

RENGO WAGE REPORT

連合・賃金レポート2020

＜サマリー版＞

2020年10月

 日本労働組合総連合会

「連合・賃金レポート2020 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、本冊に加えサマリー版も発行してきましたが、2018年からは、本冊とサマリー版を隔年発行に変更致しました。本年は「連合・賃金レポート2020 サマリー版」をお届けします。

本「サマリー版」作成にあたっては、厚生労働省が2020年3月31日に公表した「令和元年賃金構造基本統計調査」（2019年6月分の賃金等を調査）を分析しました。

米中貿易摩擦等によるグローバル経済の環境変化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞や雇用情勢の悪化等により、日本経済は大変厳しい局面を迎えています。そうした今こそ、「感染症対策と日本経済の自律的成長」と「社会の持続性」の実現に向け、社会基盤を支える中小企業や有期・短時間・契約等労働者の賃金を「働きの価値に見合った水準¹」とするため、「分配構造の転換につながり得る賃上げ」に取り組む必要があります。その中においては、「賃金水準の追求」が重要なテーマとなります。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。加えて本年は、1節において「賃金動向の国際比較」を示し、世界の先進国のなかで日本のみが賃金水準の長期低迷に陥っている実態も明らかにしました。

なお、例年、本冊に掲載している集計表、資料編等のデータは、最新の数値に更新の上、11月初旬に連合ホームページの「2021 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。

2020年10月末日
連合 総合政策推進局長
富田 珠代

¹ 賃金の「働きの価値に見合った水準」とは、経験・技能・個人に備わった能力などに見合った賃金水準のこと。企業規模や雇用形態、男女間で違いが生じないことを共通の認識とする。

< 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
平均年齢が下がっている産業では、個別賃金はほぼ横ばいです。
- 5 2013年までと2014年以降の賃金上昇率
2013年までに大幅に低下した産業は、2014年以降大幅に上昇しています。
- 6 所定内賃金ランキング
トップ5は航空、証券、電気業、総合商社、放送業でした。
- 7 産業別賃金ポジションの推移
小売業と銀行業はポジションを下げています。
- 8 企業規模間賃金格差の推移
製造業は拡大傾向ですが、小売業は縮小傾向です。
- 9 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。
- 10 標準労働者の賃金カーブ
20年前と比べると、35歳までは同水準、30歳後半以降水準低下です。
- 11 生涯賃金ランキング
一時金も含めて計算してみました。
- 12 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。
- 13 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。
- 14 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。
- 15 「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。
- 16 男女別の賃金分散推移
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ポイントです。
- 18 役職昇進の状況
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 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－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
「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 地域別の一般対短時間労働者の時給比較
短時間労働者の時給は東京では一般の59%ですが、35県では70%以上です。

- 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 連合ホームページに掲載している「連合・賃金レポート付属表」と「資料編」では、本冊子では記載できなかった詳細なデータを掲載しています。あわせての活用をお願いいたします。

1 賃金動向の国際比較

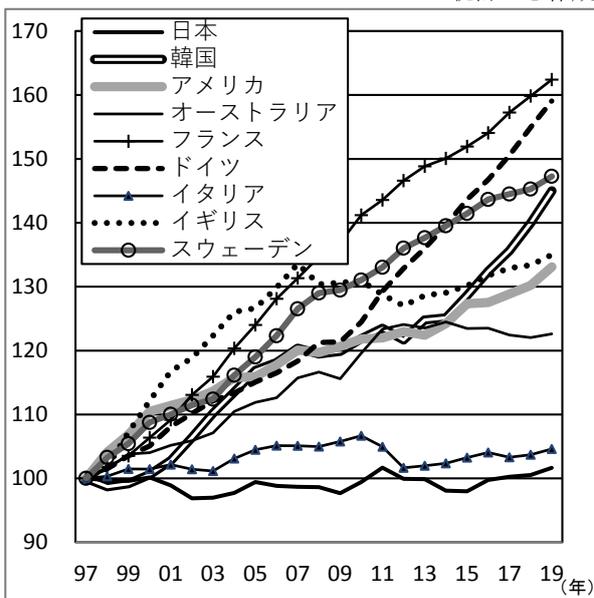
日本の賃金水準は1997年にピークを迎え、翌1998年から「賃金デフレ」といわれる環境のなかで、長期の停滞を余儀なくされている。では諸外国の賃金もそうだったのか。そうではない。諸外国の賃金水準は上昇を続けたのであり、日本の賃金のみ取り残されてきたのである。

1-1図は「データブック国際労働比較2019」（労働政策研究・研修機構編）所収のデータをグラフ化したものである。5カ国の製造業時間あたり賃金について、上段は名目水準、中段は為替レート換算値、下段は購買力平価換算値（※）の推移を示している。名目水準は日本のみ停滞、他の4カ国は12年間に30%を上回る上昇である。中段図と下段図は各年の日本を100とした比較指数であるが、いずれも日本が取り残される図となっている。たとえば購買力平価のドイツと日本の差は、2005年は50ポイントだったものが2019年には78ポイントにまで拡大している。アメリカとの差は21ポイントから33ポイントである。1-2図はOECDが集約している各国年間給与の1997年から2019年までの上昇推移をグラフ化したものである。9カ国の比較であるが、日本とイタリアは停滞、他の7カ国は上昇という図になっている。フランス、ドイツが50%以上の伸びで、スウェーデン、韓国もそれに次ぐ急上昇である。

※「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。

1-2図 実質年収の国別上昇推移

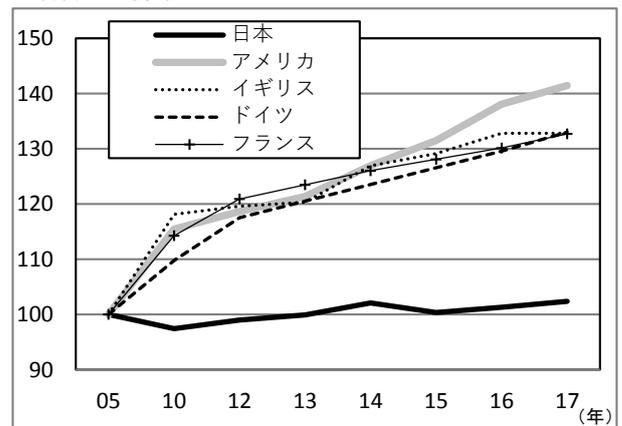
OECD統計から作成



1-1図 製造業時間賃金の国際比較

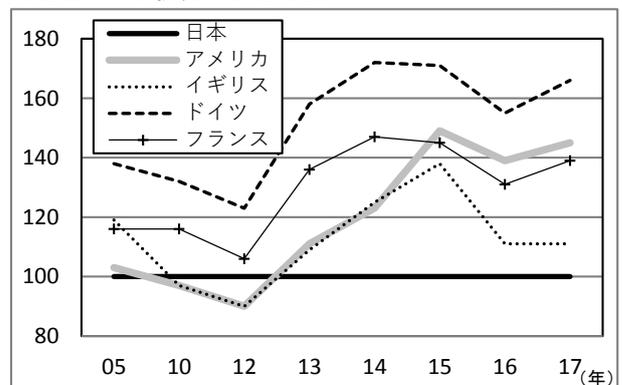
<名目の上昇率>

2005年=100



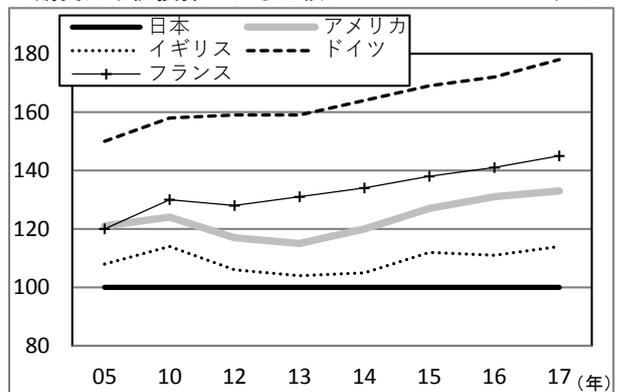
<為替レート換算による比較>

日本=100



<購買力平価換算による比較>

日本=100



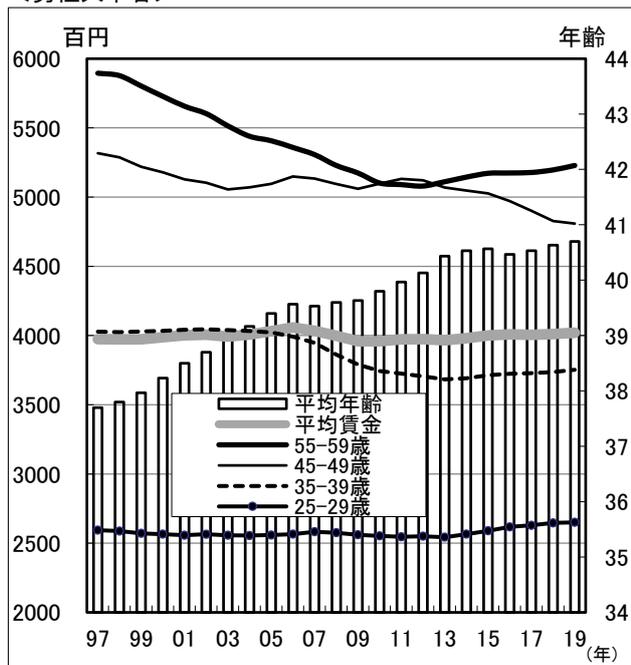
2 平均賃金と個別賃金

賃金の問題を考えるにあたって第一の注意事項は、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図で説明しよう。男女大卒者について1997年から2019年まで22年間の賃金推移を追ったグラフで（産業計規模計、所定内賃金）、5本の折れ線は4つの年齢階層ごとの賃金と全年齢階層の平均賃金、白のタテ棒は平均年齢を示している。左図の男性からみていくと、5本の折れ線のうち平均賃金と25-29歳層はほぼ横ばい、35歳以上の3階層は下降線を描いていることを読み取ることができる。22年間の変化率を計算してみると、平均賃金1.2%、25-29歳層が2.2%の上昇に対して、35-39歳層は6.9%、45-49歳層は9.6%、55-59歳層は11.3%の下降である。右図の女性大卒者でも男性と同じく、平均賃金と25-29歳層のみ上昇、他階層は下降となっている。変化率は、平均賃金は7.6%、25-29歳層は4.1%の上昇に対し、35-39歳層は10.2%、45-49歳層は8.6%、55-59歳層は18.1%の下降である。

25-29歳層を除いた大半の階層で賃金は下降しているのに、全体の平均値はなぜ上昇しているのか。それはこの22年間に高齢化が進んで高賃金の中堅・高齢層のウエイトが増大し、平均賃金が押し上げられたことによる。男性の平均年齢は37.7歳から40.7歳へ3.0歳上昇、女性では31.1歳から35.3歳へ4.3歳の上昇である。

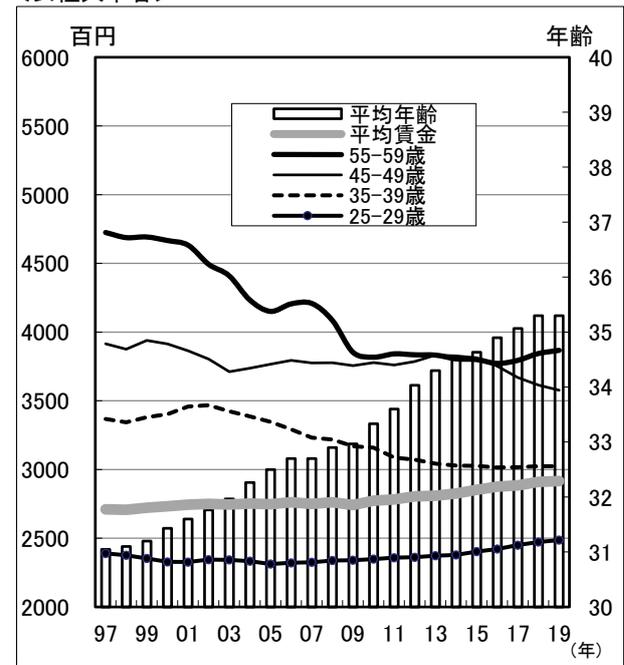
ではこの22年間に大卒者賃金は上昇したと考えるべきか、あるいは下降したと考えるべきなのか。給与総額を重視するマクロ経済的な視点、あるいはコストとして賃金を考える経営的視点からすれば、「平均賃金が増大しているのだから賃金水準は上昇」と認識されることになる。しかし生活者の視点に立つのなら、ほとんどのライフステージの賃金が低下しているのであるから、「賃金水準は低下」という見解となる。本冊子の基本的なスタンスは当然後者である。平均賃金の動向を無視することはできないが、たとえば「大卒30歳台後半」のように条件を特定したうえで賃金の動きを見る、つまり「個別賃金」視点に立って昨今の賃金の動向を見ていくことにしたい。

2図 年齢階層別賃金と平均賃金、平均年齢の推移
＜男性大卒者＞



産業計規模計

＜女性大卒者＞



3 平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる

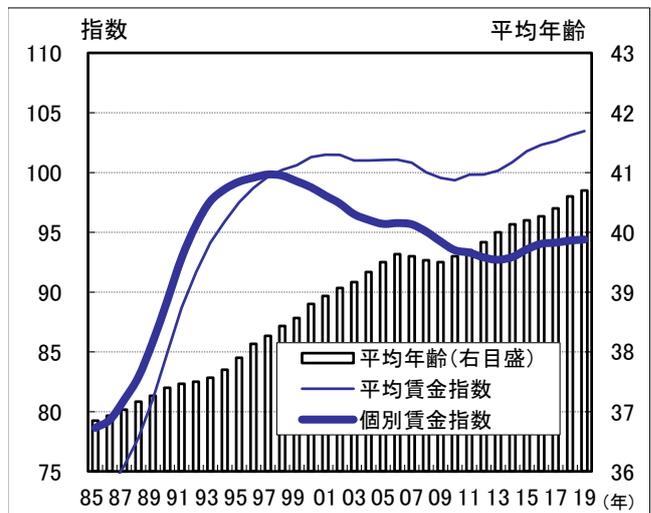
「平均賃金、個別賃金、平均年齢」の三題漸を続ける。「個別賃金重視」とはとっても「個別賃金」は幾通りもあり、ひとつの数字にどうやって集約して比較作業を行うのが問題であるが、本冊子では「パーシェ式」という方法でそれを行っている。具体的には、性、学歴、年齢階層、勤続年数階層ごとに比較を行い、階層別人員ウエイトを加味した計算を行って比較指数を算出する。いわば「個別賃金比較結果の総合値」ともいうべき方法である。3-1図の太線は、各年の階層別賃金を1997年のそれと比較し、各年の階層別人員ウエイトを乗じて総合的な比較指数を求めた結果である。2019年の指数は94.6であるから5.4ポイントの低下、一方平均賃金は103.7で、3.7ポイントの上昇である。つまり一人あたり賃金原資を3.7ポイント増大させたのに、個別賃金は5.4ポイント下がってしまったということになる。両者の間にある9.1ポイントのギャップは、高齢化（平均年齢は22年間に36.8歳から40.8歳へ4.0歳上昇）や高学歴化に対応するためのコスト増が原因である。

3-1図は産業計についてであるが、産業によってその様相は異なる。3-2図ではタテ軸に1997年から2019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(-12,-12)と(4,4)を結ぶナメ線を引いているが、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。右下方に位置するのは5産業にとどまり、大多数は左上方にプロットされている。次節では特徴的な動きをした6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

