

連合・賃金レポート2019

<サマリー版>

RENGO WAGE REPORT

2019年10月

 日本労働組合総連合会

「連合・賃金レポート2019 サマリー版」の刊行にあたって

「連合・賃金レポート2019 サマリー版」をお届けします。

連合は1996年から、春季生活闘争の基礎資料として、厚生労働省公表の「賃金構造基本統計調査」（賃金センサス）を独自に分析した「連合・賃金レポート」を発行しています。2016からは、その年の重要ポイントを一目で把握していただき、また賃金担当者の入門書として活用いただくべく、「サマリー版」も発行してきました。

本年の「サマリー版」は、厚生労働省が2019年3月29日に公表した2018年賃金センサス（2018年6月分の賃金等を調査）を分析しました。

2020 春季生活闘争においては引き続き、「賃金水準の追求」に重点を置いています。賃金水準を追求するためには、自社の賃金実態を把握することが重要ですが、そのためには「平均賃金」と「個別賃金」の違いを知らなければなりません。本「サマリー版」は、この二つの違いを解説した上で、これまでの推移や、企業規模・産業ごとの水準、男女間や役職間の賃金格差などを分析しています。

本年は、賃金分散を男女別にみたうえで男女間の賃金差を分析するなど、賃金の男女差を厚めに取り扱っています。「企業規模間格差」「雇用形態間格差」と並ぶ格差の側面である男女間の賃金差について、理解を深めていただく一助となれば幸いです。

なお「連合・賃金レポート2019」本冊では、連合結成30周年に合わせ、賃金と雇用の30年を振り返った分析を行っています。11月初旬に連合ホームページの「2020 春季生活闘争」に掲載いたしますので、あわせてご活用ください。

作成にあたっては、コム情報センタの尾上友章さんにご協力をいただきました。御礼と合わせ、申し添えます。

2019年10月末日
連合 総合政策推進局長
富田 珠代

< 目 次 >

- 1 平均賃金と個別賃金
賃金比較の基本は「個別賃金」比較で、「平均賃金」比較ではありません。
- 2 産業別の平均賃金と個別賃金
平均賃金が高いのに個別賃金はそれほどでもない産業があります。
- 3 産業別の所定内賃金ランキング
トップ3は航空、証券、電気でした。
- 4 産業別賃金ポジションの推移
小売と銀行のポジション低下傾向が顕著です。
- 5 企業規模別ポジションと規模間格差の推移
製造業では企業規模間の賃金格差拡大が進行してきました。
- 6 平均賃金と個別賃金の水準推移
長期賃金デフレの期間、平均賃金は横ばいでしたが、個別賃金は低下傾向をたどりました。
- 7 平均賃金と個別賃金の水準推移 4 産業の事例
「電機」「小売業」と「鉄鋼」「鉄道」の推移は対照的です。
- 8 一時金・賞与の現状と推移
長期デフレの期間、一時金・賞与は所定内賃金を上回るペースで低下を続けました。
- 9 標準労働者の賃金カーブ
標準労働者の規模間・学歴間の賃金差は、30歳以降次第に拡大します。
- 10 産業別生涯賃金ランキング
一時金・賞与まで含めた男女別の生涯賃金ランキングです。
- 11 組合員賃金水準の推計
部課長を除外して、組合員の賃金水準を推計しています。
- 12 賃上げと個別賃金水準
賃上げしたのに個別賃金が上がらないのはどうしてでしょうか。
- 13 「1年・1歳間差」の計測
回帰分析の手法で産業別に賃金の「1年・1歳間差」を推計しています。
- 14 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移
定昇込み賃上げ額が「1年・1歳間差額」を上回ったとき、個別賃金水準は上昇します。
- 15 男性の賃金分散
平均値だけでなく、賃金分散にも目を向けましょう。
- 16 女性の賃金分散
35歳の賃金分散は、男性では拡大傾向、女性では縮小傾向です。
- 17 男女間の賃金差
昇進差まで含めた男女間賃金格差は17.8%ですが、同一役職で比較すると差は10%程度です。
- 18 役職昇進の状況
50-54歳の役職者比率は、男性46.1%、女性は14.2%です。
- 19 役職間賃金差の現状と推移
2000年以降、役職者と非役職者の賃金差は拡大に向かいます。
- 20 60歳台人員と賃金
55-59歳と比べると、60-64歳の所定内賃金は3割減です。
- 21 雇用形態別の賃金カーブ
正社員－派遣－契約社員－短時間労働者の賃金序列が形成されています。
- 22 地域別の賃金
1996年以降、東京はポジション上昇、大阪は下降という状況です。
- 23 地域別の短時間労働者時給と最賃
最賃に押し上げられるように、短時間労働者時給は上昇傾向です。

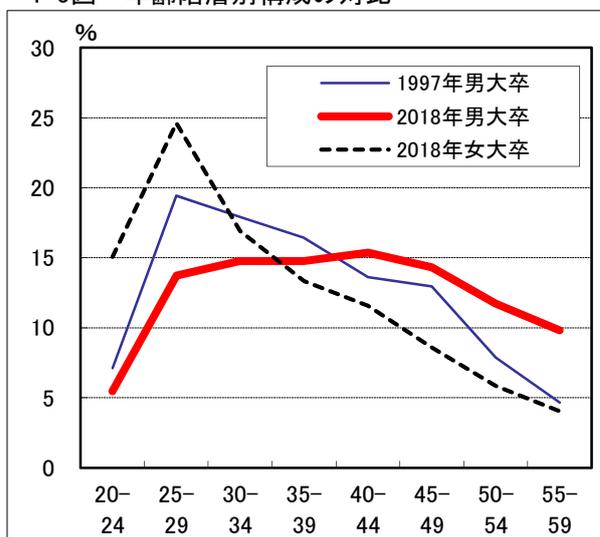
- 1 本冊子で紹介する平均賃金、平均年齢、パーシエ指数は、20項を除きすべて60歳以上を除外して計算しています。除外する理由は、多くの場合60歳以上に対しては一般とは異なる賃金制度が適用されていること、そして高年齢者雇用制度普及以前の集計表との連続性が保てることです。
- 2 本冊子は連合ホームページに掲載している「連合・賃金レポート2019」の別冊という位置付けで編集しています。本冊子の脚注等で「レポート」とあるのは、「連合・賃金レポート2019」のことです。あわせてご参照ください。

1 平均賃金と個別賃金

この冊子の一番のテーマは賃金水準の比較である。比較に際しては「パーシェ式」といわれる手法で計算した「個別賃金比較指数」を用いる。なぜ「平均賃金比較」ではなく「パーシェ比較」なのか。まずそこから始めよう。1-1図では2018年の男性大卒者の年齢階層別所定内賃金（産業計企業規模計）を21年前の1997年水準と比較している。1997年は日本の個別賃金水準が最高値を記録し、長期にわたる賃金デフレが始まる直前の年である。2本の折れ線は両年の所定内賃金であり、細線は1997年、太線は2018年である。タテ棒は各階層の1997年を100とした比較結果であり、100以下の指数は2018年の方が低位であることを示す。20歳台では指数が100を上回っているが、30歳以上ではすべて100以下であり、全体的には「2018年は21年前より水準が下がった」という判断ができそうである。しかし平均賃金（60歳未満・右端のタテ棒）では、1997年39万7000円、2018年40万200円、指数101.3となり、「2018年の方が高水準」という正反対の結論となってしまう。もう一つの例が2018年大卒者の男女比較を行った1-2図である。細線は男性、太線が女性で45歳以上の比較指数は73前後である。しかし平均賃金の比較指数は71.8であり、どの年齢層より大きな差となってしまう。

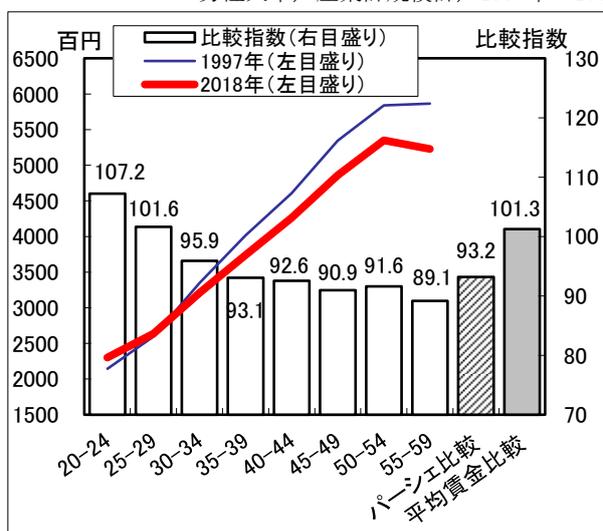
このように平均賃金による比較は時としてまったく実感にそぐわない結果を導き出す。グラフの右から2番目のタテ棒がパーシェ比較指数である。21年前との比較では93.2、男女比較では83.1と想定内の結果となる。なぜ平均賃金比較との間に大きなギャップがあるのか。それは1-3図で示した年齢階層別構成の違いで説明できる。2018年男性は1997年の男性や2018年の女性と比べると、40歳以上中高年層のウエイトが大きい。この高年齢層が平均賃金を押し上げた結果、実感にそぐわない比較結果となってしまうのである。

1-3図 年齢階層別構成の対比



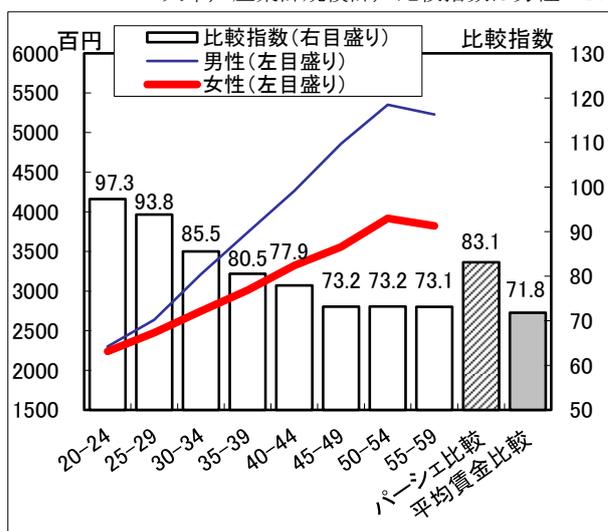
1-1図 1997年と2018年の賃金比較

男性大卒／産業計規模計／1997年=100



1-2図 2018年の男女間賃金比較

大卒／産業計規模計／比較指数は男性=100



※ パーシェ式の計算方法は『レポート』参考4。

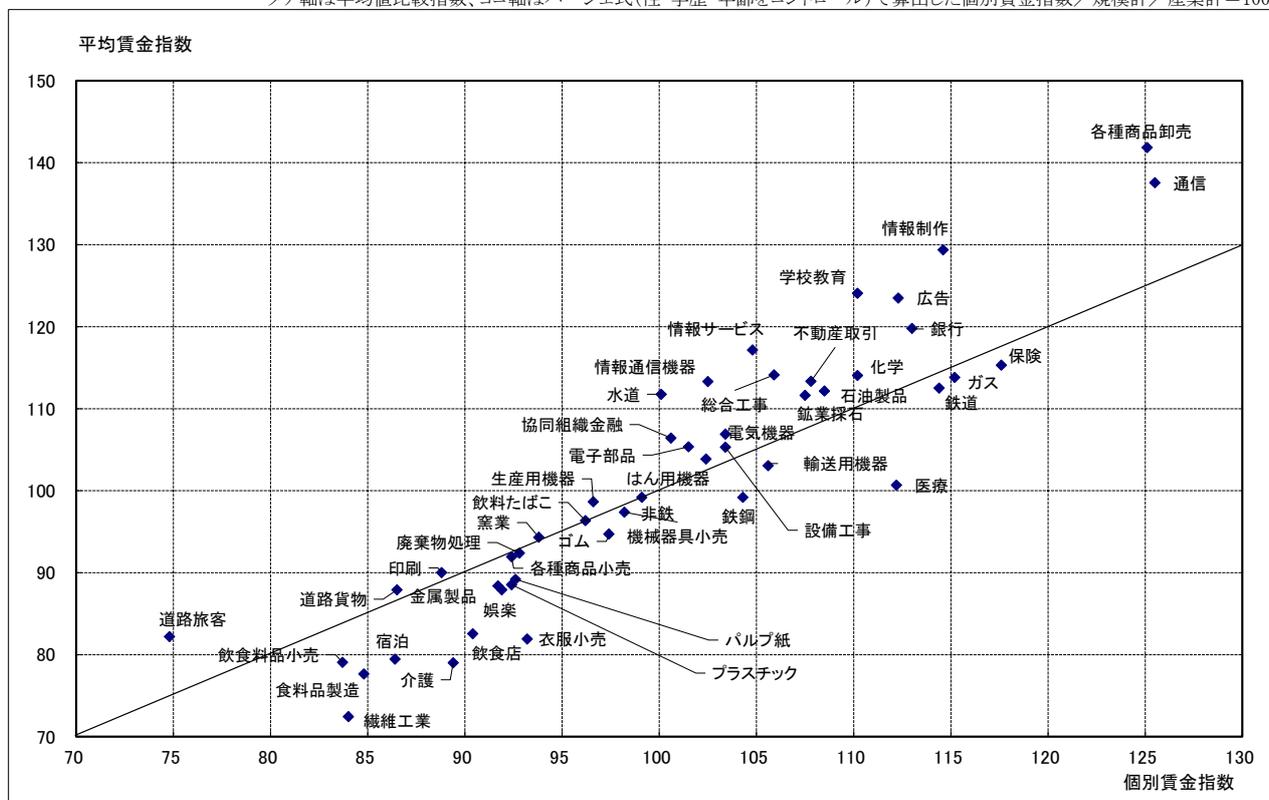
2 産業別の平均賃金と個別賃金

平均賃金比較と個別賃金比較では産業別にどの程度のズレがあるのか。それをみたのが2図であり、2018年の産業別所定内賃金について計測している。タテ軸が平均賃金、ヨコ軸がパーシェ式で計算した個別賃金であり、ともに産業計を100とした比較指数である。右方ほど個別賃金水準が高く、上方ほど平均賃金が高い産業ということになる。右上に各種商品卸売業（総合商社）が位置するが、その座標は（125.1、141.8）で、産業計より個別賃金は25.1ポイント高く、平均賃金は41.8ポイント高いことを示しており、両指数の間に16.7ポイントのギャップ（平均賃金指数マイナス個別賃金指数の算式で計算）がある。左下には繊維工業（84.0、72.4）が位置し、ギャップはマイナス11.6である。座標（70、70）と（130、130）を結ぶナナメ線を引いているが、これより上方にあれば個別賃金指数よりも平均賃金指数が高い、つまり高学歴者構成比が高い、あるいは平均年齢が高いことによって平均賃金が個別賃金以上に押し上げられていることを示している。

情報サービス業（ソフトウェア業）と鉄鋼業の個別賃金指数はともに104台でほぼ同じであるが、平均賃金指数は情報サービス業117.2、鉄鋼業99.2で18ポイントの差がある。この差は情報サービス業で大卒者比率（69.8%、鉄鋼業19.2%）と平均年齢（39.2歳、鉄鋼業38.3歳）が高いことによって、平均賃金が押し上げられた結果と考えられる。また情報通信機器製造業と化学工業の平均賃金指数はともにほぼ114であるが、個別賃金指数は化学110.2、情報通信機器製造業102.5で7.7ポイントの差がある。これは情報通信機器製造業が大卒者比率（44.6%、化学は40.1%）、平均年齢（43.3歳、化学は40.7歳）がともに高いことによるものと思われる。

