



## 「連合・賃金レポート2021 サマリー版」の刊行にあたって

連合は、春季生活闘争の基礎資料として、1996年から厚生労働省公表の「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年からは、その年の重要ポイントを把握し、同時に、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「サマリー版」は、厚生労働省が2021年3月31日に公表した「令和2年賃金構造基本統計調査」（2020年6月分の賃金等を調査）を分析したものです。なお、「賃金構造基本統計調査」は、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（2018年6月3日閣議決定）で定められた「今後5年間に講ずる具体的施策」として、調査対象職種の見直しや学歴区分の細分化等が挙げられたことを受け、令和2年調査から調査事項等が変更されています。このため、これまでの公表値との比較には注意が必要です。

連合は、2014年春季生活闘争以降、賃上げの流れを継続させ、2016年闘争からは「底上げ」「底支え」「格差是正」に取り組んできており、その中では、「賃金水準の追求」が重要なテーマとなっています。そのためには「平均賃金」と「個別賃金」の違いを正確に理解し、自社の賃金実態を把握した上で取り組むことが重要です。本「サマリー版」は、「平均賃金」と「個別賃金」の違いを解説し、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。各組織における春季生活闘争の一助となれば幸いです。

なお、「連合・賃金レポート2021（本冊）」に掲載した集計表、資料編等のデータは、最新の数値に更新の上、11月初旬に連合HPの「2022年春季生活闘争」に掲載いたしますので、あわせてご活用ください。

最後に、「連合・賃金レポート2021（本冊）」と本「サマリー版」の作成にあたっては、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。

2021年10月  
連合 総合政策推進局長  
仁平 章

# < 目 次 >

- 1 賃金動向の国際比較  
賃金水準が停滞しているのは日本だけです。
- 2 平均賃金と個別賃金  
「平均賃金」だけで賃金動向を判断してはいけません。
- 3 平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる  
平均賃金は上がっているのに個別賃金は下がっています。
- 4 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 6 産業の事例  
賃金総額を下げながら個別賃金を上昇させた産業もあります。
- 5 2013年までと2014年以降の賃金上昇率  
二つの時期の個別賃金上昇率を4グループに分類してみました。
- 6 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。
- 7 産業別の「1年・1歳間差額」と推移  
回帰分析の手法で産業別の「1年・1歳間差額」を推計しています。
- 8 「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。
- 9 所定内賃金ランキング  
最高は証券、航空でした。
- 10 産業別賃金ポジションと規模間格差の推移  
小売業と銀行業はポジションを下げ、規模間格差は2013年以降縮小傾向です。
- 11 性学歴別の標準労働者賃金カーブと生涯賃金  
専門学校卒業者の位置は、男女によって異なります。
- 12 標準労働者の賃金カーブ  
10年ごとの比較を行うと、2000年が高く、以後は低下傾向です。
- 13 一時金の現状と推移  
長期デフレの期間、一時金は所定内賃金を上回るペースで低下を続けました。
- 14 生涯賃金ランキング  
一時金も含めて計算してみました。
- 15 組合員賃金の推計  
部課長を除外した組合員レベルの水準推計を行っています。
- 16 男女別35-39歳層の賃金分散推移  
女性の賃金分散は縮小傾向です。
- 17 男女間の賃金差  
昇進差まで含めた男女間賃金格差は17.4%ですが、同一役職で比較すると差は10%程度です。
- 18 役職昇進の状況と役職間の賃金差  
役職者の女性比率は上昇中ですが、それでも課長の女性比率は11%です。
- 19 昇進モデル別の生涯賃金  
2000年以降、役職者と非役職者の賃金差は拡大傾向です。
- 20 60歳台人員と賃金  
55-59歳と比べると、60-64歳の所定内賃金は約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－パートタイマーの賃金序列が形成されています。
- 22 地域別の賃金  
「大都市と地方」ではなく「東京とその他」の差が拡大しています。
- 23 外国人労働者の構成と賃金  
外国人労働者総数は172万人で、この12年間で3.5倍に増えました。

1 本冊子で紹介する平均賃金、平均年齢、パーシェ指数は、20節を除きすべて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・賃金レポート2021(本冊)」の別冊という位置付けで編集しています。「連合・賃金レポート2021(本冊)」や付属表等については、連合ホームページ(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2022.html>)に掲載しています。

# 1 賃金動向の国際比較

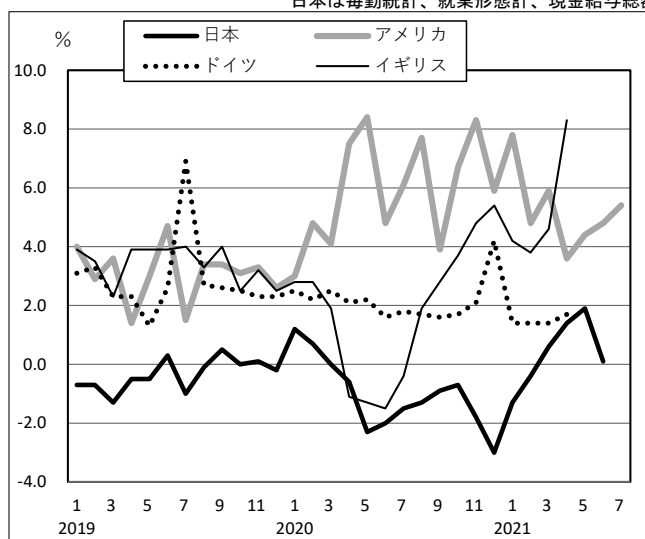
日本の賃金水準は1997年にピークを迎え、翌1998年から「賃金デフレ」といわれる環境のなかで、長期の停滞を余儀なくされる。では諸外国の賃金もそうだったのかと言えば、決してそうではない。諸外国の多くでは賃金水準上昇を続けたのであり、日本の賃金のみ取り残されてきたのである。

1-1 図はOECD統計から作成した2000年からの9カ国年間賃金の推移である。左図は米ドル建て購買力平価換算した各年の金額推移であり、右図は各国の2000年水準を100とした20年間の上昇率推移である。左右いずれの図も、黒太線で示した日本の賃金が低迷していることを示している。2020年時点での日本の水準は、イタリアをわずかに上回り、9カ国のなかで8番目である。7番目の韓国には、2015年に追い抜かれていた。

1-2 図は4カ国の2019年1月以降の毎月賃金推移を前年同月比で示したものである。日本ではほぼ「前年同月比マイナス」が基調となっているが、他の3カ国ではアメリカとドイツは全期間プラスであり、コロナ禍の時期に限っても、日本の賃金の低迷と停滞は明らかである。ただしアメリカでは、従来から不況期に大量のレイオフにより低賃金労働者が減少し、それによって平均賃金が上昇する傾向が指摘されており、今回もその要因が含まれていることに留意する必要がある。

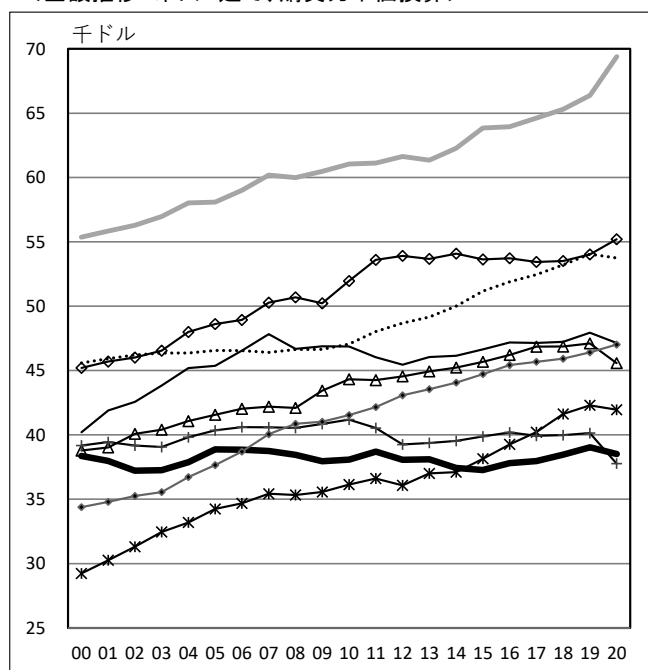
1-2 図 コロナ禍の実収賃金 前年同月比の推移

日本は毎勤統計、就業形態計、現金給与総額



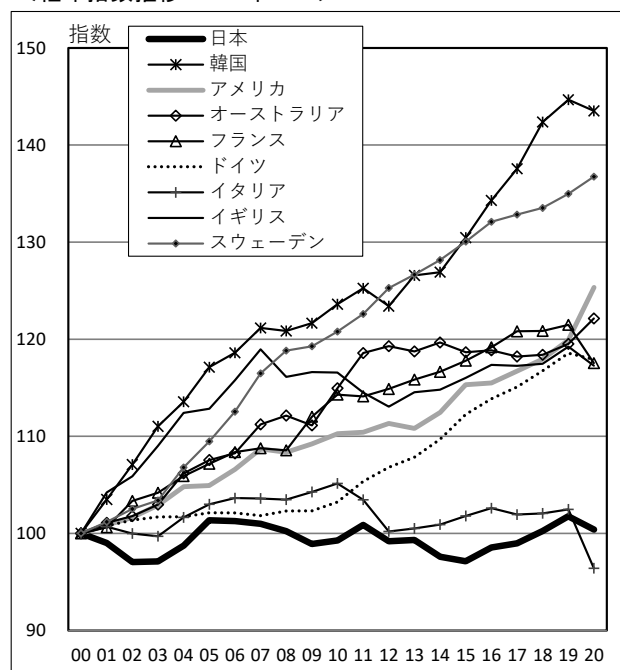
1-1 図 9カ国の年平均賃金額の推移

<金額推移 米ドル建て、購買力平価換算>



OECD統計から作成

<経年指数推移 2000年=100>



※「購買力平価」とは、2国間で同じ品物を買った場合の価格差を示すレート。例えば日本で300円のものがアメリカでは2ドルだったとすれば、1ドル=150円が換算レートとなる。

## 2 平均賃金と個別賃金

賃金の問題を考えるにあたってまず注意すべきは、平均賃金だけで判断してはいけないということである。2図では男女の大卒者（大学院卒を含む）と高卒者の所定内賃金について、水準がピークであった1997年から2020年まで、①平均賃金（黒太線）、②年齢4階層の賃金、③平均年齢（タテ棒）の推移を追っている。

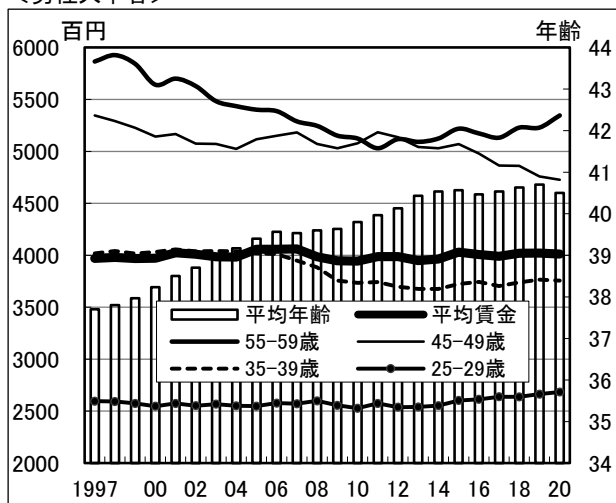
まず男性大卒をみると、各年齢階層の賃金は2015年以降の25-29歳、2018年以降の55-59歳を除きすべて右下がりの低下傾向であるのに、平均賃金は1.1%の若干のプラスである。なぜ年齢階層別の賃金（個別賃金）は下がっているのに平均賃金は下がらないのか。それはこの23年間に平均年齢が37.7歳から40.5歳へ2.8歳上昇し、高賃金の中堅・高年齢層のウエイトが増大し、平均賃金が押し上げられたからである。男性高卒者、女性大卒者でも同じ傾向が発見できる。

ではこの23年間に大卒者賃金は上昇したと考えるべきか、あるいは下降したと考えるべきなのか。給与総額を重視するマクロ経済的な視点、あるいはコストとして賃金を考える経営的視点からすれば、「平均賃金が増大しているのだから賃金水準は上昇」と認識することになる。しかし、生活者の視点に立つのなら、ほとんどのライフステージで賃金が低下しているのであるから、「賃金水準は低下」という見解となる。本冊子の基本的なスタンスは当然後者である。