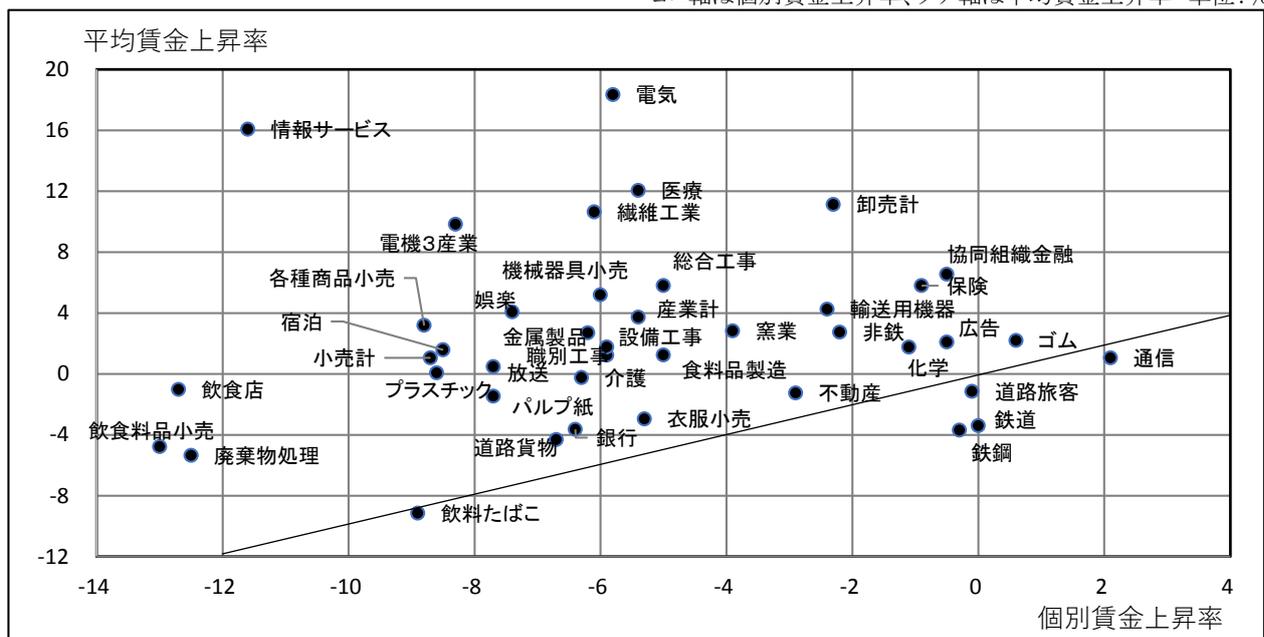
<産業計規模計>

指数は1997年=100



3-2図 1997年から2019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:%

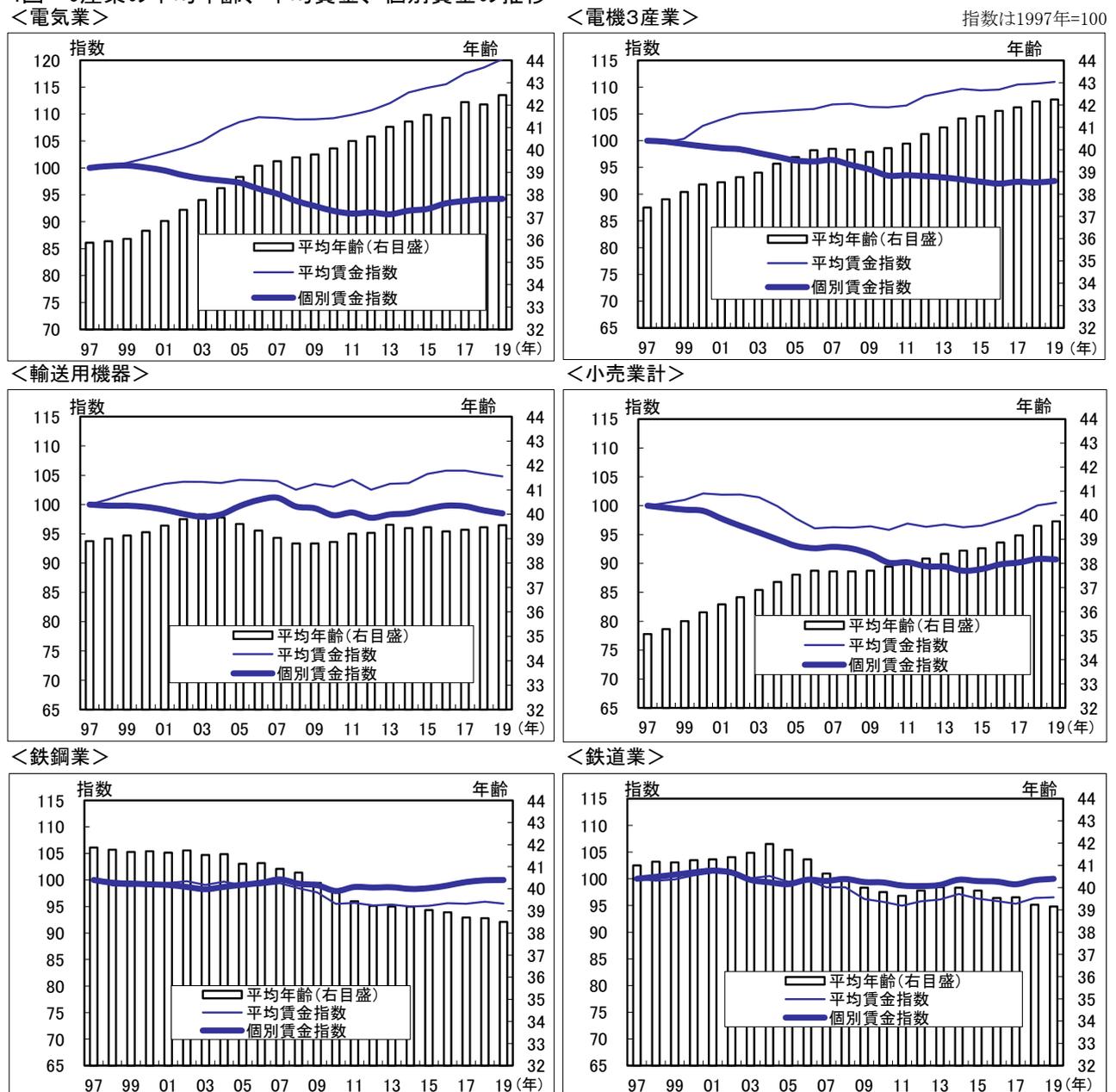


※ 平均賃金推移と個別賃金推移は付属表の4-2表、4-3表。平均年齢推移は1-7表を参照。

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。上段の電気業と電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器を合算）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産業では22年間で一人あたり賃金原資を9.8%増大させたにもかかわらず、個別賃金は8.3%低下している。中段の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賃金原資の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。いずれも賃金原資を節減させながら、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年から賃金原資を4.7%節減しながら、個別賃金の低下幅はわずかに0.3%である。

4図 6産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移



※ 各産業の平均賃金推移と個別賃金推移は付属表の4-2表、4-3表。平均年齢推移は1-7表を参照。

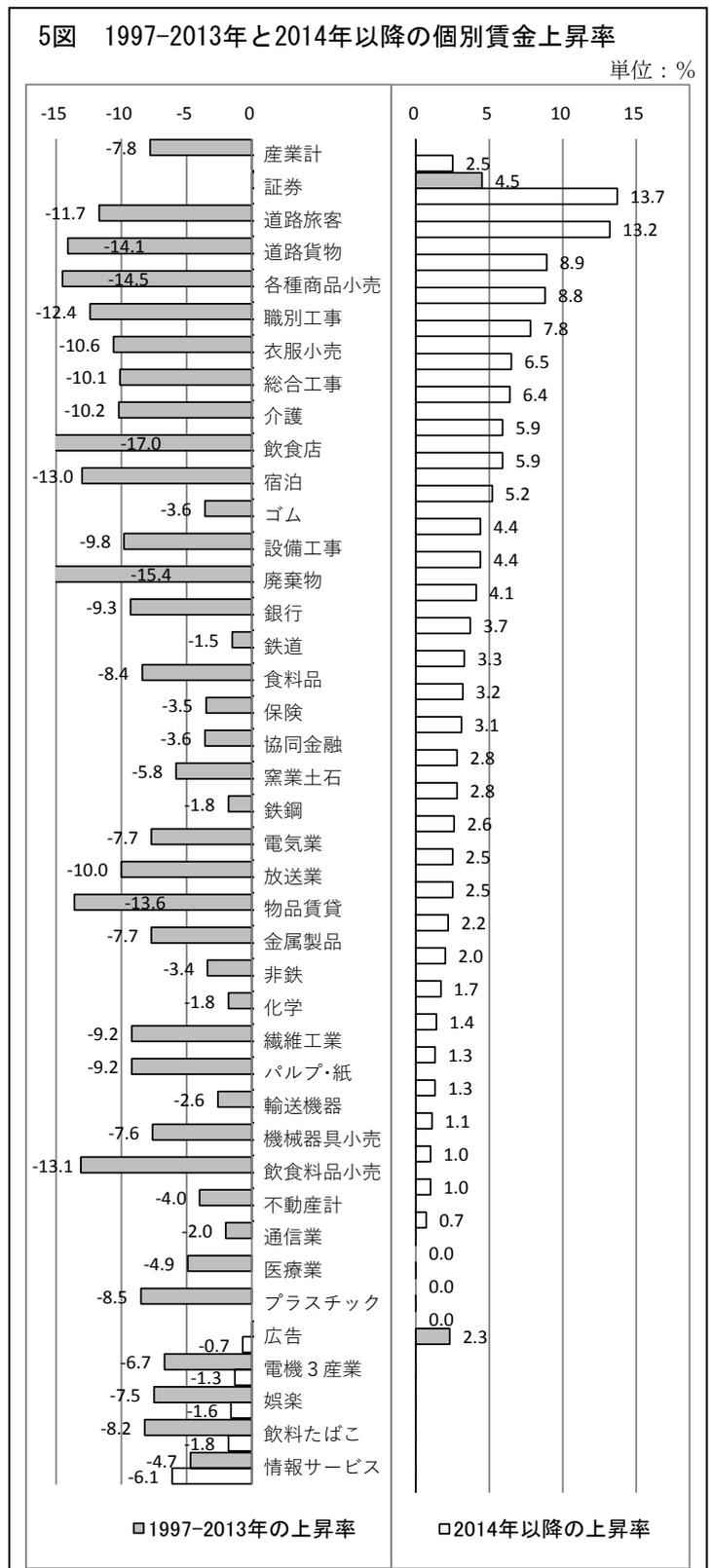
5 2013年までと2014年以降の賃金上昇率

日本の個別賃金水準は、1980年台に急上昇、90年台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2019年までの22年間で、2013年までの第1期と2014年以降2019年までの第2期の二つに区分して、それぞれの個別賃金上昇率を産業別に計測した結果が5図である。第1期の上昇率はグレーの横棒、第2期は白横棒で表示している。第1期の上昇率はほとんどマイナスなので、グレーの横棒は左(マイナス)方向に伸びている。第2期の白横棒の大半は右方向に伸びている。上端の産業計以外の産業は、白横棒の長さ順に並び替えている。

ほとんどの産業は第1期に低下、第2期に上昇しているが、例外も存在する。証券は第1期第2期ともに上昇、しかも第2期は13.7%の最高上昇率を記録している。広告業は第1期に上昇、第2期に低下という他産業とは逆の傾向を示している。

最下段に位置する4産業(電機3産業、娯楽、飲料・たばこ製造業、情報サービス業)にも注目しておきたい。第1期のマイナスに加え、第2期もマイナスの上昇率となっている。例えば電機3産業は、第1期に6.7%のマイナス、第2期も1.3%のマイナスであり、情報サービス業は第1期4.7%、第2期6.1%のマイナスである。

第1期に10%を超える大幅水準低下を記録した産業に着目してみると、道路運輸や小売業、飲食店、宿泊、介護などサービス関係の業種がほとんどであることが注目される。また建設関連も総合工事と職別工事が10%を超える低下である。そしてこれら大幅低下を経験した業種は、第2期に大幅上昇を記録する傾向がある。例えば道路旅客は13.2%、各種商品小売は8.8%の上昇である。例外は飲食料品小売業で第1期に13.1%低下しながら、第2期の上昇率は1.0%にとどまっている。



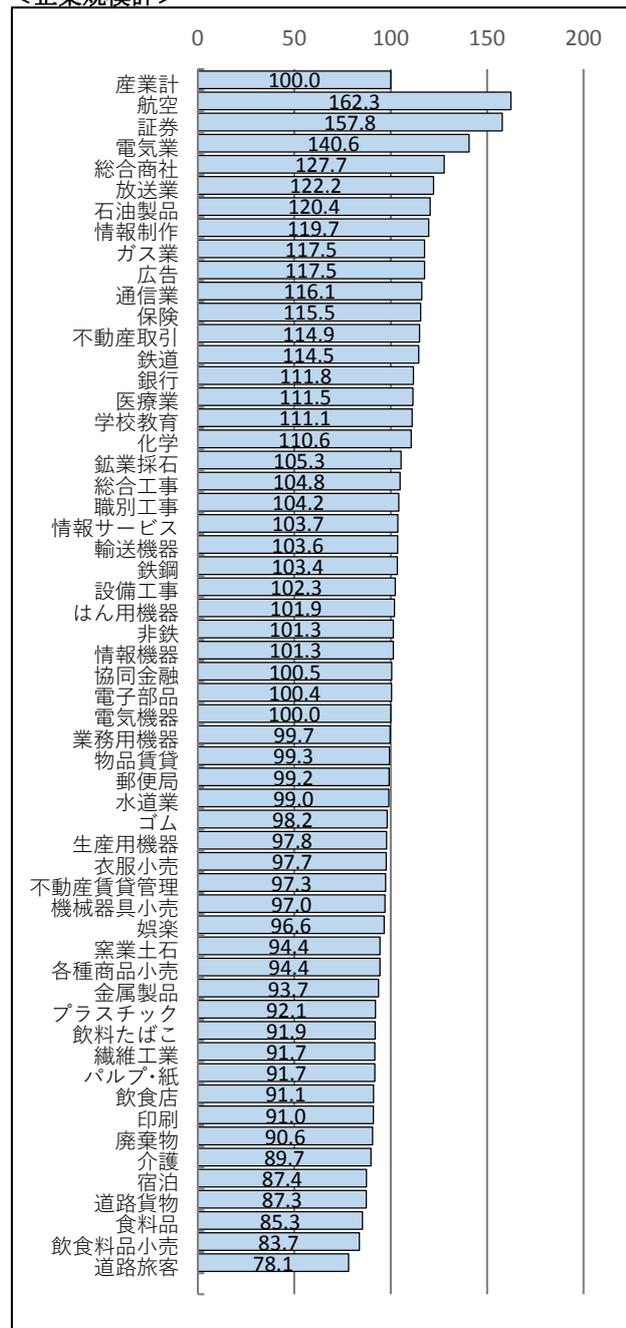
6 所定内賃金ランキング

6図はパーシェ式によって算出した2019年の個別賃金水準ランキング（所定内賃金）である。産業計規模計を100としたパーシェ式で計算しており、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）、電気業、総合商社（各種商品卸売業）、放送業で、下位5産業は道路旅客、飲食料品小売、食料品製造、宿泊、道路貨物である。一時金は算入していないが、11節では一時金を含んだ男女大卒者の生涯賃金ランキングを掲載しているの、あわせて参照願いたい。