2図 2018年の産業別平均賃金指数と個別賃金指数

タテ軸は平均値比較指数、ヨコ軸はパーシェ式（性・学歴・年齢をコントロール）で算出した個別賃金指数／規模計／産業計＝100



※ 産業別の個別賃金指数の推移は『レポート』2-1表、平均賃金推移は4-1表。

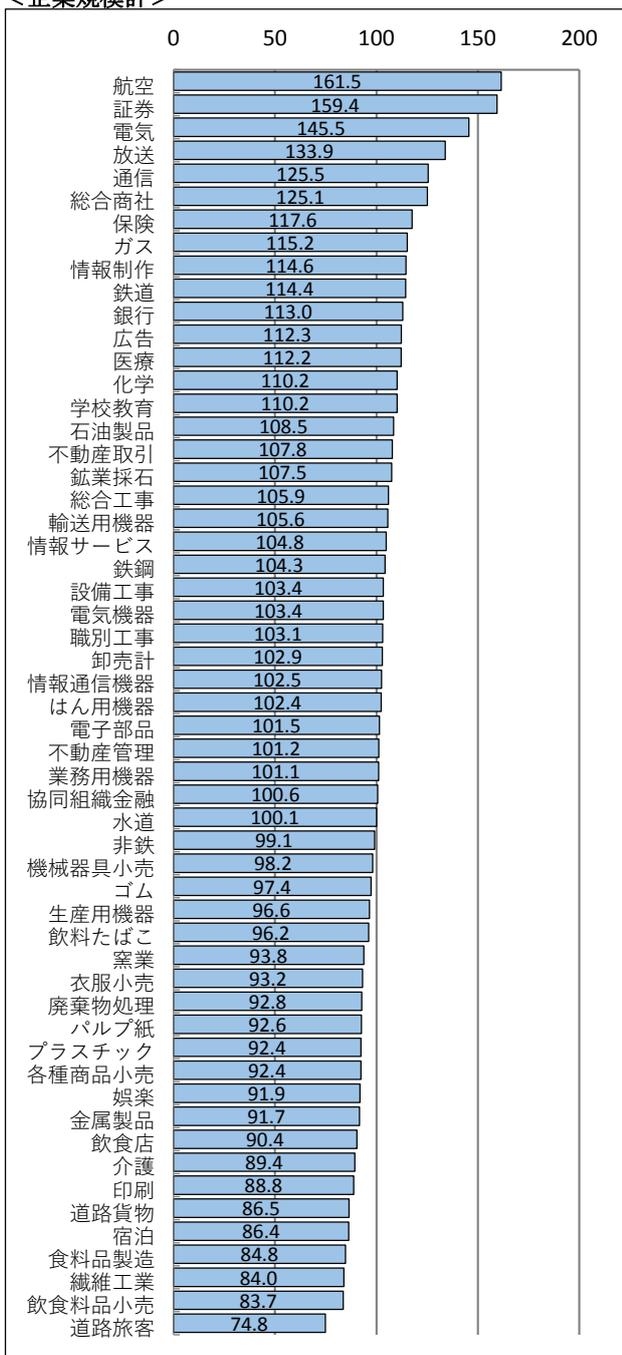
3 産業別の所定内賃金ランキング

3図はパーシェ式によって算出した2018年の個別賃金水準ランキング（所定内賃金、産業計規模計=100）で、左側が企業規模計、右側が1000人以上規模である。規模計のトップ5産業は航空、証券（金融証券取引業）、電気、放送、通信で、下位は道路旅客、飲食料品小売、繊維工業、食料品製造、宿泊である。ここでは一時金・賞与が算入されていないが、10項ではそれを算入した生涯賃金のランキングを掲載しており、そこでは総合商社がトップである。

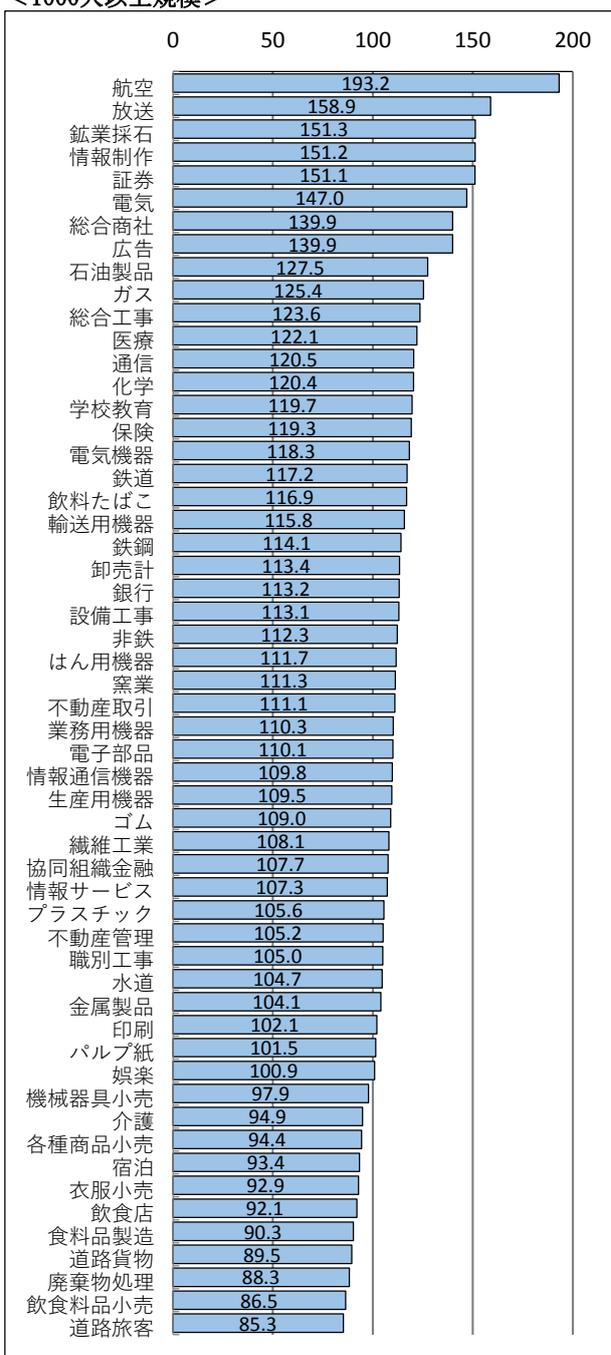
3図 2018年の産業別の賃金ランキング

性、学歴、年齢構成をコントロールしたパーシェ式で算出した個別賃金指数／産業計規模計=100

<企業規模計>



<1000人以上規模>



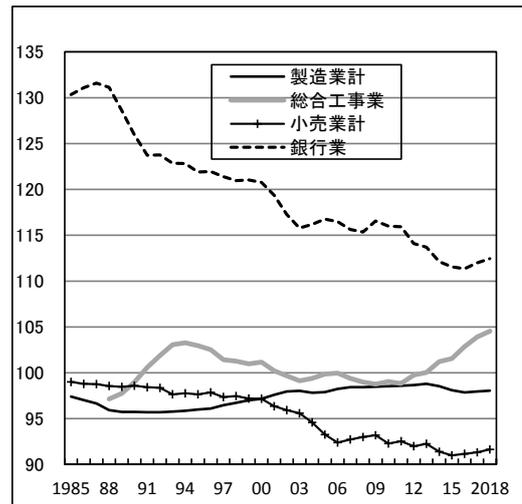
※ 『レポート』2章では、各産業の一時金・賞与と年間賃金のポジションも掲載している。

4 産業別賃金ポジションの推移

4-1図はタテ軸に30年前の1988年の個別賃金指数、ヨコ軸に2018年の指数をとった散布図である。右方ほど2018年の水準が高く、上方ほど30年前の水準が高いことを示している。右上方に保険業が位置しているが、座標は(117.6, 137.4)であるから、30年間にほぼ20ポイント低下したことになる。保険業賃金の絶対水準が20ポイント下がったというのではなく、相対的なポジションが20ポイント下がったということである。散布図にナナメ線を引いているが、医療のように線上に位置する場合は兩年のポジションは同じ、上方にあれば30年前のポジションの方が高く、下方にあれば現在のポジションの方が高い産業ということになる。まずナナメ線より下方、2018年ポジションの方が高い産業からみていくと、製造業業種とくに輸送用機器など外需依存度が高い業種が多く含まれていることに気がつく。同じ製造業でも内需依存型の食料品や紙・パルプなど5業種は上方に位置し、30年前のポジションの方が高くなっている。他に上方に位置するのは小売、金融、宿泊、飲食店、道路運送など非製造業(内需産業)が中心である。

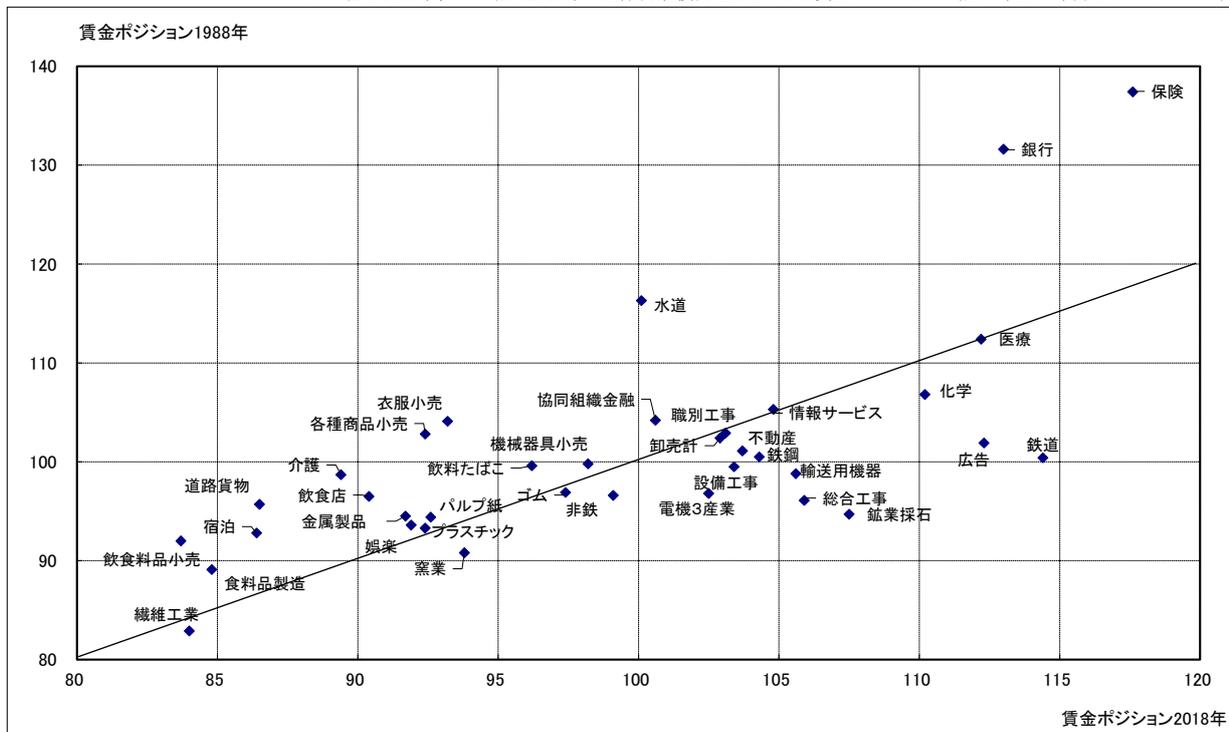
4-2図は4産業のポジション推移を示し、製造業は緩やかな上昇傾向、総合工事業(ゼネコン)は2012年以降上昇、銀行と小売は一貫して低下傾向にある。

4-2図 4産業のポジション推移



4-1図 1988年と2018年の産業別賃金ポジション

タテ軸は1988年、ヨコ軸は2018年の産業計規模計を100とした賃金ポジション(性・学歴・年齢をコントロール)



※ 『レポート』2章では26の産業・業種(規模計と1000人以上規模)についてポジション推移を追っている。

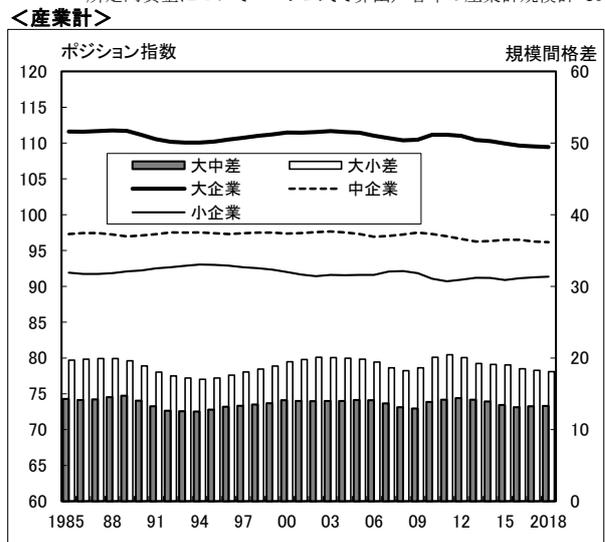
5 企業規模別ポジションと規模間格差の推移

5図は、企業規模別のポジションと規模間の格差推移を追ったグラフである。上段図は産業計についてであるが、3本の折れ線は各年産業計規模計を100として計算した大企業（1000人以上規模）、中企業（100～999人規模）、小企業（10～99人規模）の比較指数であり、2018年はそれぞれ109.6、96.2、90.9である。タテ棒を2本描いているが、グレーが大企業と中企業の差（2018年は13.4）、白が大企業と小企業の差（2018年は18.7）である。産業計各規模の全体的な傾向は「横ばい」といえそうである。バブル経済やリーマンショック後に大企業が若干ポジションを下げ、その分規模間の差が縮小しているが、規模間格差も全体的には横ばい状態である。

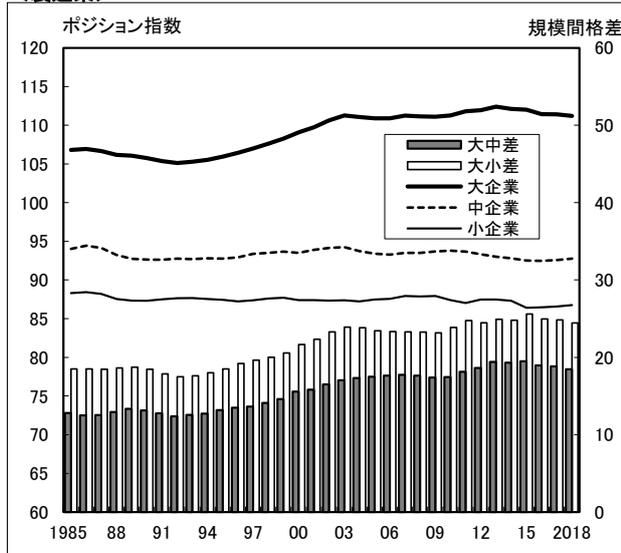
下段左図「製造業」に目を移すと、ここでははっきりとした規模間格差拡大傾向を読み取ることができる。格差拡大の時期は1995年から2004年にかけてであり、大企業と小企業の差は17.9から24.7へ6.8ポイント拡大している。大企業と中企業の差も4.9ポイントの拡大である。格差が拡大したのは、中小規模が下がったのではなく、大企業がポジションを上げたことが原因である。2005年以降の格差はほぼ横ばい状態である。下段右図小売業では2000年まで大企業は右下がり、中小は横ばいで規模間格差は縮小傾向をたどる。2000年以降は中小も右下がりとなるが大企業もそれ以上にペースで下げ続けたため、規模間格差は縮小を続け、2017年と2018年には大企業が中規模を下回る「逆格差」が出現している。

5図 企業規模別ポジションと規模間格差の推移

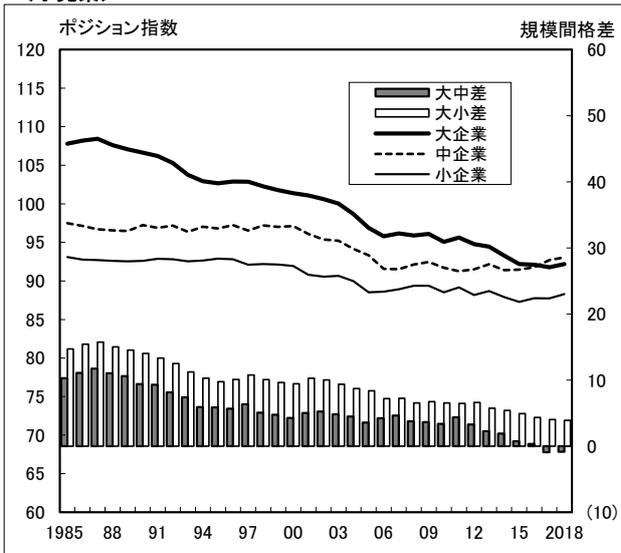
所定内賃金についてパーセントで算出／各年の産業計規模計=100



<製造業>



<小売業>



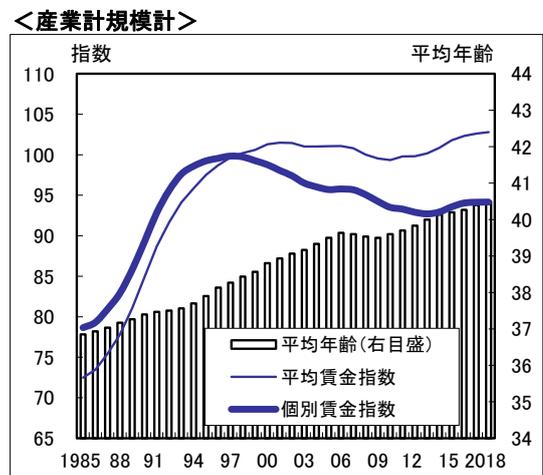
※ 『レポート』4章では10の産業・業種について規模間賃金差の推移を追っている。

