

2022年10月

連合・賃金レポート2022

<サマリー版>

「連合・賃金レポート2022 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。そして、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。

本年の「サマリー版」は、厚生労働省が2022年3月25日に公表した「令和3年賃金構造基本統計調査」（2021年6月分の賃金等を調査）を分析したものです。内容としては、諸外国との賃金水準の比較を充実させるとともに、2023年春季生活闘争において賃上げに取り組む上での要素の1つである物価動向等についても分析を行っています。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」の「本冊」は2018年より隔年発行へと変更したため本年は発行いたしません。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「2023 春季生活闘争」ページに掲載いたしますので、併せてご活用ください。

最後に、「連合・賃金レポート 2022<サマリー版>」の作成とデータ更新にあたっては、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。

2022年10月

連合 総合政策推進局長

仁平 章

< 目 次 >

- 1 **賃金水準の国際比較**
日本の賃金水準は、OECD加盟34か国中24位で、年ごとに順位を下げています。
- 2 **各国の賃金上昇と物価**
日本は名目賃金、物価、実質賃金いずれも30年間横ばい状態です。
- 3 **日本の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移**
2015年から3年間、名目賃金は微増でしたが、実質賃金は一貫して低下傾向を続けています。
- 4 **平均賃金と個別賃金**
全体的に平均賃金は横ばいなのに、30歳台以降の個別賃金は低下しつつあります。
- 5 **平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる**
産業計の24年間の平均賃金は3.4%上昇しましたが、個別賃金はマイナス5.3%です。
- 6 **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、個別賃金は上昇しています。
- 7 **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。
- 8 **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。
- 9 **「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。
- 10 **所定内賃金ランキング**
最高は証券、航空でした。
- 11 **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、規模間格差は縮小傾向です。
- 12 **性学歴別の標準労働者賃金カーブと生涯賃金**
専門学校卒は、男性では高校卒と、女性では短大・高専卒とほぼ同等の水準です。
- 13 **標準者労働者の賃金カーブ**
10年ごとに見ると、2001年の賃金カーブが最も高水準だったことが分かります。
- 14 **一時金の現状と推移**
1997年以降の約15年間、一時金水準は所定内賃金を上回るペースで低下を続けました。
- 15 **生涯賃金ランキング**
男性大卒者のトップは総合商社、女性大卒者では放送業でした。
- 16 **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。
- 17 **45-49歳層の賃金分散推移**
2015年以降男女大卒者の高賃金層（D9）の水準が急低下しています。
- 18 **男女間の賃金差**
男女間賃金格差の相当部分は役職昇進差によるものです。
- 19 **役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金**
非役職者と課長、部長との賃金差は、2003年頃から拡大傾向です。
- 20 **短時間労働者の賃金**
政府統計の集計方法変更に伴い、短時間労働者賃金の新たな分析枠組みが必要となりました。
- 21 **雇用形態別の構成比と賃金カーブ**
正社員－派遣－契約社員等－短時間労働者（医療、教育を除く）の賃金序列が形成されています。
- 22 **最低賃金と短時間労働者の時給、高卒採用賃金**
最低賃金と短時間労働者時給、小企業高卒採用賃金との差は、徐々に狭まりつつあります。
- 23 **外国人労働者の構成と賃金**
新たな在留資格の「特定技能」も、契約社員等以下の賃金水準です。

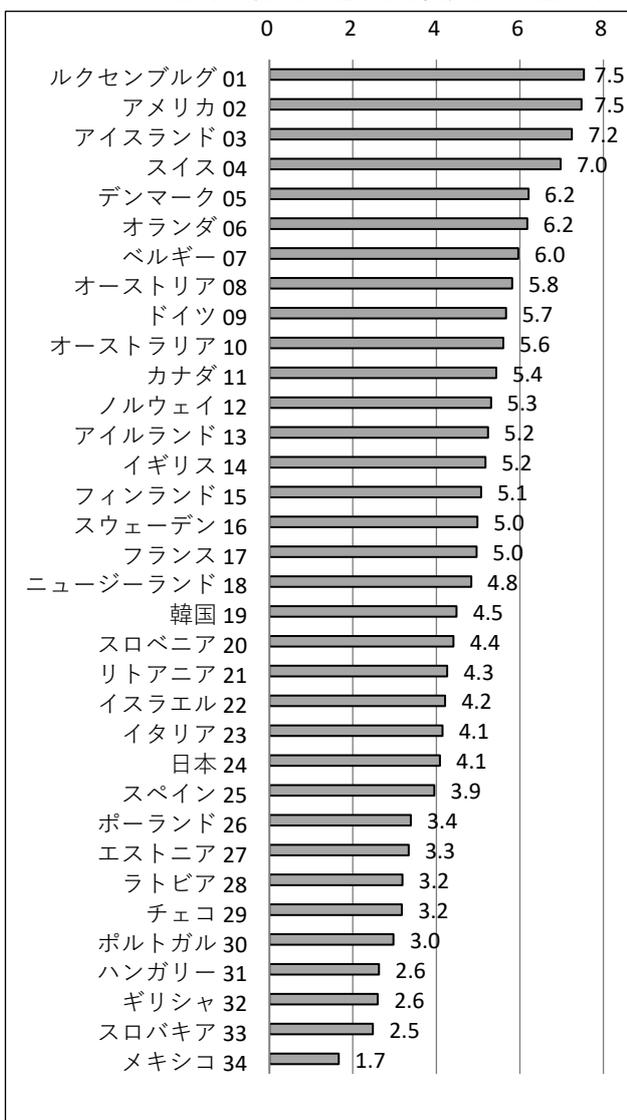
1 賃金水準の国際比較

1-1図はOECDが算出した加盟国の2021年平均年間賃金のランキング（米ドル建て購買力平価換算値）である。購買力平価とは各国通貨の購買力を比較するため考案された手法で、りんご1個が日本で100円、アメリカで1ドルならば、平価は1ドル=100円となる。実際の計算方法は複雑で様々な手法が試みられているが、OECDによる算出値がもっとも広く利用されている。日本は4.1万ドルで34ヵ国中24位、アメリカの半分強であり、19位の韓国より4000ドル低い。