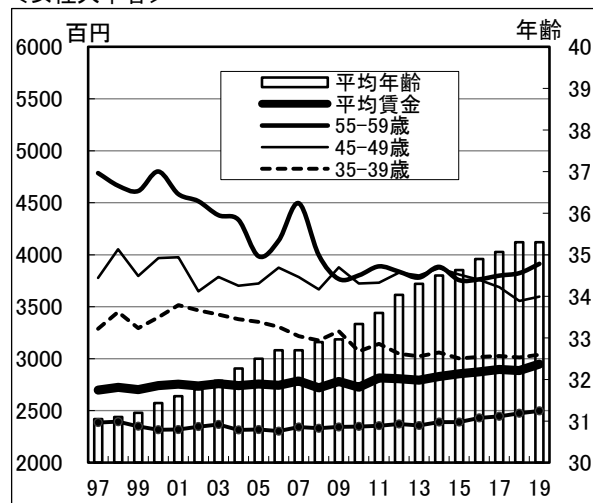
2図 年齢階層別賃金と平均賃金、平均年齢の推移

産業計規模計

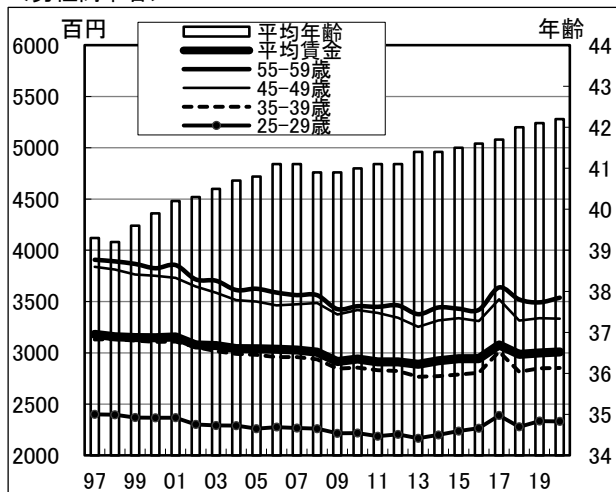
<男性大卒者>



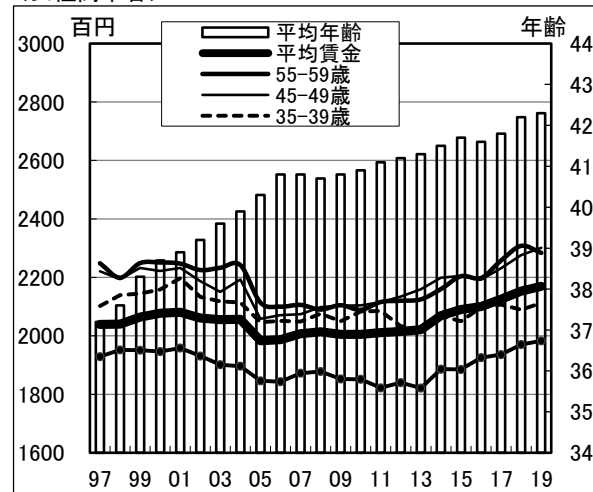
<女性大卒者>



<男性高卒者>



<女性高卒者>

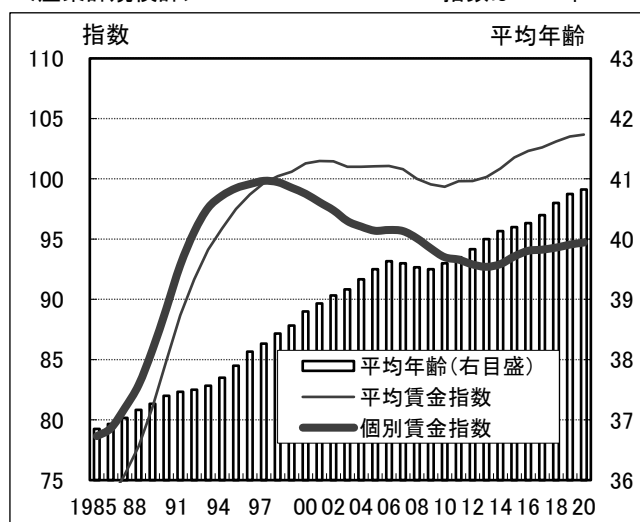


### 3 平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる

「平均賃金、個別賃金、平均年齢」の三題漸を続ける。「個別賃金重視」とはいても「個別賃金」は幾通りもあり、ひとつの数字にどうやって集約して比較作業を行うのが問題であるが、本冊子では「パーシェ式」という方法でそれを行っている。具体的には、性、学歴、年齢階層、勤続年数階層ごとに比較を行い、階層別人員ウエイトを加味した計算を行って比較指数を算出する。いわば「個別賃金比較結果の総合値」ともいうべき手法である。3-1図の太線は個別賃金指数、細線は平均賃金指数であり、それぞれ各年の階層別賃金を1997年のそれと比較し、各年の階層別人員ウエイトを乗じて総合的な比較指数を求めた結果である。個別賃金指数は2020年では94.7であるから対1997年比で5.3ポイントの低下、一方、平均賃金指数は103.7で同3.7ポイントの上昇である。つまり1997年から2020年にかけては、一人あたり賃金原資を3.7%増大させたのに、個別賃金は5.3%下がってしまったということになる。両者の間にある9.0ポイントのギャップは、高齢化（平均年齢は23年間に38.3歳から40.9歳へ2.6歳上昇）や高学歴化に対応するためのコスト増と考えることができる。

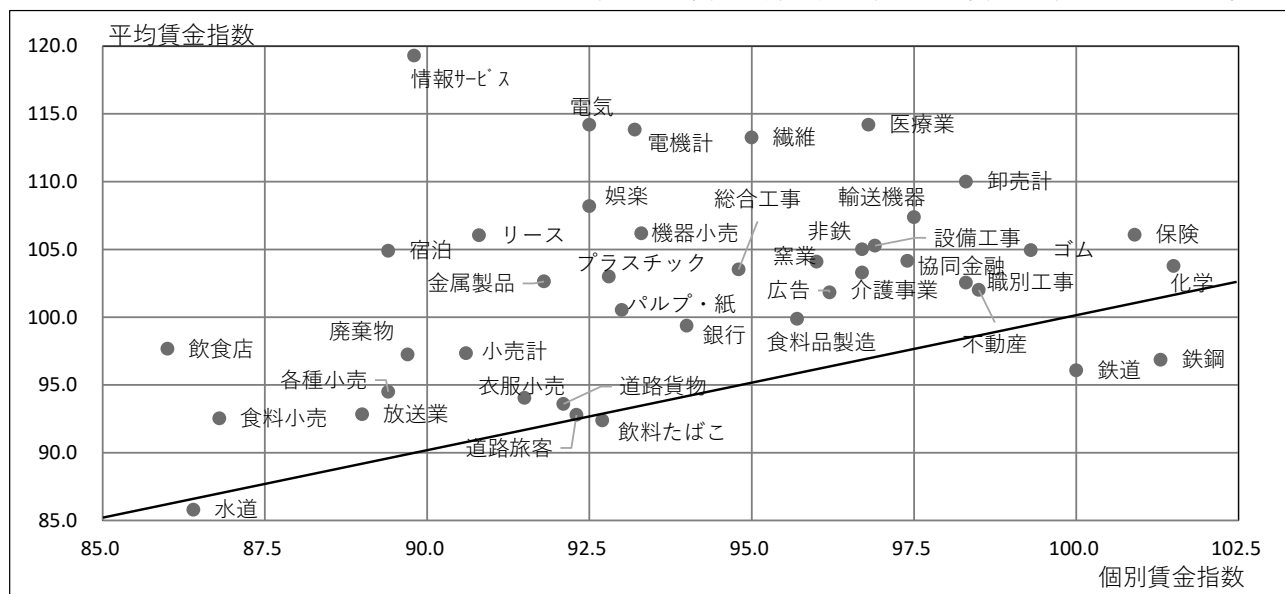
次に、産業別に分析してみよう。3-2図ではタテ軸に1997年から2020年までの平均賃金上昇率、ヨコ軸に同期間の個別賃金上昇率をとって各産業の計算結果をプロットしている。座標(85,85)と(102.5,102.5)を結ぶナメ線を引きしているが、この線より左上方なら平均賃金上昇率が個別賃金上昇率を上回り、右下方なら個別賃金上昇率が上回ることを意味する。ただし右下方に位置するのは飲料・たばこ、鉄鋼、鉄道、水道の4産業にとどまり、大多数は左上方にプロットされている。次項では特徴的な動きをした産業の推移図をみていくことにする。

3-1図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移  
<産業計規模計> 指数は1997年=100



3-2図 1997年から2020年までの平均賃金上昇と個別賃金上昇

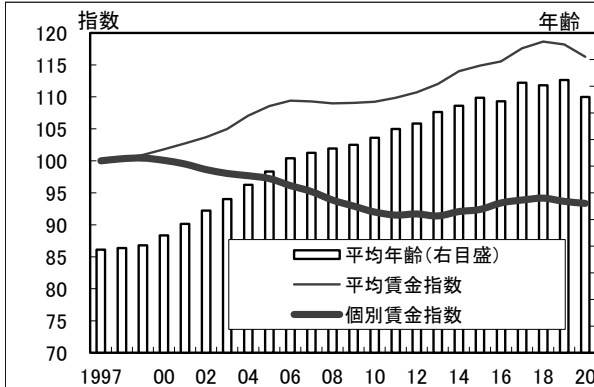
ヨコ軸は個別賃金上昇率、タテ軸は平均賃金上昇率 1997年水準=100



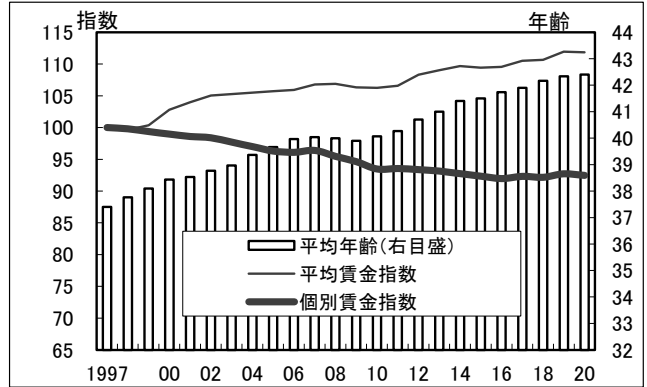
## 4 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 6産業の事例

4図では主要6産業について、平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移を示している。上段の2産業では平均年齢の上昇が続き、2本の折れ線の開きが大きくなっている。電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器の合計）では23年間で一人あたり原資を13.8%増大させたにもかかわらず、個別賃金は6.8%低下している。輸送用機器は平均年齢がほぼ横ばい、そのため平均賃金、個別賃金ともほぼ横ばいである。小売業では2005年からの5年間に横ばい状態になったものの、平均年齢の再上昇とともに平均賃金上昇が始まっている。下段の鉄鋼業と鉄道業は、平均年齢が低下傾向にある希有なケースである。いずれも賃金総額を縮小させながら、個別賃金の水準維持あるいは若干の上昇を実現している。鉄鋼業では1997年から賃金総額を3.1%節減しながら、個別賃金を1.3%上昇させている。

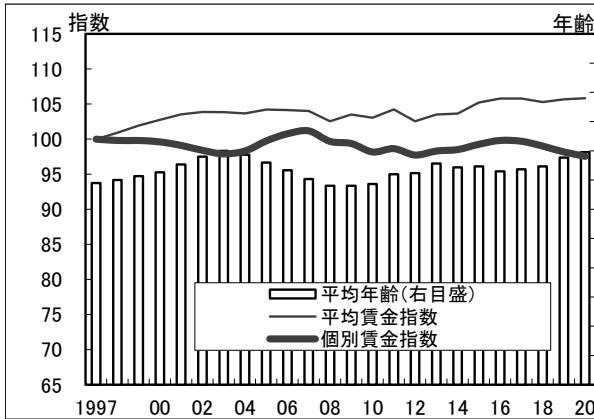
4図 6産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移  
 <電気業>



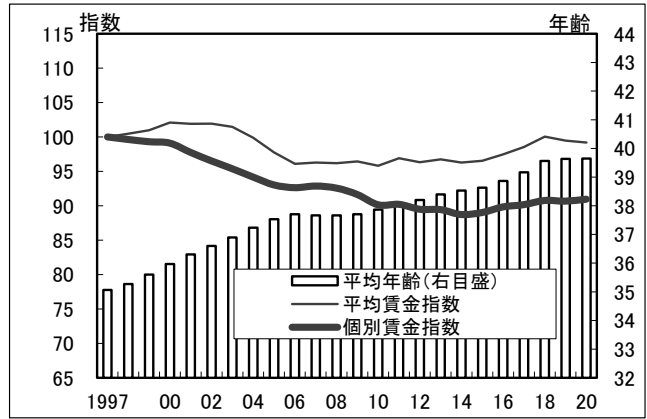
<電機3産業>



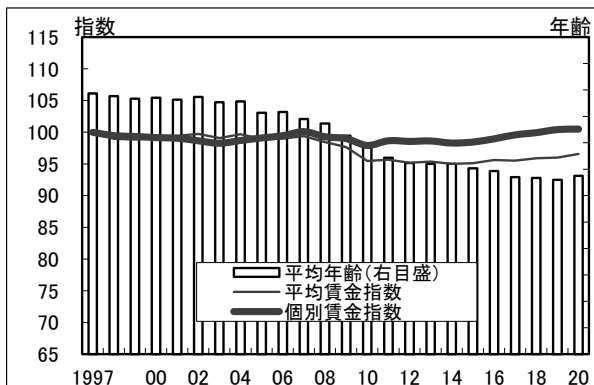
<輸送用機器>



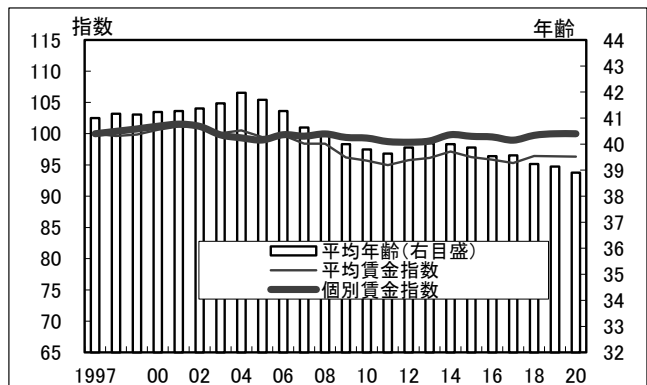
<小売業計>



<鉄鋼業>



<鉄道業>



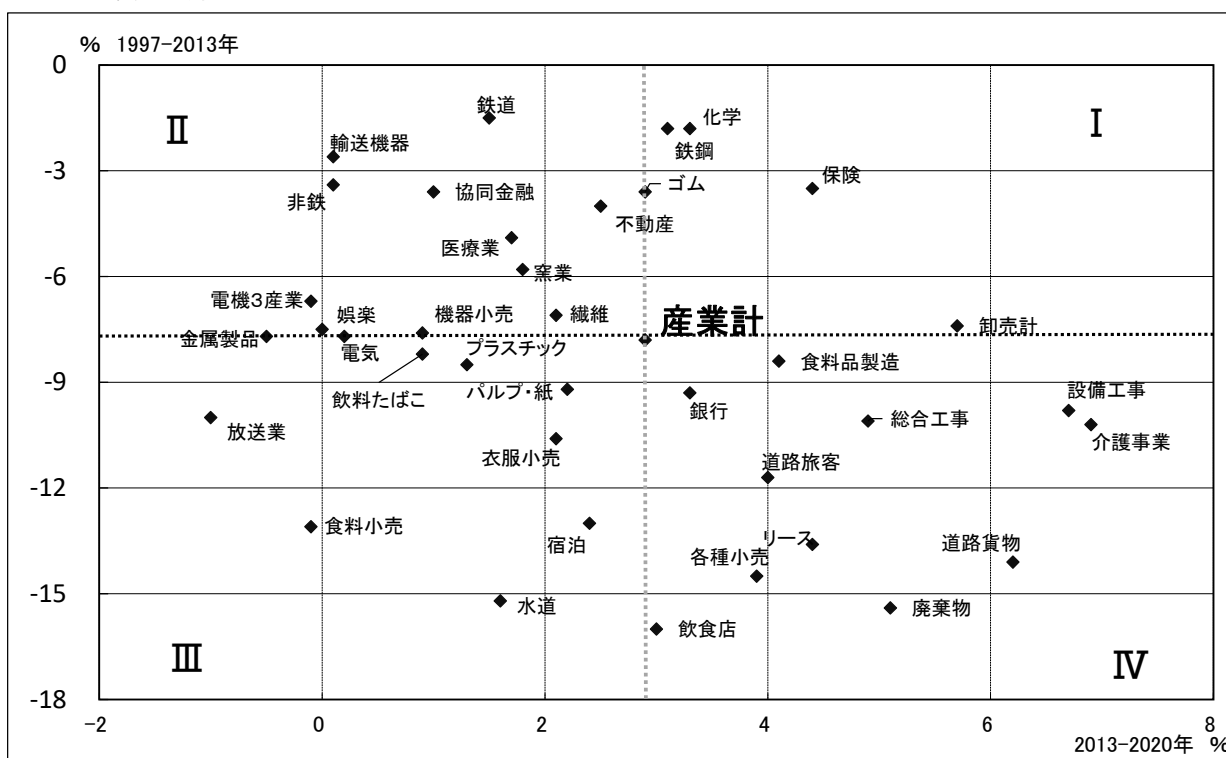
## 5 2013年までと2014年以降の賃金上昇率

日本の個別賃金水準は、1980年代に急上昇、90年代に入って上昇ピッチは鈍化して1997年にピークに達し、以後2013年までは低下期、2014年からは緩やかな反転上昇期である（3-1図参照）。1997年以降2020年までの23年間を、2013年までの第1期とそれ以降2020年までの第2期の二つに区分して、産業別の個別賃金上昇率を散布図にまとめたのが5図である。第1期の上昇率はタテ軸、第2期はヨコ軸で示している。つまり上方に位置するほど第1期の上昇率が大きく、右方に位置するほど第2期の上昇が大きかったことを意味する。ただし第1期はタテ軸の目盛り最高値が「0%」であることが示しているとおり、すべての産業の上昇率がマイナスの数値なので、上方に位置するほど下降幅が小さかった産業ということになる。