6 平均賃金と個別賃金の水準推移

3項から5項までは産業別規模別賃金の相対的ポジション推移を見てきたが、この項と次項では絶対水準の推移を見ていく。産業計規模計についての6-1図で、細線は平均賃金指数、太線はパーシェ式で計算した個別賃金指数であり、いずれも1997年水準を100とした比較指数である。折れ線の右上がりには絶対水準の上昇、右下がりには低下を示す。1997年までは2本の折れ線はともに急激な右上がりであるが、それ以降、2本の乖離が顕著となる。2013年までの16年間、平均賃金はほぼ横ばいなのに対し個別賃金は低下の一途をたどる。2014年以降はいずれもゆるやかな上昇である。2018年の指数は平均賃金102.8、個別賃金94.2であるから、1997年から2018年までの通算で、平均賃金は2.8%増、個別賃金は5.8%減である。二つの指数差（ギャップ）8.6ポイントの最大要因は高年齢化である。6-1図タテ棒が平均年齢で、1997年から2018年まで38.3歳から40.5歳へ2.2歳の上昇である。高年齢化で高賃金層が増大し平均賃金が押し上げられたのである。ギャップ8.6ポイントは「高年齢化によるコスト増分」ということができる。

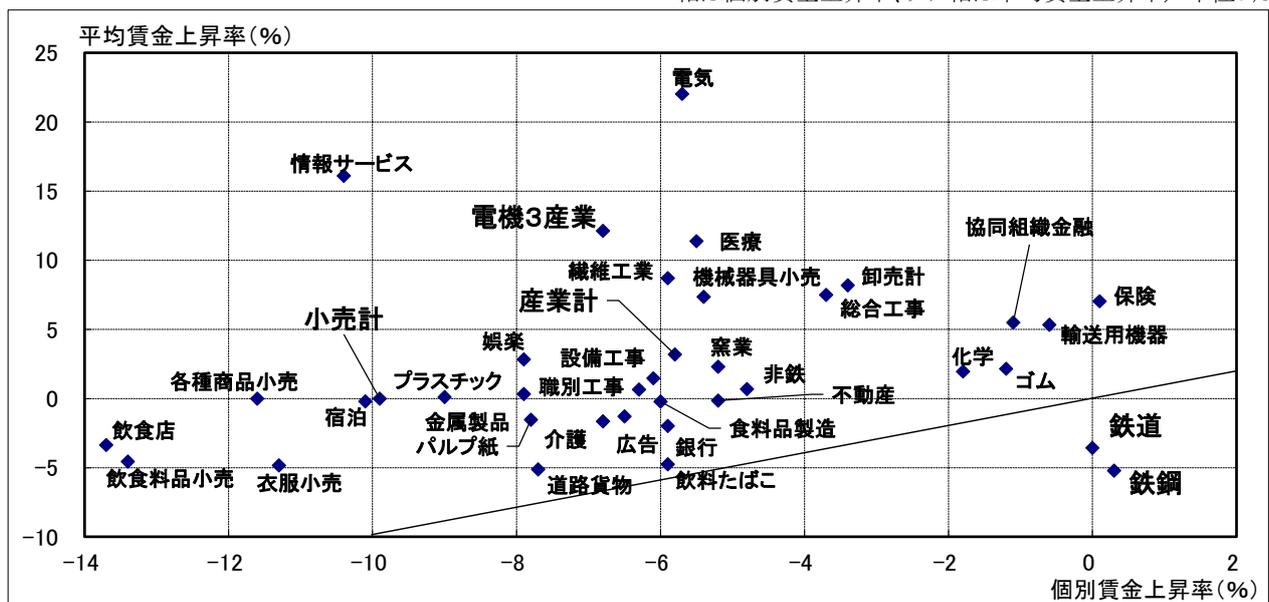
6-2図は各産業の21年間の平均賃金上昇率と個別賃金上昇率を対比した散布図である。上方ほど平均賃金の伸びが大きく、右方ほど個別賃金の上昇が大きい（下降幅が小さい）。ヨコ軸がゼロ以上、つまり個別賃金が上昇した産業は鉄鋼、鉄道、保険の3産業だけである。個別賃金上昇が平均賃金上昇を上回る（ナナメ線より下）のは鉄道と鉄鋼の2産業のみで、大半の産業はナナメ線より上、つまり平均賃金上昇が個別賃金上昇を上回っている状況である。

6-1図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移



6-2図 1997年から2018年までの平均賃金上昇率と個別賃金上昇率

ヨコ軸は個別賃金上昇率、タテ軸は平均賃金上昇率／単位：%



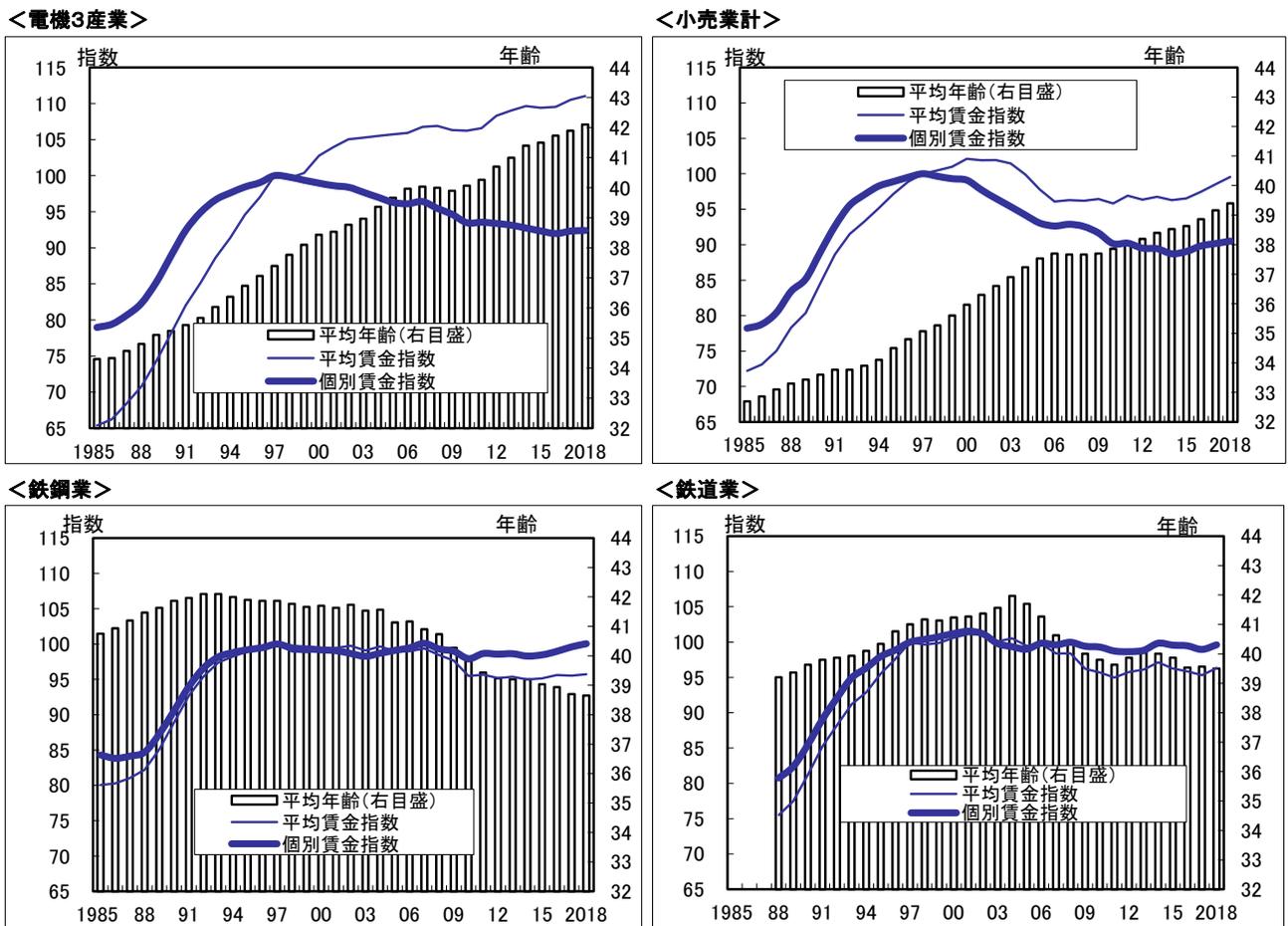
※ 平均賃金推移と個別賃金推移は『レポート』4-1表、4-3表。平均年齢推移は1-7表。

7 平均賃金と個別賃金の水準推移 4産業の事例

前ページの散布図で特徴的だった4産業について、平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移を示したのが7図である。上段の電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器を合算）は2本の折れ線の大きな乖離が特徴的である。2018年の指数は平均賃金112.1、個別賃金93.2で、ギャップは18.9ポイント。一人あたり賃金原資を12.1%増大させたのに個別賃金は6.8%低下したということであり、その最大原因は平均年齢4.8歳の上昇である。小売業計の2018年個別賃金指数は90.1、平均賃金は100.0で下がっていないのに、平均年齢4.6歳の上昇のため、個別賃金は10%下がってしまったということである。

下段図は上段図とまったく異なった様相となっている。まず平均年齢が右下がりである若年化の傾向にあること。そして1997年以降の折れ線は太線（個別賃金）が細線（平均賃金）より上方にあること。2018年の鉄鋼業の指数は平均賃金94.8、個別賃金100.3でギャップはマイナス5.5。賃金原資を5.2%減少させながら個別賃金は0.3%上昇させたことになる。鉄道業では個別賃金水準は現状維持だったのに、賃金原資は3.6%縮減されている。こうしたことが可能だったのは、ともに3.7歳平均年齢が低下したことによる。この鉄鋼業と鉄道業は石炭業とともに戦後復興の主役だったため他産業よりほぼ10年早い1960年頃の採用者が団塊を形成しており、その世代のリタイアとともに若返りが始まったのである。このような傾向は現段階では他に見当たらないが、多くの産業で若返りが始まって、個別賃金水準の行方に大きな影響を及ぼすことも、今後の若年者の採用者数次第ではあるが、想定される。

7図 4産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移



※ 『レポート』4章では18の産業・業種について本項のグラフを作成している。

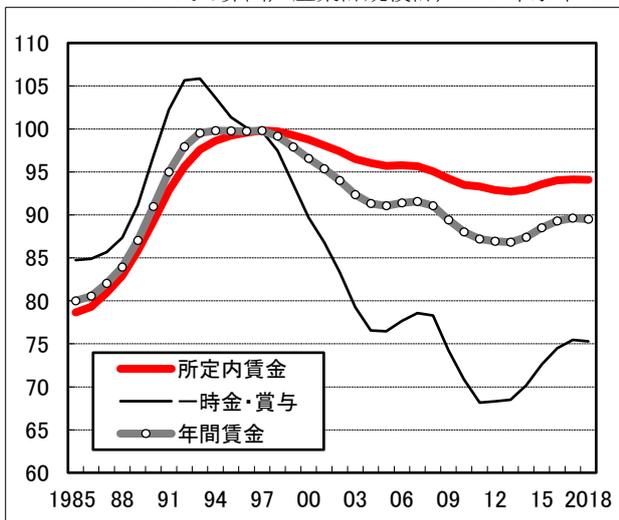
8 一時金・賞与の現状と推移

8-1図は所定内賃金、一時金・賞与、年間賃金（所定内×12+年間一時金・賞与）の推移を、1997年を100としたパーシェ式で計算した結果である。一時金・賞与水準のピークはバブル景気の余韻がまだ残る1992年（賃金センサスでは「調査前年に支払われた一時金・賞与」を調査しているの、支払い年は1991年）であった。以後20年間にわたり低下傾向が続く。1997年から2012年まで15年間の低下幅は、所定内賃金が7.1%、一時金・賞与31.7%、年間賃金は13.1%である。8-2図は2018年一時金・賞与支払い月数の上位10産業と下位10産業を示したもので、トップは総合商社、最下位は飲食店である。

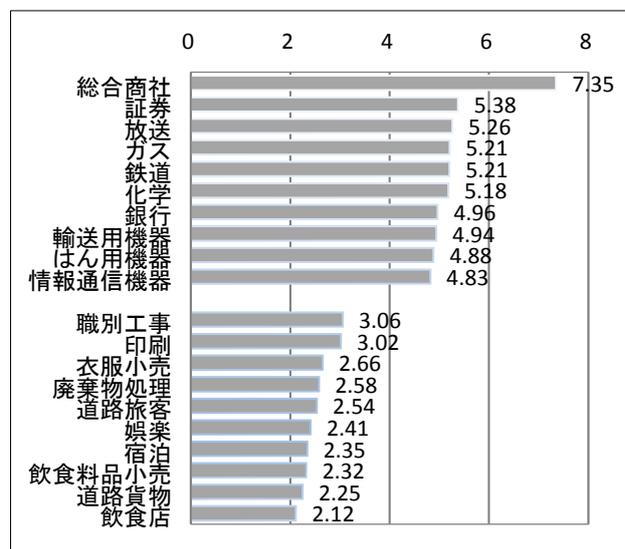
8-3左図で産業別支払い月数推移をみると、2000年までほぼ同一だった製造業と小売業が大きく乖離していく。2000年から2005年までの小売業の落ち込みはきわめて急速である。8-3右図企業規模別にみると3本の折れ線は右下がりの平行線を描いている。1000人以上は5ヵ月から4ヵ月、100～999人規模は4ヵ月から3ヵ月、10～99人規模は3ヵ月から2ヵ月と、いずれも1ヵ月の低下である。