1-2図上段は主要9ヵ国の1991年以降30年間の推移である。当初日本は5番目だったが、フランス、イギリス、スウェーデン、韓国に抜かれ、現在はイタリアとともに最下位である。1-2図下段では各国の1991年水準を100として、30年間の上昇率を比較している。もっとも急上昇したのは韓国で、2021年の指数は190、スウェーデンが2位である。日本とイタリアはほぼ横ばいで、30年間停滞が続いたことになる。

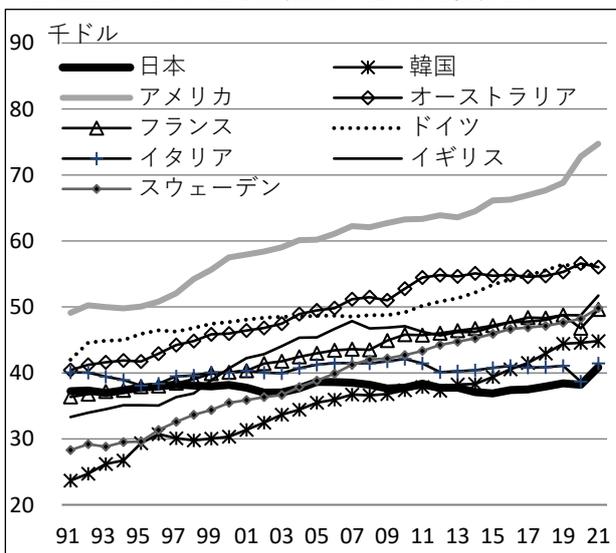
1-1 図 OECD諸国の平均年間賃金ランキング

2021年米ドル建て、購買力平価による換算値 単位:万ドル

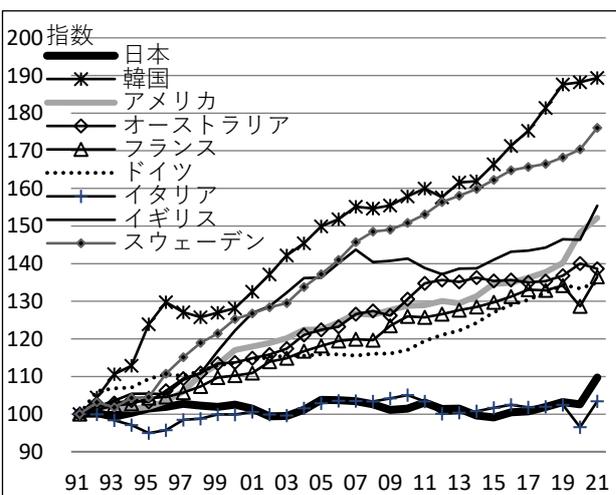


1-2 図 9カ国の年間賃金推移

<金額推移 米ドル建て、購買力平価による換算値>



<経年指数推移 1991年=100>



OECD統計から作成

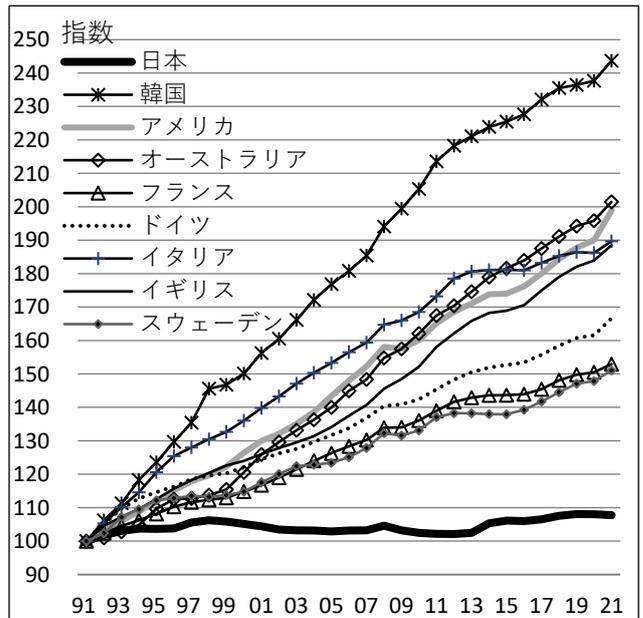
2 各国の賃金上昇と物価

国際比較を続ける。前節では「購買力平価」で各国の動向を見てきたが、本節ではOECD統計をベースに各国通貨での名目賃金、消費者物価指数、実質賃金を見ていく。いずれも1991年を100とした指数表示である。2-1図は名目年間賃金の推移である。特徴的なのは韓国と日本で、まず韓国は2021年の指数がほぼ500、30年間でほぼ5倍の上昇であるのに対し、日本の2021年指数は101.4で、上昇率はゼロに近い。アメリカ、オーストラリア、イギリス、スウェーデンは260前後、フランス、ドイツ、イタリアは200前後となっている。

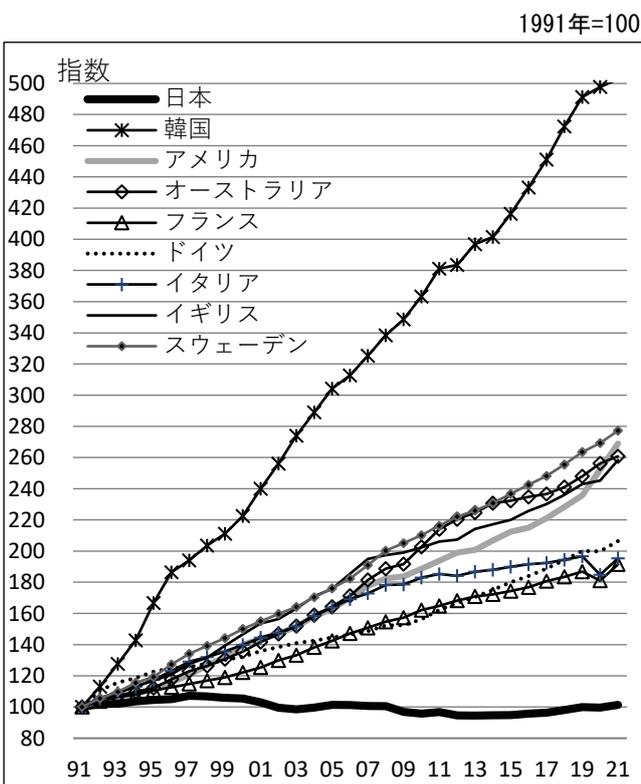
2-2図は各国の消費者物価の推移をみたものである。9カ国のグループ分けは2-1図と類似しており、韓国と日本が両極端、名目賃金指数が260前後だったアメリカ、イギリス、オーストラリアは190前後、名目賃金200前後だったフランス、ドイツは160前後となっている。