図の中央に産業計（第1期マイナス7.8%、第2期2.4%）が位置している。これより右上（第Ⅰ象限）、左上（第Ⅱ象限）、左下（第Ⅲ象限）、右下（第Ⅳ象限）の4グループに分けてみる。まず第Ⅰ象限は、2013年までの下降幅が小さく以降の上昇幅が大きいグループであり、鉄鋼、化学、保険、ゴム、卸売の4産業が属している。第Ⅱ象限（第1期の下降幅が小さく、第2期の上昇幅は小さい）に属する産業は数多くすべてを列挙できないが、鉄道、輸送機器、非鉄、協同金融などである。電機3産業、金属製品もこのグループであるが、第2期も賃金は下降である。

第Ⅲ象限（第1期の下降幅が大きく、第2期の上昇幅は小さい）には放送業、食料小売、水道、衣服小売、宿泊、紙・パルプ、プラスチックが属する。第Ⅳ象限（第1期の下降幅は大きい、第2期の上昇幅も大きい）には介護、設備工事、道路貨物、廃棄物、総合工事、リース、道路旅客、銀行、各種小売、飲食店が属している。

5図 個別賃金上昇 1997-2013年と2013年以降との対比





## 6 賃上げと個別賃金水準

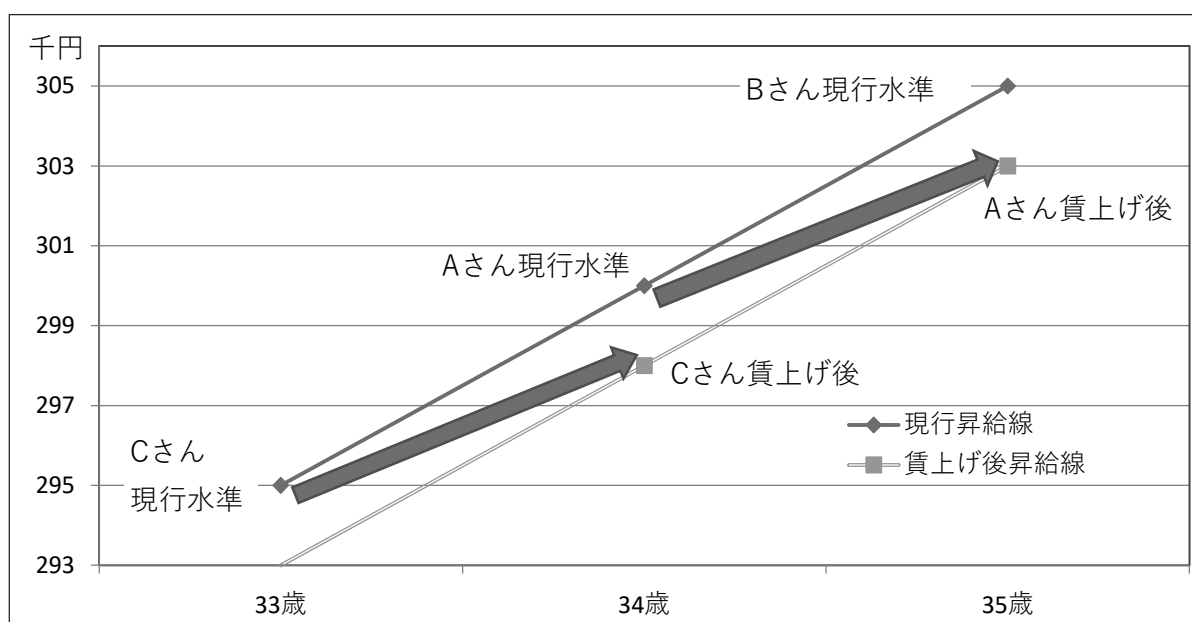
3節で日本の個別賃金水準は1997年をピークとして2013年まで低下局面にあったことを指摘した。その間の賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。この調査では賃金カットや賃上げ見送りも含め集計されている）は最低でも3064円(2015年)で、マイナスの数字になったことはない。なぜ賃上げが実施されてきたのに個別賃金水準は下がってきたのか。6図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」と記した直線となり、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。

6図 賃上げと個別賃金 図解



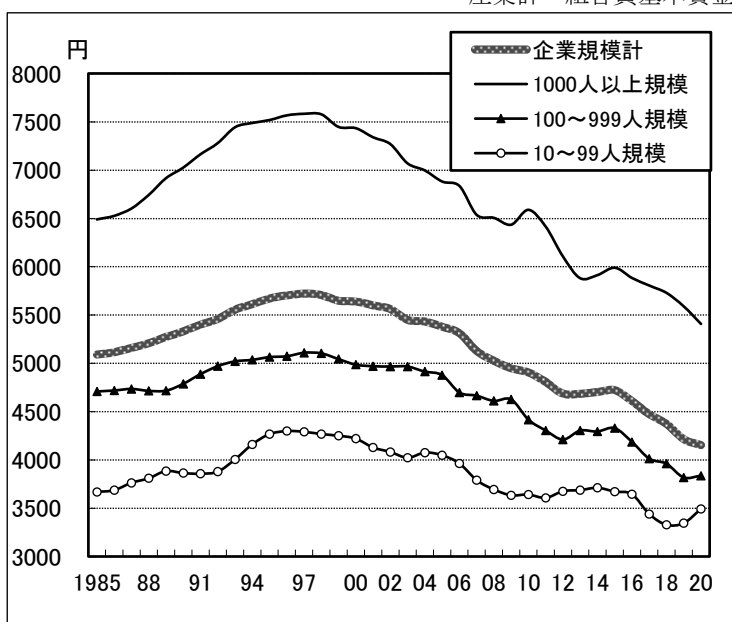
## 7 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

前節では、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ことを説明した。日本の被雇用者全体の個別賃金上昇についても同じで、平均の「1年・1歳間差額」を平均の「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。

では日本の平均的な「1年・1歳間差額」は何円なのか。それについての大規模な調査はないが、回帰分析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』資料編で紹介する性学歴別の「年齢勤続年数別賃金推計値表」の基本賃金版をまず作成し、マスの一つ右下との差額を年齢勤続年数毎に求め、人員ウェイトを加味した加重平均値を求める方法である。この方法で2020年の「1年・1歳間差額」を産業別に計算した結果が7-1図であり、産業計規模計では3995円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が3995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5199円、10～99人規模は3653円である。定昇込み賃上げ額が各規模とも5000円だった場合の個別賃金水準は、1000人以上規模で199円の低下、10～99人規模では1347円の上昇になることも指摘しておきたい。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航空で12645円、低額は道路貨物で1159円となっている。

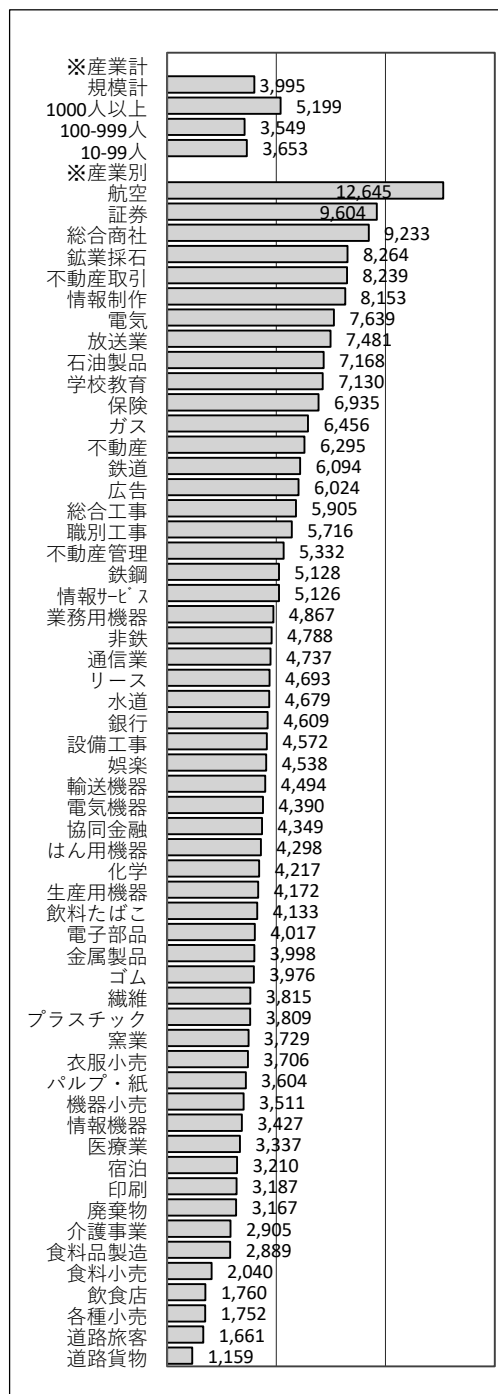
7-2図は産業計の「1年・1歳間差額」推移である。2000年以降、各規模とも低下傾向をたどっている。賃金カーブが「寝てきた」ということである。

7-2図 「1年・1歳間差額」の規模別推移



7-1図 産業別の1年・1歳間差額

組合員基本賃金について算出 単位：円



## 8 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

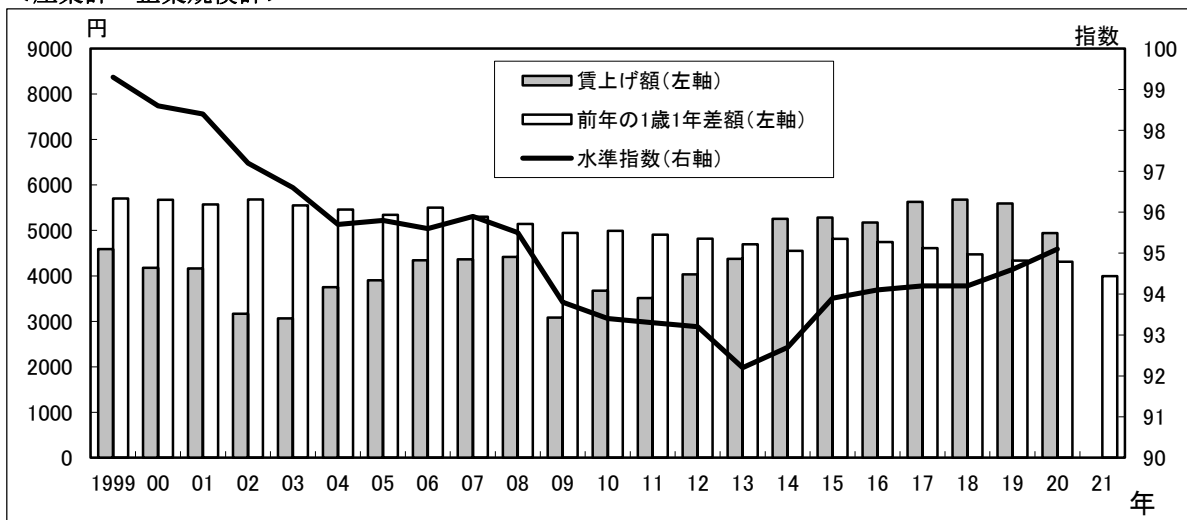
前節では「定昇込み賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回れば個別賃金水準が上昇し、下回れば下降すると述べてきた。そのことを21年間のデータで確かめてみよう。

8図上段は、1999年以降の賃上げ額等の推移を示したグラフである（産業計・企業規模計）。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額推移（厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」）、白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」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低く、2014年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準の推移（1997年=100）であるが、2013年までは右下がり、グレーのタテ棒が白を上回った2014年以降、右上がりに転じていることがわかる。つまり「定昇込み賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回った2014年以降、個別賃金水準が上昇していったのである。

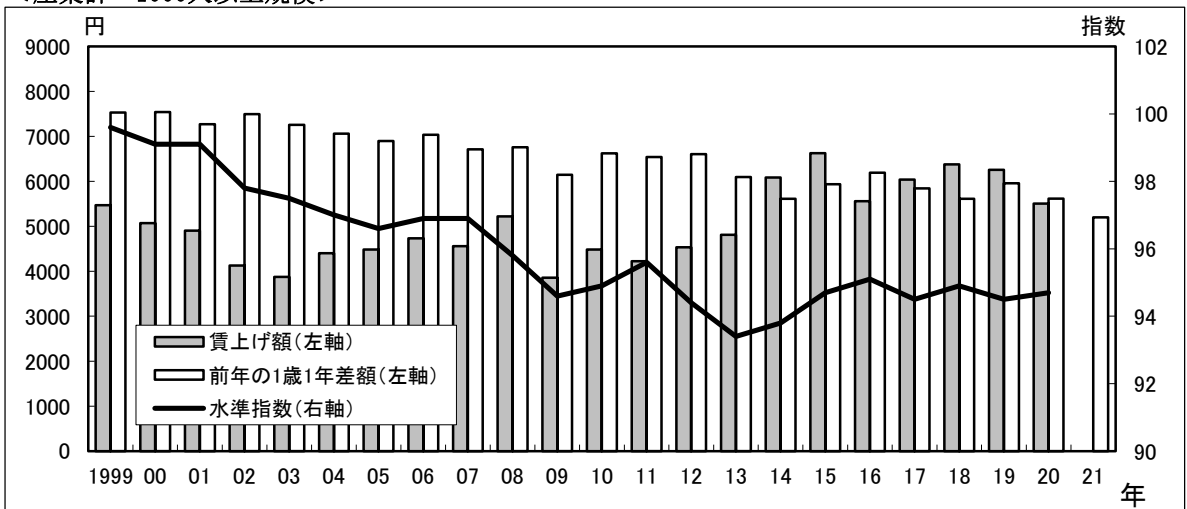
下段図は1000人以上規模についての賃上げ等の推移のグラフである。上段図と同じく2013年まで賃上げ額が「1年・1歳間差額」を下回っており、賃金水準は右下がりである。2014年と2015年は賃上げ額が上回って水準は右上がりとなるが、2016年以降はふたつのタテ棒が拮抗しているため、賃金水準はほぼ横ばいの状態となっている。