8-1図 一時金・賞与と年間賃金の水準推移

パーシェ式で算出/産業計規模計/1997年水準=100

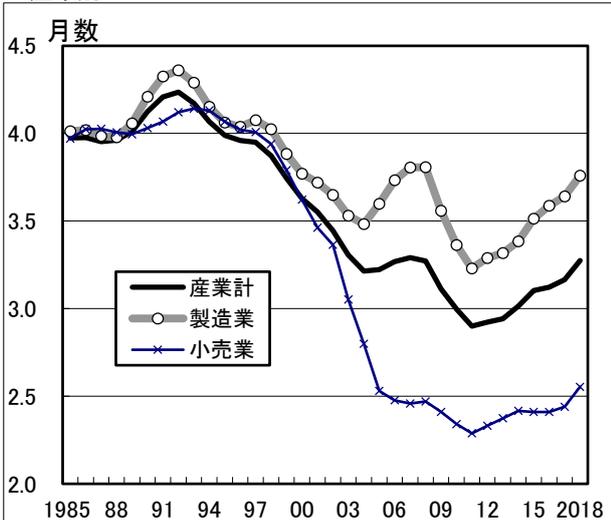


8-2図 産業別の一時金・賞与支払い月数

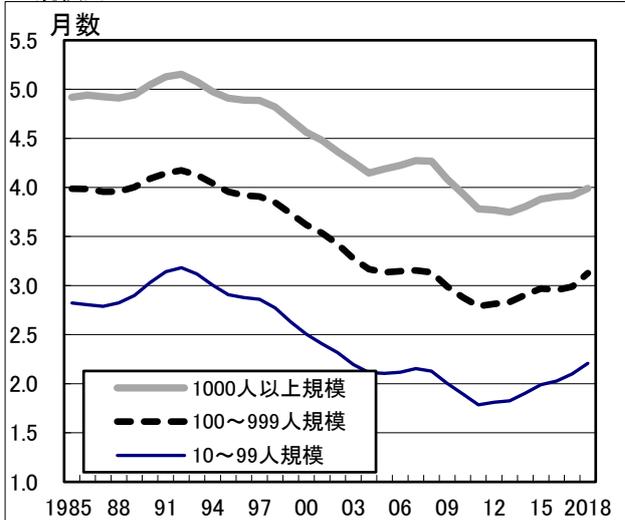


8-3図 平均一時金・賞与支払い月数の推移

<産業別>



<規模別>



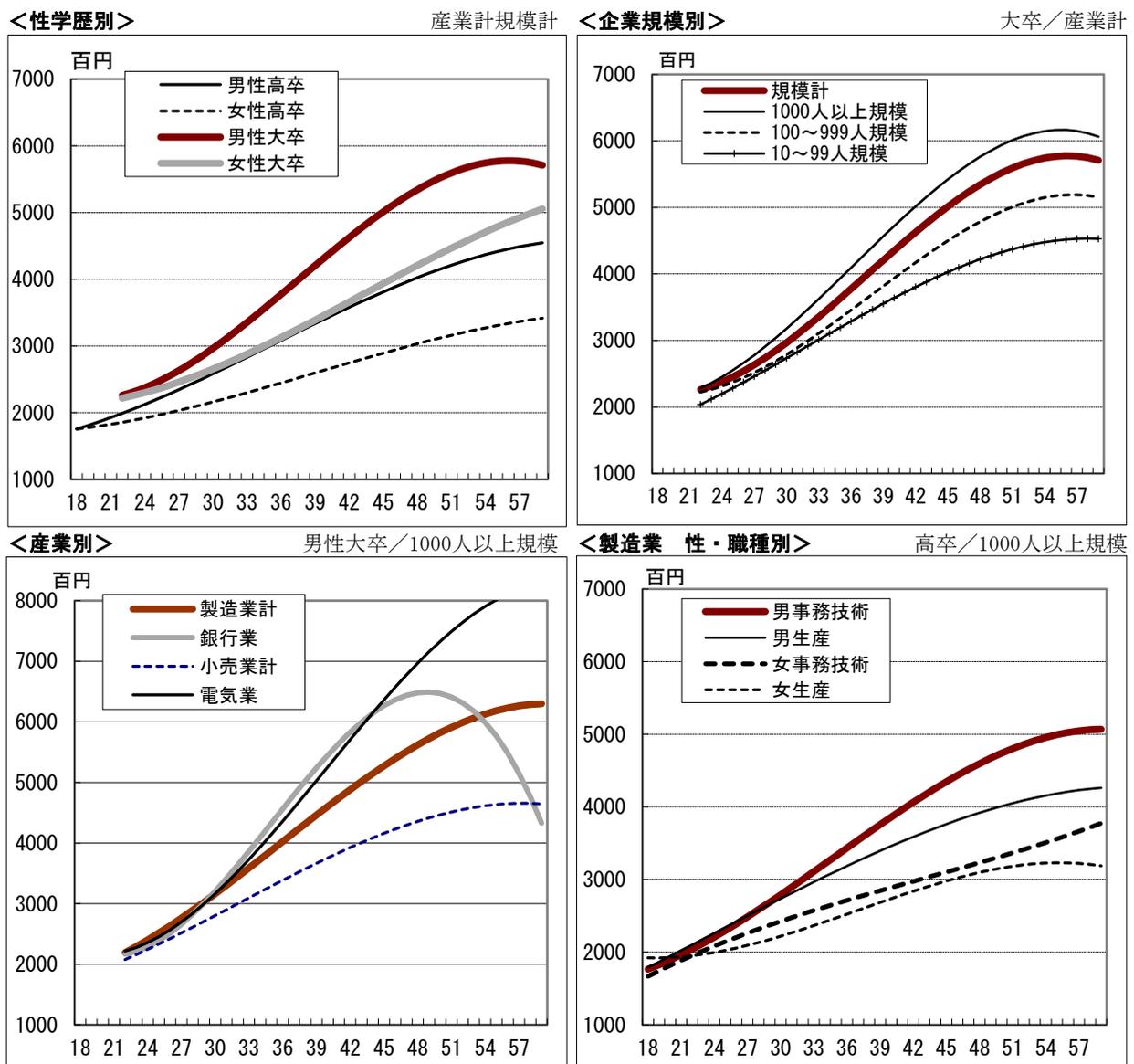
※ 支払い月数は、『勤続1年以上の平均一時金・賞与÷平均所定内』の算式で計算している。

9 標準労働者の賃金カーブ

回帰分析という手法を使うと、「賃金センサス」の5歳5年キザミデータから1歳1年キザミの賃金を推計することができる。9図はその推計値を使って標準労働者の賃金カーブを比較したものである。性・学歴別では、女性大卒者は40歳まで男性高卒者とほぼ同水準、それ以降の年齢で直線的な昇給を続け、男性大卒者に迫っていく。男性大卒者の企業規模別では50歳台でフラットになる点は共通しており、規模間の水準差は30歳台後半以降顕著になっていく。

男性大卒者の産業別では、電気業と銀行業は40歳までほぼ同水準であるが、以降の年齢で電気業が直線的昇給を続けるのに対し、銀行業では50歳台で急落する傾向となっている。製造業高卒者の性・職種別では、男性の事務技術と生産は32歳頃までほぼ同水準で、以降は年齢とともに差が拡大する傾向となっている。女性ではほぼ2万円の差が40歳台半ばまで続いている。

9図 2018年の標準者賃金カーブ



※ 回帰分析の手法は『レポート』<参考5>で解説。5章と6章で年齢別推計値を掲載している。

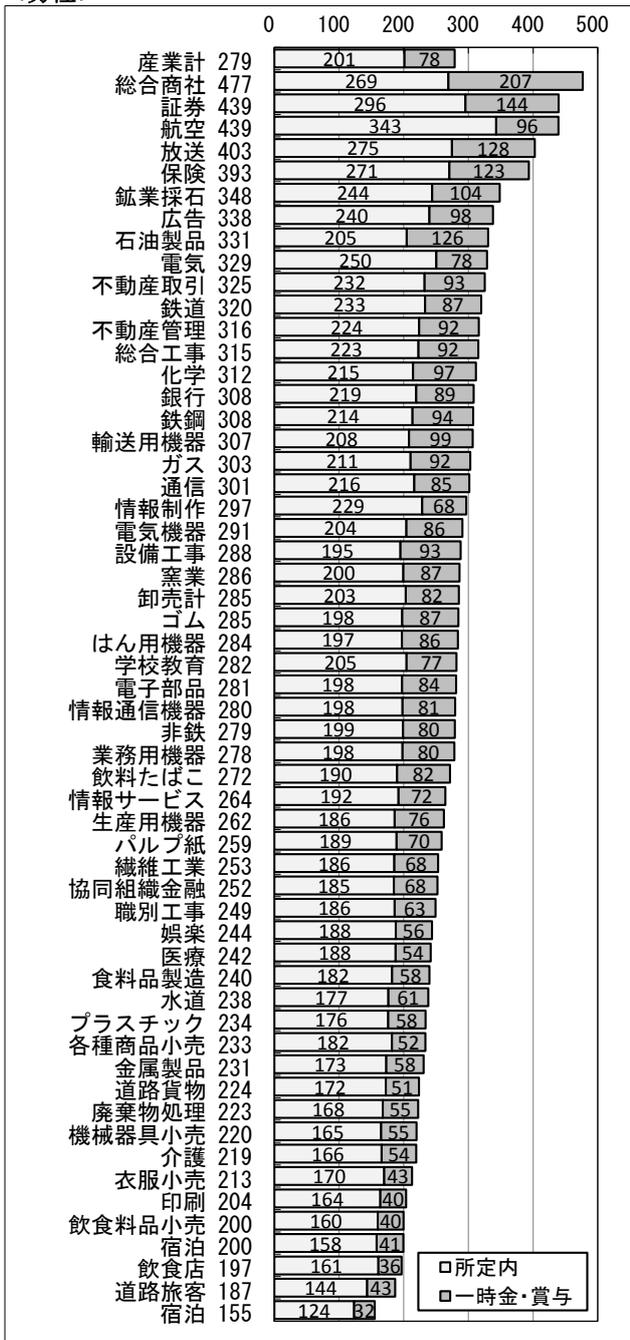
10 産業別生涯賃金ランキング

7節と8節で紹介した回帰分析の手法で推計した標準者賃金を60歳まで足し上げると、生涯賃金推計値となる。10図は男女の大卒者についての計算結果であり、所定内賃金と一時金・賞与の合計額である。男性の最上段産業計で三つの数字（単位百万円）が記されているが、279は所定内と一時金・賞与の合計額、201は生涯所定内、78は生涯一時金・賞与である。医療が低位に位置しているが、基礎データの制約で22歳入職者について集計しており、修学期間6年の医師、薬剤師が含まれていないことによるものである。男性トップは総合商社で4億7700万、女性トップは放送の3億7800万円である。

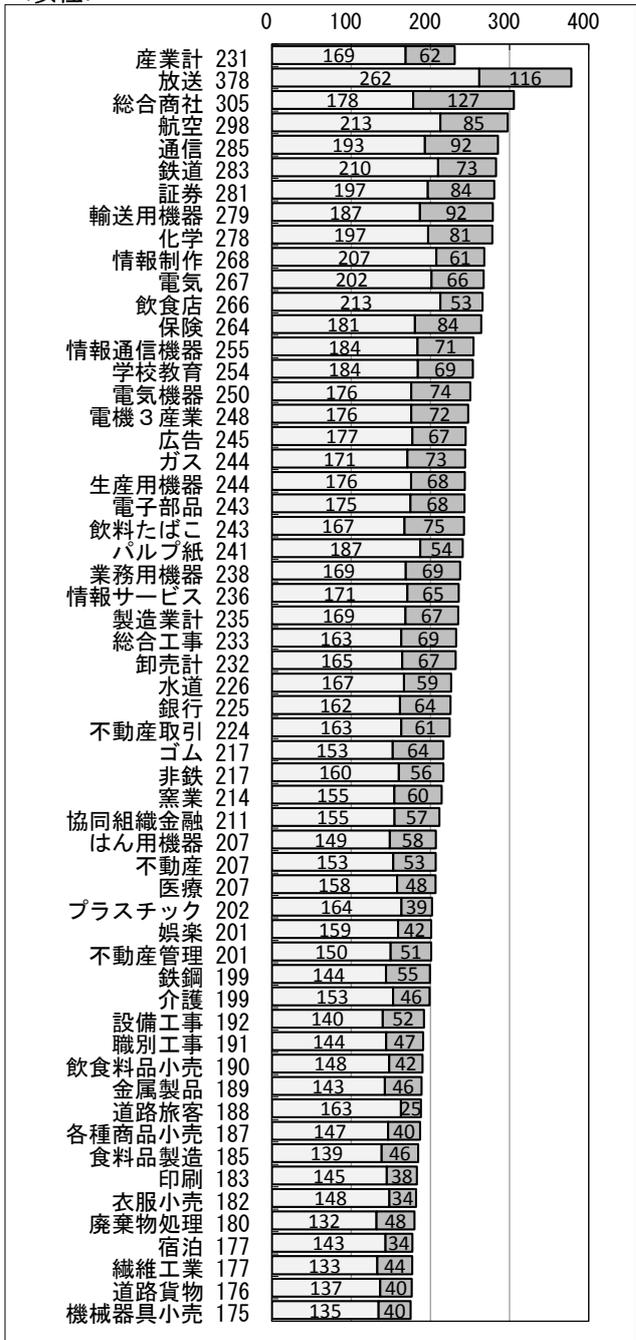
10図 大卒者の生涯賃金ランキング

単位：百万円

<男性>



<女性>



※ 『レポート』5章では高卒者の生涯賃金も掲載している。

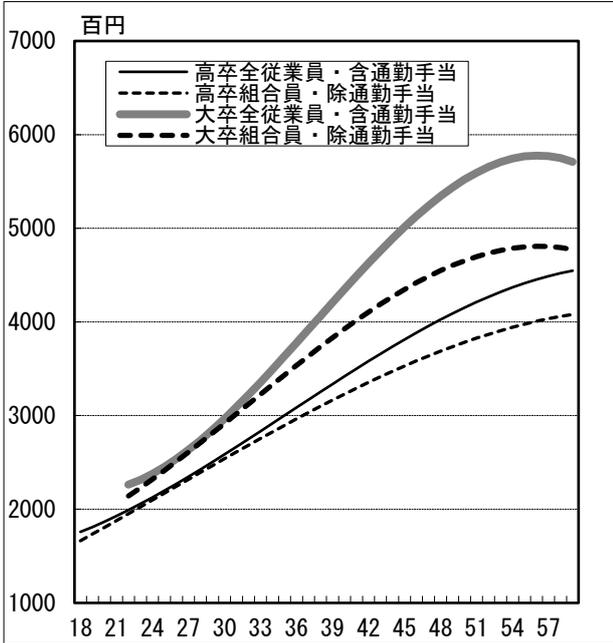
11 組合員賃金水準の推計

労働組合が「賃金センサス」のデータを活用しようとしたとき2つの使いにくさに直面する。一つはほとんどの集計表が1歳キザミではなく5歳キザミ階層別で行われていること。二つは集計されている賃金が部課長を含めた賃金で、通勤手当まで含まれており、水準が高すぎることに。この2つの問題を解決するため作成したのが『レポート』資料編に掲載する年齢勤続年数別の「組合員賃金推計値表」である(作成方法は『レポート』<参考6>)。11図ではそれを全従業員の推計結果と対比しているが、役職者比率の相違を反映して、若年層より高年層、女性より男性、高卒者よりも大卒者で乖離が大きくなっている。

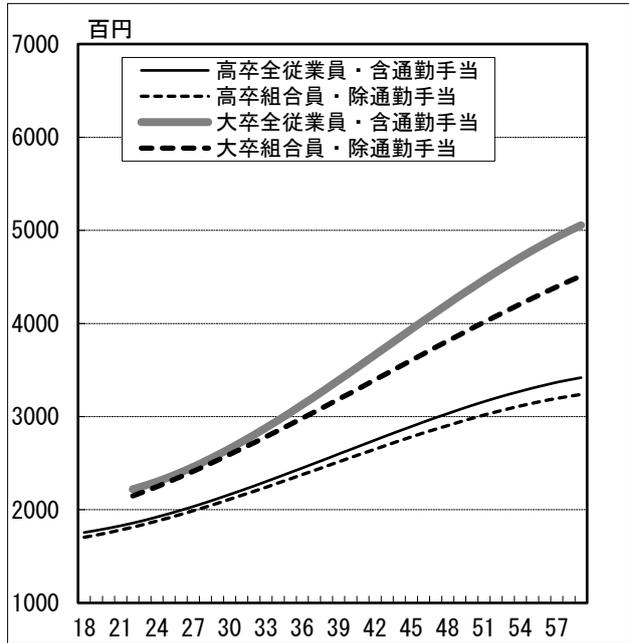
11図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

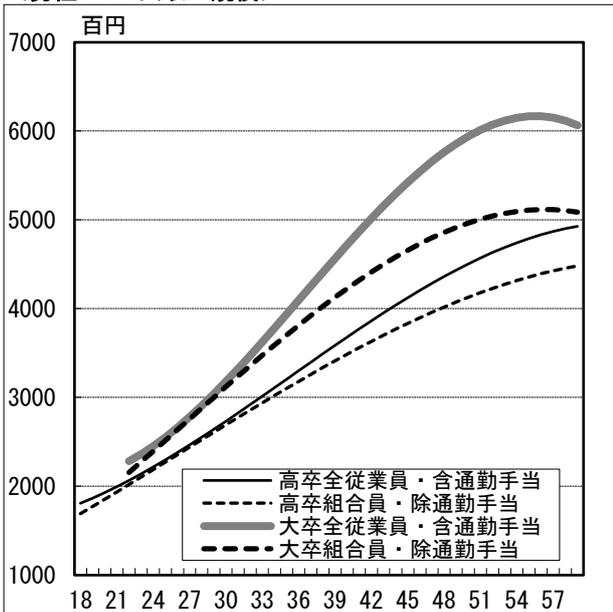
<男性・企業規模計>



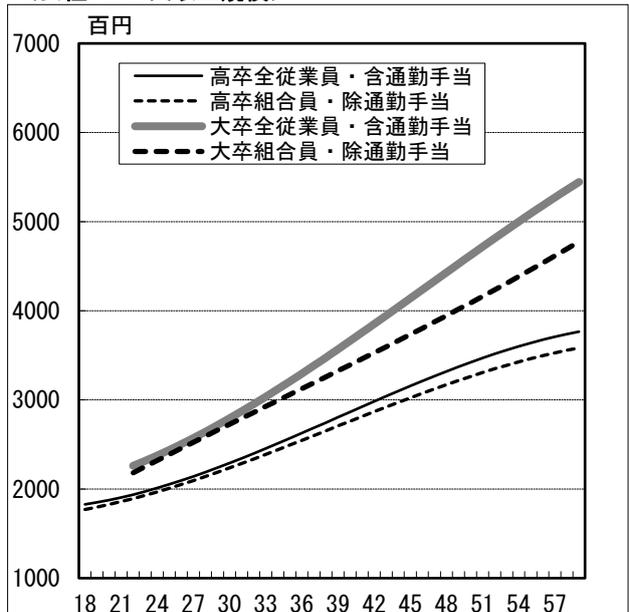
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>