2-3図は実質賃金推移である。上昇率のトップは韓国で2021年の指数は185.6、2位はスウェーデンで、アメリカなど5カ国は130~150の指数、日本とイタリアは停滞傾向である。日本は名目賃金、物価とも横ばいの結果であるが、イタリアは名目賃金が1.8倍に上昇したものの、物価も同程度上昇したことによる実質賃金の停滞である。

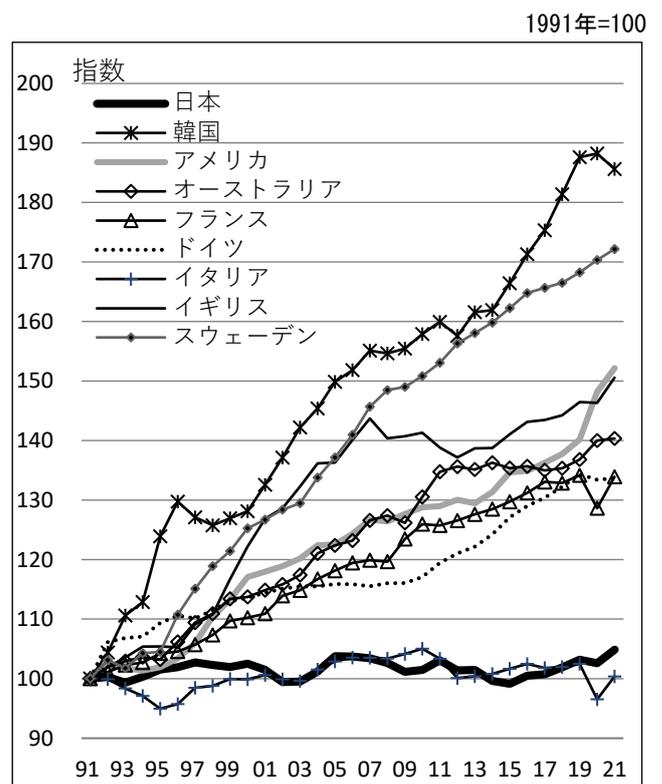
2-2図 各国の消費者物価指数推移 1991年=100



2-1図 各国の名目賃金推移



2-3図 各国の実質賃金推移



OECD統計から作成

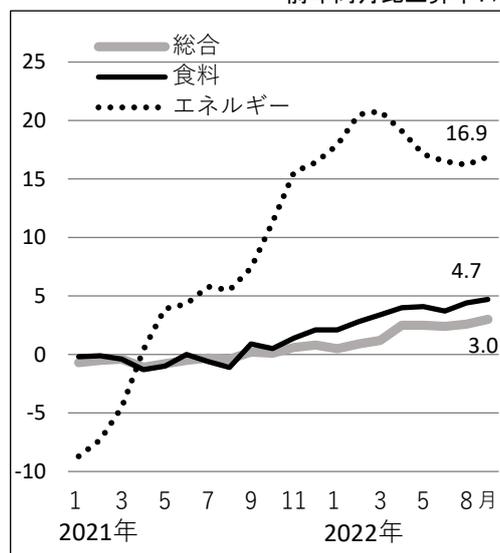
3 日本の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移

1節と2節で見たとおり、この30年間、欧米諸国では名目賃金、消費者物価ともに上昇傾向である。アメリカでは1991年を100とした2021年名目賃金指数は269.0、消費者物価指数は199.0であるので、1年あたりの平均上昇率は名目賃金3.4%程度、消費者物価2.3%程度ということになる。ドイツの2021年の名目賃金指数は206.4、消費者物価166.6なので、年平均の上昇率はそれぞれほぼ2.4%、1.7%ということになり、実質賃金指数はアメリカ152.2、ドイツ133.7である。それが世界の大勢であり、名目賃金と物価上昇ともにゼロに近い日本は、先進国のなかで唯一のケースである。

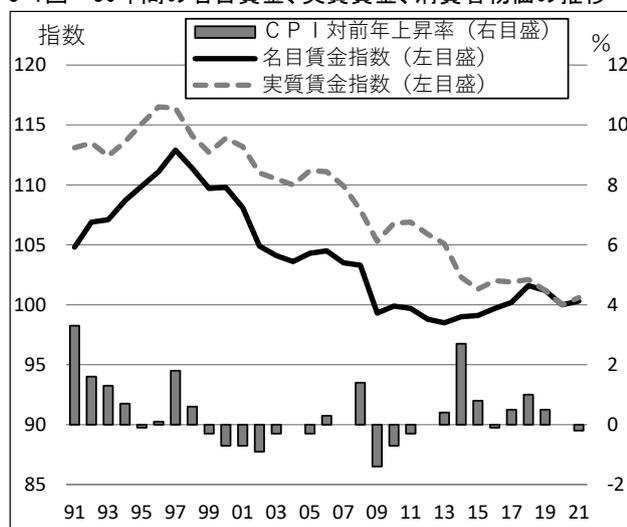
3-1図は毎月勤労統計調査の名目・実質賃金指数（事業所規模5人以上就業形態計現金給与総額、2020年=100）と消費者物価（総合）対前年上昇率を重ね合わせたグラフである。賃金は1997年まで上昇するが、以後右下がりに転じる。2014年以降名目賃金は緩やかな右上がりに転じるが、実質賃金は2014年以降も右下がりである。物価の対前年上昇率をみると、1995年以降1%を超える上昇があったのは97年、2008年、2014年の3回だけで、97年と2014年は消費税引き上げ、2008年はリーマンショック後の世界的な物価上昇という特殊要因があった年である。上昇率がマイナスになった年も12回に及ぶ。生活者視点にたてば物価の停滞は歓迎すべき現象のようにも思えるが、実はそうでもない。「この先値段が下がる」と思えば消費を控える行動が大勢となる。企業の経済活動は停滞し、賃金は上がらない、といった悪循環（不況）が慢性化する。消費の活性化、企業収益改善、賃金上昇という好循環の中に一定程度の物価上昇も組み込まれていると考えるべきであろう。