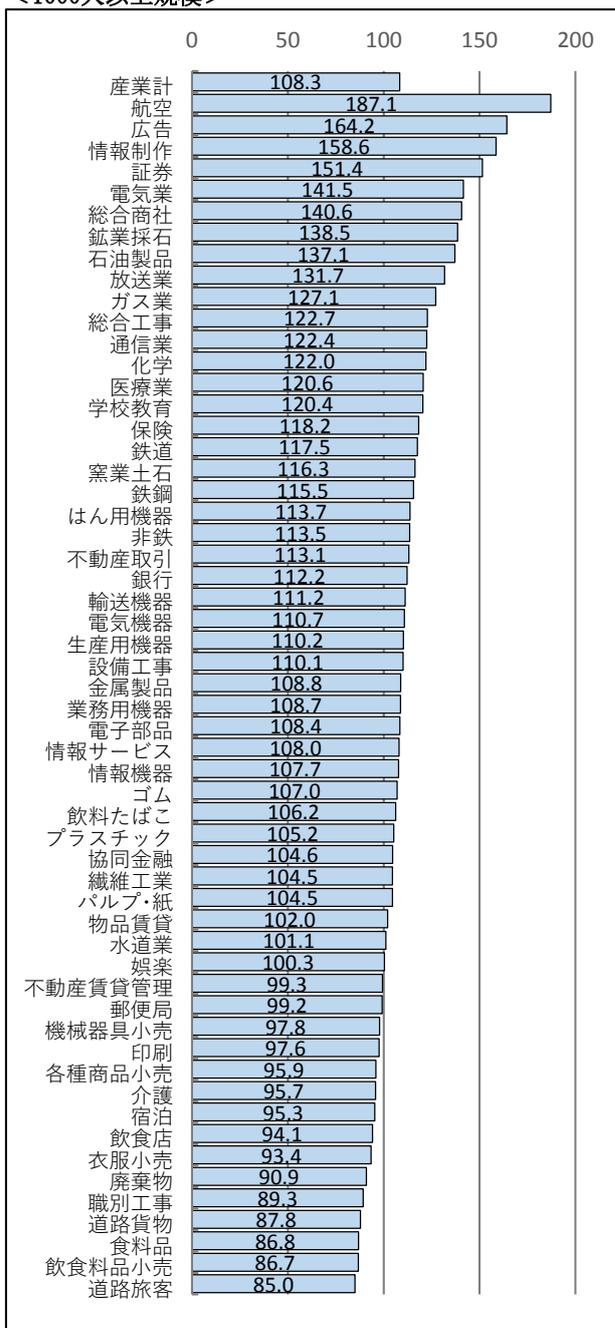
6図 2019年の産業別の賃金ランキング

性、学歴、年齢構成をコントロールしたパーシェ式によって算出。産業計規模計=100。

<企業規模計>



<1000人以上規模>



※ 本冊子 11 節では一時金も含めた生涯賃金のランキングを掲載している。

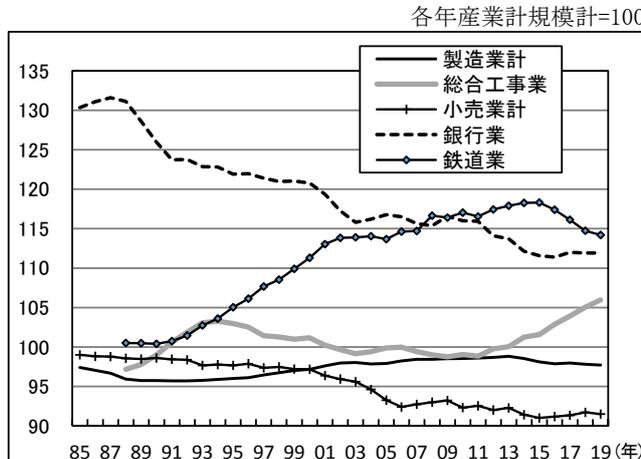
7 産業別賃金ポジションの推移

所定内賃金の産業別ポジション推移を追ったのが以下の3つのグラフである。3節から5節までは1997年水準を100としたパーシェ式であったが、ここでは各年の産業計水準を100として計算している。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。

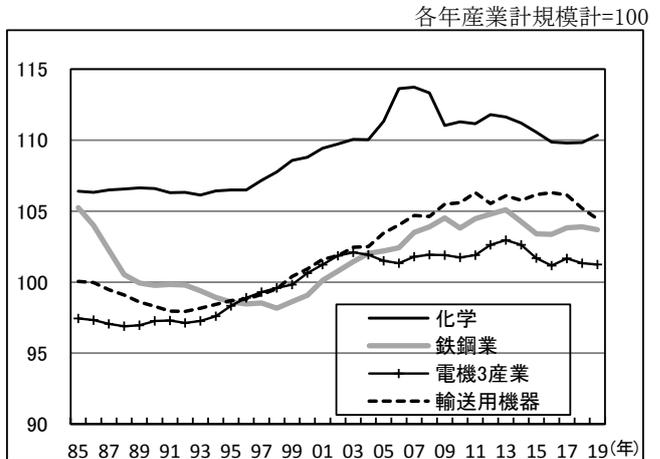
7-1図では小売業と銀行業のポジション低下が顕著である。総合工事業（ゼネコン）も低下傾向であったが、2012年以降上昇に転じている。7-2図は製造業の業種別グラフで、全体的に右上がりであるが電機3産業は2004年頃から横ばいとなっている。4図で平均年齢の低下に注目した鉄道業と鉄鋼業のポジションはともに上昇傾向である。

7-3図はタテ軸に2019年、ヨコ軸に1997年のポジション（産業計=100）をプロットした散布図である。座標(75,75)と(130,130)を結ぶ直線を引いているが、この線より左上方にあれば22年間にポジションが上昇、右下方に位置すればポジションが低下したことを意味する。

7-1図 5産業のポジション推移

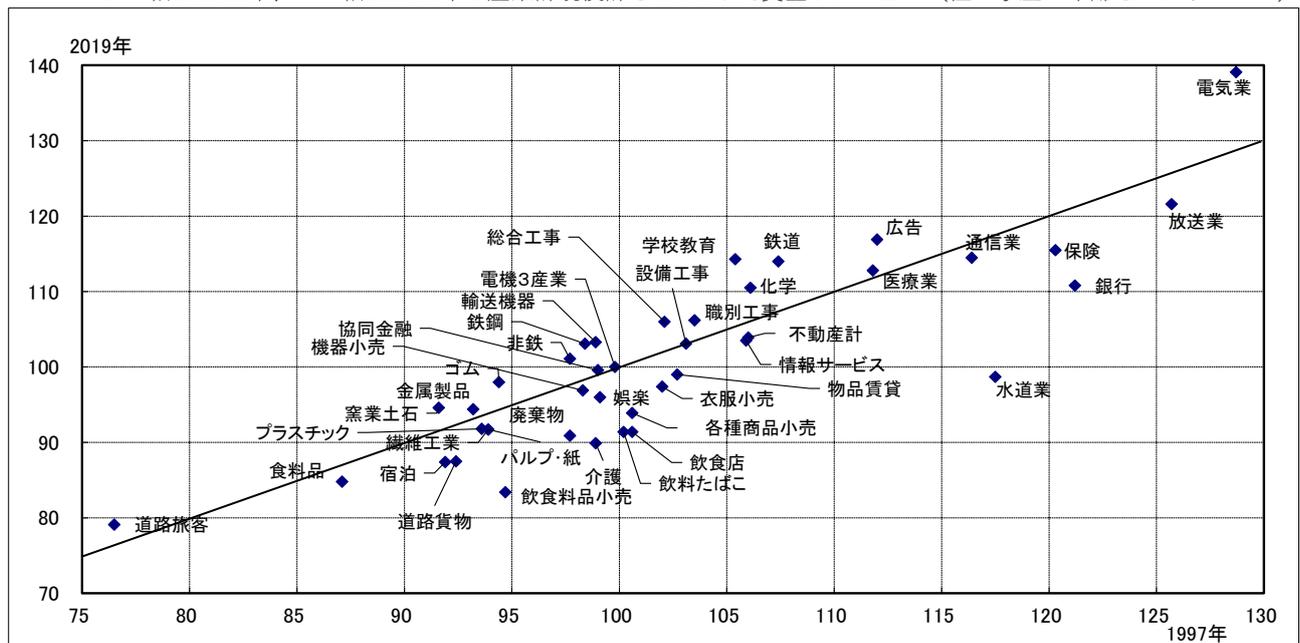


7-2図 製造業4業種のポジション推移



7-3図 1997年と2019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）



※ 付属表 2-1 表では所定内賃金、2-2 表では一時金、2-3 表では年間賃金のポジション推移を掲載している。

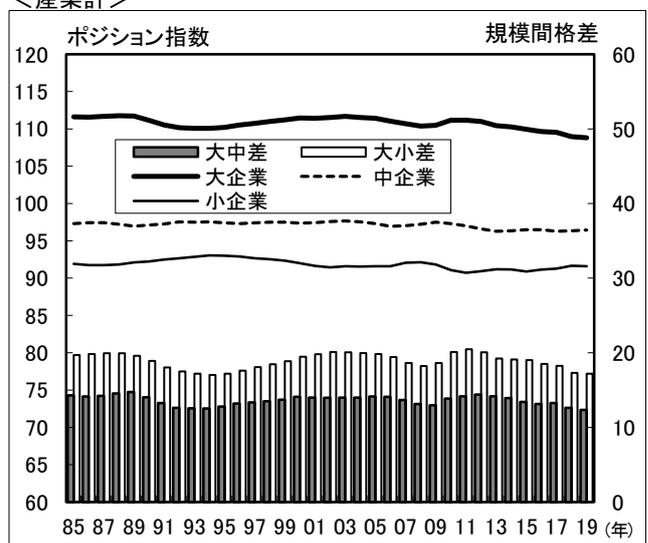
8 企業規模間賃金格差の推移

8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、2019年はそれぞれ108.0、96.7、92.3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（2019年は11.3）、白が大企業と小企業の差（2019年は15.7）である。産業計各規模の全体的な傾向は「横ばい」と言えそうである。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。

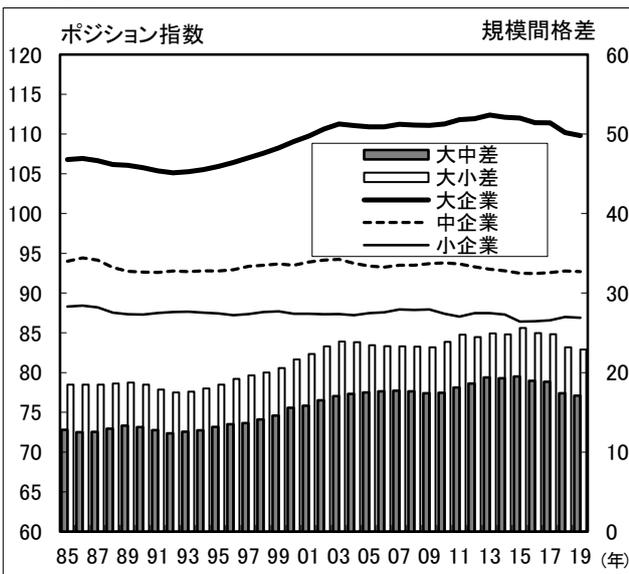
下段左図「製造業」に目を移すと、ここでははっきりとした規模間格差拡大傾向を読み取ることができ。格差拡大の時期は1995年から2004年にかけてであり、大企業と小企業の差は17.9から24.7へ6.8ポイント拡大している。大企業と中企業の差も4.9ポイントの拡大である。格差が拡大したのは、中小企業が下がったのではなく、大企業がポジションを上げたことが原因である。2005年以降の格差はほぼ横ばい状態である。他方、下段右図小売業では2000年まで大企業は右下がり、中小は横ばいで規模間格差は縮小傾向をたどる。2000年以降は中小も右下がりとなるが大企業もそれ以上にペースで下げ続けたため、規模間格差は縮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

8図 企業規模別ポジションと規模間格差の推移

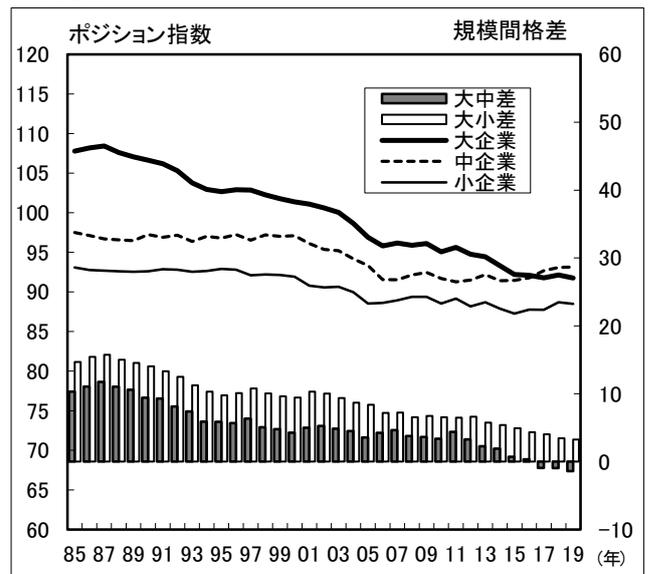
所定内賃金、パーシェ式で算出。各年の産業計規模計=100
<産業計>



<製造業>



<小売業>



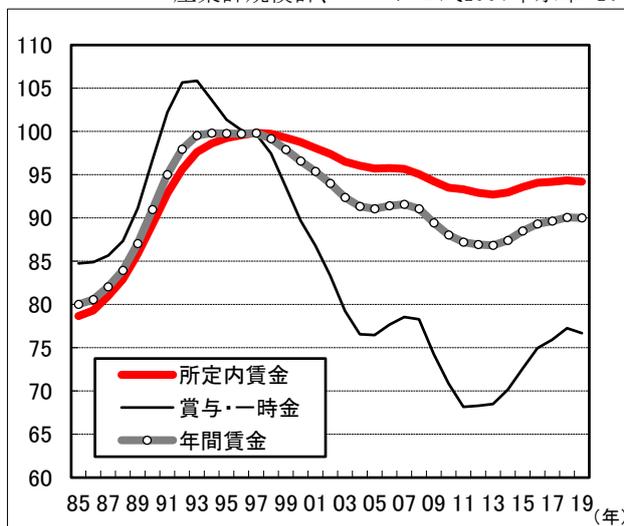
9 一時金の現状と推移

9-1図は所定内賃金、一時金、年間賃金（所定内賃金×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2019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。9-2図は2019年（2018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7.65ヵ月、最下位は飲食店1.43ヵ月である。