8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>





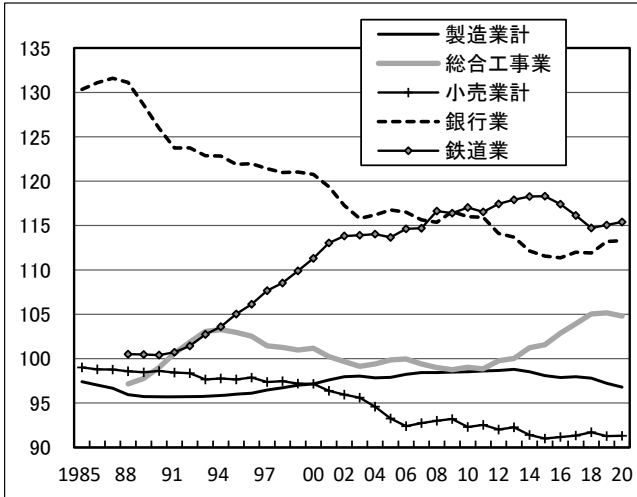
## 10 産業別賃金ポジションと規模間格差の推移

所定内賃金の産業別と企業規模別のポジション推移を追ったのが以下の4つのグラフである。4節と5節では1997年水準を100としたパーシェ式であったが、本節では各年の産業計規模計水準を100とした計算を行っている。折れ線の右上がり、「絶対水準の上昇」ではなく「相対的なポジション上昇」を意味する。

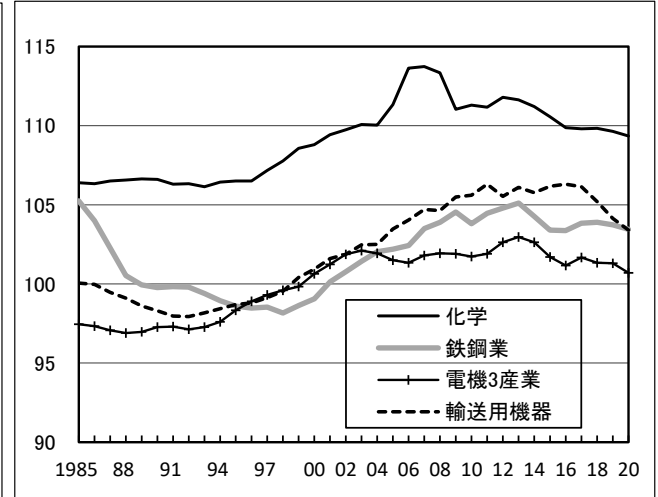
産業別の10-1図では小売業と銀行業のポジション低下が顕著である。総合工事業（ゼネコン）も低下傾向であったが、2012年以降上昇に転じている。10-2図は製造業の業種別グラフで、全体的に右上がりであるが2018年以降右下がりになっている。

10-3図では産業計と製造業について、各企業規模のポジション推移を折れ線で、規模間の差をタテ棒（タテ棒が高いほど規模間格差大）で示している（大企業は1000人以上規模、中企業は100-999人規模、小企業は10-99人規模）。産業計では2012年頃まで規模間格差はほぼ一定、それ以降は縮小傾向である。製造業では1995年から2016年まで格差拡大が続き、それ以降は縮小傾向である。

10-1図 4産業のポジション推移



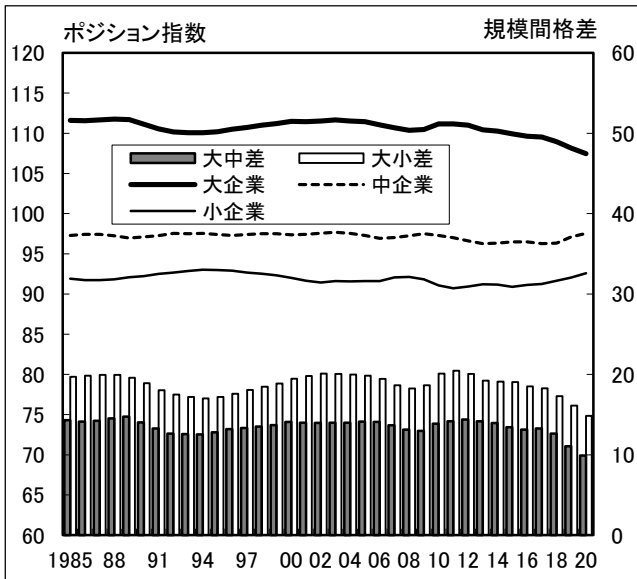
10-2図 製造業4産業のポジション推移



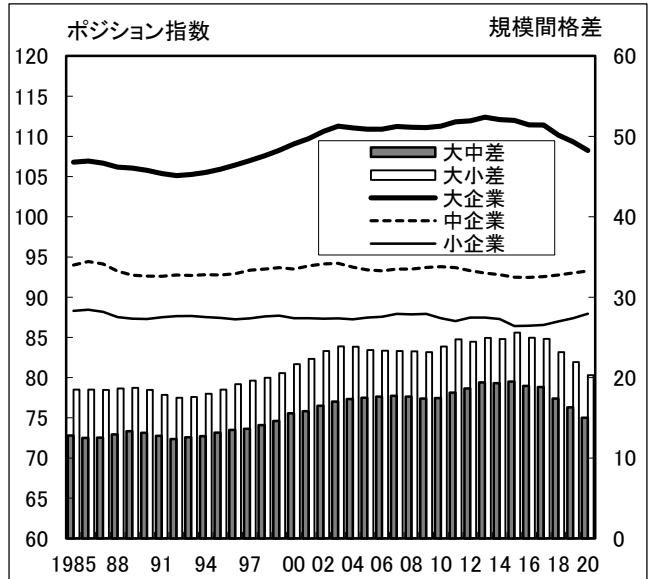
10-3図 企業規模別ポジションと規模間格差の推移

所定内賃金、パーシェ式で算出。各年の産業計規模計=100

<産業計>



<製造業>



## 11 性学歴別の標準労働者賃金カーブと生涯賃金

2020年の「賃金センサス」から学歴区分が変更となり、従来「高専・短大卒」に含まれていた「専門学校卒」と、「大学・大学院卒」に含まれていた「大学院卒」が分離独立した。11図は男女の学歴別の標準労働者所定内賃金カーブを図示したものである。左図は男性、右図は女性であるが、専門学校卒のポジションが男女で大きく異なっているのが注目される。すなわち、男性では高卒と専門学校卒のカーブがほとんど重なり合っているのに対し、女性では専門学校卒のカーブは、高卒者より高く、高専短大卒に近い水準であり、40歳までは高専・短大卒を上回っている。これは女性では専門学校を卒業した美容師や看護師の存在が大きく作用した結果と考えられる。

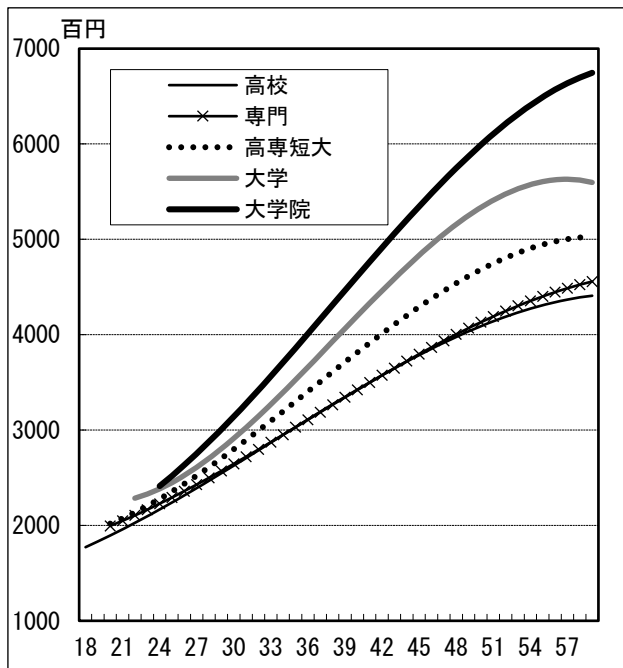
11表は所定内賃金と一時金を加えた年間賃金の生涯額を性学歴別に比較した結果である。比較指数は男女の高卒者を100として算出している。男性の所定内賃金の比較指数は、高校卒100.0、専門卒98.7、高専短大卒108.5、大学卒116.5、大学院卒126.7となっている。11図では専門卒がやや上位にあるが、生涯賃金では高校卒が上回る結果となっている。これは2年の就業年数差があるためである。女性では高校卒100.0、専門卒110.0、高専短大卒108.6、大学卒125.8、大学院卒143.8で専門学校卒が高専短大卒を上回っている。ただし一時金を含めた年間賃金では高専短大卒が上位である。

11表 標準労働者生涯賃金の学歴間比較

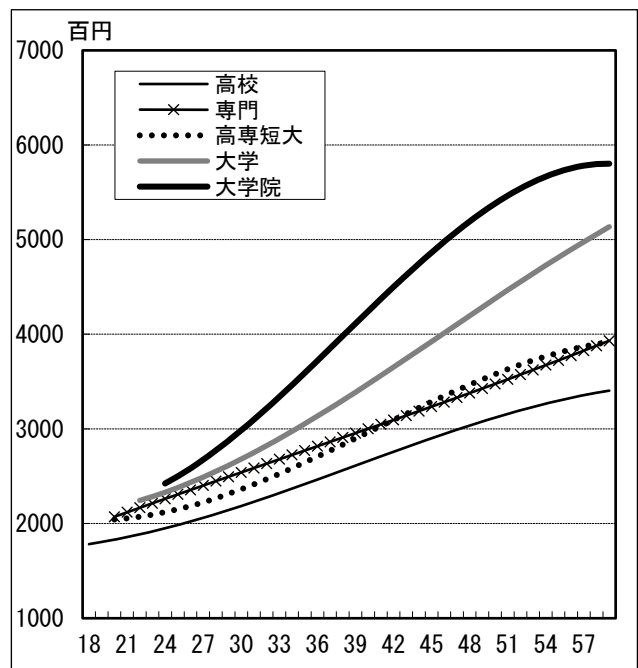
	所定内賃金		年間賃金	
	万円	比較指数	万円	比較指数
<b>&lt;男性&gt;</b>				
高校卒	16,826	100.0	22,314	100.0
専門卒	16,607	98.7	21,686	97.2
高専短大卒	18,264	108.5	25,064	112.3
大学卒	19,598	116.5	26,920	120.6
大学院卒	21,323	126.7	30,951	138.7
<b>&lt;女性&gt;</b>				
高校卒	13,466	100.0	17,502	100.0
専門卒	14,815	110.0	19,105	109.2
高専短大卒	14,629	108.6	19,664	112.4
大学卒	16,945	125.8	23,068	131.8
大学院卒	19,369	143.8	27,074	154.7

11図 学歴別の標準労働者所定内賃金カーブ

<男性>



<女性>



## 12 標準労働者の賃金カーブ

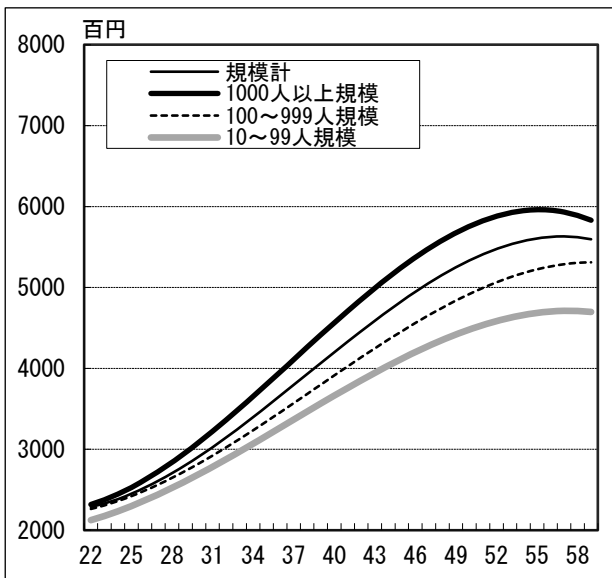
4つの図は男性大卒標準労働者所定内賃金の様々な賃金カーブを描いたものである。12-1図は企業規模別で、年齢とともに規模間の差が広がっていくことがわかる。50歳以上の年齢ではすべてフラットになっており、1000人以上規模では右下がりとなっている。

12-2図は産業別で、小売業では40歳台後半からフラットになっている。電気業と銀行業は40歳台半ばまでほぼ同水準であるが、銀行業は50歳以降の年齢で、急激な右下がりとなっている。

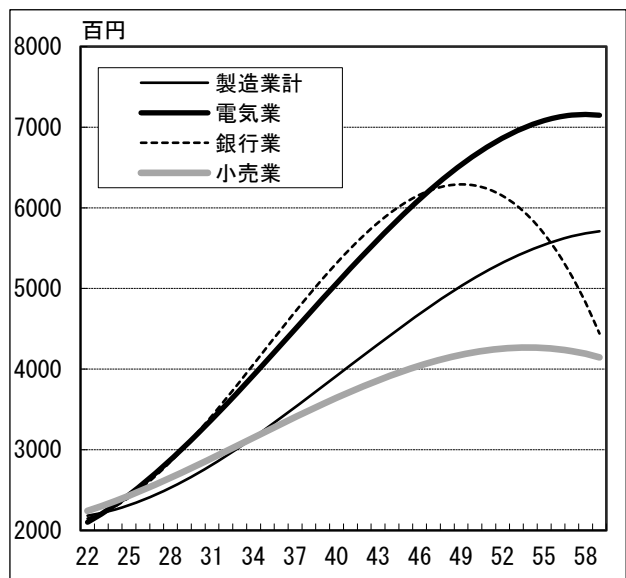
12-3図は製造業の業種別で、化学、鉄鋼、電機3産業、輸送機器の4業種を描いているが、ほとんど同水準で重なり合ったカーブとなっているが、40歳台後半以降は鉄鋼が高く電機は低い傾向が現れている。化学と輸送機器は同水準である。

12-4図は、1990年から10年ごとの産業計規模計の賃金カーブ推移である。2000年がもっとも高水準で、2010年、2020年と水準が低下していることが示されている。