昨年来の状況を見ると、ウクライナ侵攻を契機とした食糧危機、エネルギー危機が発生し、円安も重なって、2022年4月以降は対前年2%を超える物価上昇となっている（3-2図）。しかも3-3図のとおり上昇は生活必需品であるエネルギーと食料が中心で、経済好循環にはつながりにくい物価上昇と言える。

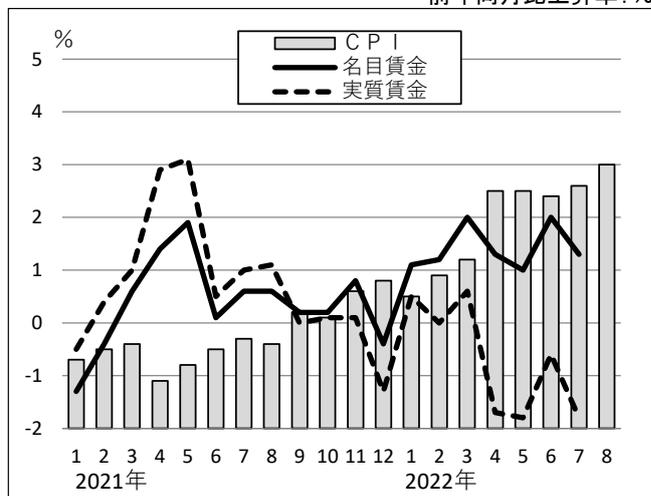
3-3図 昨年来の費目別物価上昇率の推移
前年同月上昇率：%



3-1図 30年間の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移



3-2図 2021年1月以降の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移
前年同月上昇率：%



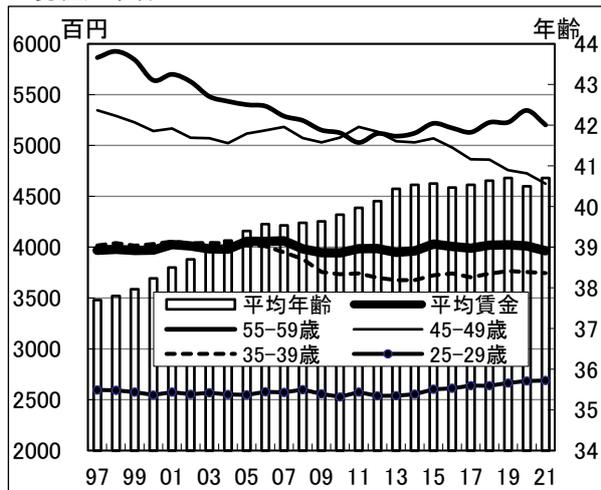
賃金指数は毎月勤労統計調査、就業形態計、現金給与総額、2020年=100。消費者物価指数は「総合」。

4 平均賃金と個別賃金

近年の日本の賃金水準は諸外国とは異なり停滞状態を続けている。4図は男女の大卒者（大学院卒を含む）と高卒者について、水準がピークだった1997年以来的の①平均所定内賃金（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。まず男性大卒者に着目すると、太線の平均賃金はほぼ横ばい、年齢階層別では25-29歳は若干の上昇であるが、35歳以上の3階層はいずれも低下傾向をたどっていることがわかる。年齢階層別では低下しているのに平均値が横ばいなのは、タテ棒平均年齢の上昇が示すとおり、賃金水準が相対的に高い高齢層のウエイトが増大したことによる。換言すれば平均賃金は横ばいで賃金水準が維持されているように見えても、年齢等の条件を特定した視点（これを「個別賃金」視点という）からすれば、日本の賃金水準は低下傾向にあるということになる。つまり賃金の問題を考えるにあたっては、平均賃金だけで判断してはいけないのである。

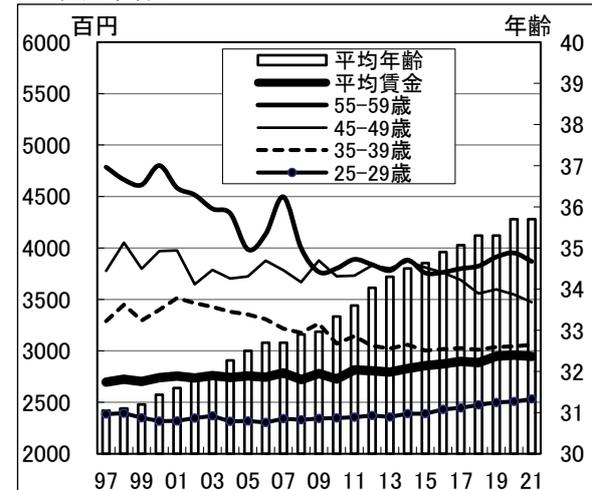
4図を見るに男性高卒者は男性大卒者とほぼ同じ傾向となっているが、平均賃金ですら低下傾向となっているのが特徴である。他方、女性について見ると、大卒者は35歳以降の階層別水準が男性と同様低下傾向をたどっているが、平均賃金は横ばいというより若干の上昇傾向をたどっている。高卒者は2013年以降、平均賃金、階層別賃金ともに上昇傾向となっていることが注目される。