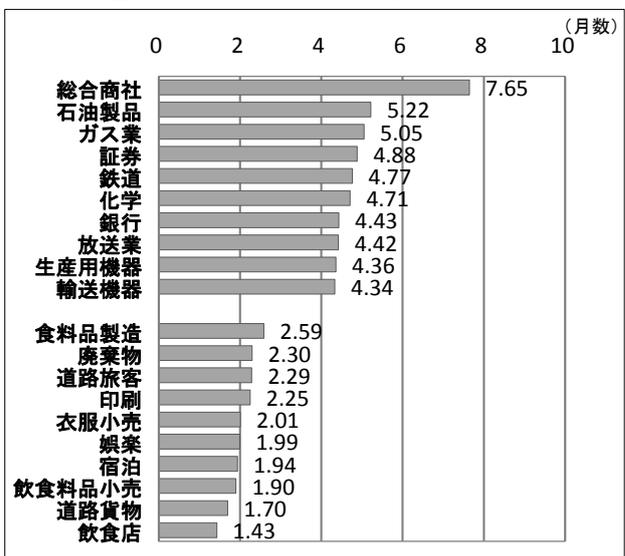
9-3左図で産業別の一時金支払い月数推移をみると、2000年までほぼ同一だった製造業と小売業が大きく乖離していく。2000年から2005年までの小売業の落ち込みは急速である。9-3右図企業規模別にみると3本の折れ線は右下がりの平行線を描いている。1000人以上は5ヵ月から4ヵ月、100～999人規模は4ヵ月から3ヵ月、10～99人規模は3ヵ月から2ヵ月と、いずれも2019年はピーク時よりも1ヵ月の低下である。

9-1図 一時金と年間賃金の水準推移

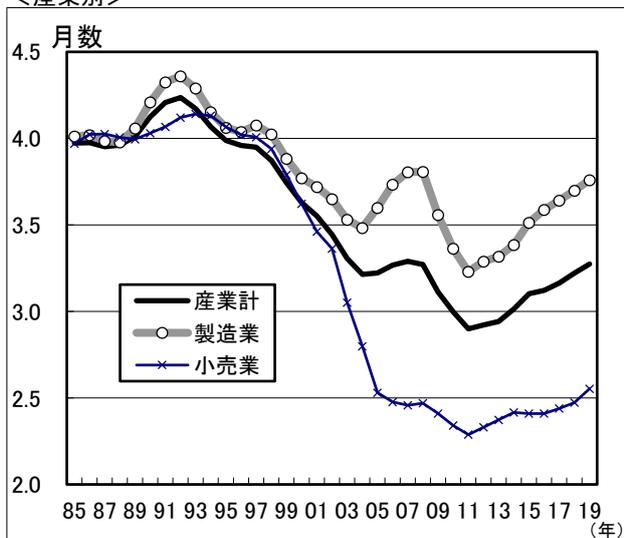
産業計規模計、パーシェ式1997年水準=100



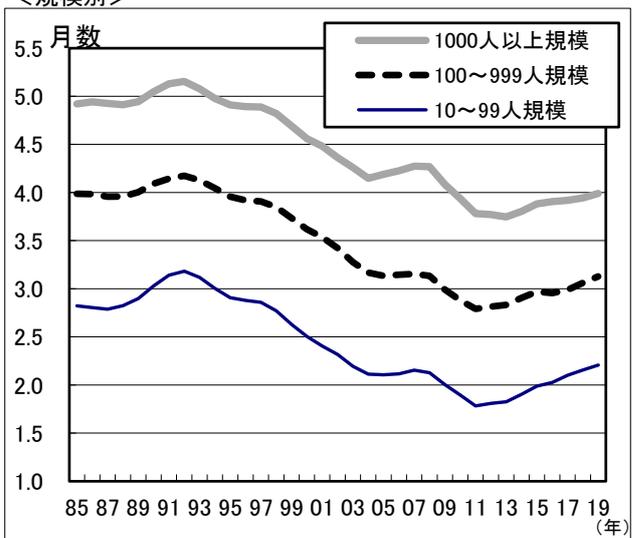
9-2図 産業別の一時金支払い月数



9-3図 平均一時金支払月数の推移
＜産業別＞



＜規模別＞



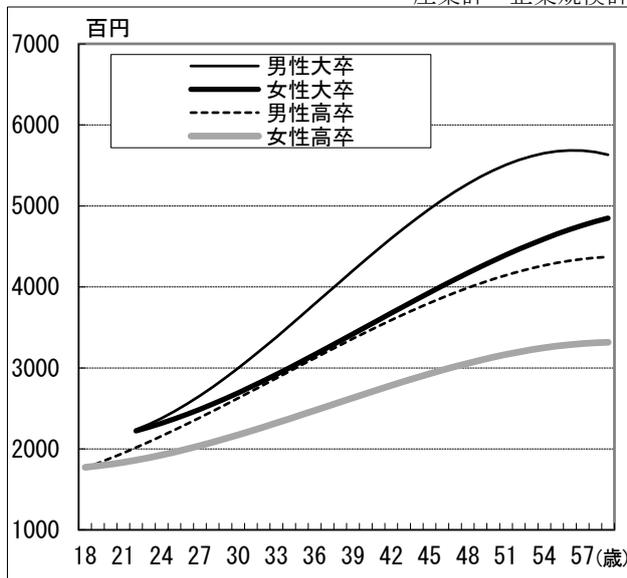
※ 支払い月数は、勤続ゼロ年者を除外した『平均一時金÷平均所定内賃金』の算式で計算している。

10 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し、なめらかな線で賃金カーブを描くことができる。それによって賃金カーブの特徴把握、比較作業が可能となる。10-1図は性学歴別、10-2図は企業規模別、10-3図は製造業職掌別の賃金カーブ対比図であり、①女性大卒者と男性高卒者の賃金は40歳まではほぼ同水準であること、②規模間の差は30歳以降次第に拡大していくこと、③20歳台で同水準だった製造業男性高卒者の職掌間の差は、30歳以降次第に拡大していくこと、などを読み取ることができる。また10-4図は男性大卒者の賃金カーブ推移を描いている。2019年のカーブを、10年前、20年前、30年前と対比しており、これによって①1989年から99年にかけて、すべての年齢で水準が上昇したこと、②1999年以降の20年間、30歳台半ばまでの年齢では賃金水準がほぼ同一であること、③40歳以降では水準が低下傾向にあること、などの変化を発見することができる。

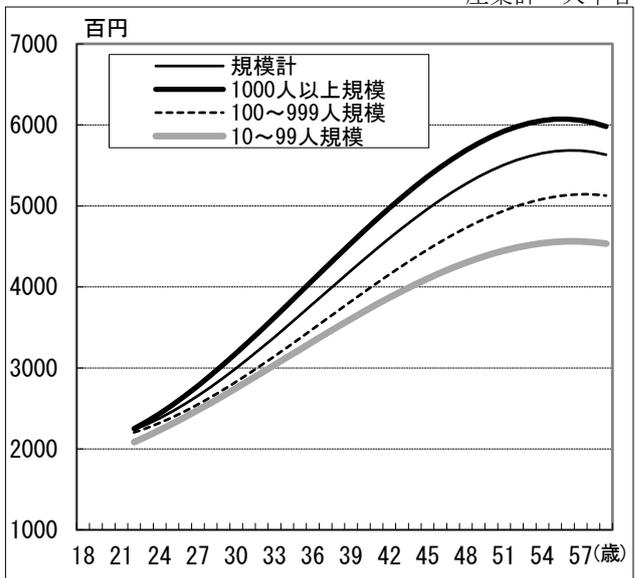
10-1図 性学歴別の標準者賃金カーブ

産業計・企業規模計



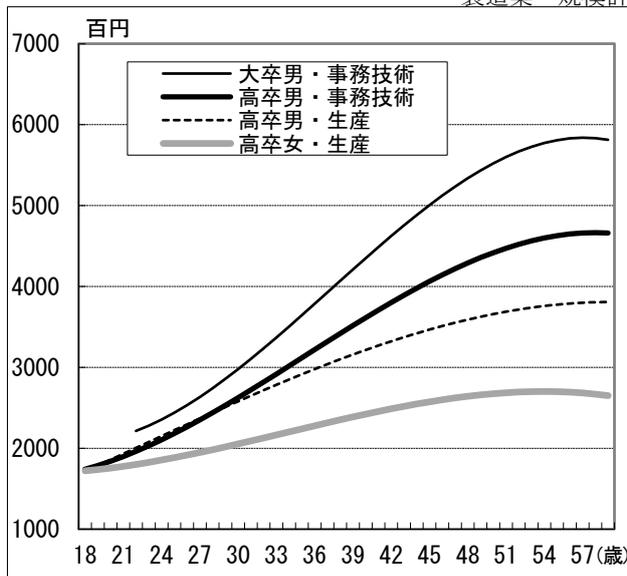
10-2図 企業規模別の標準者賃金カーブ

産業計・大卒者



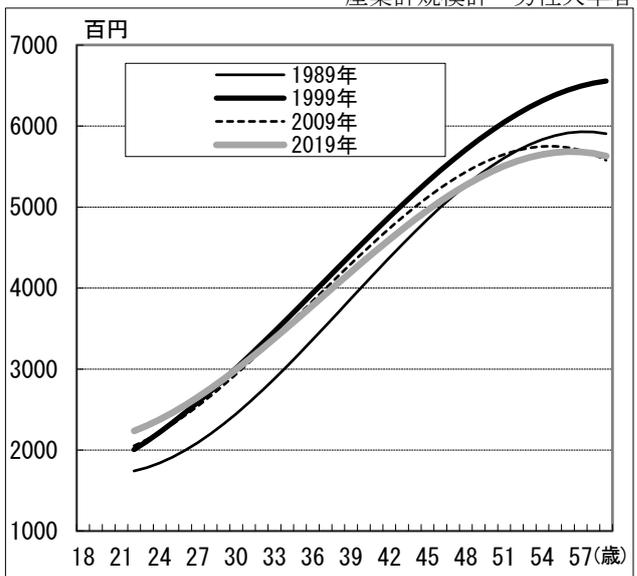
10-3図 製造業の職掌別の標準者賃金カーブ

製造業・規模計



10-4図 標準者賃金カーブの推移

産業計規模計・男性大卒者



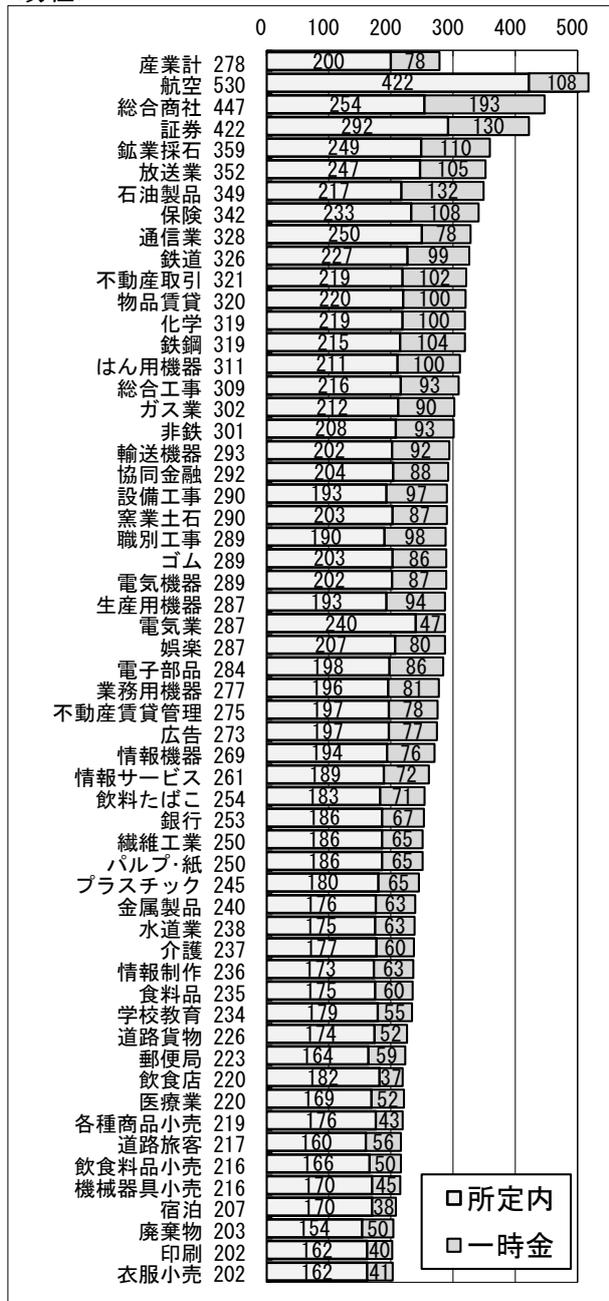
※ 付属表 5-1 表から 5-4 表で、男女の高卒者と大卒者の標準者賃金を掲載している。

11 生涯賃金ランキング

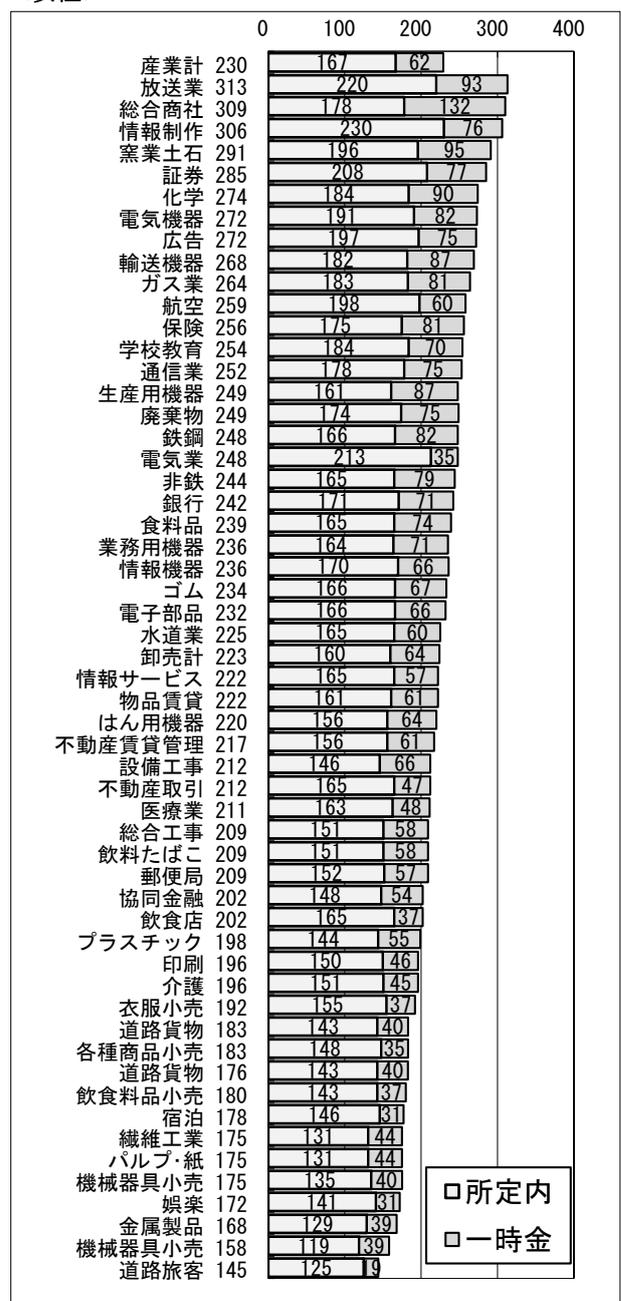
10節で紹介した回帰分析による1歳キザミ推計値を60歳まで足し上げると生涯賃金推計値となる。11図は各産業規模計の男女大卒者についての計算結果であり、所定内賃金と一時金の合計額である。男性の最上段産業計で3つの数字(単位百万円)が記されているが、278は生涯所定内と生涯一時金の合計額、200は生涯所定内、78は生涯一時金である。医療が低位に位置しているが、基礎データの制約で22歳入職者について集計しており、修学期間6年の医師、薬剤師が含まれていないことによるものである。男性トップは航空で5億3000万円、女性トップは放送業の3億1300万円である。