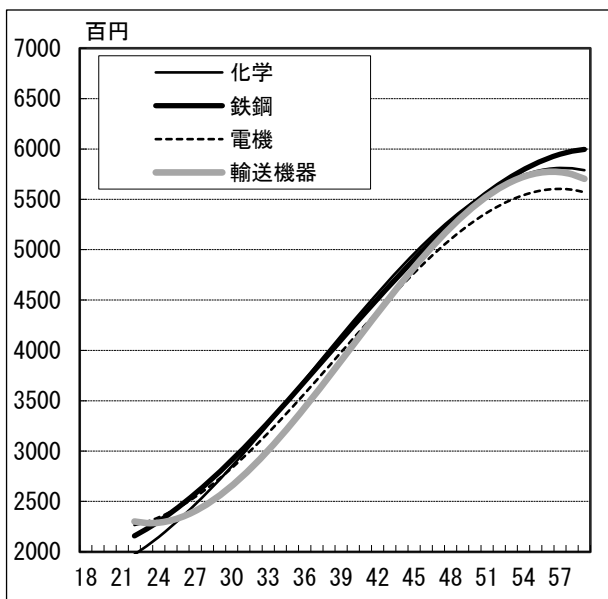
12-1図 規模別の標準者賃金カーブ



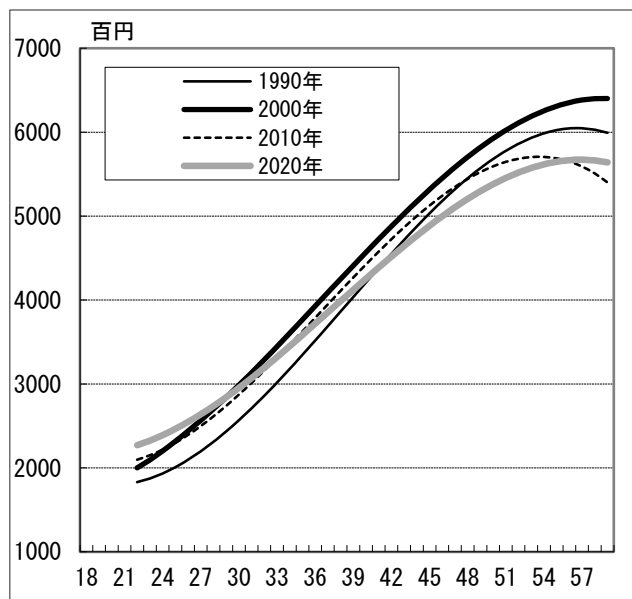
12-2図 産業別の標準者賃金カーブ



12-3図 製造業業種別の標準者賃金カーブ



12-4図 標準者賃金カーブの推移 産業計規模計



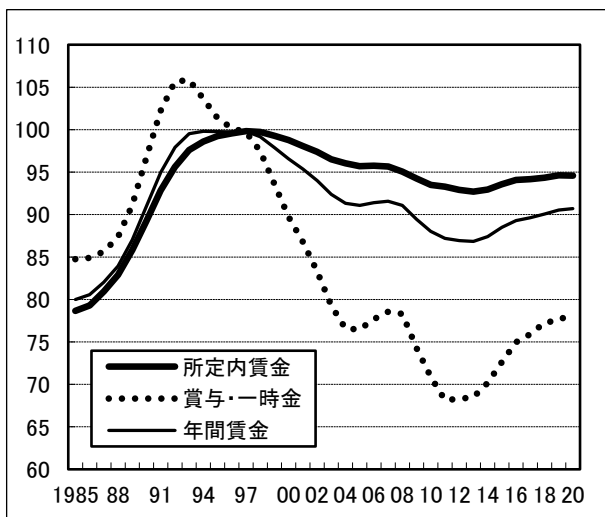
## 13 一時金の現状と推移

13-1図は所定内賃金、一時金、年間賃金（所定内×12+年間一時金）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」を調査しているため、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2013年まで16年間の低下幅は、所定内賃金が7.8%、賞与32.9%、年間賃金は13.9%である。13-2図は2020年（2019年支払い）一時金月数の上位10産業と下位10産業を示したもので、トップは総合商社8.53ヵ月、最下位は飲食店1.34ヵ月である。

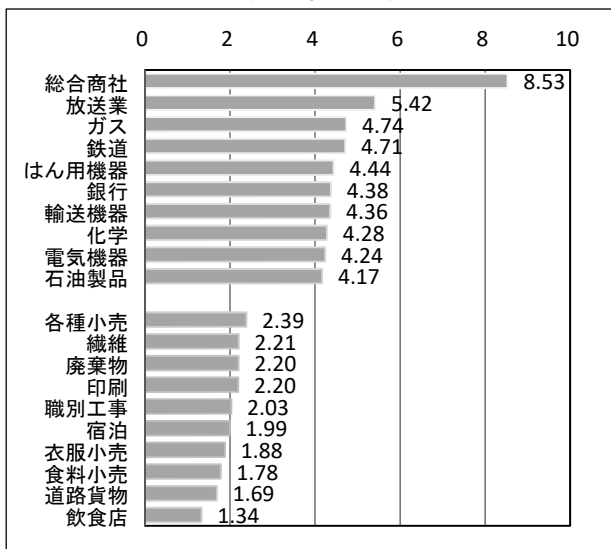
13-3左図で産業別支払い月数推移をみると、2000年までほぼ同一だった製造業と小売業が大きく乖離していく。2000年から2005年までの小売業の落ち込みはきわめて急激である。10-3右図は企業規模別支払い月数推移であるが、全規模とも右下がりの平行線を描いている。2020年支払い月数は1000人以上規模で3.79ヵ月、100～999人規模で3.19ヵ月、10～99人規模で2.30ヵ月と、いずれもピーク時より1ヵ月の低下である。

13-1図 一時金と年間賃金の水準推移

産業計規模計、パーシェ式1997年水準=100

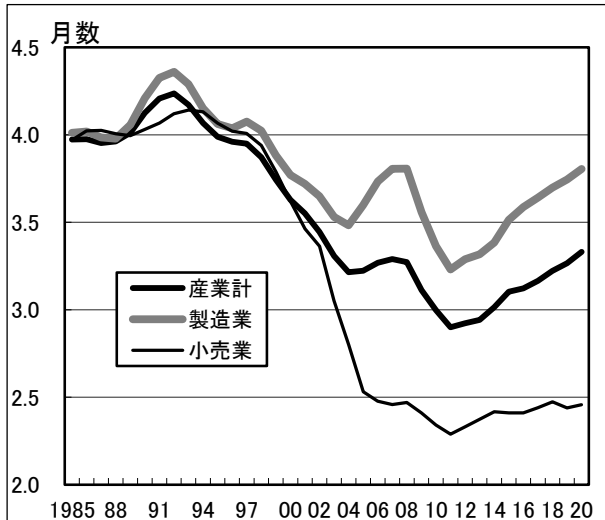


13-2図 産業別の一時金支払い月数

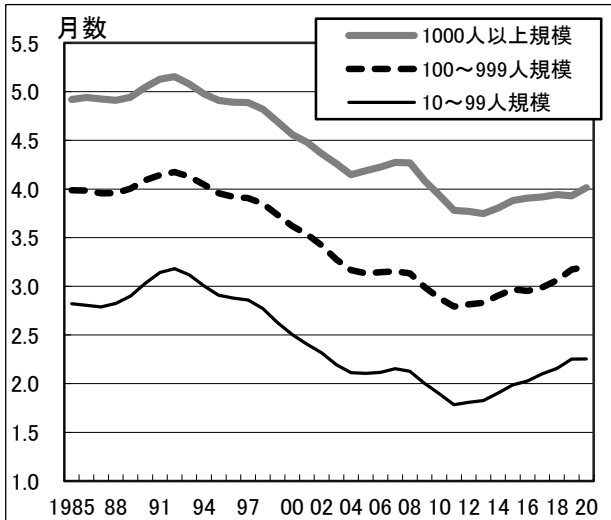


13-3図 平均一時金支払月数の推移

<産業別>



<規模別>



※ 支払い月数は、勤続1年以上に限定して、「平均一時金÷平均所定内賃金」の算式で計算している。



# 14 生涯賃金ランキング

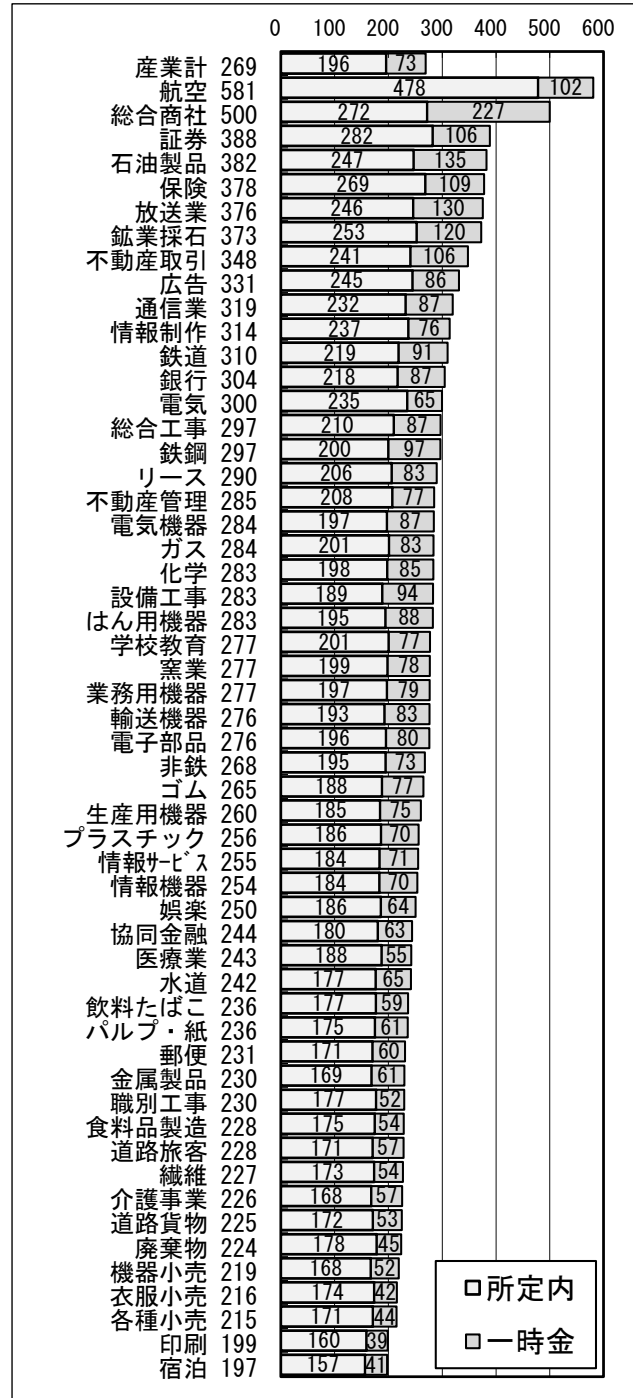
1歳キザミ推計値を60歳まで足し上げると生涯賃金推計値となる。11図は男女の大卒者についての計算結果であり、所定内賃金と一時金の合計額である。男性の最上段産業計で3つの数字（単位百万円）が記されているが、269は所定内と一時金の合計額、196は生涯所定内、73は生涯一時金である。

男性トップは航空で5億8100万円、総合商社と証券がそれに続いており、女性トップは総合商社の3億7900万円、放送業と鉄鋼がそれに次いでいる。

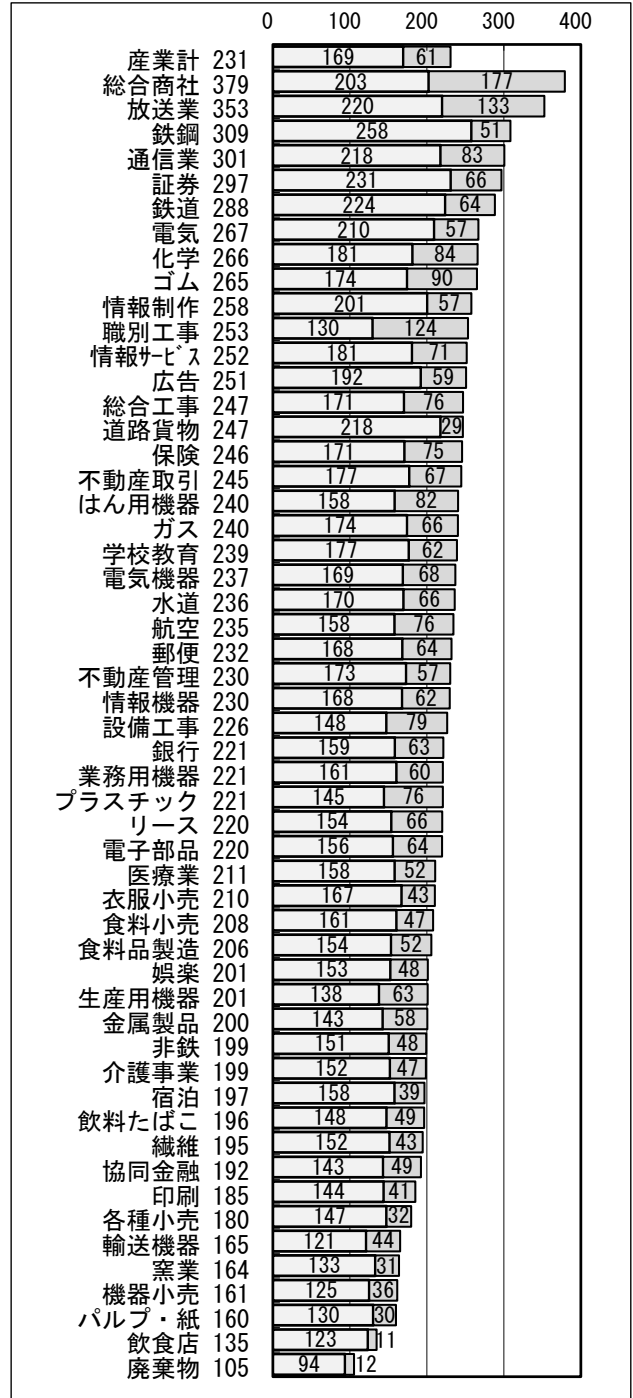
14図 大卒者の生涯賃金ランキング

単位：百万円

<男性>



<女性>



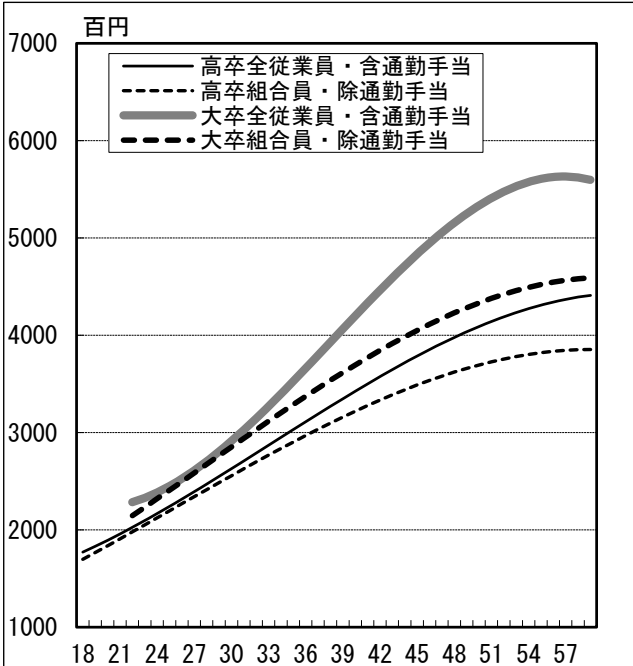
## 15 組合員賃金の推計

労働組合が知りたいのは、管理職を含めた全従業員の賃金相場ではなく、管理職を除いた組合員レベルの賃金相場である。それに応えるために作成したのが「組合員賃金推計値表」であり、「賃金センサス」の役職別集計表から性学歴年齢階層別に部課長賃金を除外する換算比率を求め、それによって組合員賃金の年齢別賃金を推計する方法をとっている。さらに通勤手当（所定内賃金の2.7%、2020年「就労条件総合調査」）を除外する操作も行っている。15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。