4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＞

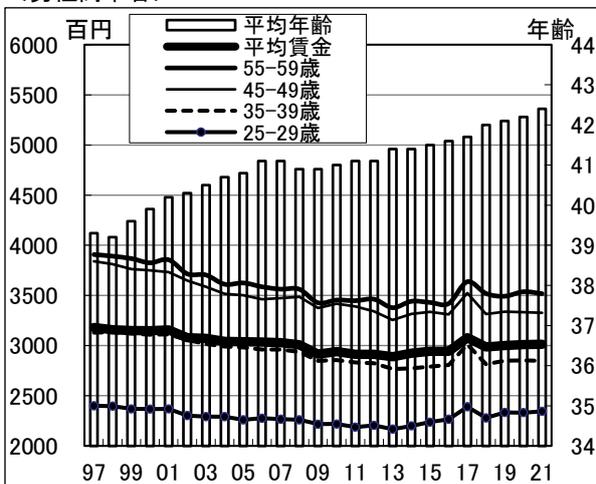


産業計規模計

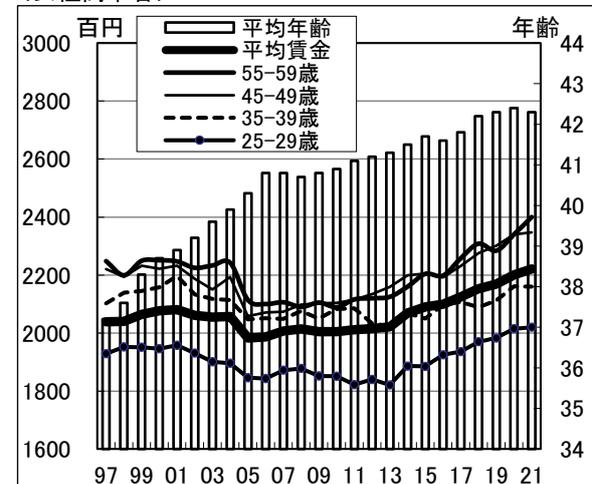
＜女性大卒者＞



＜男性高卒者＞



＜女性高卒者＞

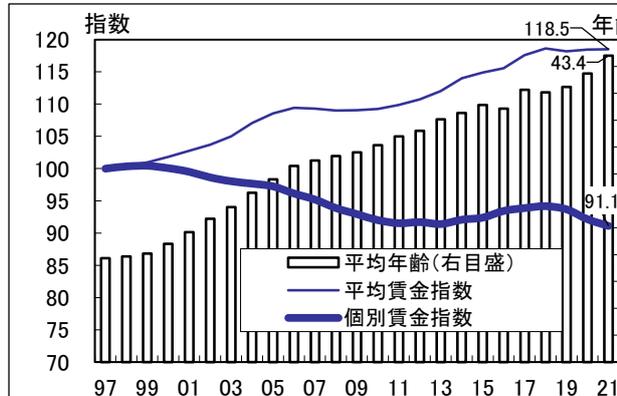


6 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 6産業の事例

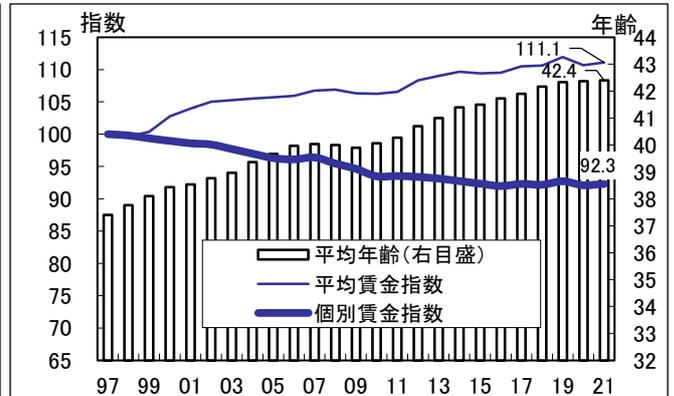
6図では主要6産業について、平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移を示している。上段の2産業では平均年齢の上昇が続き、2本の折れ線の開きが大きくなっている。電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器の合計）では24年間で一人あたり原資を11.1%増大させたにもかかわらず、個別賃金は7.7%低下している。中段左の輸送用機器は平均年齢がほぼ横ばい、そのため平均賃金、個別賃金ともにほぼ横ばいである。中段右の小売業では2005年からの5年間に横ばい状態になったものの、平均年齢の再上昇とともにコスト増（平均賃金上昇）が始まっている。下段の鉄鋼業と鉄道業は、平均年齢が低下傾向にある希有なケースである。いずれも賃金コストを縮小させながら、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年から賃金コストを2.7%節減しながら、個別賃金を0.2%上昇させている。