11図 大卒者の生涯賃金ランキング
<男性>

単位：百万円



<女性>



※ 付属表 5-1 表と 5-3 表では男女の高卒者の生涯賃金も紹介している。

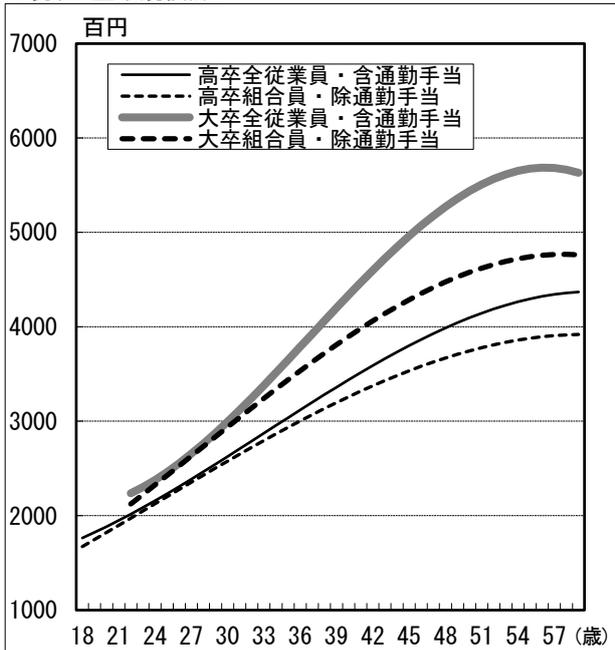
12 組合員賃金の推計

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2.4%）を除外する操作も行っている。12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。

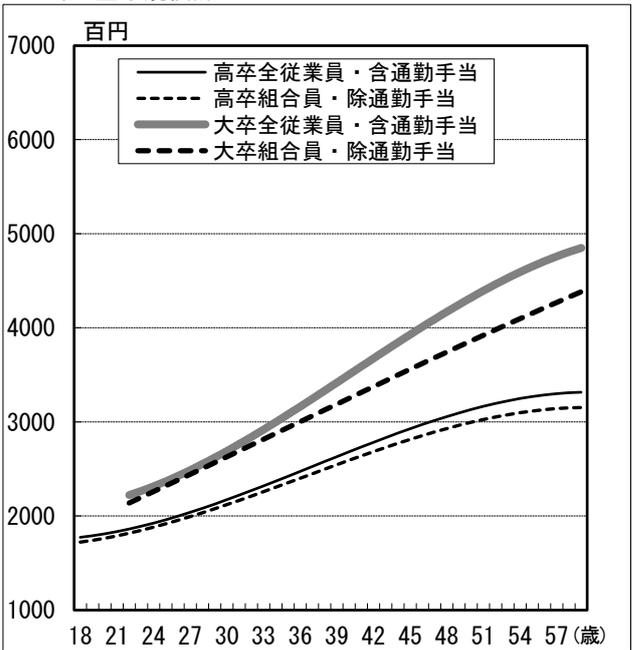
12図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

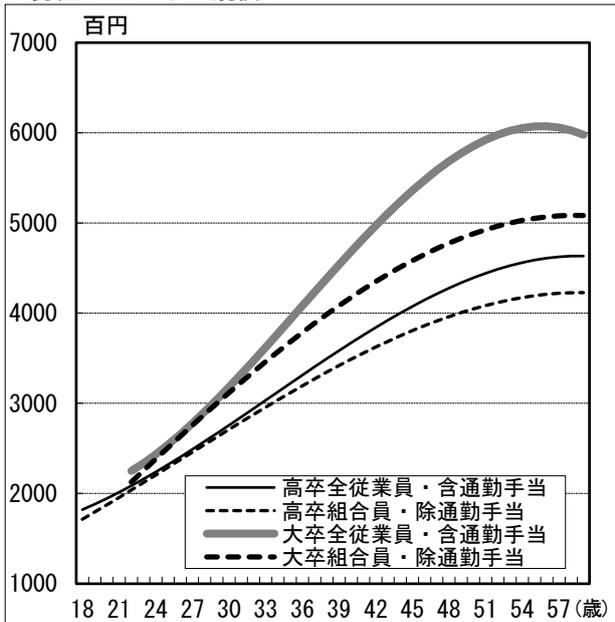
<男性・企業規模計>



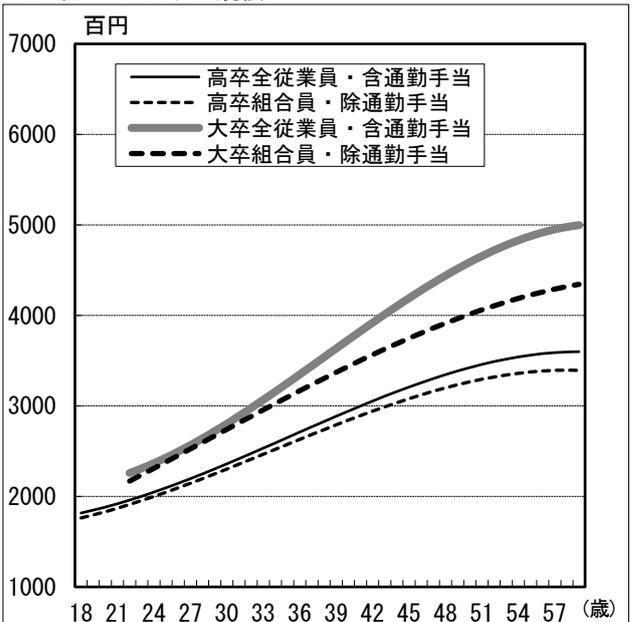
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>



※ 付属表 5-7 表から 5-10 表で、各産業男女の高卒者と大卒者の組合員賃金を紹介している。

13 賃上げと個別賃金水準

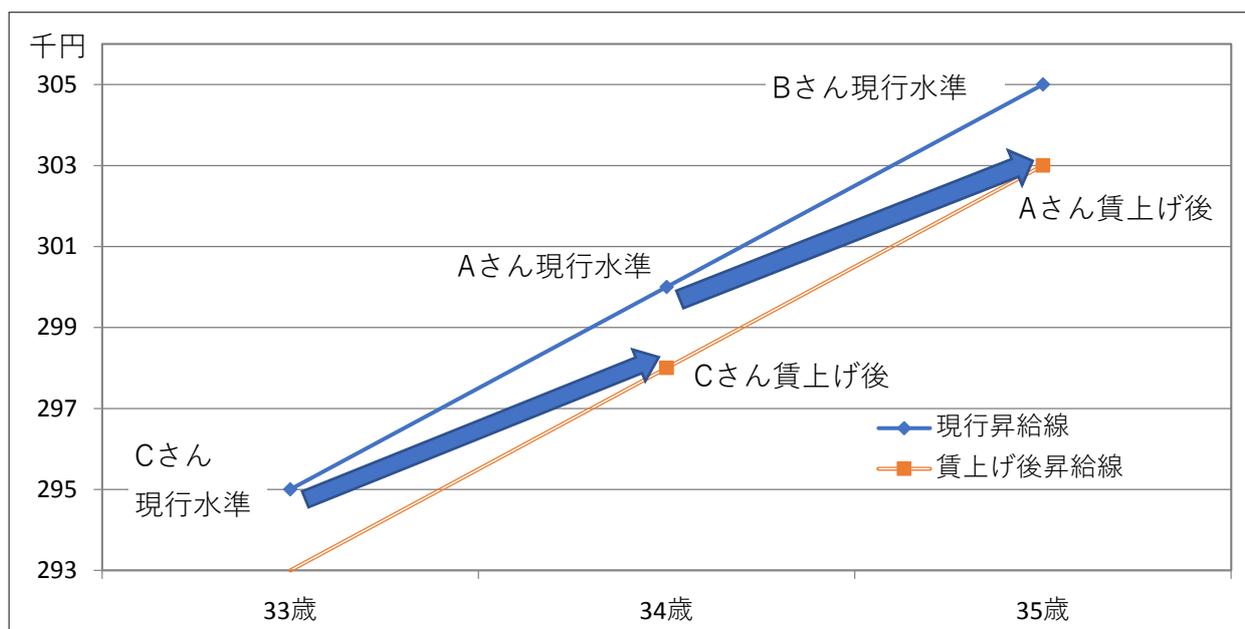
5節で日本の個別賃金水準は1997年をピークとして2013年まで低下局面にあったことを指摘した。その間の賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」。この調査では賃金カットや賃上げ見送りも含め集計されている）は最低でも3064円（2015年）で、マイナスの数字になったことはない。なぜ賃上げが実施されてきたのに個別賃金水準は下がってきたのか。13図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」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。

13図 賃上げと個別賃金 図解



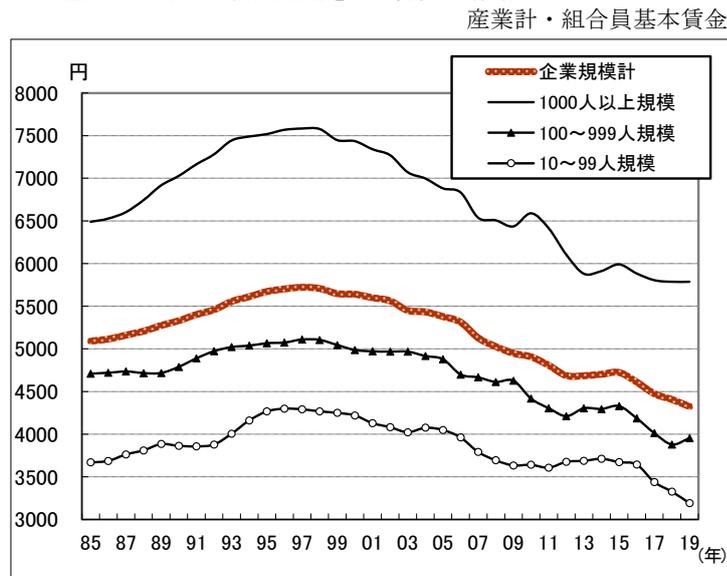
14 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

13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、10節と12節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、マス目の一つ右下との差額を年齢勤続年数毎に求め、人員ウエ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2019年の「1年・1歳間差額」を産業別に計算した結果が14-1図であり、産業計規模計では4312円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が4312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5616円、10～99人規模は3334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616円の低下、10～99人規模では1666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10978円、低額は道路旅客で1272円となっている。

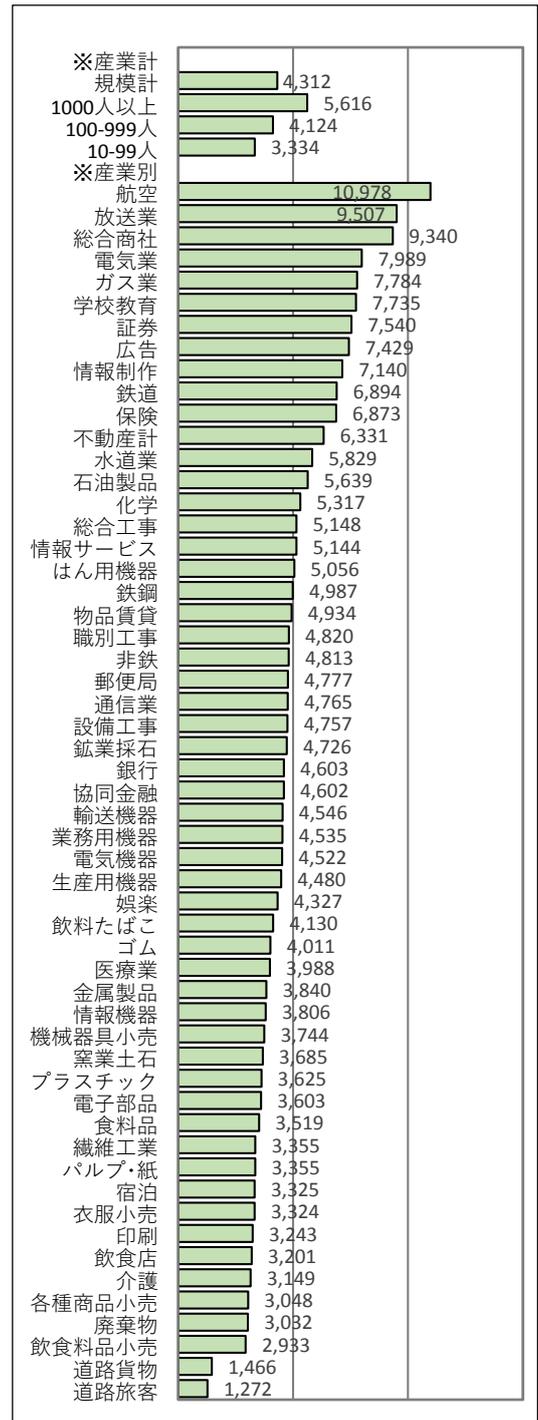
14-2図は産業計の「1年・1歳間差額」推移である。2000年以降、各規模とも低下傾向をたどっている。賃金カーブが「寝てきた」ということである。

14-2図 「1年・1歳間差額」の規模別推移



※ 産業別性学歴別の「1年・1歳間差額」は付属表 12-3 表で掲載。

14-1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



15 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

14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20年間のデータで確かめてみよう。

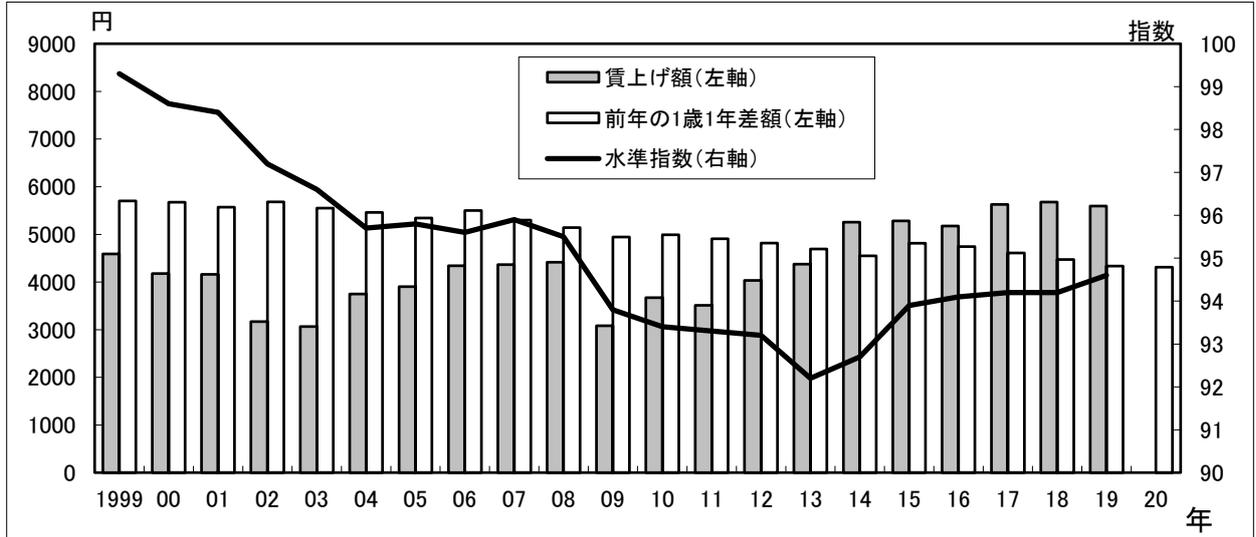
15図上段は産業計規模計について1999年以降の経過を示したグラフである。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額推移（厚生労働省「賃金引き上げに関する実態調査」）、白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2013年まで賃上げ額の方が低く、2014年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準推移（1997年=100）であるが、2013年までは右下がり、グレーのタテ棒が白を上回った2014年以降、右上がりに転じていることがわかる。