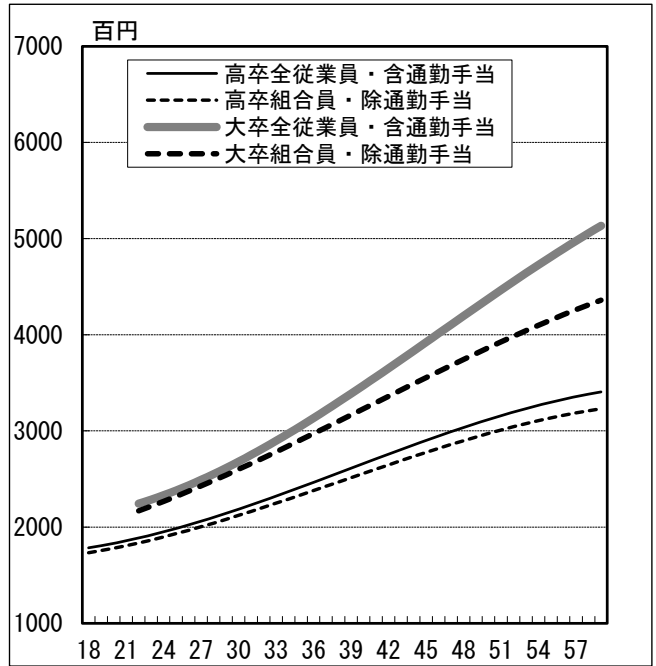
15図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

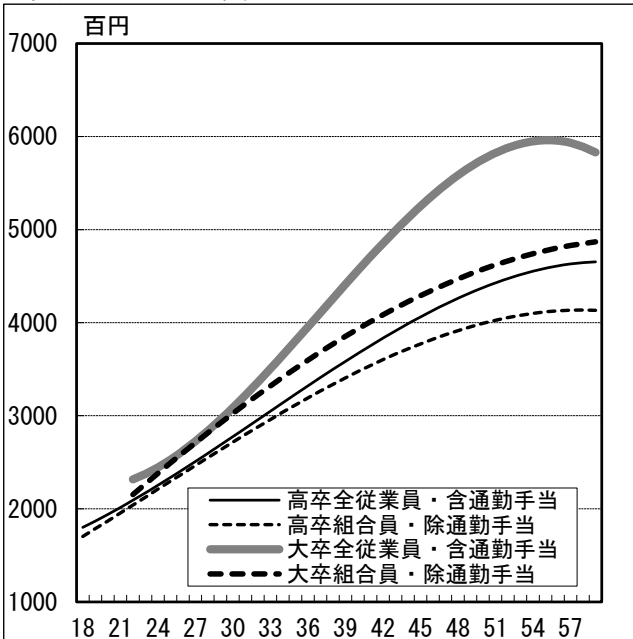
<男性・企業規模計>



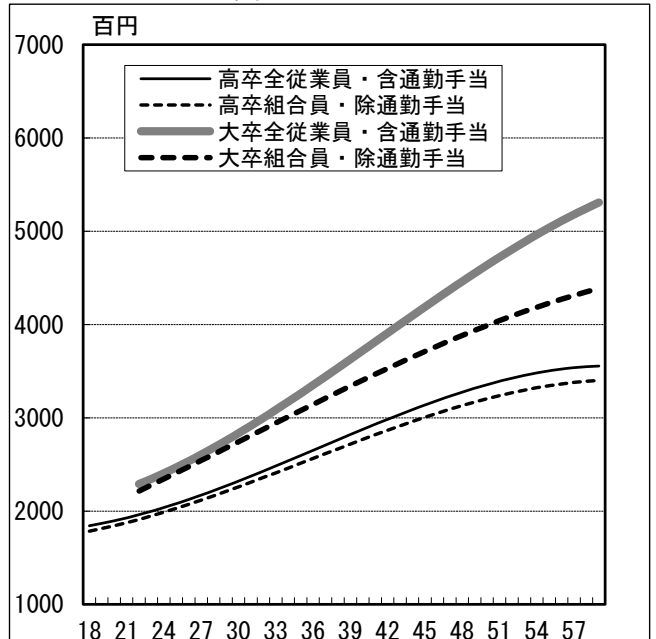
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>

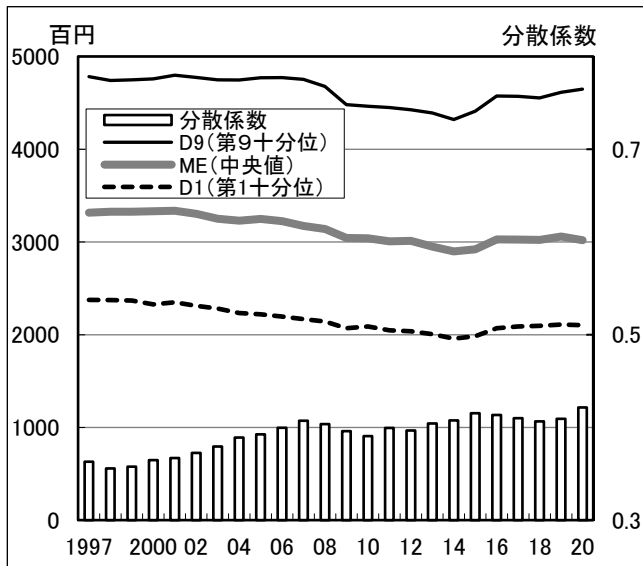


## 16 男女別35-39歳層の賃金分散推移

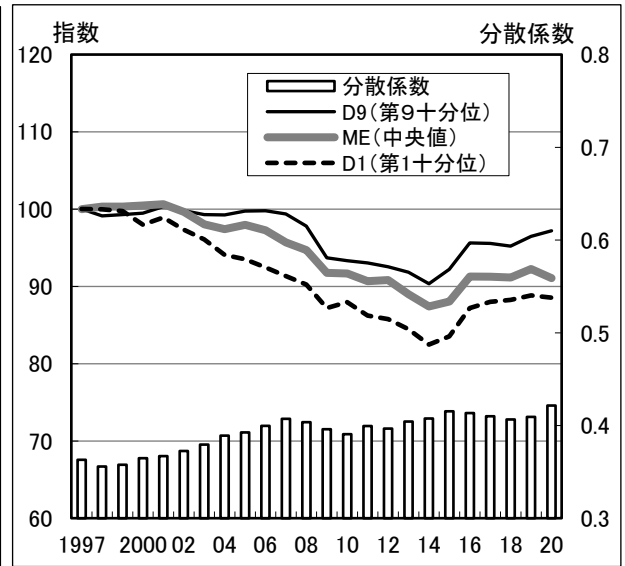
16図は男女の35-39歳所定内賃金（産業計規模計学歴計）の分散状況推移を示したグラフである。上段が男性、下段が女性、左図が水準推移、右図が1997年を100とした指数推移であり、3本の折れ線はD9（100人中高い順に10番目）、中央値ME（50番目）、D1（低い順に10番目）、タテ棒は分散係数（数値が大きいほど大きな分散であることを示す）である。

男女に大きな違いがあることに注目したい。男性では3本の折れ線がほぼ平行で、全体的に緩やかな右下降りである。下がり方はD1の方が大きい。一方、女性は全体的に緩やかな上昇であるが、D1の上昇幅がもっとも大きい。つまり男性は水準を下げながら分散は拡大、女性では水準を上昇させながら分散は縮小という傾向である。

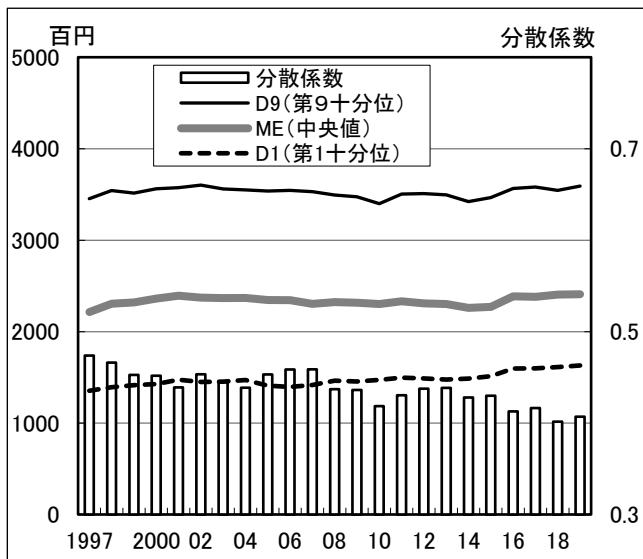
16-1図 男性35-39歳層の特性値と分散係数の推移  
 <特性値水準推移>



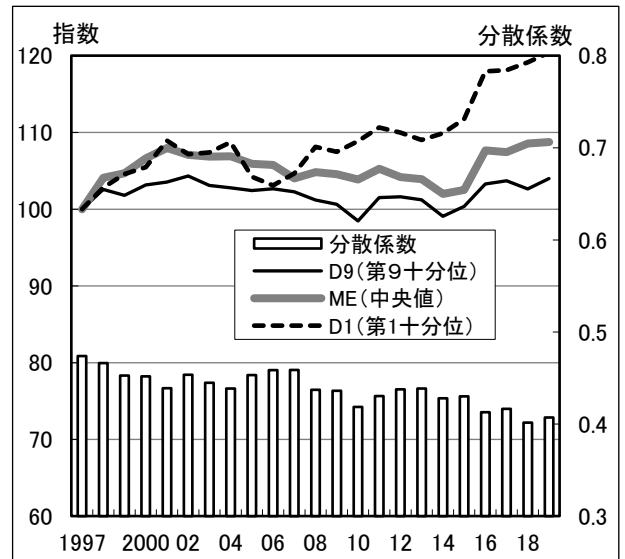
産業計規模計学歴計  
 <特性値指数推移 1997年=100>



16-2図 女性35-39歳層の特性値と分散係数の推移  
 <特性値水準推移>



産業計規模計学歴計  
 <特性値指数推移 1997年=100>



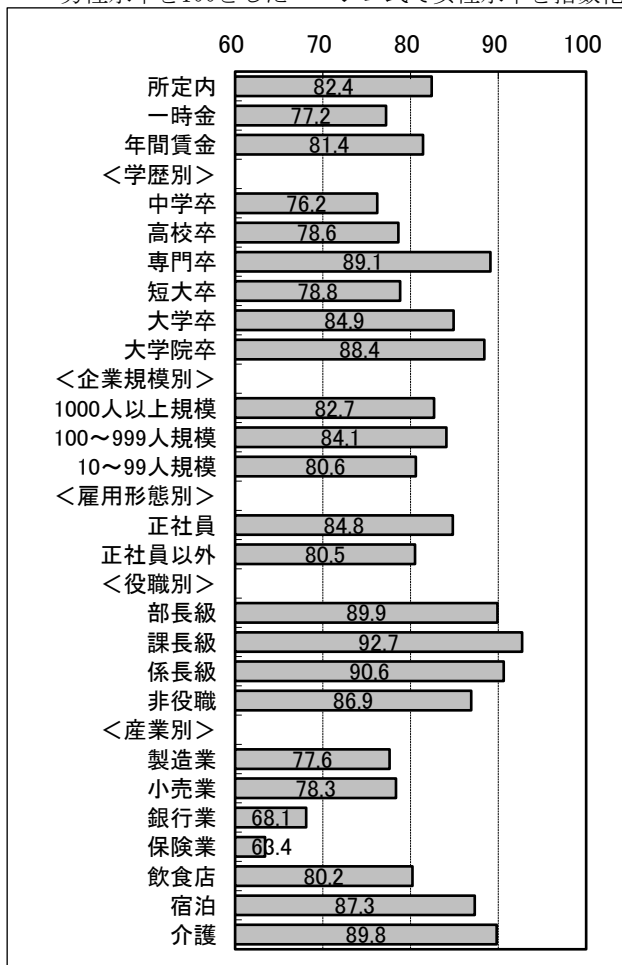
## 17 男女間の賃金差

女性の平均所定内賃金は25万1900円であり、男性平均33万8800円を100とすれば74.4、男女差は25.6ポイントとなる（産業計規模計60歳以上除外）。しかしこの平均賃金差には男性の方が高年齢、長勤続で高学歴比率が高いことによる差が相当程度含まれている。それら属性要因を調整して個別賃金比較を行うと、女性指数は82.4となり、男女差は平均賃金のそれより8ポイント縮小して17.6ポイントとなる。

17-1 図はパーシェ式で計算した女性指数である。賃金の種類別では、一時金は77.2で所定内賃金よりも5.2ポイント大きな差となっており、そのため年間賃金は所定内より1ポイント差が拡大した81.4となっている。学歴別では高校卒78.6、大学卒84.9、大学院卒88.4と高学歴ほど男女差は小さくなる傾向であるが、特異なのは専門学校卒で、89.1と大学院卒よりも高い数値となっている。これは専門学校卒の多数を占める医療業で男女格差が小さいことによる。規模別では100～999人規模でもっとも小さく、10-99人規模で最も大きい差となっている。雇用形態別では正社員以外の方が男女差は大きい。正社員に限定すると84.8で、全フルタイム労働者の比較より2.4ポイント狭まる。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、非役職者は86.9、課長級92.7という結果である。このことから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そうである。産業別にみると、飲食、宿泊などサービス関係で格差は小さく、金融で大きな格差、製造業、小売業でその中間という傾向である。