6図 6産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移

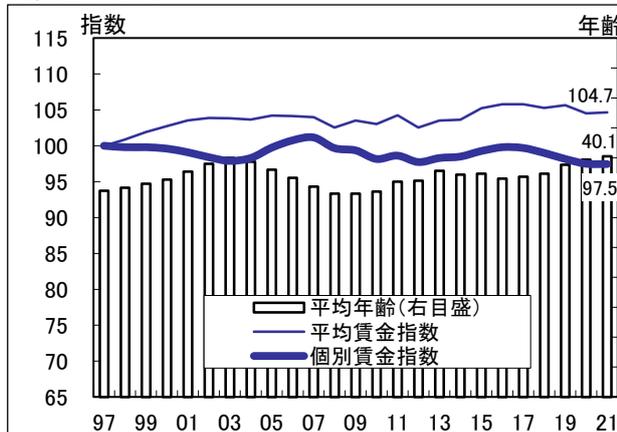
<電気業>



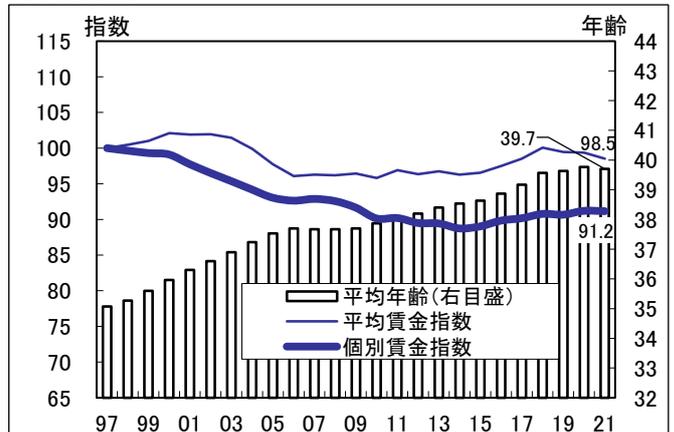
<電機3産業>



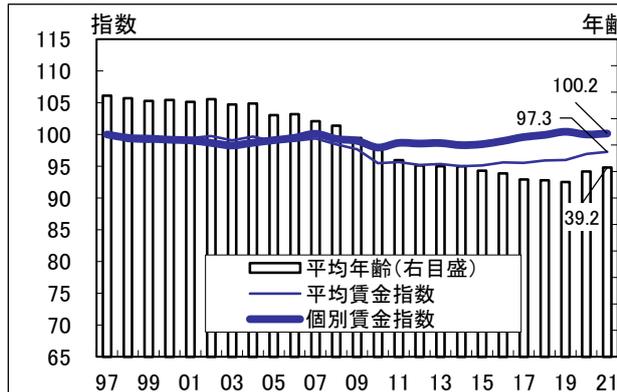
<輸送用機器>



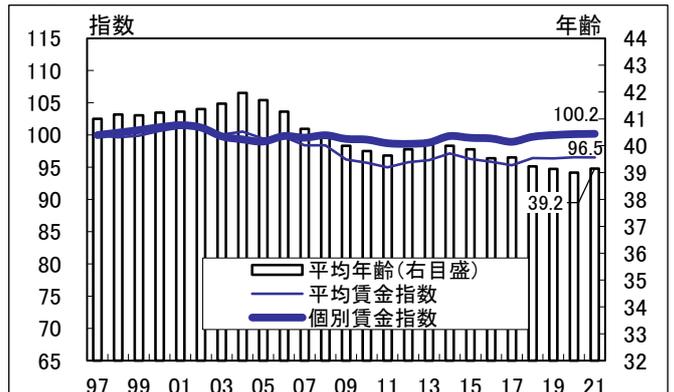
<小売業計>



<鉄鋼業>



<鉄道業>



7 賃上げと個別賃金水準

前節までで日本の個別賃金水準は1997年以降横ばい、ないし低下の局面にあったことを指摘した。厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によるとその間の賃上げ額は最低でも3064円（2015年）で、マイナスの数字になったことはない。つまり、毎年賃上げが実施されてきたのである。なお、同調査では賃金カットや賃上げ見送りの場合も含め集計されている。

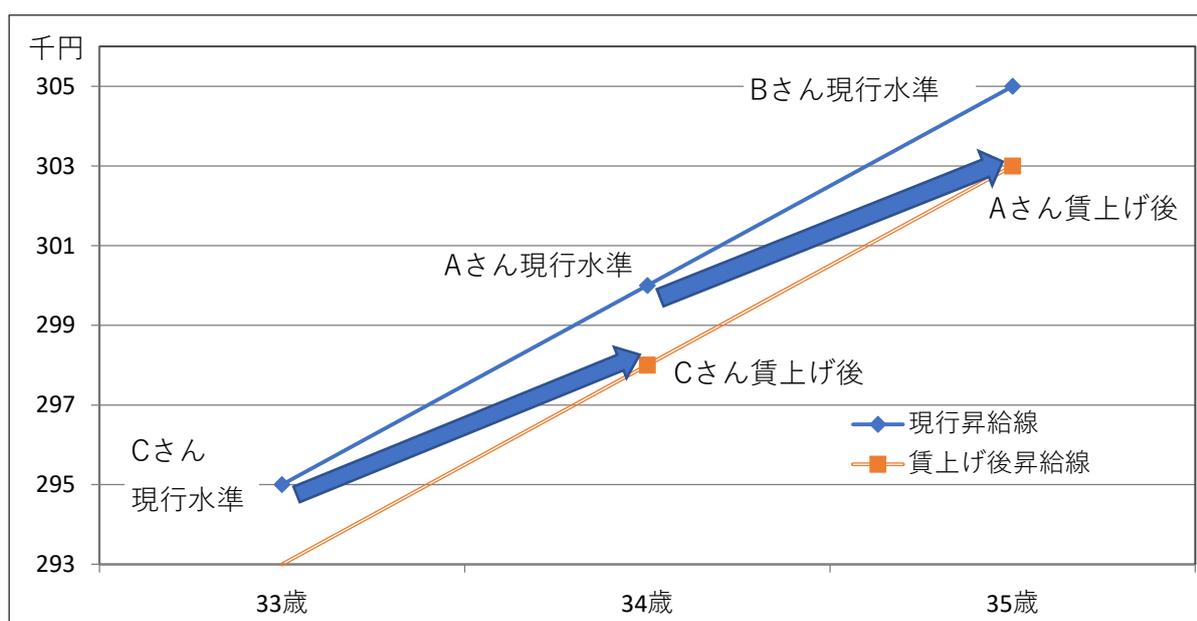
それにもかかわらず、なぜ個別賃金水準は下がってきたのか。7図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」と記した直線となり、この企業の「1年・1歳間差額」は5000円ということになる。3月の賃上げ交渉が「定昇込み3000円引き上げ」で妥結したとしよう。それによって35歳になったAさんは30万3000円となり、34歳になったCさんは29万8000円となる。

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この間横ばい、ないし低下の傾向にあったのは、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。

7図 賃上げと個別賃金 図解



8 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

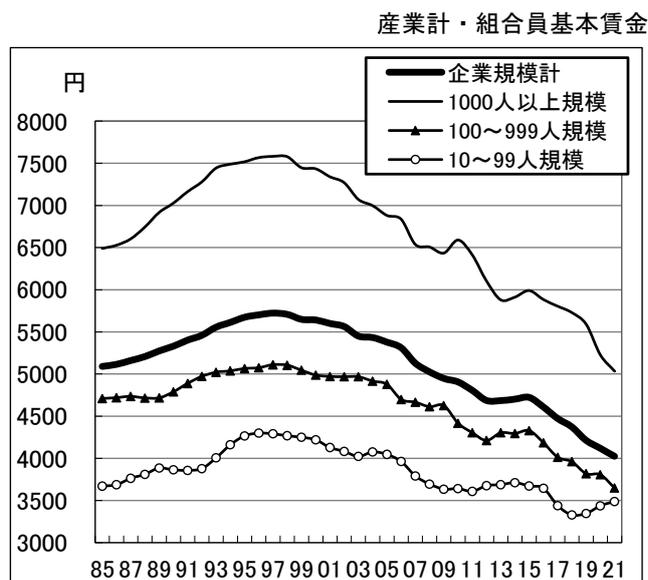
前節では、定昇込み賃上げ額が平均的な「1年・1歳間差額」を上回ったとき、個別賃金水準が上昇することを説明した。日本の被雇用者全体の個別賃金上昇についても同じで、平均の「1年・1歳間差額」を平均の「定昇込み賃上げ額」が上回ったときに、日本全体の個別賃金上昇が実現するのである。