下段図は1000人以上規模についてのグラフである。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、個別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個別賃金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、個別賃金水準はほぼ横ばいの状態となっている。

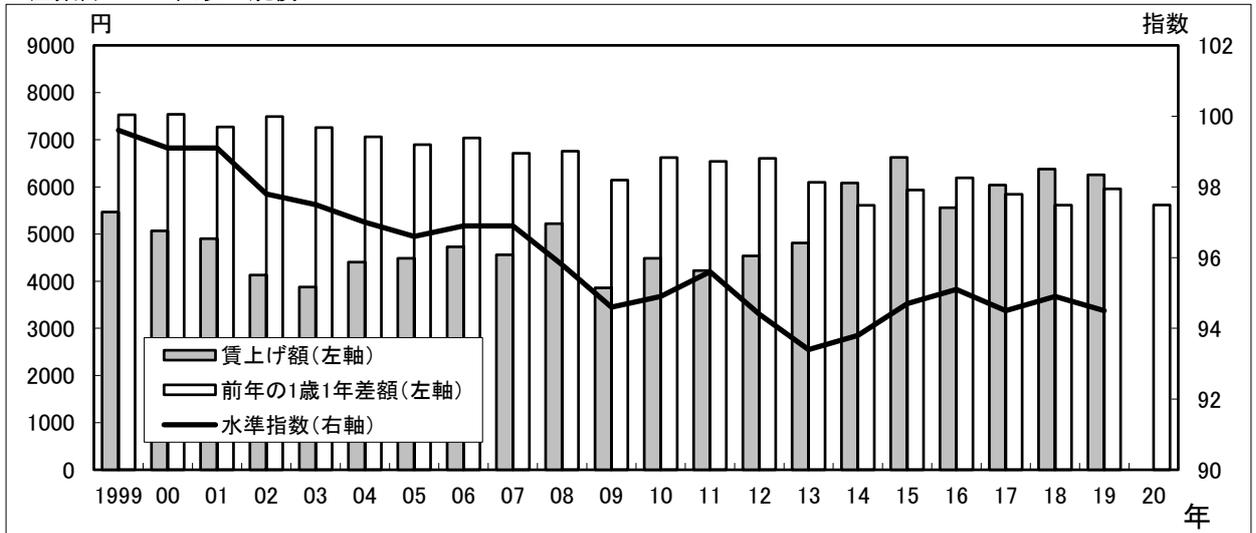
15図 賃上げ額、1歳1年差額、個別賃金指数の推移

<産業計・企業規模計>

指数は1997年=100



<産業計・1000人以上規模>



※ 「1年・1歳間差額」推移は、付属表12-2表に掲載。

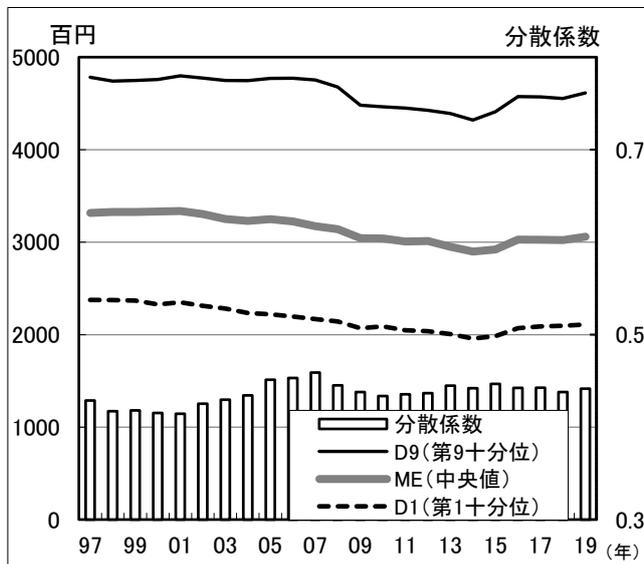
16 男女別の賃金分散推移

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。

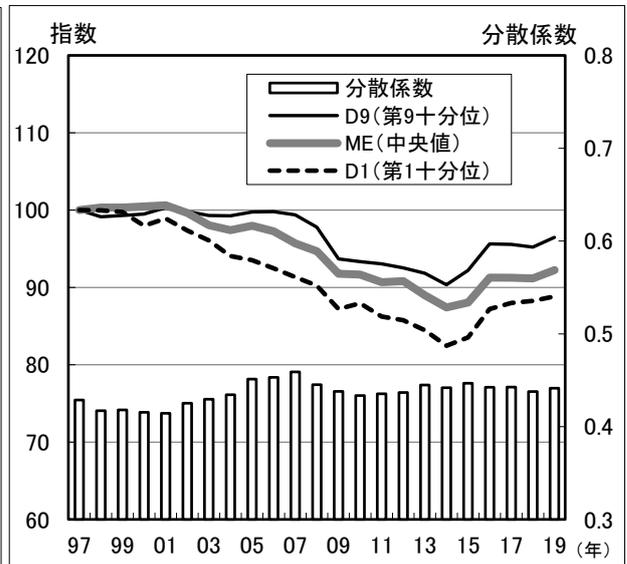
男女に大きな違いがあることに注目したい。男性では3本の折れ線がほぼ平行で、全体的に緩やかな右下がりである。下がり方はD1の方が大きい。一方女性は全体的に緩やかな上昇であるが、D1の上昇幅がもっとも大きい。つまり男性は水準を下げながら分散は拡大、女性では水準を上昇させながら分散は縮小という傾向である。

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

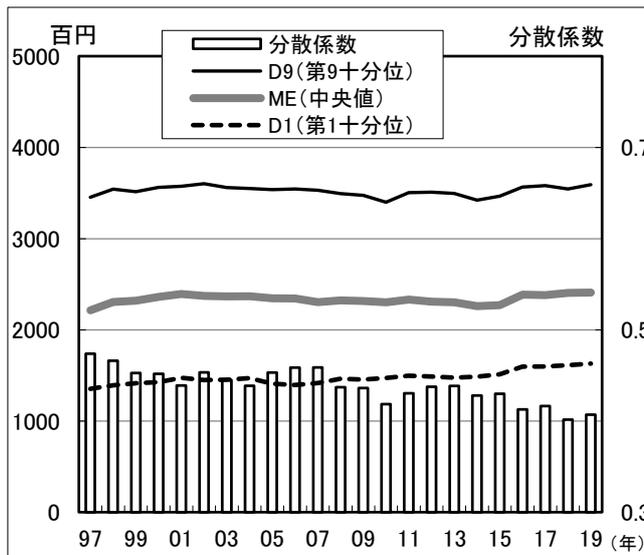


<特性値指数推移 1997年=100>

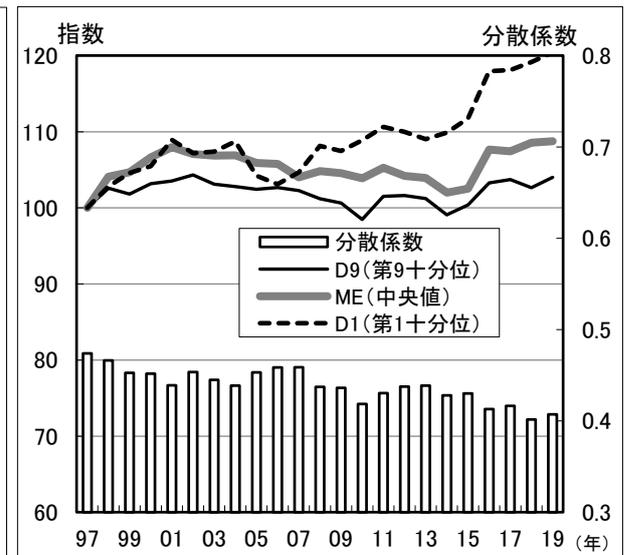


16-2図 女性35-39歳層の特性値と分散係数の推移
 <特性値水準推移>

産業計規模計学歴計



<特性値指数推移 1997年=100>



※ 付属表 7-5 表で、産業別の 35-39 歳層賃金分散状況を紹介している。

17 男女間の賃金差

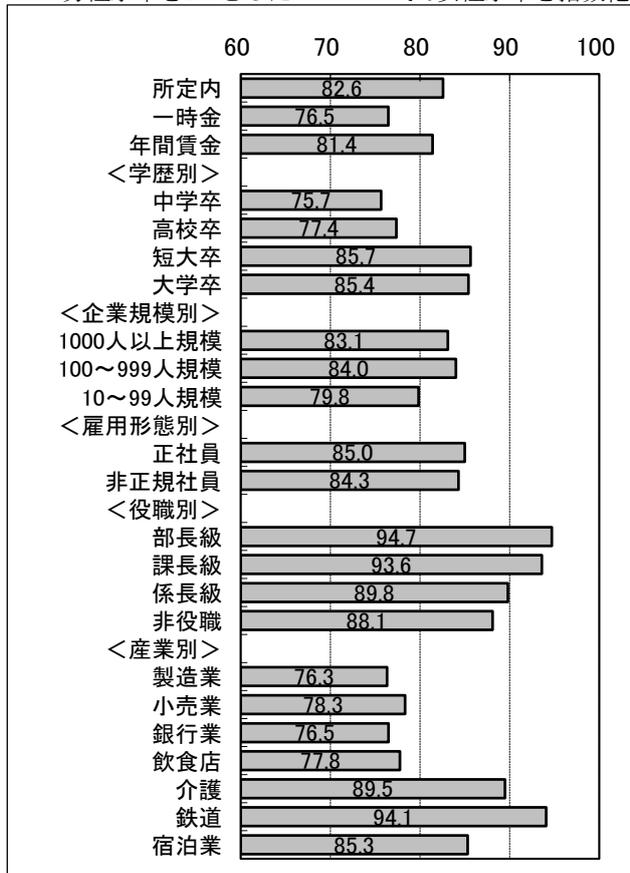
女性の平均所定内賃金は25万3300円で男性平均34万4000円を100とすれば73.6、男女差は26.4ポイントとなる（産業計規模計60歳以上除外）。しかしこの平均賃金差のなかには男性の方が高年齢、長勤続で高学歴者比率が高いことによる差が相当程度含まれている。それら属性要因を調整して個別賃金比較を行うと、女性指数は82.6となり、男女差は平均賃金のそれより9ポイント縮小して17.4ポイントとなる。

17-1図は様々な項目と手法で計算した女性指数（男性水準=100、パーシェ式で計算）である。一時金と年間賃金は所定内より若干大きな差、学歴別では高学歴層で小さな差、規模別では100～999人規模で小さな差となっている。正社員に限定すると85.0で、全フルタイム労働者の比較（17-1図最上段82.6）より2.4ポイント狭まる。注目すべきは同役職間の比較では男女間の差がさらに小さくなることで、非役職者は88.1、課長級93.6、部長級94.7という結果である。男女差17.4ポイントのうち一定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、製造業、小売業計、銀行業、飲食店はいずれも77前後であるが介護では89.5と差が小さい。鉄道業と宿泊業の差が小さいのは、若年層女性の構成比が高いことによる。

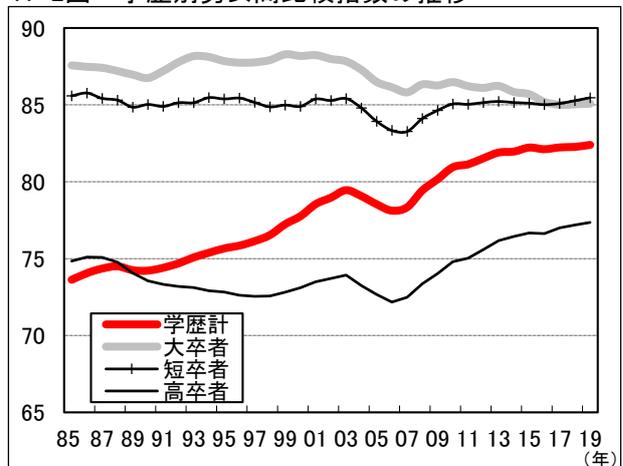
17-2図は女性指数の推移を学歴別に追ったグラフである。学歴計では1985年の73.6から2019年の82.6まで9ポイントの縮小であるが、うち2005年までの20年間については、大卒者と高卒者の比較指数は若干の右下がり傾向であることに注目しておきたい。学歴計だけが右上がりだったのは、格差の小さい高学歴者の構成比が増大したことによる。17-3図で示すように女性労働者に占める短大・大学卒業者の比率は1985年の18.7%から2019年の60.7%まで3倍以上に増大している。

17-1図 男女間比較指数の諸相

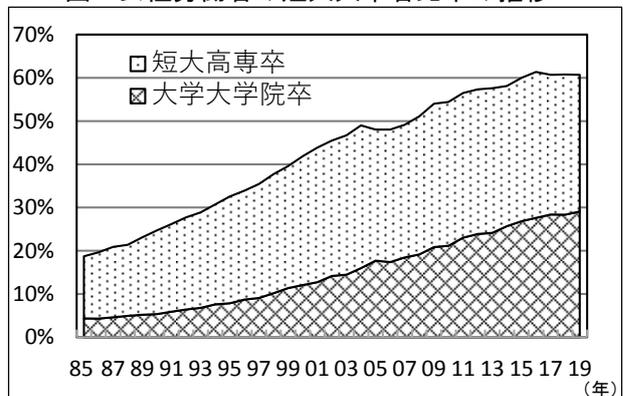
男性水準を100としたパーシェ式で女性水準を指数化



17-2図 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



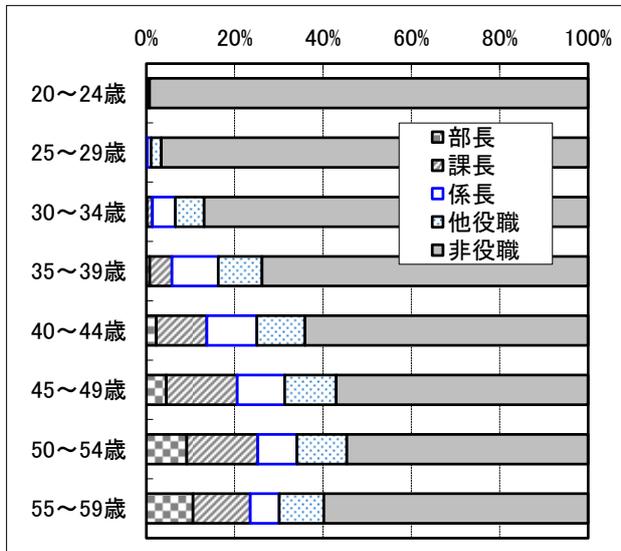
※ 産業別規模別の男女格差とその推移は、付属表 8-2 表で紹介している。

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45.4%、部課長に限れば25.2%の構成比である(18-1図)。50歳台前半女性では役職者比率13.8%、部課長比率は5.3%である。男性大卒者50-54歳に限定して部課長比率の推移を追ってみると(18-2図)、一貫した低下傾向にあることがわかる。2019年は部長15.0%、課長22.1%、合計で37.1%であるが、その父親世代に該当する30年前の1989年は部長35.6%、課長19.9%で、55%が部課長の役職に就いていた。1999年移行、部課長比率は50%を割り込んでいる。