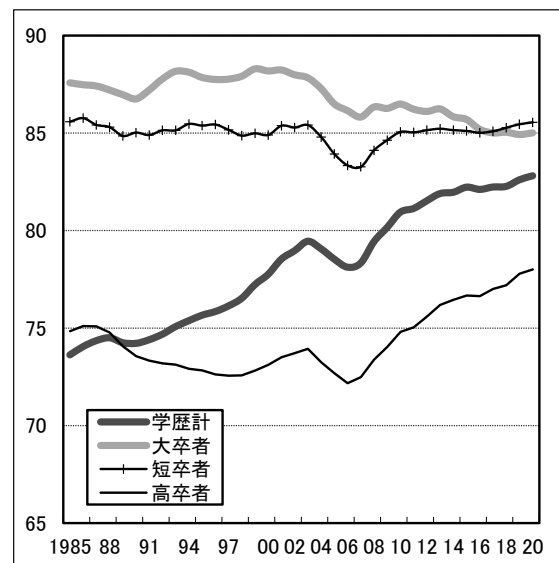
17-1 図 男女間比較指数の諸相

男性水準を100としたパーシェ式で女性水準を指数化



17-2 図は女性比較指数の推移を大卒（大学院卒を含む）、短大卒（専門卒を含む）、高卒の学歴別に追ったグラフである。2008年までは学歴別の折れ線は横ばいで格差は縮小していないのに、学歴計では右上がり格差は縮小傾向である。これは格差が小さい高学歴者のウエイトが増大したことによる。2008年以降は高卒者の格差縮小という要因も加わり、学歴計の格差縮小傾向は継続している。

17-2 図 学歴別男女間比較指数の推移



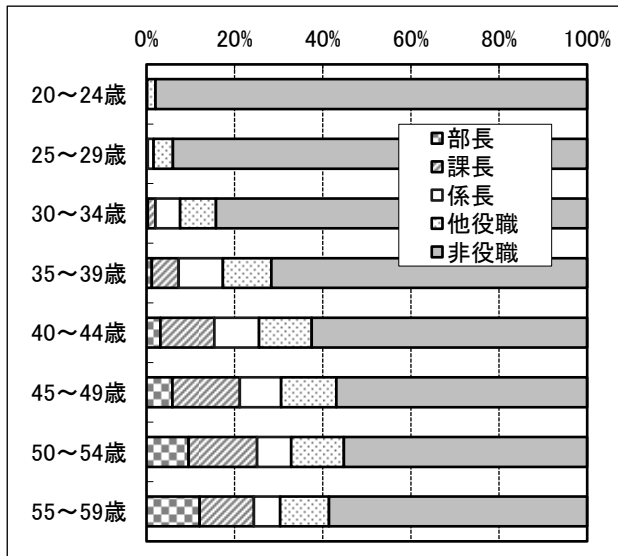
## 18 役職昇進の状況と役職間の賃金差

役職者比率が最も高いのは50歳台前半で、男性では44.8%、部課長に限れば25.1%の構成比である(18-1左図)。女性では50歳台前半の役職者比率は15.7%、部課長比率は5.7%である(18-1右図)。

18-2図は各役職者に占める女性の比率推移である(産業計100人以上規模)。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、2020年にはそれぞれ21.2%、11.4%、6.4%にまで増加している。

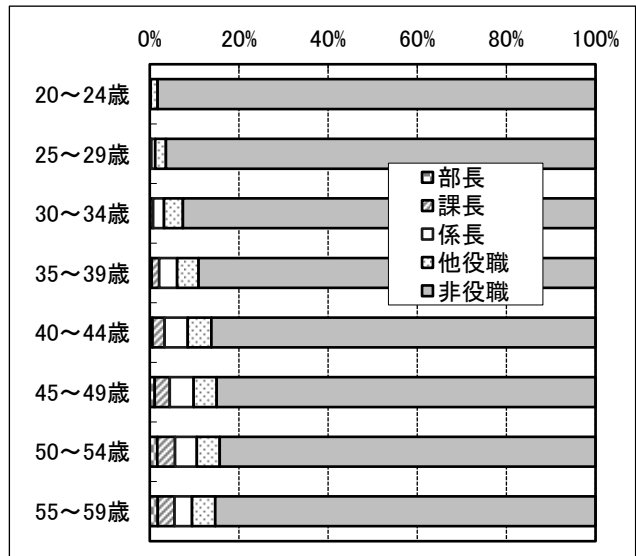
18-4図では各年の非役職者を100とした各役職の賃金水準を折れ線で示している。傾向は明瞭で、非役職者と管理職の賃金差は拡大傾向にある。80年代から90年代にかけては平行線であったものが、部長級は2000年頃から、課長級は2003年頃から右上がりに転じている。2020年の役職間の所定内賃金格差は、非役職者を100として、課長級140.1、部長級165.4である。

18-1図 年齢階層別の役職者比率  
<男性>



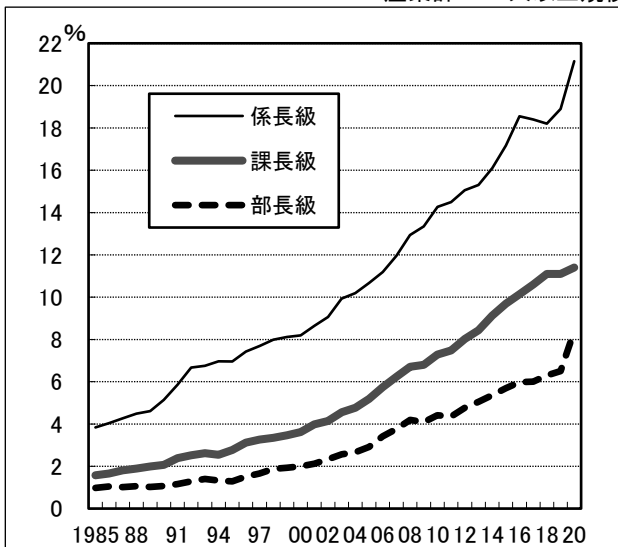
産業計規模計・学歴計

<女性>



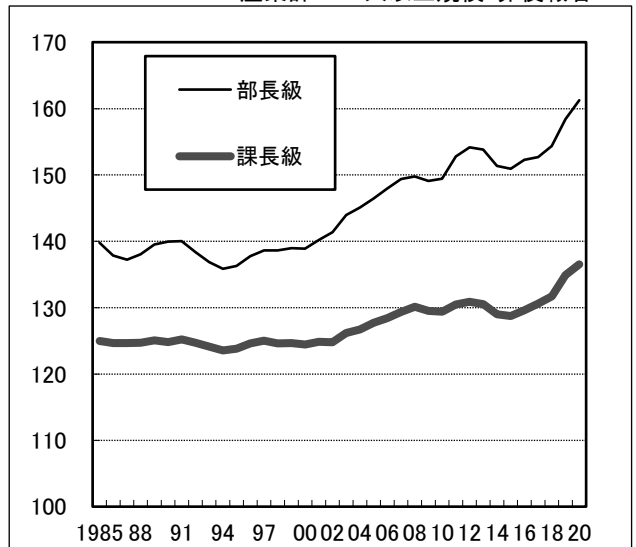
18-2図 役職者の女性比率推移

産業計 100人以上規模



18-3図 役職間賃金差の推移

産業計 100人以上規模・非役職者=100

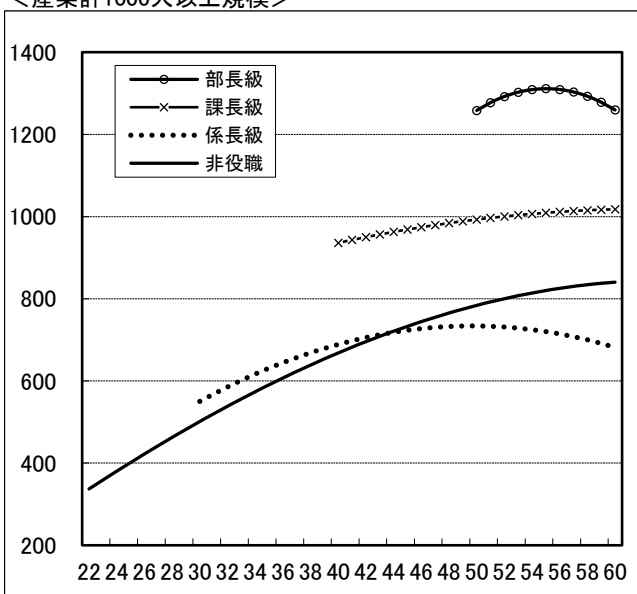


## 19 昇進モデル別の生涯賃金

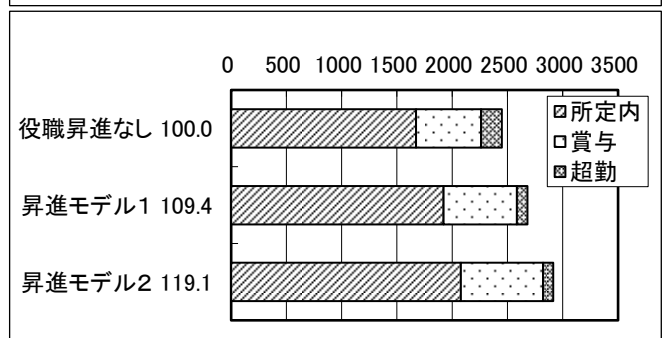
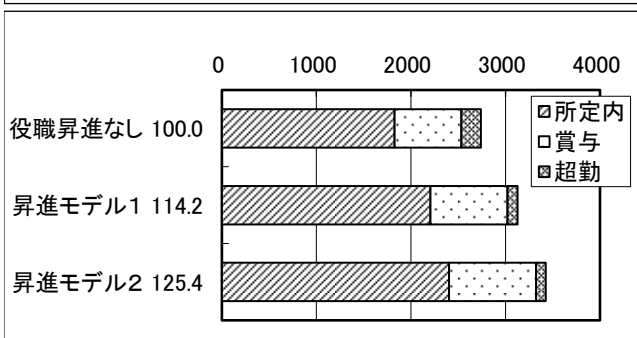
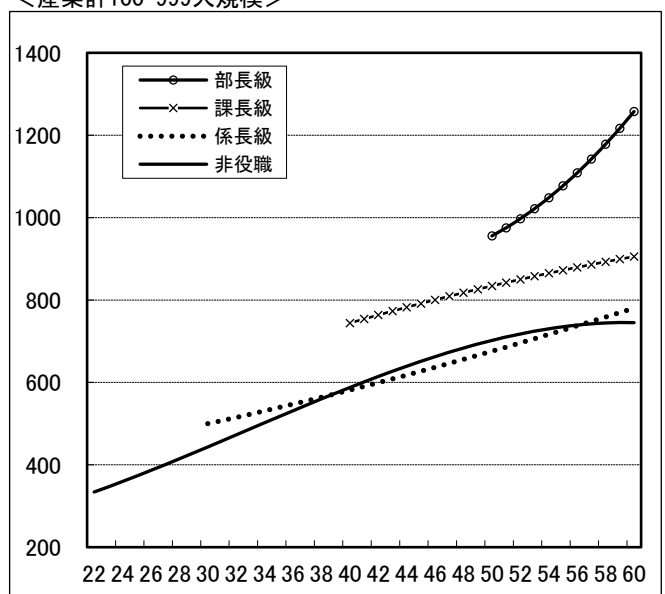
非役職者と管理職の賃金差は拡大傾向にあることは前節で指摘したとおりである。では生涯役職に就かなかった者と、課長、部長に昇進した者との間にどの程度の賃金差があるのだろうか。その疑問に答えるため、以下では男性大卒者について、①生涯非役職、②30歳で係長、40歳で課長昇進、③30歳で係長、40歳で課長、50歳で部長昇進の3つのモデルを設定し、1000人以上規模と100-999人規模の2つについて生涯賃金を試算している。賃金の範囲としては、所定内賃金その他、一時金と超勤手当まで含めている。それぞれの賃金カーブは上段グラフのとおりであり、生涯賃金額は横棒グラフと下段表で示している。

生涯賃金額は1000人以上規模では①2億7390万円、②3億1280万円、③3億4350万円で、指数比は100対114.2対125.4である。100-999人規模の指数比は、100対109.4対119.1で、1000人以上規模の方がほぼ5ポイント大きな役職間格差となっている。1000人以上規模と100-999人規模の規模間格差は、①11.8、②16.7、③17.7で、役職昇進の方が大きな差となっている。

19図 男性大卒者の昇進モデル別生涯賃金  
 <産業計1000人以上規模>



<産業計100-999人規模>



	単位:10万円				指数	単位:10万円				指数
	所定内	賞与	超勤	計		所定内	賞与	超勤	計	
役職昇進なし	1826	706	206	2739	100.0	1672	588	189	2450	100.0
昇進モデル1	2206	815	106	3128	114.2	1922	663	96	2681	109.4
昇進モデル2	2402	921	103	3435	125.4	2079	743	93	2917	119.1

「昇進モデル1」は、30歳で係長、40歳で課長に昇進

「昇進モデル2」は、30歳で係長、40歳で課長、50歳で部長に昇進



## 21 雇用形態別の賃金カーブ

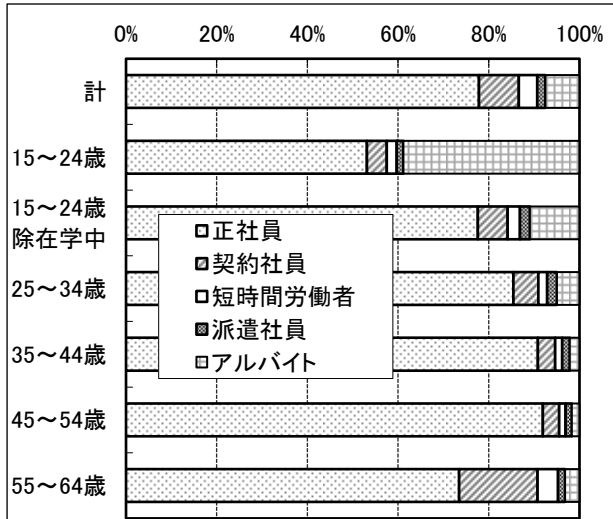
21-1 図は労働力調査から2020年の年齢階層別の雇用形態別構成比をみたグラフである。正社員比率に着目すると、男性では25-34歳85%、35-44歳91%、45-54歳92%、55-64歳74%、女性では25-34歳64%、35-44歳50%、45-54歳43%、55-64歳33%となっている。

21-2 図は男女別に正社員、派遣社員、契約社員、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。短時間労働者については2020年と2019年の2つを書き入れているが、それは2020年版賃金センサスでは、集計方法の変更に伴い短時間労働者時給集計値が急上昇していることによる。これについては「賃金レポート（本冊）」の「巻末・参考8」を参照願いたい。雇用形態別の賃金をテーマとする本節では、2020年の細点線ではなく2019年の太点線に着目する。図では、男女とも全体的に「正社員－派遣社員－契約社員－短時間労働者」という序列が形成されていることが注目される。年齢とともに上昇する傾向がみられるのは正社員に限られ、他は25歳以降の年齢でフラットな形状となっている。