※ 『レポート』5章では組合員限定の年齢ポイント別賃金を掲載している。

12 賃上げと個別賃金水準

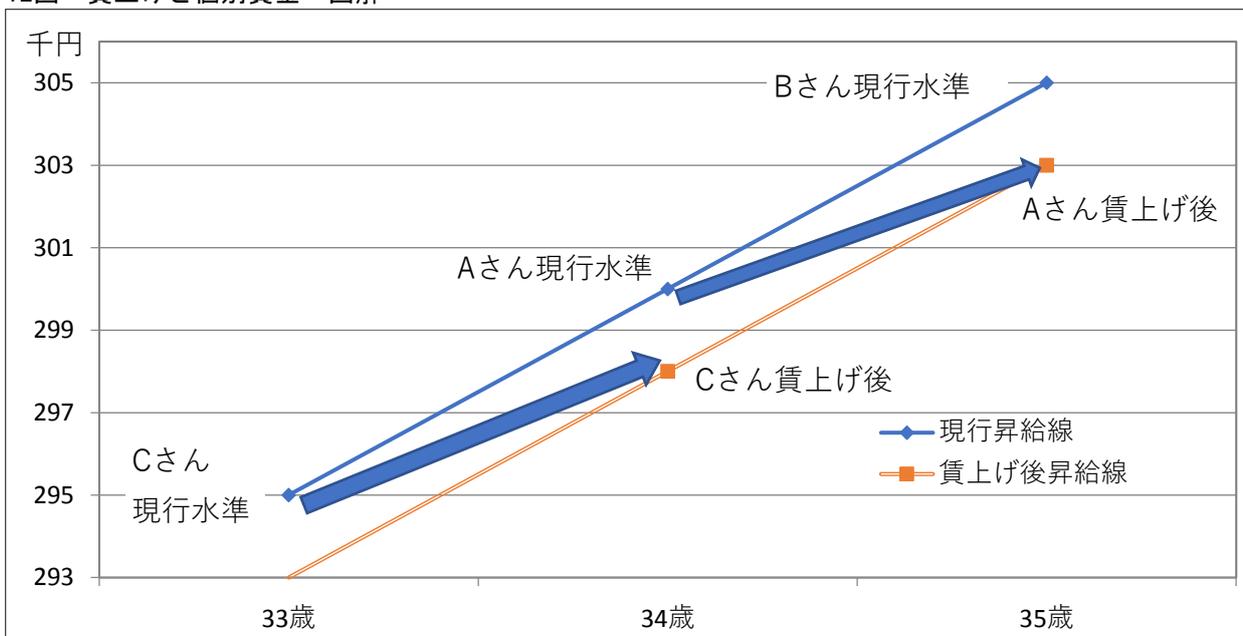
6項で日本の個別賃金水準は1997年をピークとして2013年まで低下局面にあったことを指摘した。その間の賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。この調査では賃金カットや賃上げ見送りも含め集計されている）は最低でも3064円で、マイナスの数字になったことはない。なぜ賃上げが実施されてきたのに個別賃金水準は下がってきたのか。12図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。Bさんは1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」と記した直線となり、この企業の「1年・1歳間差額」は5000円ということになる。3月の賃上げ交渉が「定昇込み3000円引き上げ」で妥結したとしよう。それによって35歳になったAさんは30万3000円となり、34歳になったCさんは29万8000円となる。

AさんとCさんの「個人別賃金（個別賃金ではない!）」は確かに3000円上昇しているが、この企業の賃金水準が3000円上昇したのかといえばそうではない。賃上げ前35歳（Bさん）の水準は30万5000円だったのであり、新35歳（Aさん）の水準は30万3000円であるから、この企業の賃金水準は2000円下がったことになる。

つまり、この企業の賃金水準が上昇したかどうかの判断は、たとえば「35歳賃金」のように条件を特定した個別賃金が前年と比べて上昇したのかどうかによって判断されなければならない。どのような場合にこの企業の賃金水準が上がるかといえば、定昇込み賃上げ額が「1年・1歳間差額」の5000円を上回った場合である。たとえば6000円の賃上げならば、Aさんの新賃金は30万6000円となり、Bさんの現行水準を1000円上回り、この企業の35歳個別賃金は前年比で1000円上昇したことになる。

日本全体の個別賃金水準が1997年から2013年までの16年間低下傾向にあったのは、賃下げが行われたからではなく、定昇込み賃上げ額が平均的な「1年・1歳間差額」を下回ったことが原因なのである。

12図 賃上げと個別賃金 図解



13 「1年・1歳間差」の計測

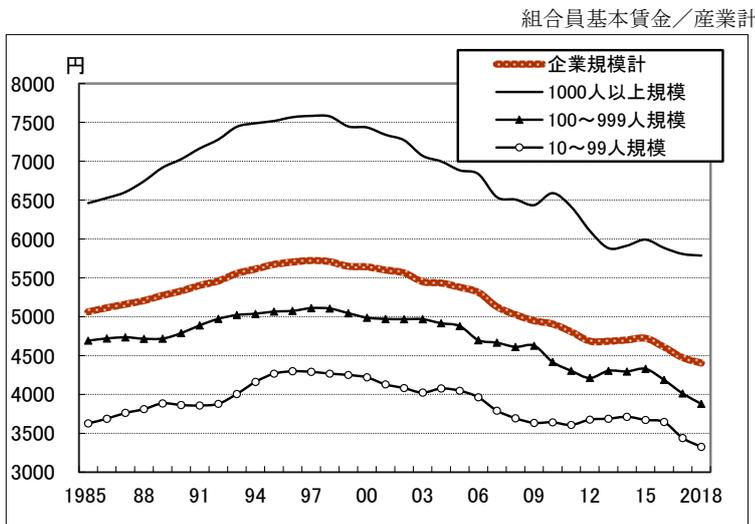
前項では、定昇込み賃上げ額が平均的な「1年・1歳間差額」を上回ったとき、個別賃金水準が上昇するということを、ひとつの企業を例にとって説明した。日本の被雇用者全体の個別賃金上昇についても同じで、「平均的な1年・1歳間差額」を「平均的な定昇込み賃上げ額」が上回ったときに、日本全体の個別賃金上昇が実現するのである。

では「平均的な1年・1歳間差額」は何円なのか。それについて全産業を網羅した調査はないが、9項と11項で紹介した回帰分析結果を応用すれば推計することはできる。具体的には『レポート』資料編で例示した性学歴別の「年齢勤続年数別賃金推計値表」をまず作成し、1年・1歳間差額を年齢勤続年数毎に求め、人員ウエイトを加味して加重平均値を求める方法である。この方法で2018年の「1年・1歳間差額」を計算した結果が13-1図であり、産業計規模計では4337円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が4337円を超えれば、日本全体の個別賃金水準が上昇するのである。1000人以上規模は5957円、10～99人規模は3049円である。産業別（すべて規模計、金額の高い順に並び替え）では最も高額なのは放送で11491円、低額は道路旅客で1341円となっている。

規模別にみると、個別賃金水準の維持に必要な定昇込み賃上げ額は、10-99人規模では3049円であるのに、1000人以上規模では5957円が必要ということにも注目しておきたい。

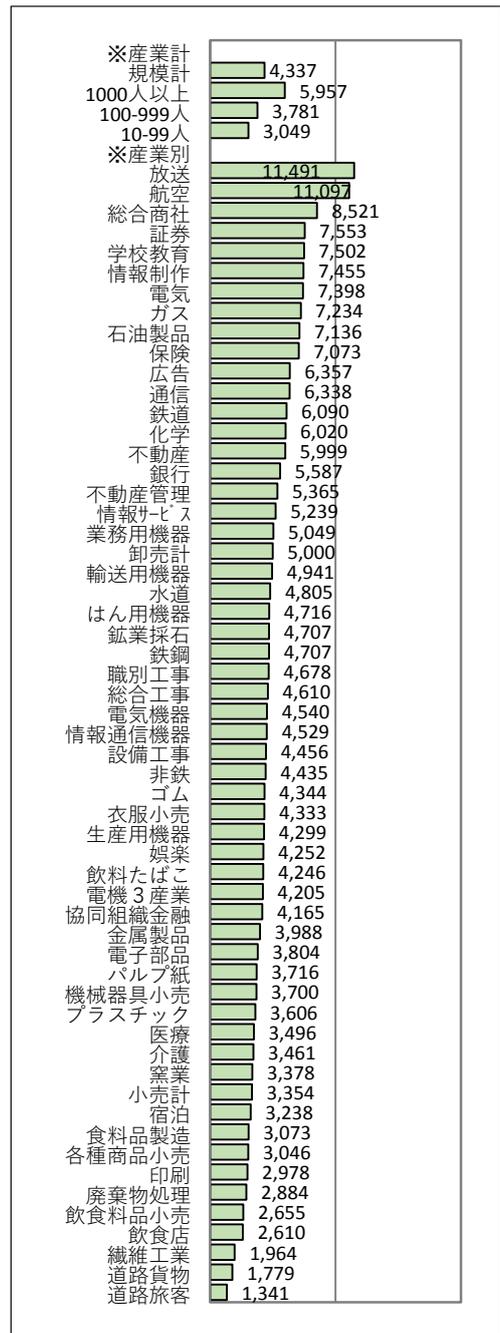
13-2図は産業計の「1年・1歳間差額」推移である。2000年以降、各規模とも低下傾向をたどっている。賃金カーブが「寝てきた」ということである。

13-2図 「1年・1歳間差額」の規模別推移



13-1図 産業別の1年・1歳間差額

組合員基本賃金/単位：円



※ 産業別の「1年・1歳間差額」は『レポート』12-3表、「1年・1歳間差額」推移は12-2表参照。

14 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

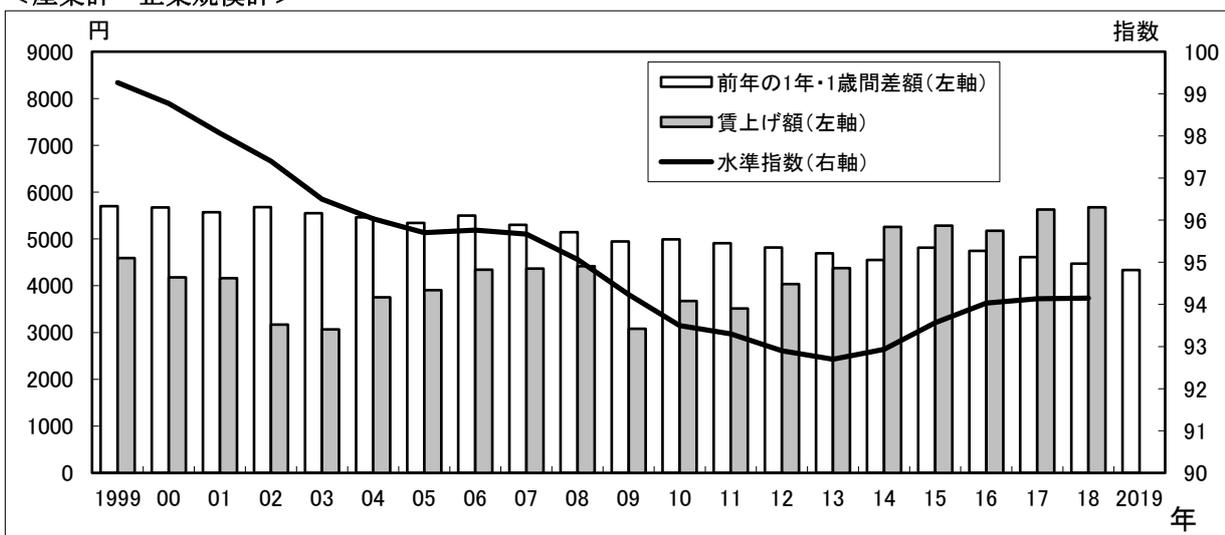
前項では「定昇込み賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回れば個別賃金水準が上昇し、下回れば下降すると述べてきた。そのことを20年間のデータで確かめてみよう。

14図上段は産業計規模計について1999年以降の経過を示したグラフである。白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」、グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額推移（厚生労働省「賃金引き上げに関する実態調査」）である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2013年まで賃上げ額の方が下回っている。1999年の例では、賃上げ額4591円が、前年賃上げ後の1年・1歳間差額5701円より1110円低くなっている。この現象が2013年まで続き、その結果、折れ線で示す個別賃金水準（1997年=100）は右下がりが続く。

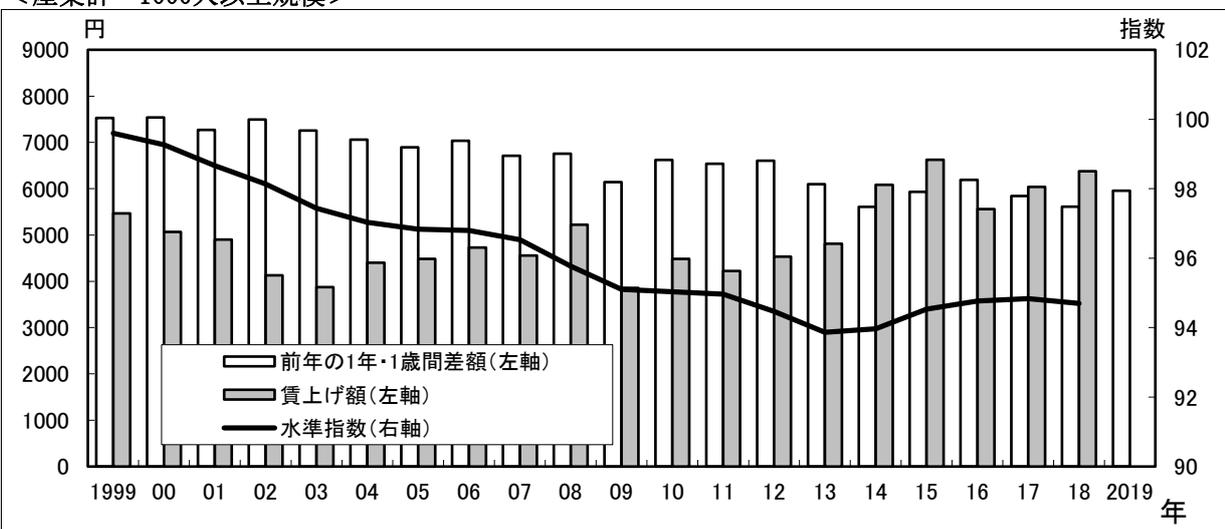
2014年以降背比べで逆転がおり、賃上げ額の方が高くなる。2018年は賃上げ額5675円が1年・1歳間差額4474円を1200円上回る。その結果、個別賃金折れ線は2014年以降右上がりに転じる。下段図は1000人以上規模についての推移図であるが、上段図と同様、2014年以降、賃上げ額が1年・1歳間差額を上回るようになり、個別賃金水準が上昇に転じていることがわかる。