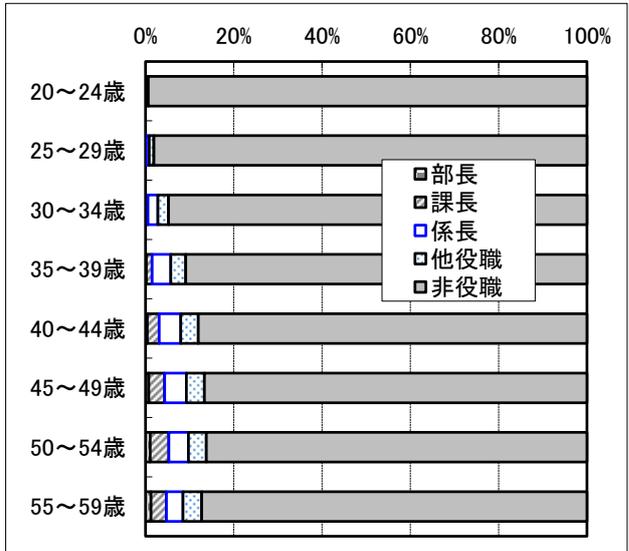
18-3図は役職者に占める女性比率の推移である。1985年には係長級3.8%、課長級1.6%、部長級1.0%であったものが、2019年にはそれぞれ18.9%、11.1%、6.5%にまで増加している。

18-1図 年齢階層別の役職者比率
<男性>



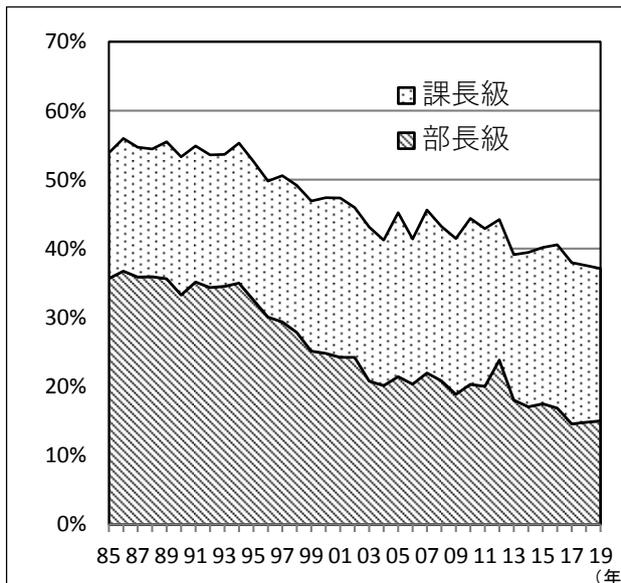
産業計100人以上規模・学歴計

<女性>



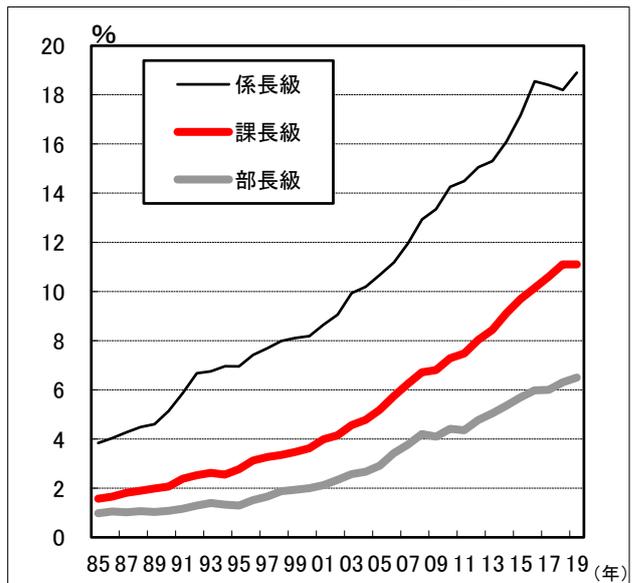
18-2図 50-54歳の部課長比推移

産業計100人以上規模・男性大卒者



18-3図 役職者の女性比率推移

産業計100人以上



※ 付属表 11-1 表から 11-3 表で、役職者比率と役職者属性の推移を掲載している。

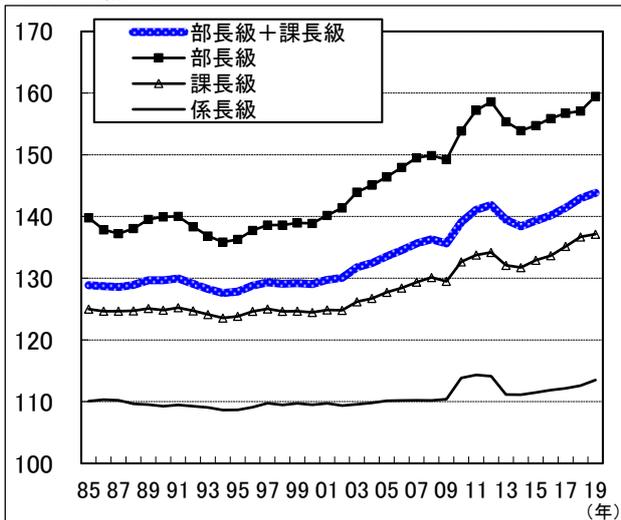
19 役職間賃金差の現状と推移

非役職者と管理職の賃金差は拡大傾向にある。19-1図では各年の非役職者を100とし、各役職者の水準を指数で示している。傾向は明瞭で、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、課長級は2003年頃から右上がりに転じる。経営者年俸が高いアメリカ式経営（実績が伴わない経営者は株主が契約解除）に範を取る風潮のなかで、90年代後半以降、まず上場企業の役員報酬が上昇し、部長、課長に波及していったものと考えられ、この傾向はなおも進行中である。ただしこれは大規模企業に特有な傾向であり、19-2図に示したように500人未満規模企業での傾向は明瞭なものではない。19-3図は役職別の年間賃金カーブで、45歳での非役職者と課長との差はほぼ200万円、部長との差は350万円である。19-4図では昇進モデル別に生涯賃金を比較しており、「役職昇進なし」では2億7280万円（指数100）、「30歳係長、40歳課長昇進」は3億0900万円（指数113.3）、「40歳課長、50歳部長昇進」は3億3030万円（指数121.0）である。

19-1図 役職間賃金格差の推移

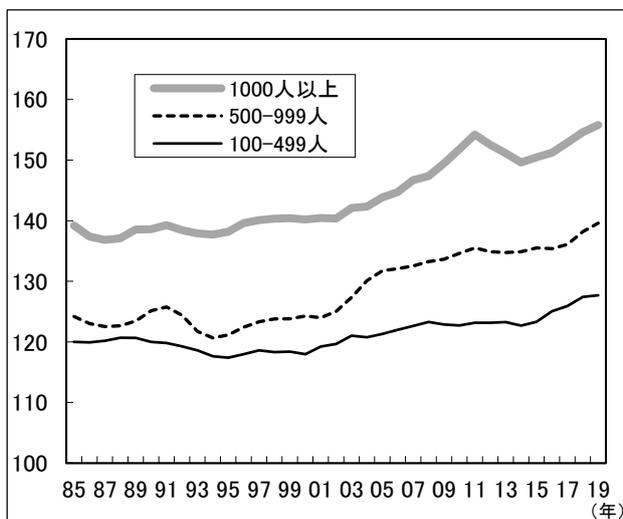
各年の産業計100人以上規模の非役職者を100とした、役職ごとのパーセンテージ比較指数を表示。

<所定内賃金>



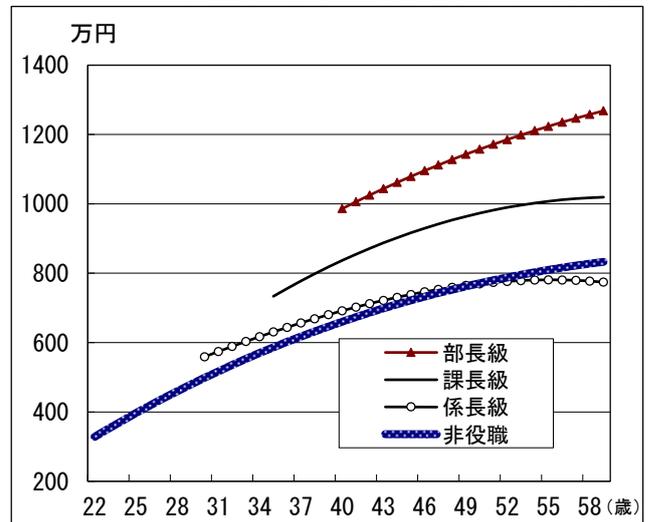
19-2図 企業規模別の部課長賃金ポジション推移

各年の100人以上規模非役職水準=100



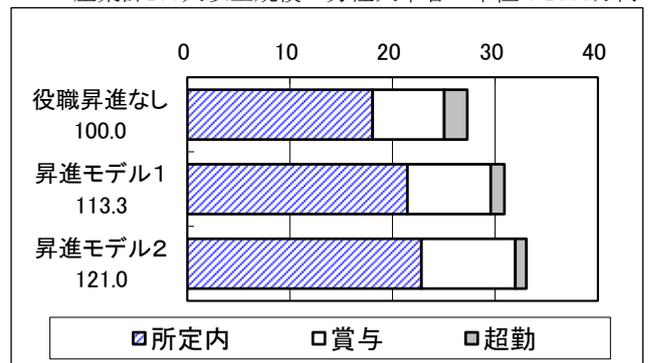
19-3図 役職別の賃金カーブ

産業計100人以上規模 男性大卒 年間賃金



19-4図 昇進モデル別生涯賃金

産業計100人以上規模・男性大卒者 単位：1000万円



	単位：1000万円			計	指数
	所定内	賞与	超勤		
役職昇進なし	18.07	6.97	2.25	27.28	100.0
昇進モデル1	21.45	8.11	1.33	30.90	113.3
昇進モデル2	22.82	9.15	1.06	33.03	121.0

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

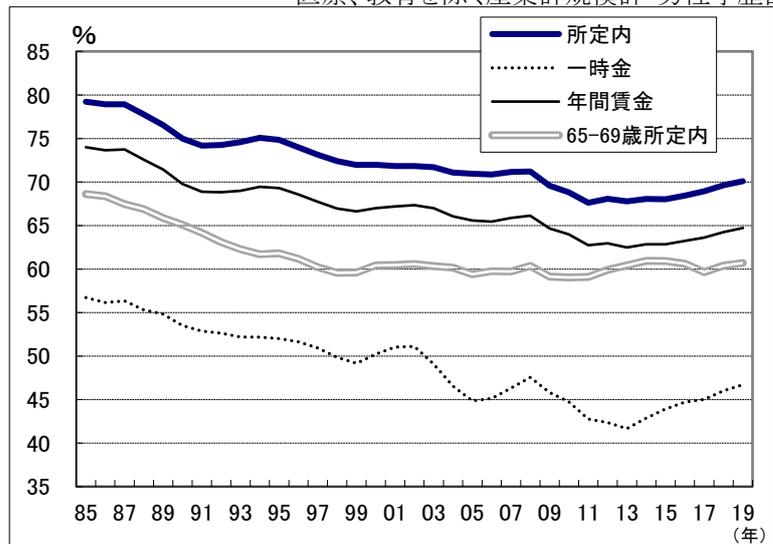
20 60歳台人員と賃金

20-1図は、60-64歳男性大卒者の所定内賃金分散状況を産業別に示したグラフである。左から中位数(◆)の高い順に並び替えている。○で示した平均値は産業毎に大きなばらつきがあるが、中位数については53産業のうち43産業までが20～35万円の幅のなかに位置している。このことは20～35万円が大卒60-64歳賃金の社会的相場であることを示している。各産業の60歳台賃金を参照しようとするとき、着目すべきは、一部の高所得者によって左右される平均値ではなく、中位数(総数100人の場合は50番目の賃金)である。

20-2図は「対定年前指数(60-64歳賃金÷55-59歳賃金×100の算式で計算)の推移を追った図である。所定内、一時金、年間賃金、65-69歳所定内について示しているが、いずれも2012年まで低下、2013年以降緩やかな上昇傾向をたどっている。注目されるのは「65歳までの雇用」が義務化された2006年前後に指数の断絶がないことも注目しておきたい。雇用延長者の賃金制度制定にあたり、実勢相場がベースにされたということだろう。2019年の指数は、60-64歳の所定内70.5%、一時金47.5%、年間賃金65.1%、65-69歳所定内は62.9%である。

20-2図 対定年前指数の推移

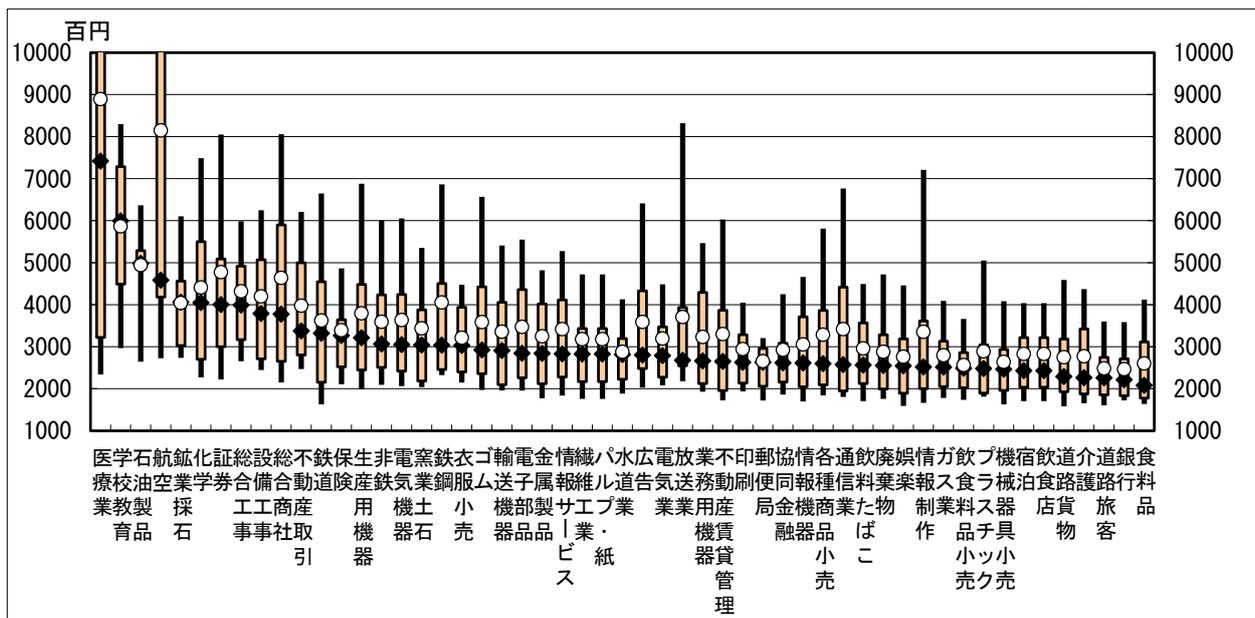
医療、教育を除く産業計規模計・男性学歴計



20-1図 60-64歳の産業別の所定内賃金分散

2019年産業計規模計 男性大学卒

中位数順に並び替え



○平均値、◆ME(中位数)、線分両端はD9(第9十分位)とD1(第1十分位)、箱両端はQ3(第3四分位)とQ1(第1四分位)