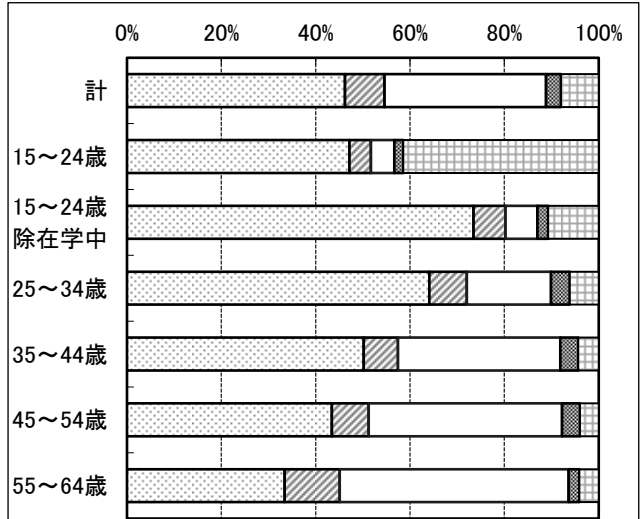
21-1図 年齢階層別の雇用形態別比率

労働力調査

<男性>



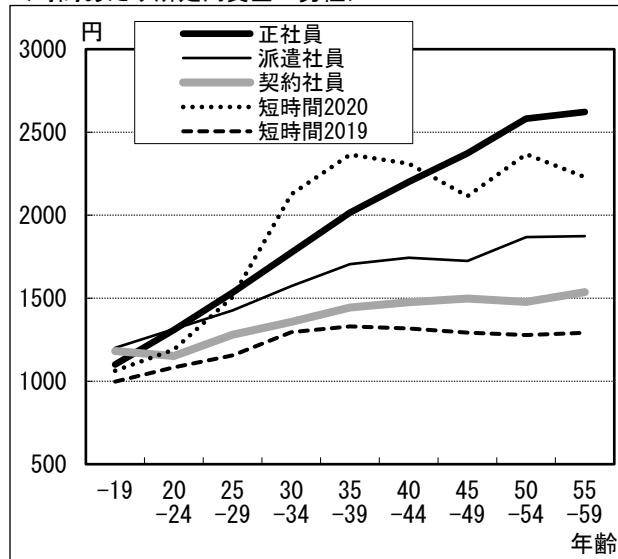
<女性>



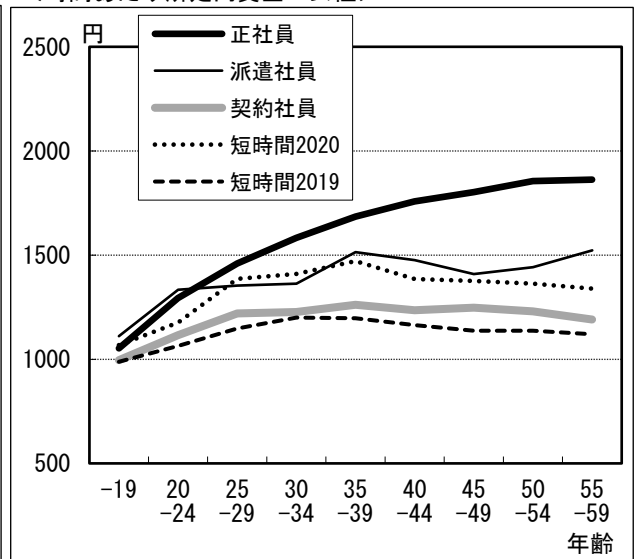
21-2図 雇用形態別の時間賃金カーブ

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>





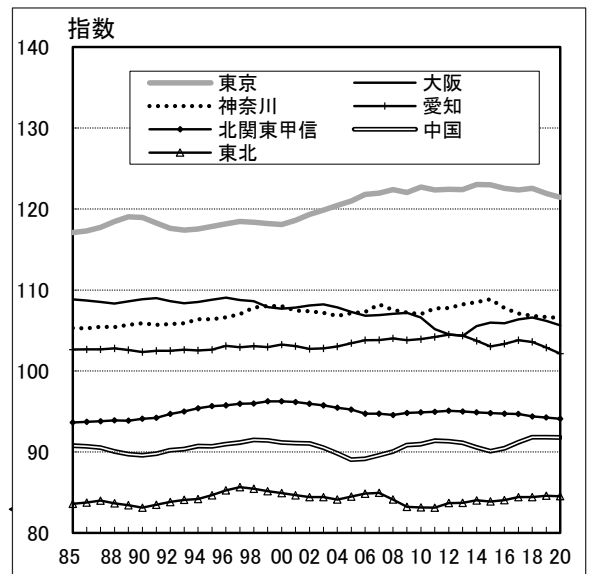
## 22 地域別の賃金

22-1 図は、1985年以降の8地域の賃金ポジション推移である。各年の産業計規模計男性について、全国計を100としたパーシェ式で算出している。折れ線の上下動は総体的なポジションの上下動を示し、絶対的水準の上下動を示すものではない。全体的な傾向としては、2000年まで横ばいでポジションの大きな変化はないが、2000年以降地域差拡大傾向が始まり、東京突出の傾向が強まり、2010年以降は大阪、神奈川、愛知がポジションを下げている。

22-2 図は、全都道府県について1990年代と2010年代のポジションを対比した散布図である。ヨコ軸は1991年から2000年まで10年間のパーシェ指数を平均した値、タテ軸は2011年から2020年までの指数平均値である。座標(75,75)と(120,120)を結ぶナナメ線を引いているが、この線よりも下方にあれば90年代の方が高く、上方にあれば2010年代の方が高いことを意味する。上方に位置し、90年代よりポジションを上げたのは東京、神奈川、栃木、愛知、三重、中国5県、九州7県である。下方に位置しポジションを下げたのは、近畿6府県、千葉、埼玉、北海道、東北、徳島を除く四国である。もっとも上げ幅が大きかったのは東京の4.6ポイント、下げ幅が大きかったのは奈良の4.5ポイントで埼玉と大阪がそれに次いでいる。

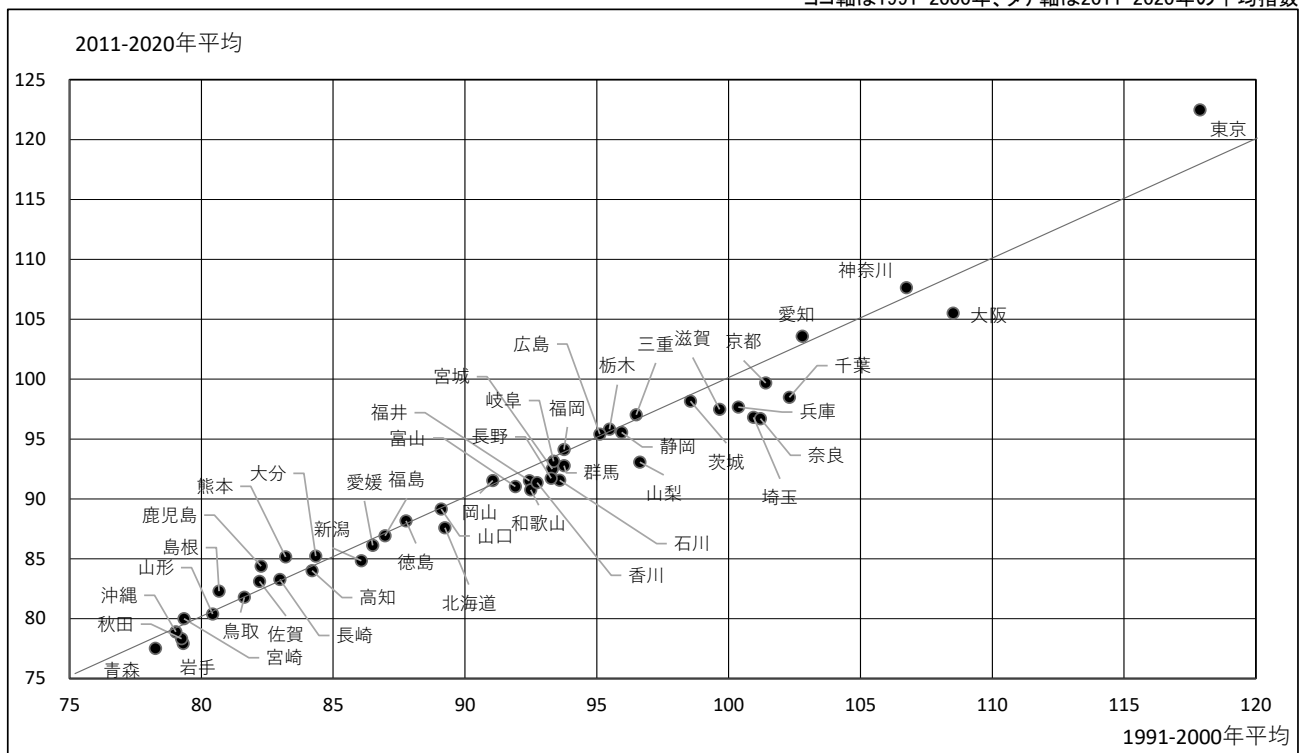
22-1 図 8地域の賃金ポジションの推移

男性産業計所定内賃金・各年の全国計規模計=100



22-2 図 都道府県別の賃金ポジション 1990年代と2010年代

男性産業計規模計について全国平均を100としたパーシェ指数  
ヨコ軸は1991-2000年、タテ軸は2011-2020年の平均指数



## 23 外国人労働者の構成と賃金

23-1 図は外国人労働者数の推移である（厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」）。2020年の総数は172万4328名である。この調査では、「特別永住者（戦前から日本に居住する朝鮮半島、台湾出身者で30万4430名）」を外国人として扱っていないので、総数には含まれていない。労働者総数の推移は、タテ棒・右目盛で示されている。雇用状況届の提出が義務化された2008年は約49万人で、2020年までの12年間に3.5倍に増大したことになる。5本の左目盛・折れ線は、居住資格別の被雇用者数推移である。「永住者」は、日本に原則10年以上居住し、素行善良で、安定した生活が見込まれる等の一定の要件を満たす者に与えられ、「定住者」は日系3世とその家族である。「専門的・技術的分野」は本来、高度な知識・技術を備えて就労目的で来日する外国人（大学教授やプロスポーツ選手）に付与される資格であるが、現在では大学での専攻分野に関連したホワイトカラー職種に就いた者にも広く与えられており、仕事に就いている限り在留が可能である。日本の外国人労働者についての政策スタンスは、「専門的・技術的な能力を持つ外国人は積極的受入、単純労働者受入は慎重」というものであるが、その積極的受入組が「専門的・技術的な能力を持つ外国人」である。

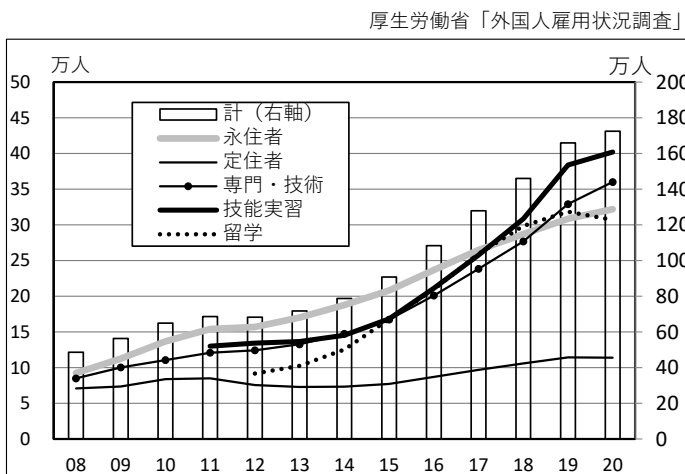
製造業、建設業、農業、漁業の「単純業務」を担うのが「技能実習生」である。「単純労働者の移民は受け入れない」というのが基本政策であるから、目的は「開発途上国への技能・技術の移転」とされ、「就労」ではなく「実習」とされる。出身国の「送り出し機関」と日本の「受入機関」を通じて勤務先が決まる。「留学」は、日本語学校などに籍を置きながら、アルバイトに励むケースで、飲食店やコンビニでは不可欠の労働力となっている。就労は週28時間までとされている。

23-2 図は外国人労働者の所定内賃金水準である。「専門・技術」の賃金は、勤続5年以上で大卒正社員を上回る水準となっている。「永住者・定住者」は大卒正社員よりもかなり低い水準である。技能実習生は正社員以外より低く、高卒採用給をも下回る水準である。専門・技術と技能実習生の主な出身国は23表のとおりで、合計ではベトナムが最多である。

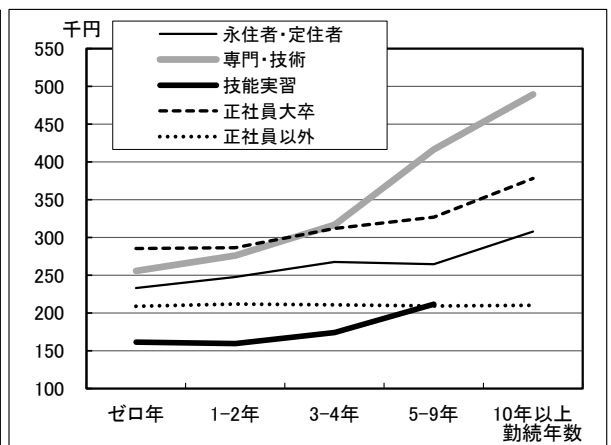
23表 外国人労働者の出身国ランキング

順位	専門・技術		技能実習者			
	人員	比率	総数	人員	比率	
	総数	411,938	100.0%	総数	378,200	100.0%
1	中国	138,427	33.6%	ベトナム	208,879	55.2%
2	ベトナム	65,480	15.9%	中国	63,741	16.9%
3	韓国	33,439	8.1%	インドネシア	34,459	9.1%
4	ネパール	30,125	7.3%	フィリピン	31,648	8.4%
5	米国	18,551	4.5%	ミャンマー	13,963	3.7%
6	インド	17,339	4.2%	タイ	10,735	2.8%
7	台湾	15,904	3.9%	カンボジア	9,970	2.6%
8	フィリピン	12,905	3.1%	モンゴル	2,310	0.6%
9	スリランカ	8,690	2.1%	スリランカ	839	0.2%
10	タイ	5,477	1.3%	ラオス	521	0.1%

23-1図 在留資格別の外国人労働者数推移



23-2図 外国人労働者の勤続年数別所定内賃金



連合・賃金レポート2021 <サマリー版>

---

- |        |   |
|--------|---|
| ■発行日   | 2021年10月  |
| ■企画・編集 | 日本労働組合総連合会（連合）<br>労働条件局<br>〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11<br>TEL:03-5295-0517 FAX:03-5295-0545<br><a href="http://www.jtuc-rengo.or.jp">http://www.jtuc-rengo.or.jp</a> |
| ■印刷    | (株)コンポーズ・ユニ<br>〒108-0073 東京都港区三田 1-10-3<br>電機連合会館 2F<br>TEL:03-3456-1541 FAX:03-3798-3303   |
-