14図 賃上げ額、1年・1歳間差額、個別賃金指数の推移

<産業計・企業規模計>



<産業計・1000人以上規模>



※ 「1年・1歳間差額」推移は『レポート』12-2表、個別賃金水準推移は4-2表参照。

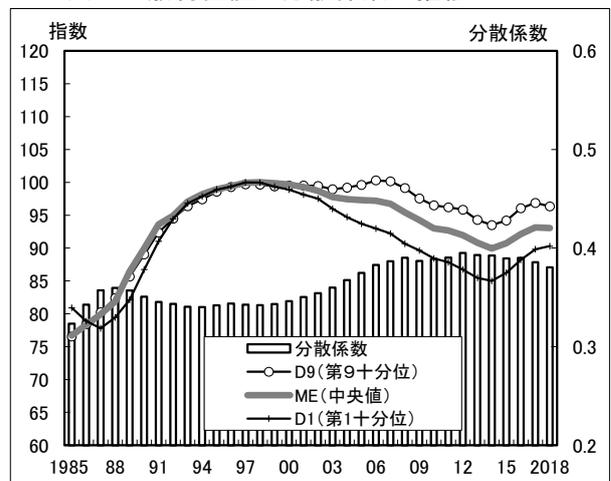
15 男性の賃金分散

35歳の平均賃金が同じ35万円だったとしても、「上は40万で下は30万」のケースと「上は50万で下は20万」のケースでは相当に意味合いが異なる。これは「賃金分散」といわれる問題であり、15-1図は男性35-39歳層の賃金分散を産業別に示した箱ひげ図である。線分の上端は第9十分位（100人いたとして上から10番目）、下端は第1十分位（下から10番目）、箱上端は第3四分位（上から25番目）下端は第1四分位（下から25番目）、●は中央値（真ん中）、○は平均値で、中央値順に並び替えている。

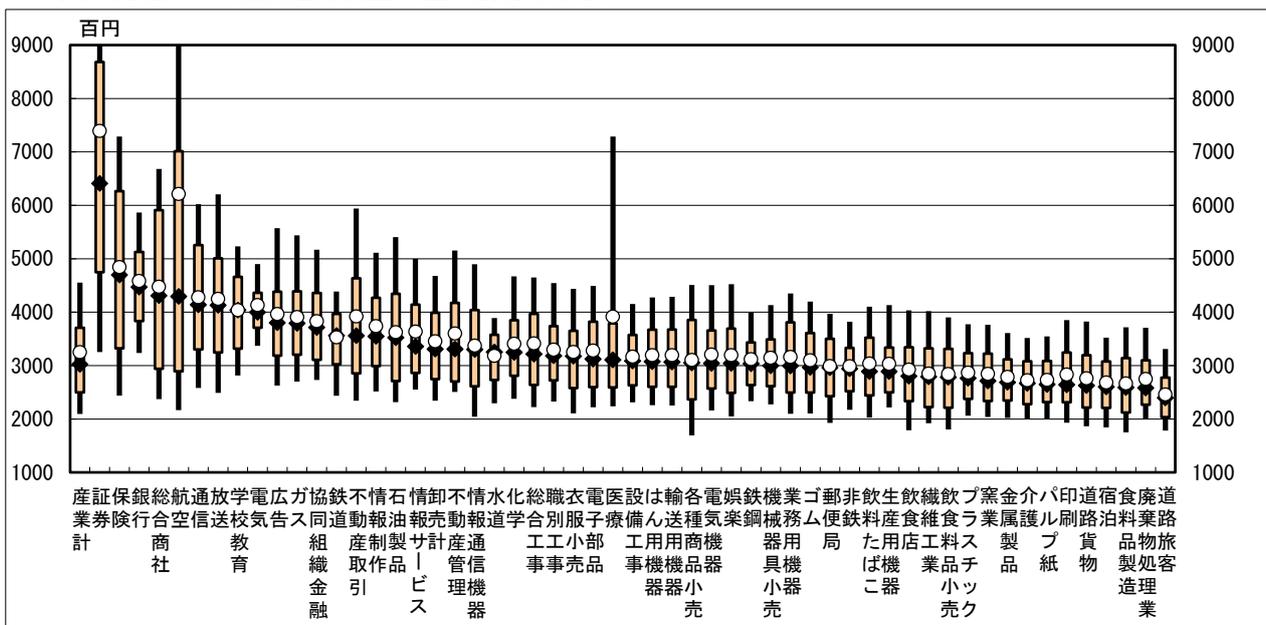
分散が大きい産業として証券業、航空運輸、医療業をあげることができるが、証券業は成果給によるもの、航空運輸と医療はパイロットと医師の存在によるものと考えられる。平均値と中央値に着目すると、中央値に比べ平均値の方が産業間のばらつきが大きいことがわかる。これは平均値が産業内の高水準者に引っ張り上げられることによるものであり、その影響をそれほど受けない中央値の方が「相場」の判断にふさわしい指標である。57産業のうち42産業の中央値が26~36万円の幅に収まっており、それが30歳代後半の賃金相場といえる。「分散係数」が0.3以下で分散が小さい産業は、電気、鉄道、水道、鉄鋼、非鉄、介護、パルプ紙の7産業である。

15-2図は産業計35歳賃金の分散推移である3本の折れ線は、第9十分位、中央値、第1十分位の1997年を100とした時系列指数、タテ棒は各年の分散係数である。

15-2図 35歳特性値と分散係数の推移



15-1図 男性35-39歳所定内賃金の産業別分散状況



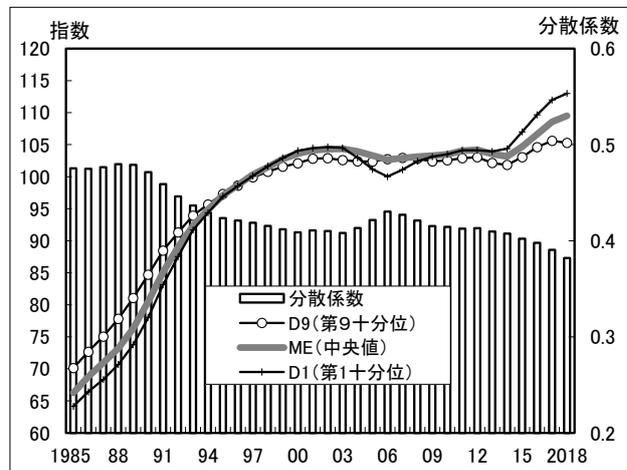
※ 分散係数の計算式は (第9十分位 - 第1十分位) / 中央値 / 2。産業別の35-39歳分散状況は『レポート』7-5-1表、分散推移は7-3表。

16 女性の賃金分散

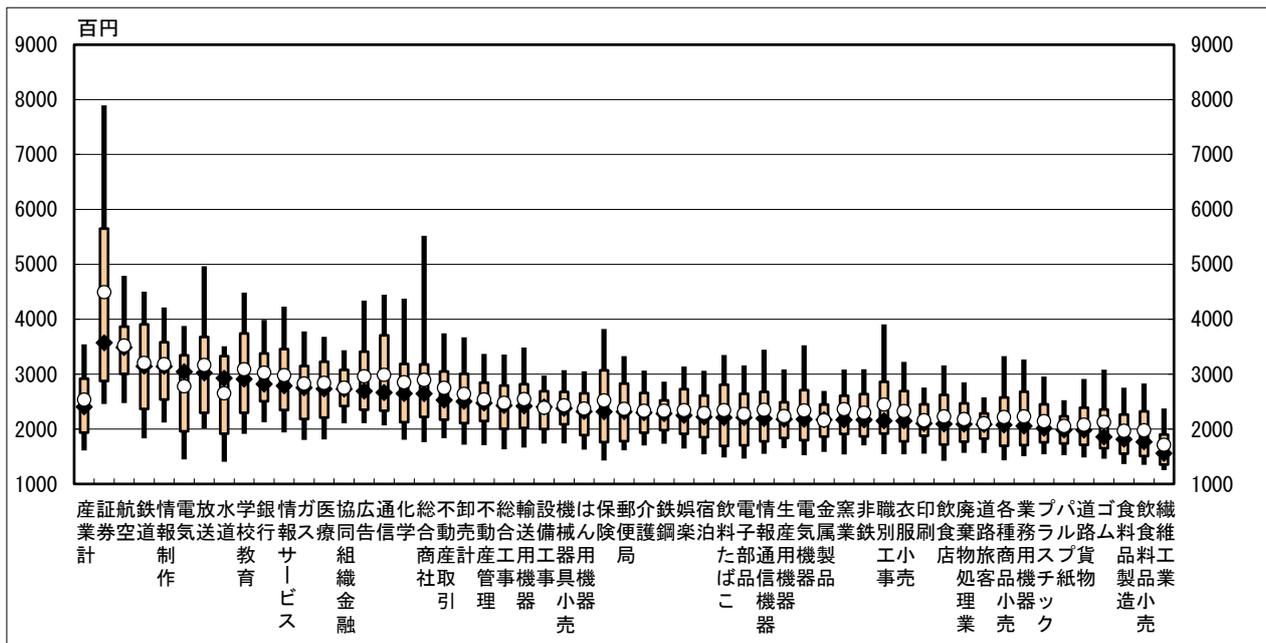
女性35-39歳賃金の産業別分散状況をみたのが16-1図である。分散が大きい産業は証券業、総合商社、保険の3産業で、いずれも分散係数は0.7以上である。反対に分散が小さい産業としては協同組織金融（信用金庫、信用組合など）、設備工事、機械器具販売、鉄鋼、金属製品、印刷、紙パルプの7産業が0.3以下の分散係数である。54産業のうち42産業の中央値が20万円台であり、それが30歳代後半女性の賃金相場ということが出来る。

16-2図は女性35歳賃金の分散特性値推移である。15-2図の男性版と比べて、注目すべき相違点がある。まず2000年から2013年までの期間、男性では三本の折れ線が乖離し、低賃金層では水準低下、高賃金層では横ばいないし若干の低下という傾向をたどったのに対し、女性では高賃金層、低賃金層ともに横ばい状態だったことである。その結果、分散係数は男性では増大、女性では横ばいという経過をたどる。次に2014年以降の時期、男性の3本の折れ線は平行状態を保ったまま右上がりに転じるが、女性では2014年以降低賃金層で高く、高賃金層で低い上昇率を示す。そのため賃金格差は大幅に縮小し分散係数も急低下する。30年前の分散係数が男性0.36で女性が0.48であるように、もともと女性の方が大きい分散であった。高卒初任給に近い低賃金層の大量存在することが大きな分散係数の原因であった。2014年以降、低賃金層の水準上昇が顕著となり分散係数が急低下する。2018年の分散係数は0.38で、男性と同じである。

16-2図 女性35歳特性値と分散係数の推移



16-1図 女性35-39歳所定内賃金の産業別分散状況



※ 産業別の女性35-39歳分散状況は『レポート』7-5-2表、分散推移は7-4表。

17 男女間の賃金差

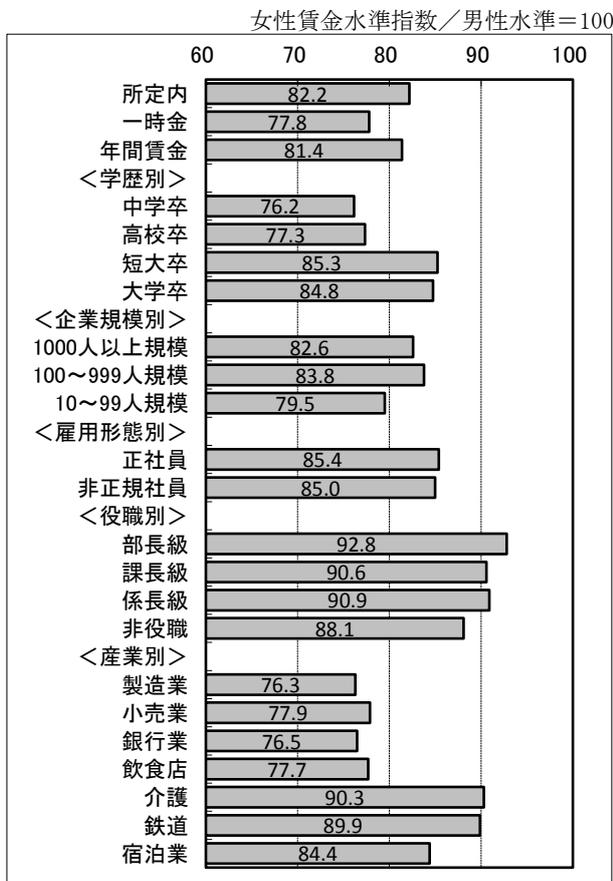
女性の平均所定内賃金は24万9900円で、男性平均34万3500円を100とすれば72.8、男女差は27.2ポイントとなる。しかし学歴、年齢、勤続年数をコントロールしたパーシェ式による個別賃金比較指数は82.2で男女差は17.8ポイント、平均賃金比較より10ポイント小さな差となる。

17-1図は様々に計算されるパーシェ比較指数である。賃金の種類別では「一時金・賞与」は所定内より若干大きな差となっている。学歴別では高学歴層で小さな差で、企業別には大きな差はないが、100-999人規模で差はもっとも小さい。正社員に限定して比較してみると比較指数は85.4で、全フルタイム労働者の比較より3.2ポイント狭まる。なによりも注目すべきは同役職間で男女比較を行うと、男女間の差がさらに小さくなることである。非役職者は88.1、課長級90.6、部長級92.8などほぼ10ポイントの差である。つまり17.8ポイントの男女差の相当部分が役職者比率差の反映と考えることができる。

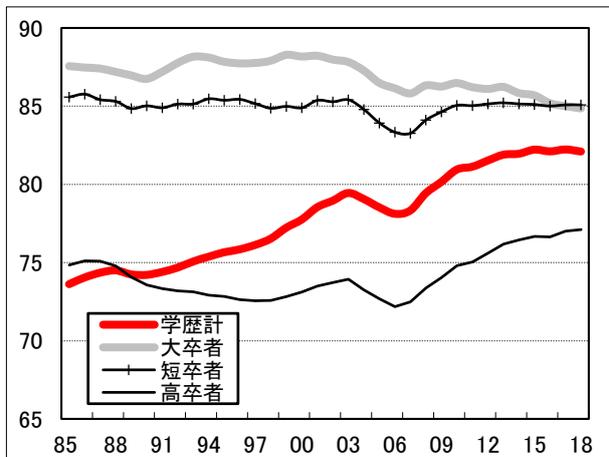
産業別にみると、製造業、小売業計、銀行業、飲食店はいずれも77前後の比較指数である。鉄道業と宿泊業で格差が小さいのは、男女差が小さい20歳台女性の構成比が高いことによる。

17-2図は女性比較指数の推移を学歴別に追ったものである。学歴計では1985年の73.6から2018年の82.2まで8.6ポイントの格差縮小であるが、うち2005年までの20年間については、大卒者と高卒者の比較指数は若干の右下がり傾向であることに注目しておきたい。学歴計だけが右上がりだったのは、格差の小さい高学歴者の構成比が増大したことによるものなのである。17-3図で示すように女性労働者に占める短大・大学卒業者の比率は1985年の18.7%から2018年の60.3%まで3倍以上に増大している。

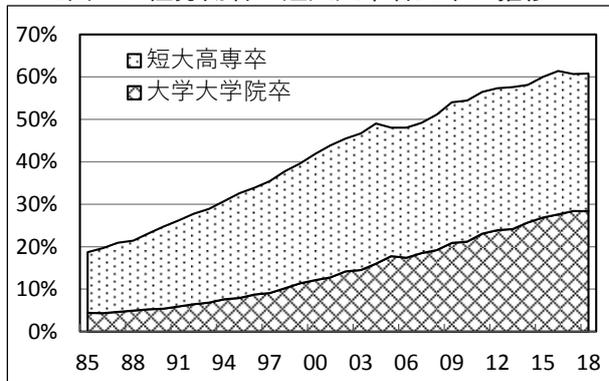
17-1図 男女間比較指数の諸相



17-2図 学歴別男女間比較指数の推移



17-3図 女性労働者の短大大卒者比率の推移



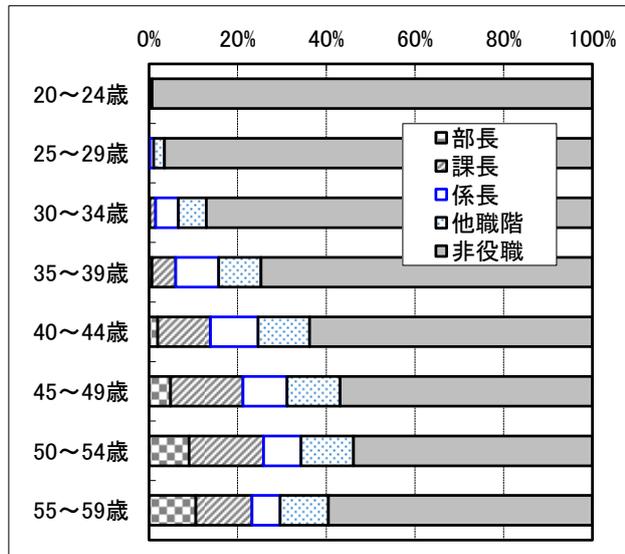
※ 産業別規模別の男女格差とその推移は、『レポート』第8章。

18 役職昇進の状況

役職者比率が最も高いのは50歳台前半で、男性では46.1%、部課長に限れば25.9%の構成比である(18-1図)。50歳台前半女性では役職者比率14.2%、部課長比率は5.6%である。大卒者に限定して50歳台前半の部課長比率をみると、男性では37.6%、女性では13.4%である。男性大卒50歳台前半層の部課長比率を追ったのが18-2図で、年々低下する傾向にある。1985年には53.9%だったものが98年に5割を、2017年には4割を切っている。