※ 65-69歳層賃金の状況、60歳台賃金と人員の推移の詳細は、付属表15-1表から15-5表に掲載。

21 雇用形態別の賃金カーブ

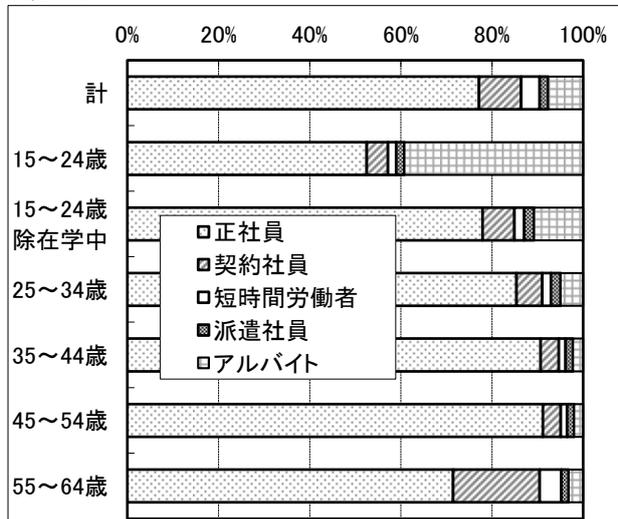
21-1図は総務省の「労働力調査」から2019年の年齢階層別の雇用形態別構成比をみたグラフである。正社員比率に着目すると、男性では25-34歳85%、35-44歳91%、45-54歳91%、55-64歳71%、女性では25-34歳59%、35-44歳47%、45-54歳41%、55-64歳31%となっている。

21-2図は男女別に正社員、派遣社員、契約社員（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。右図の女性から見ていくと、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。左図男性の正社員以外では、40歳頃まで上昇傾向が見られるが、そのピッチはごく緩やかである。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。35-39歳の正社員、派遣社員、契約社員、短時間労働者の比較指数は、男性100対91対68対64、女性100対86対73対69である。

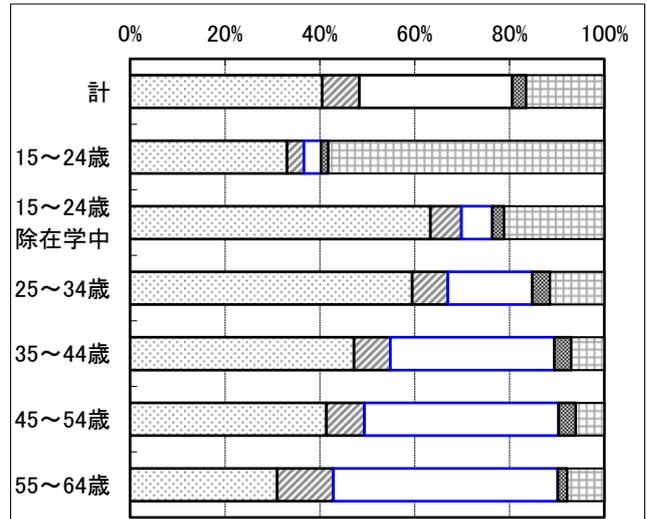
21-1図 年齢階層別の雇用形態別比率

労働力調査

<男性>



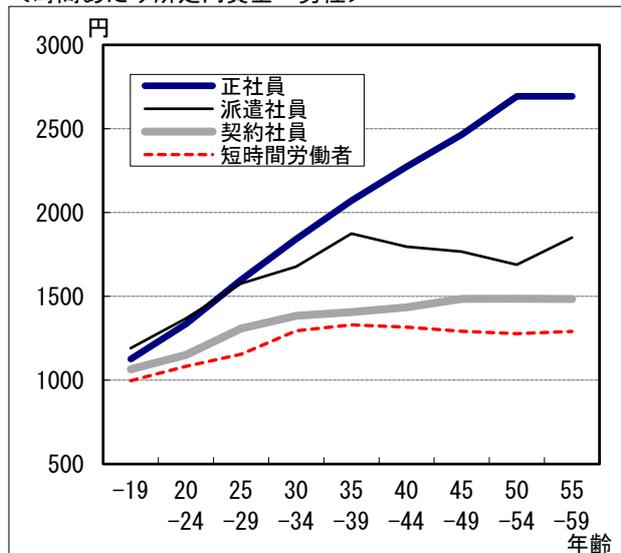
<女性>



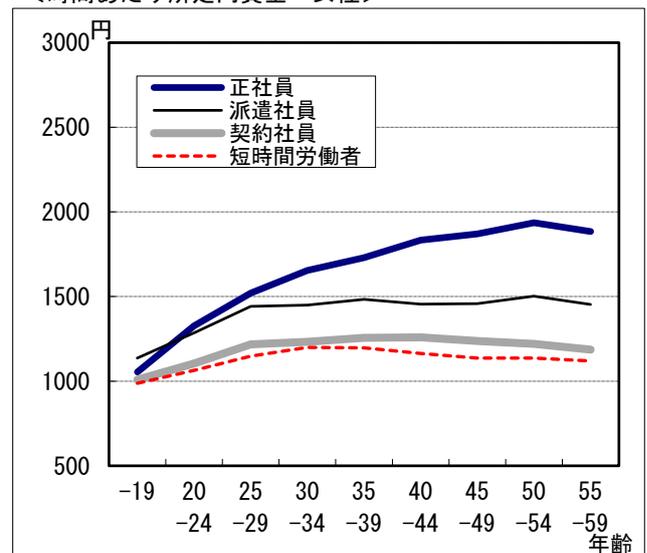
21-2図 雇用形態別の時間賃金カーブ

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>



※ 契約社員賃金についての詳細なデータは、付属表 16-3 表から 16-9 表に掲載。

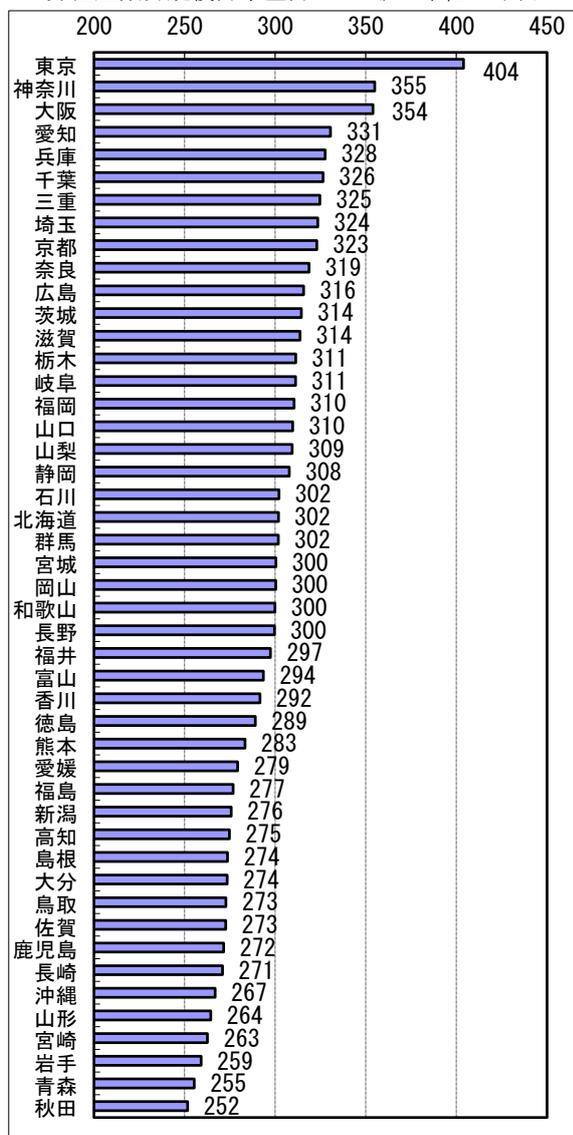
22 地域別の賃金

22-1図は所定内賃金についての都道府県ランキングである（産業計規模計学歴計男性35-39歳、単位千円）。トップは東京で指数40万4000円、2位が神奈川、3位が大阪であるが、東京より5万円低い水準である。以下愛知、東名阪隣接県、広島福岡の地方中核都市を擁する県が続いている。低位には東北、南九州の県が位置し、最低は25万2000円の秋田で、東京とは15万円以上の差である。

22-2図はトップ4都府県と3ブロック（北関東甲信、中国、東北）の35-39歳賃金推移図である。上段の男性からみていくと、2012年まで下降、2013年以降反転上昇という傾向であるが、いずれも1997年の水準までは戻っていない。22年間の低下幅は、東京8000円、1.9%に対し、他は2万5000円、6.8%以上であり、東京との差が拡大したといえる。「大都市と地方」というのではなく、「東京とその他地域」の格差拡大である。下段の女性に目を移すと、全体的に上昇傾向をたどっている。上昇幅がもっとも大きいのは東北で10.1%であり、東京の上昇率は東北の半分以下の4.0%にとどまっている。

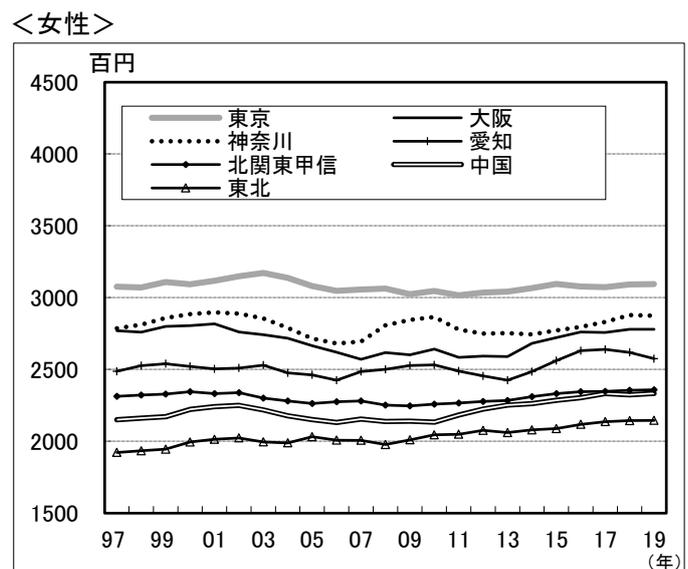
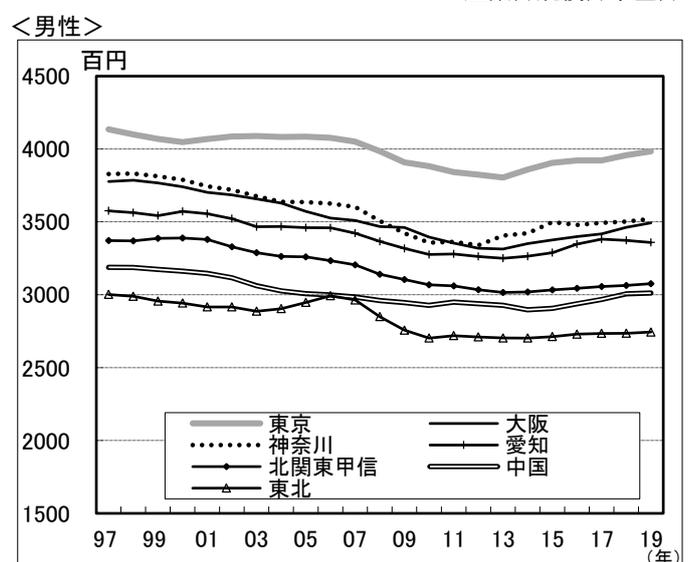
22-1図 所定内賃金ランキング

男性産業計規模計学歴計35-39歳 単位：千円



22-2図 35-39歳賃金の地域別推移

産業計規模計学歴計



※ 産業別の地域別賃金は、付属表 18-1 表から 18-4 表に掲載。

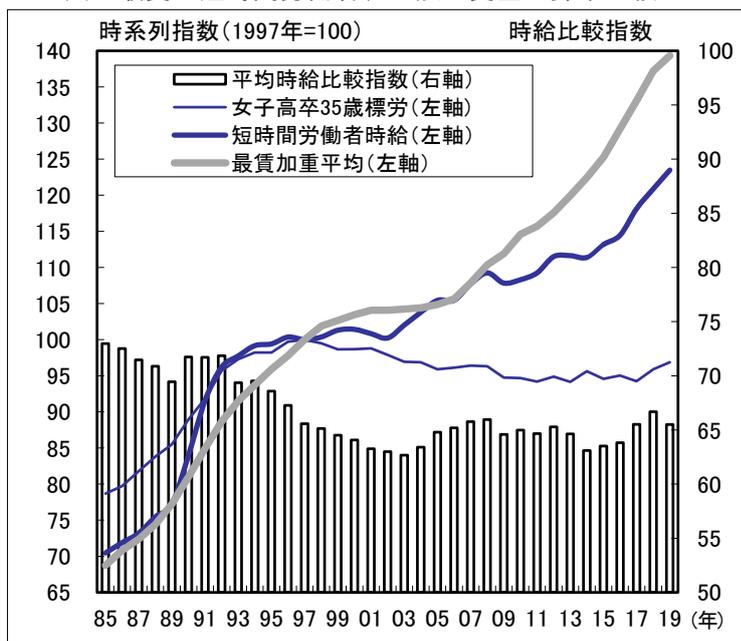
23 地域別の一般対短時間労働者の時給比較

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。「一般対短時間労働者」の賃金差を論じるに際し多く用いられるのがこの指標である。「2003年まで右下がりで格差拡大、以後変動はあるものの横ばい」という傾向となっており、一般と短時間労働者との格差は縮まっていない」との結論が導き出される。2019年の指数は65.5である。しかしこの指標は、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ていることに留意する必要がある。本冊子が注意を促してきたように、「一般対短時間労働者」の問題でも平均賃金だけで判断すべきではない。

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1041円は短時間労働者時給、1587円は35-39歳卸売業小売業一般労働者の時間あたり所定内賃金、66%は一般に対する短時間労働者賃金比率（ $1041 \div 1587$ ）である。賃金比率に着目すると、東京、大阪、愛知など大都市部では60%前後と低い比率となっているが、全体的には21道府県が70%台、14県が80%以上と、全体平均で算出される66%よりも相当に高い比率となっている。

23-1図 最賃と短時間労働者、一般の賃金上昇率比較



23-2図 地域別の短時間労働者時給

卸売業小売業・35-39歳の一般と対比

①/②	①短時間	②一般	(円)
全国計 66%	1041	1587	
東京 59%	1197	2028	
神奈川 68%	1163	1722	
大阪 62%	1112	1794	
埼玉 75%	1087	1448	
千葉 71%	1079	1511	
愛知 62%	1055	1692	
京都 70%	1048	1498	
福井 91%	1033	1134	
兵庫 68%	1030	1513	
長野 80%	1029	1282	
広島 75%	1029	1367	
静岡 77%	1022	1334	
富山 82%	1019	1241	
三重 71%	1013	1424	
奈良 64%	1007	1563	
岐阜 77%	995	1299	
滋賀 70%	995	1421	
岡山 75%	995	1335	
石川 65%	994	1535	
島根 85%	988	1163	
栃木 71%	986	1396	
新潟 80%	985	1227	
山梨 83%	985	1189	
福岡 73%	981	1338	
茨城 67%	979	1459	
群馬 80%	972	1214	
北海道 75%	968	1287	
香川 77%	962	1253	
宮城 66%	959	1448	
徳島 75%	958	1270	
和歌山 74%	952	1280	
宮崎 64%	952	1486	
岩手 83%	943	1139	
高知 53%	943	1764	
鳥取 84%	940	1115	
沖縄 82%	931	1137	
愛媛 72%	927	1285	
山形 78%	921	1174	
山口 74%	908	1235	
青森 69%	901	1304	
秋田 72%	899	1248	
佐賀 82%	898	1097	
熊本 82%	898	1101	
福島 74%	897	1208	
長崎 82%	894	1092	
大分 80%	886	1111	
鹿児島 76%	864	1147	

連合・賃金レポート2020 <サマリー版>

- | | |
|--------|---|
| ■発行日 | 2020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 |
-