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

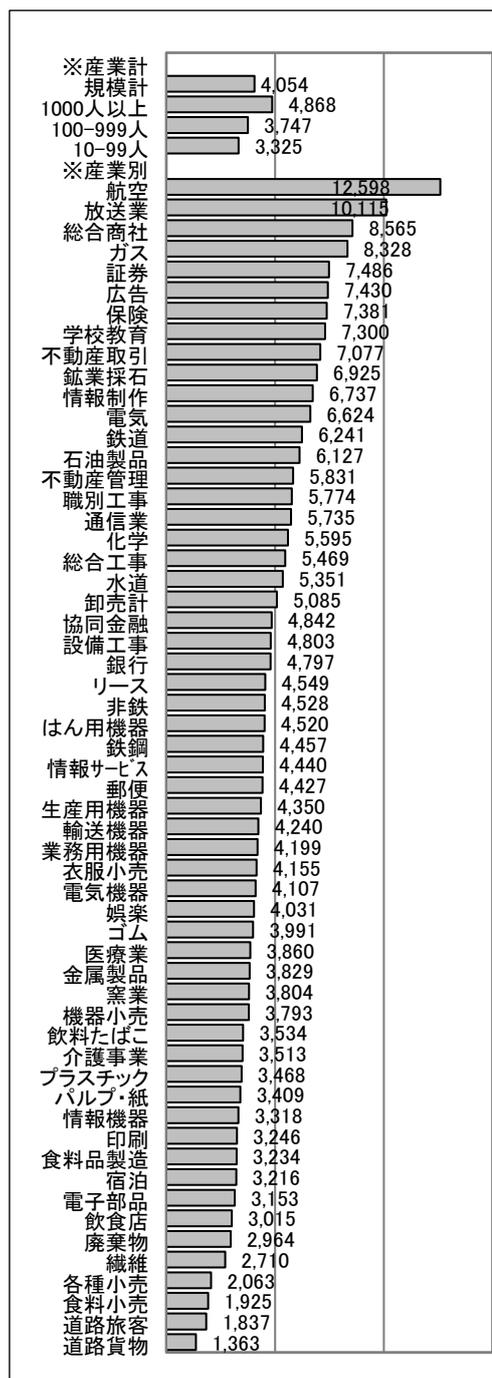
一つ右下との差額を年齢勤続年数毎に求め、人員ウエイトを加味した加重平均値を求める方法である。この方法で2021年の「1年・1歳間差額」を産業別に計算した結果が8-1図であり、産業計規模計では4054円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が4054円を超えれば、日本全体の個別賃金水準が上昇するのである。1000人以上規模は4868円、10～99人規模は3325円である。定昇込み賃上げ額が各規模とも4000円だった場合の個別賃金水準は、1000人以上規模で868円の低下、10～99人規模では675円の上昇になることも指摘しておきたい。産業別（すべて規模計、金額の高い順に並び替え）では最も高額なのは航空で12598円、低額は道路貨物で1363円となっている。

8-2図は規模別（産業計）の「1年・1歳間差額」推移である。近年10～99人規模でやや反転傾向にあるものの、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。

8-2図 「1年・1歳間差額」の規模別推移



8-1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



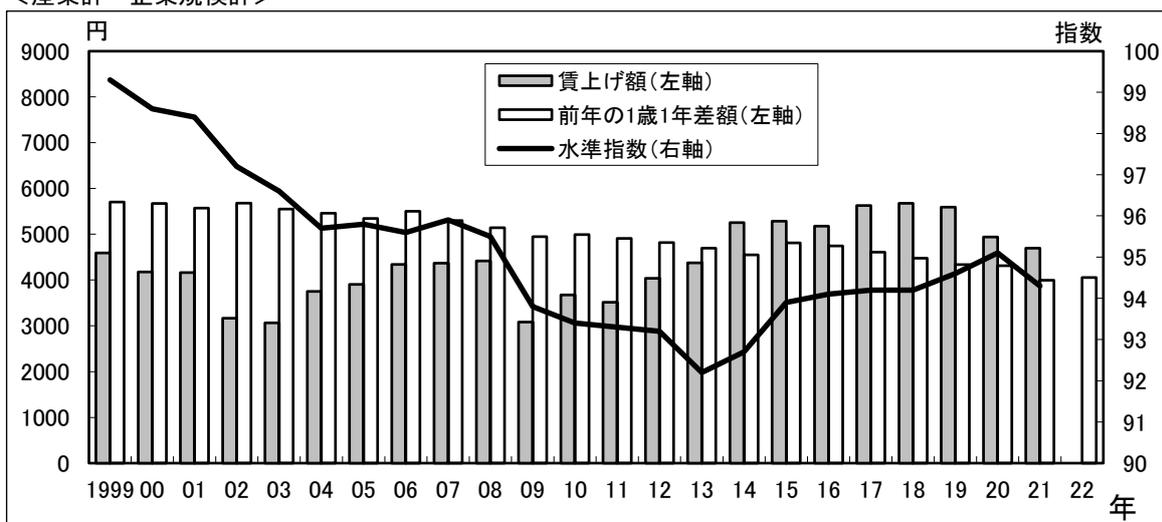
9 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

前節において「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た。そのことを22年間のデータで確かめてみよう。