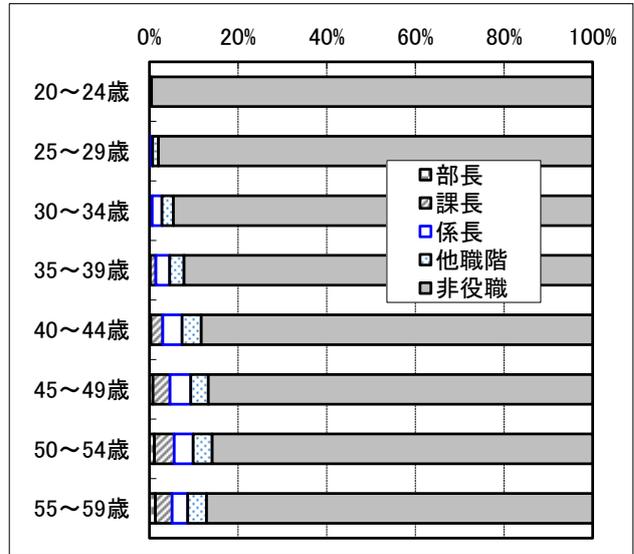
18-3図は役職者に占める女性比率の推移である。1985年には係長級3.8%、課長級1.6%、部長級1.0%であったものが、2018年にはそれぞれ18.2%、11.1%、6.3%にまで増加している。

18-1図 年齢階層別の役職者比率
＜男性＞



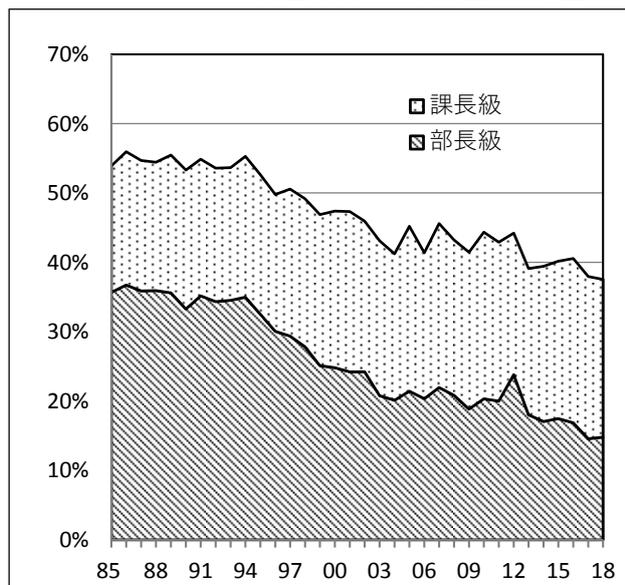
100人以上規模／産業計学歴計

＜女性＞



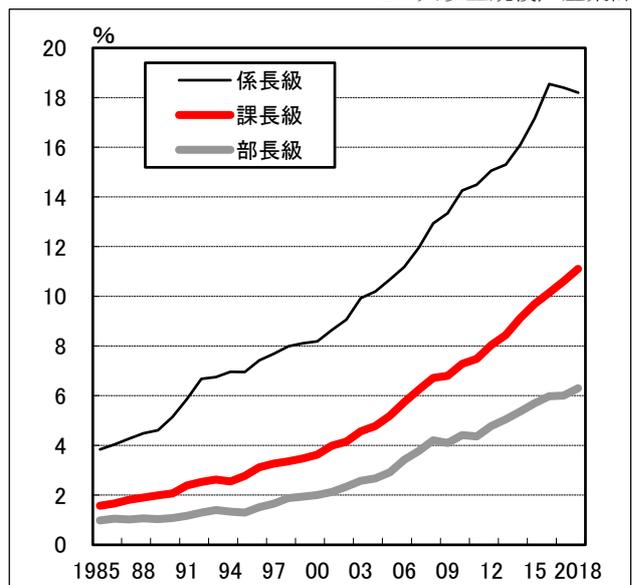
18-2図 50-54歳の部課長比推移

男性大卒／100人以上規模／産業計



18-3図 役職者の女性比率推移

100人以上規模／産業計



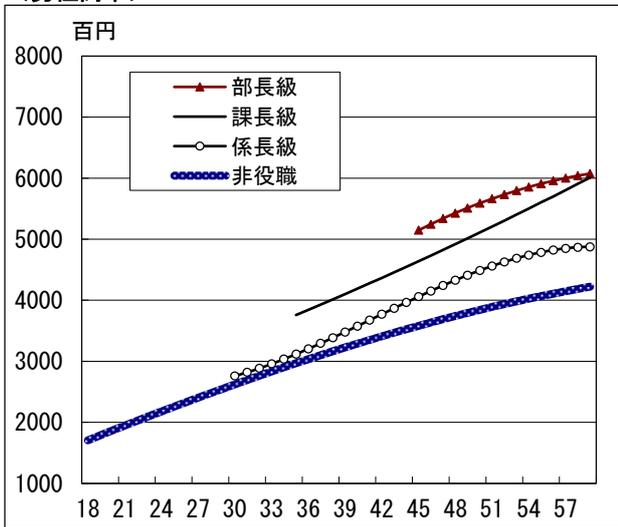
※ 役職者比率の企業規模別詳細は、『レポート』第11章。

19 役職間賃金差の現状と推移

19-1図は役職別の賃金カーブである。45歳の役職者と非役職者の賃金差は、男性高卒では課長級10万円、部長級16万円であり、大卒者では課長級12万円、部長級20万円である。19-2図は役職間賃金差の推移を追ったグラフで、各年の非役職者を100としたパーシェ式で算出している。傾向はきわめて明瞭で、80年代から90年代にかけては平行線であったものが、部長級は2000年頃から、課長級は2003年頃から右上がりに転じる。新自由主義・グローバリズムの風潮のなかで90年代後半以降、上場企業の役員報酬が上昇を始め、社内バランスの都合でまず部長に、そして課長に波及していったものと考えられる。

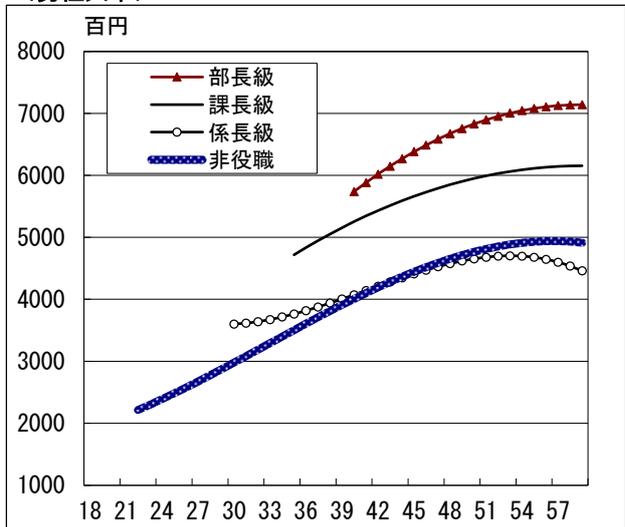
昇進の如何によって生涯賃金にどれくらいの差があるのかを試算した結果が19-3図である。生涯非役職であった場合は2億7560万円、その水準を100とすると、課長まで昇進する場合は3億1560万円で指数114.5、部長まで昇進の場合は3億3420万円 で指数121.3である。

19-1図 役職別の賃金カーブ
＜男性高卒＞



所定内賃金/100人以上規模/産業計

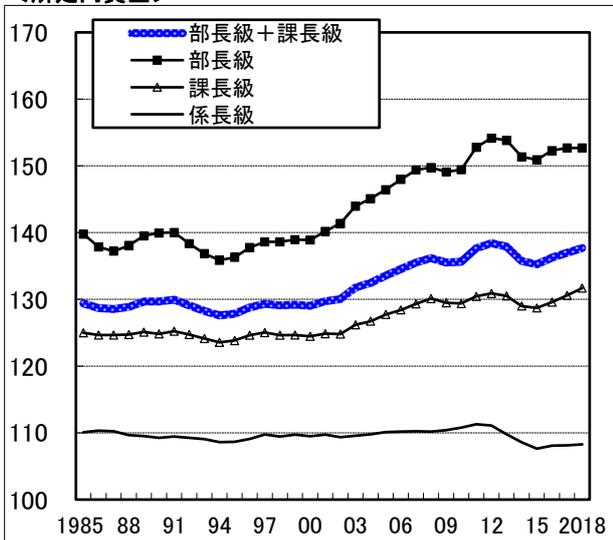
＜男性大卒＞



19-2図 役職間賃金格差の推移

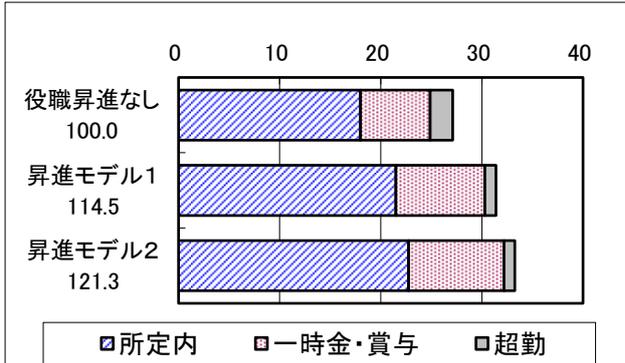
役職ごとのパーシェ指数/
各年の産業計100人以上規模の非役職者=100

＜所定内賃金＞



19-3図 昇進モデル別生涯賃金

男性大卒/100人以上規模/産業計/単位：1000万円



	単位：1000万円			指数
	所定内	一時金・超勤	計	
役職昇進なし	18.29	7.00	27.56	100.0
昇進モデル1	21.72	8.72	31.56	114.5
昇進モデル2	22.98	9.35	33.42	121.3

昇進モデル1：30歳係長、40歳課長昇進

昇進モデル2：30歳係長、40歳課長、50歳部長昇進

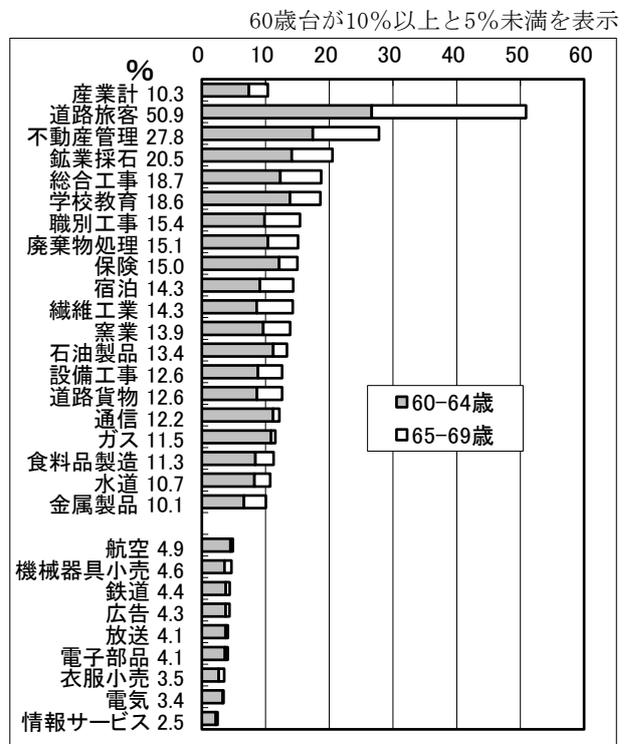
※ 役職別の賃金比較の詳細は『レポート』11-5表。

20 60歳台人員と賃金

「65歳までの雇用義務化」を盛り込んだ高齢者雇用安定法が改正（2004年）される2年以前、2002年頃から60-64歳労働者が増大し始めた。65-69歳層の増大は2012年以降である。20-1図は産業別の60歳台比率で、構成比10%以上22産業、5%未満9産業を表示している。産業計は10.3%で、最高は道路旅客運送業の50.3%、最低は情報サービス業（ソフトウェア業）の2.5%である。なお構成比の計算はフルタイム労働者について「60歳台人員÷60歳未満人員」の算式で計算しており、道路旅客の過半数が60歳台ということではない。

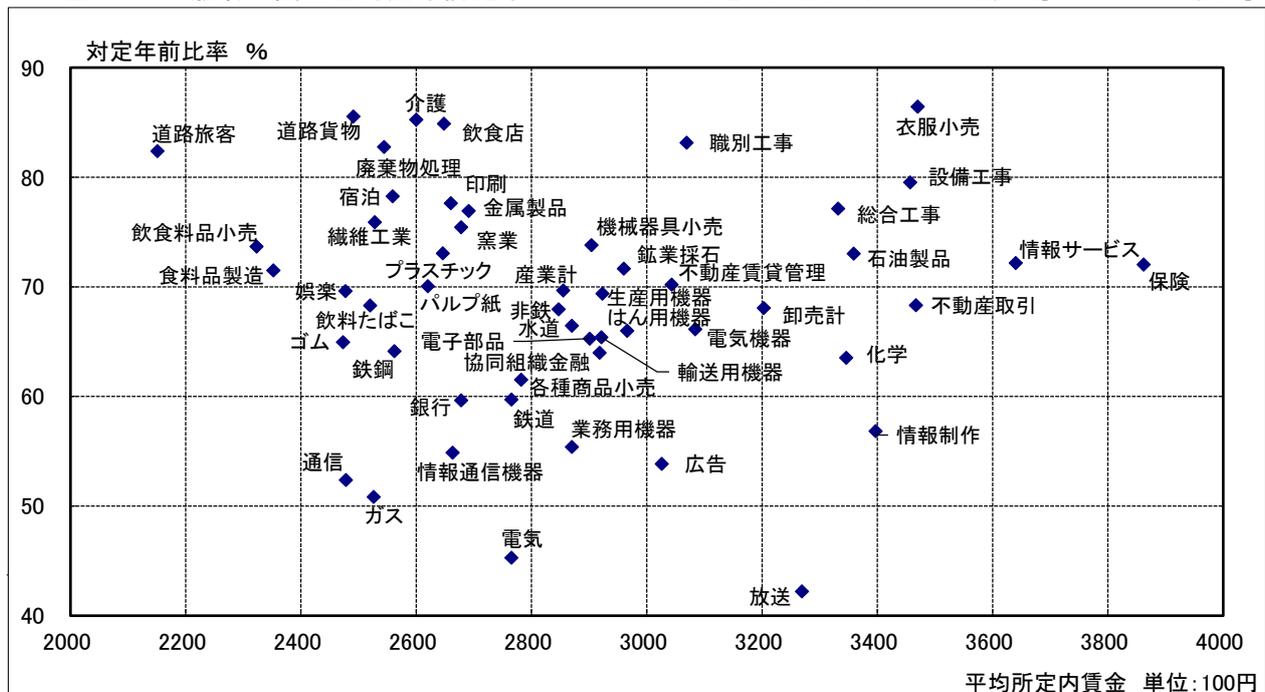
20-2図は60-64歳層の所定内賃金について、ヨコ軸に賃金額、タテ軸に55-59歳賃金に対する比率を産業別に示した散布図である。右方ほど賃金が高く、上方ほど55-59歳層賃金に対する比率が高いことになる。保険業と情報サービス業が36万円以上の高水準、道路旅客、飲食料品小売、食品製造が24万円以下の低水準となっている。タテ軸に着目すると道路旅客、道路貨物、廃棄物処理、介護、飲食店、職別工事、衣服小売の7産業が80%以上の対定年前比率となっている。

20-1図 60歳台の人員比率



20-2図 60-64歳層の賃金と対定年前比率

対定年前比率は、「60-64歳賃金」÷「55-59歳賃金」



※ 65-69歳層賃金の状況、60歳台賃金と人員の推移は『レポート』15章

21 雇用形態別の賃金カーブ

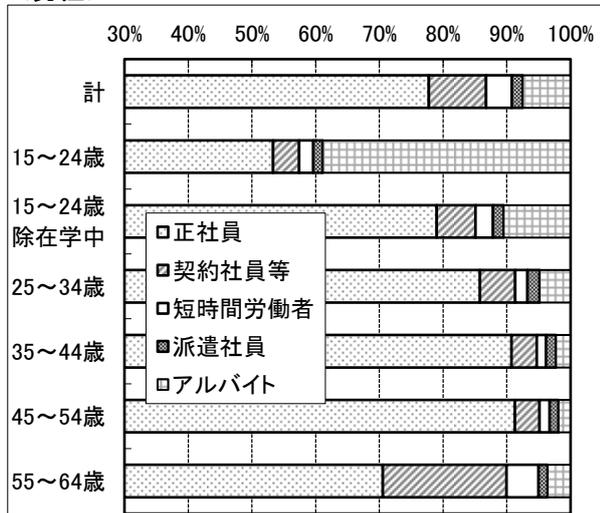
21-1図は労働力調査から2018年の年齢階層別の雇用形態別構成比をみたグラフである。正社員比率に着目すると、男性では25-34歳86%、35-54歳91%、55-64歳71%、女性では25-34歳62%、35-44歳48%、45-54歳42%、55-64歳32%となっている。

21-2図は男女別に正社員、派遣、契約社員（非正規フルタイム）、短時間労働者の時間あたり所定内賃金を対比したグラフである。派遣労働者は、賃金センサスの「職業紹介・労働者派遣業」の集計値を活用している。男女いずれも25歳以上の階層で「正社員－派遣－契約社員－短時間労働者」という序列が形成されている。派遣は40歳代前半までゆるやかに昇給しているが、契約社員と短時間労働者では特に女性で30歳以降の昇給はみられず、むしろ右下がり傾向である。35-39歳の正社員、派遣、契約、短時間労働者の比較指数は、男性100対65対58対51、女性100対70対63対59である。

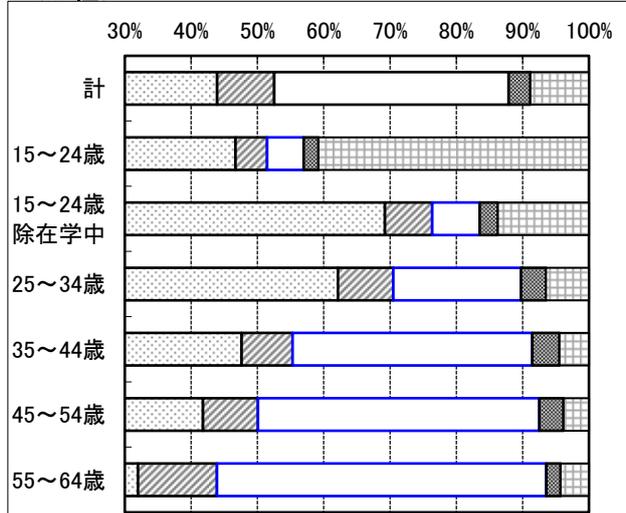
21-1図 年齢階層別の雇用形態別比率

労働力調査

<男性>



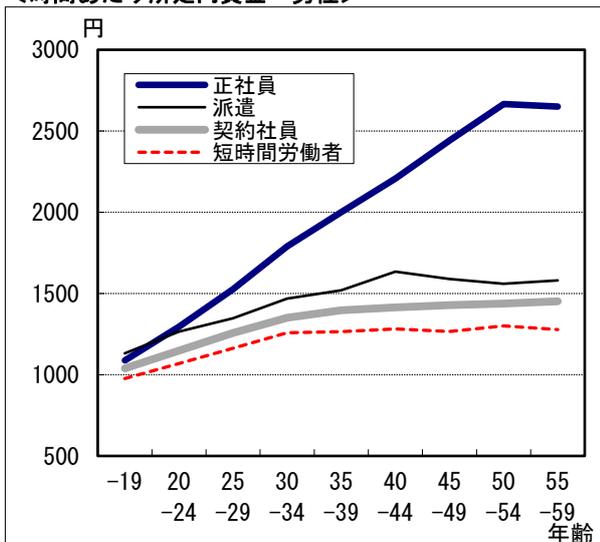
<女性>



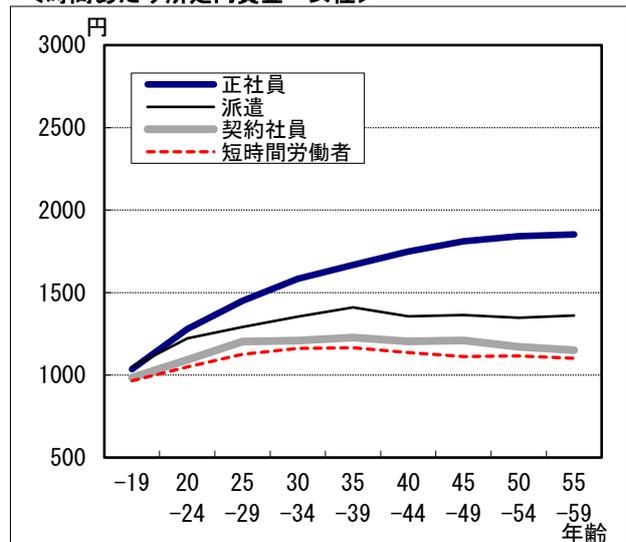
21-2図 雇用形態別の時間賃金カーブ

産業計規模計

<時間あたり所定内賃金・男性>



<時間あたり所定内賃金・女性>



※ 契約社員についての詳細な分析は『レポート』16章

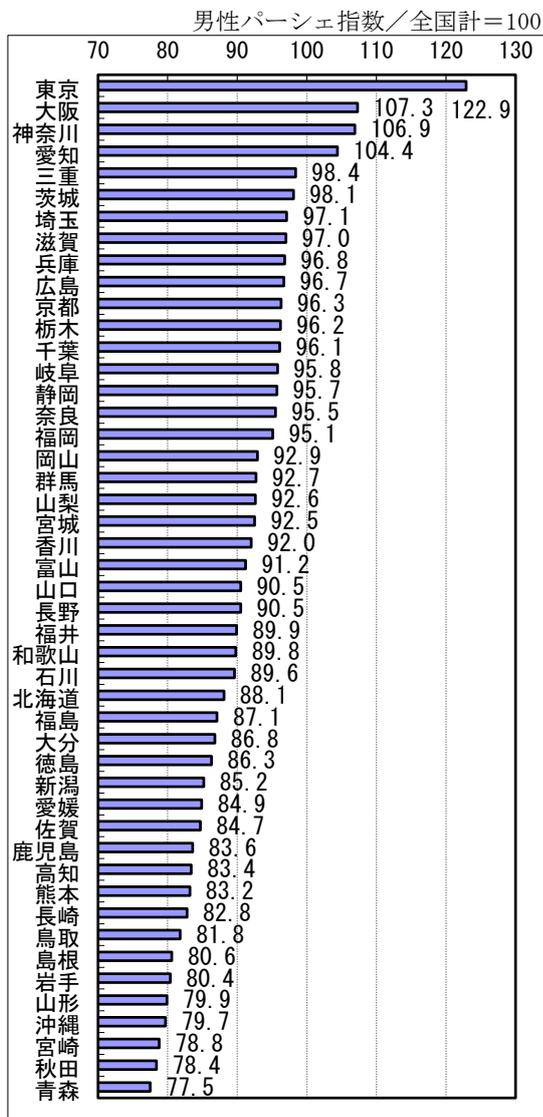
22 地域別の賃金

22-1図は産業計男性学歴計所定内賃金についての都道府県ランキングである。全国計を100としたパーシェ式で計算している。トップは東京で指数122.9、2位が大阪で107.3。東京と大阪の間には15.6ポイントもの大きな差がある。3位は神奈川、4位は愛知で、この4都府県のみが100を上回る指数である。95から100までに位置するのは13府県でいずれも東名阪隣接地域と、広島、福岡の地方中核都市を擁する地域である。80以下は、青森、秋田、宮崎、沖縄、山形の5県となっている。

22-2図はトップ4都府県と3ブロックのポジション推移図である。上段規模計からみていくと「東京は上昇、大阪は下降、他は横ばい」という図となっている。1996年頃から東京のポジション上昇と大阪の低下が顕著な傾向となっていく。1995年には9.0ポイントだった両者の差は、2018年には16.2ポイントにまで拡大する。神奈川、愛知はわずかに上昇、他の3ブロックは横ばいである。

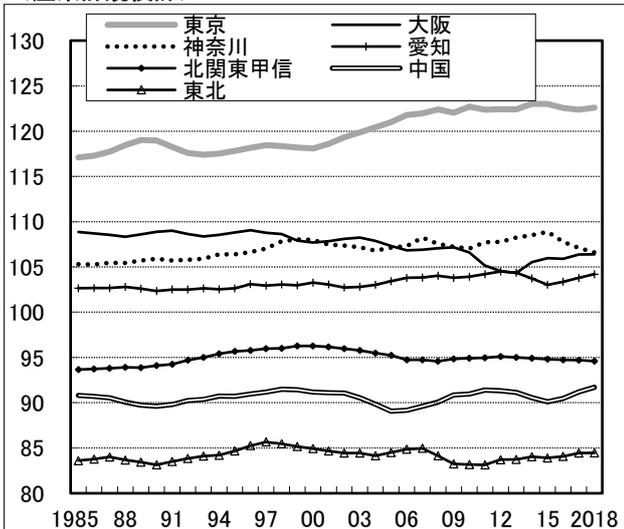
下段図は10-99人規模の推移図であるが、ここでは東京横ばい、大阪、神奈川、愛知、北関東は低下、中国と東北は横ばいとなっている。

22-1図 所定内賃金ランキング

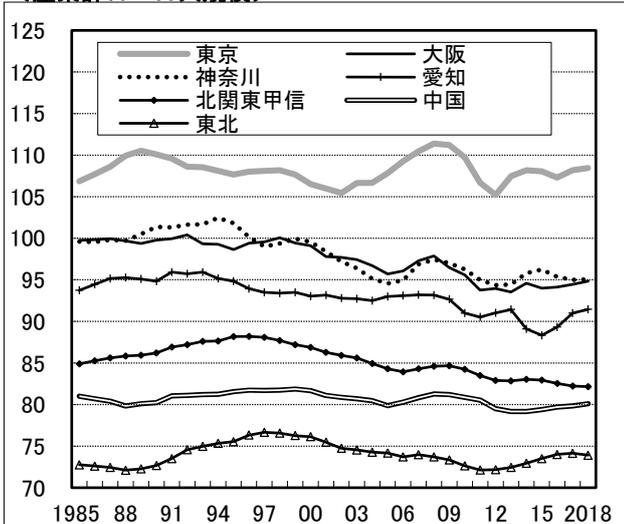


22-2図 地域別賃金ポジションの推移

<産業計規模計>



<産業計10~99人規模>

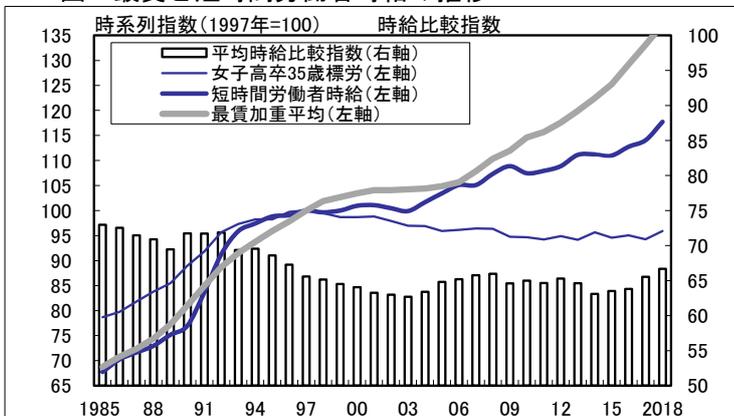


※ 地域別賃金とその推移については『レポート』18章。

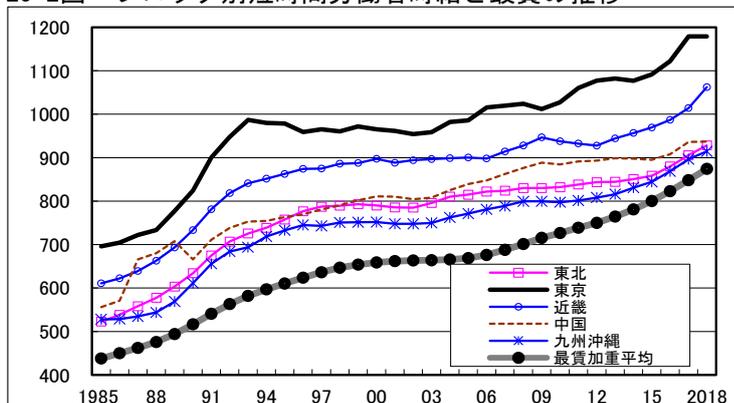
23 地域別の短時間労働者時給と最賃

23-1図のタテ棒は、女性一般労働者平均時間あたり賃金を100とした、平均短時間労働者時給（卸売業小売業）比較指数の推移である。「2003年まで右下がりりで格差拡大、以後横ばいから右上がり」という傾向である。「一般対短時間労働者」の賃金差が論じられるとき、この指標が多く用いられる。しかしこれは、一般労働者の時短と高学歴化高年齢化による平均賃金上昇が作用した指標であることに留意する必要がある。23-1図の3本の折れ線は、1997年水準を100とした女性短時間労働者時給（卸売業小売業）、地域最賃加重平均、一般労働者個別賃金（女性高卒35歳標準労働者）の指数推移を示している。一般労働者は1997年をピークに右下がりであるが、短時間労働者時給は一貫した右上がりである。つまり賃金上昇率の比較では、明らかに短時間労働者時給に軍配があがるのである。それをさらに上回る上昇率を示しているのは、2007年以降の最低賃金である。23-2図でブロック別に短時間労働者時給推移をみると、2007年以降、すべての地域で急上昇している。23-3図では、卸売業小売業の短時間労働者と35-39歳一般労働者の時給対比を都道府県別に行っている。3つの数字が記入されているが、全国計の1019円は短時間労働者時給、1506円は35-39歳一般労働者の時間あたり所定内賃金、68%は一般に対する短時間労働者賃金比率（ $1019 \div 1506$ ）である。賃金比率に着目すると64%（東京）から90%（岩手）の間に分布している。

23-1図 最賃と短時間労働者時給の推移



23-2図 ブロック別短時間労働者時給と最賃の推移



※ 短時間労働者の人員と時給の推移は『レポート』17章。

23-3図 都道府県別短時間労働者時給対比
卸売業小売業女性35-39歳一般=100%

全国計 68%	1019	1506
	1179	1854
大阪 69%	1119	1615
	1109	1528
三重 70%	1063	1510
	1053	1531
愛知 70%	1048	1491
	1038	1499
兵庫 74%	1038	1409
	1028	1446
滋賀 84%	1025	1227
	1018	1393
奈良 70%	1004	1432
	1001	1283
富山 76%	995	1304
	990	1267
茨城 72%	980	1365
	979	1313
群馬 71%	968	1361
	968	1389
石川 73%	967	1321
	966	1128
岐阜 71%	965	1364
	960	1635
栃木 72%	959	1338
	954	1326
長野 77%	954	1237
	954	1345
福井 88%	949	1082
	948	1284
広島 74%	944	1282
	931	1035
山口 77%	928	1204
	926	1111
高知 77%	921	1192
	910	1155
島根 77%	908	1175
	907	1148
愛媛 86%	897	1039
	891	1048
秋田 82%	890	1086
	890	1066
和歌山 70%	888	1275
	885	1060
福島 71%	879	1232
	873	1164
熊本 70%	864	1232
	848	1118

連合・賃金レポート2019 <サマリー版>

- | | |
|--------|---|
| ■発行日 | 2019年10月 |
| ■企画・編集 | 日本労働組合総連合会（連合）
労働条件局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL:03-5295-0517 FAX:03-5295-0545
http://www.jtuc-rengo.or.jp |
| ■印刷 | (株)コンポーズ・ユニ
〒108-0073 東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2F
TEL:03-3456-1541 FAX:03-3798-3303 |
-