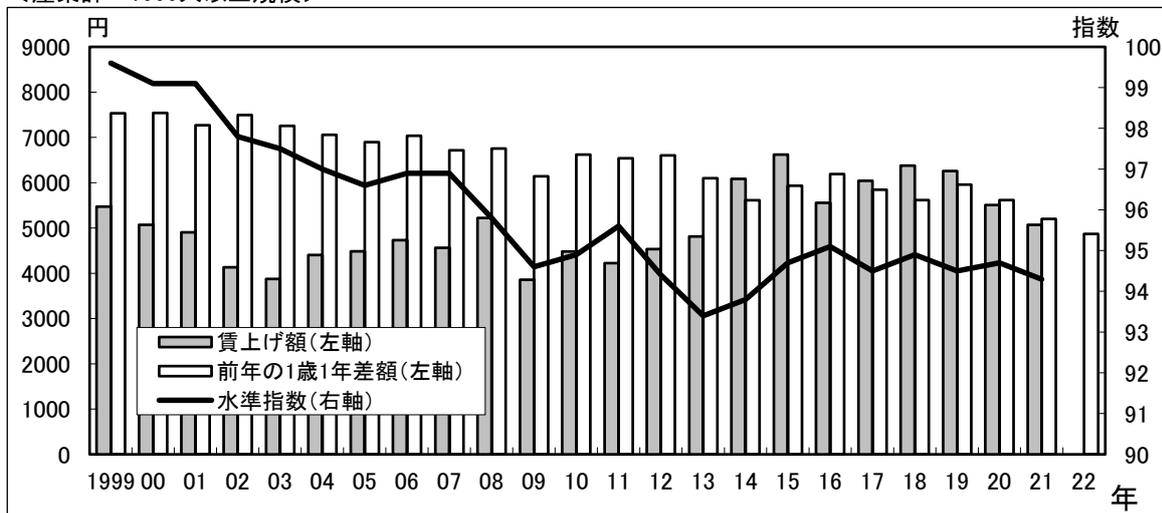
9図上段は産業計規模計について1999年以降の経過を示したグラフである。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額推移（厚生労働省「賃金引上げ等に関する実態調査」）、白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2013年までは白の前年の「1年・1歳間差額」の方が高く、2014年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準の推移（1997年=100）であるが、2013年までは右下がり、グレーのタテ棒が白を上回った2014年以降、右上がりに転じていることがわかる。つまり「定昇込み賃上げ額」が前年の「1年・1歳間差額」を上回った2014年以降、個別賃金水準が上昇していったわけである。9図下段は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、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2020年・2021年は再び逆転傾向になるなど、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。

9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>



<産業計・1000人以上規模>



10 所定内賃金ランキング

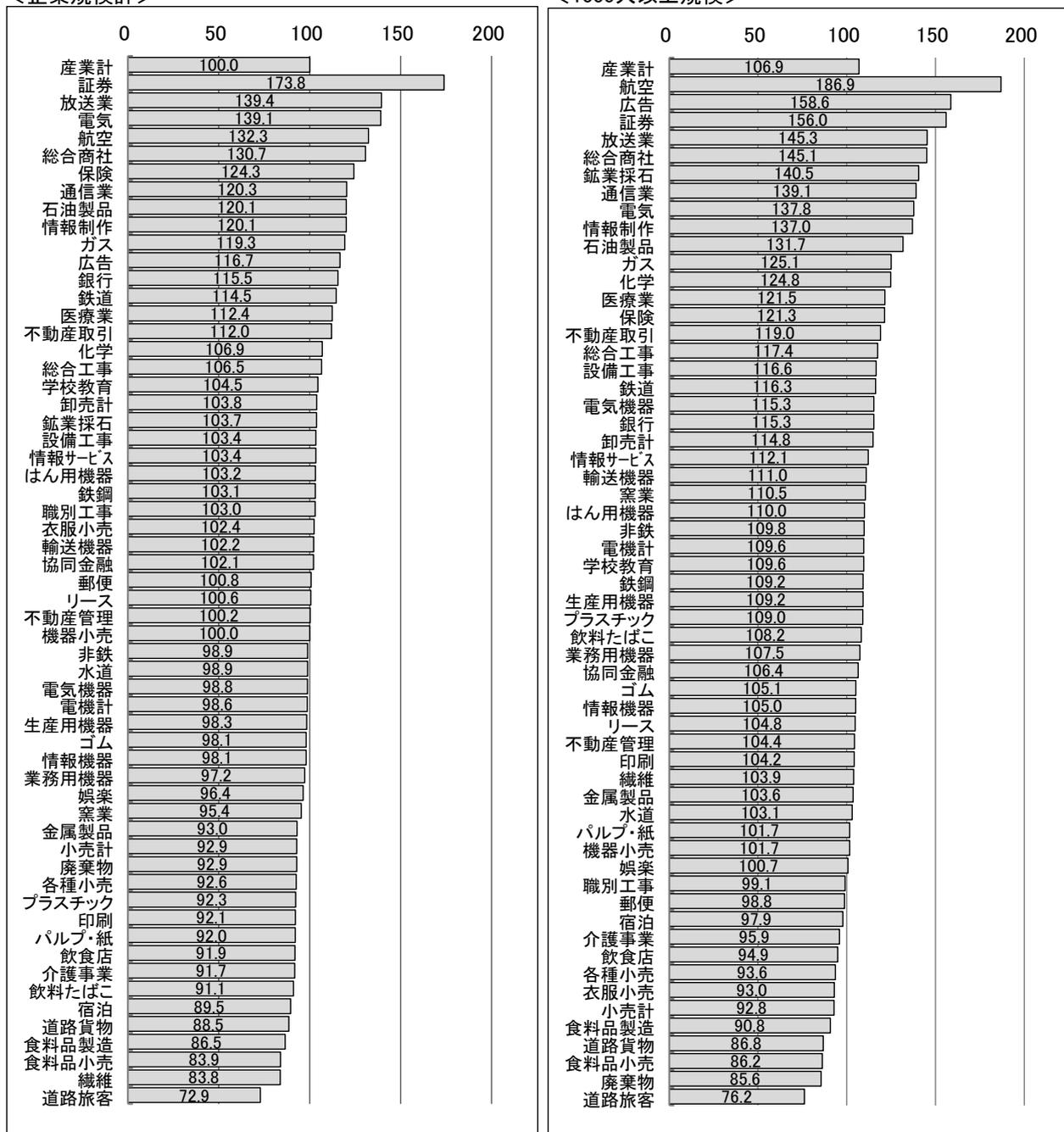
10 図はパーシェ式によって算出した 2021 年の個別賃金水準ランキング（所定内賃金）である。産業計規模計を 100 としたパーシェ式で計算しており、左側が規模計、右側が 1000 人以上規模である。トップ 5 は、規模計では証券、放送業、電気、航空、総合商社、1000 人以上規模では航空、広告、証券、放送業、総合商社である。下位産業は、規模計では道路旅客、繊維、食料品小売、食料品製造、道路貨物、1000 人以上規模では道路旅客、廃棄物、食料品小売、道路貨物、食料品製造である。この図では一時金は算入していないが、15 節には一時金を含んだ男女大卒者の生涯賃金ランキングを掲載しているので、あわせて参照願いたい。

10 図 2021 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>



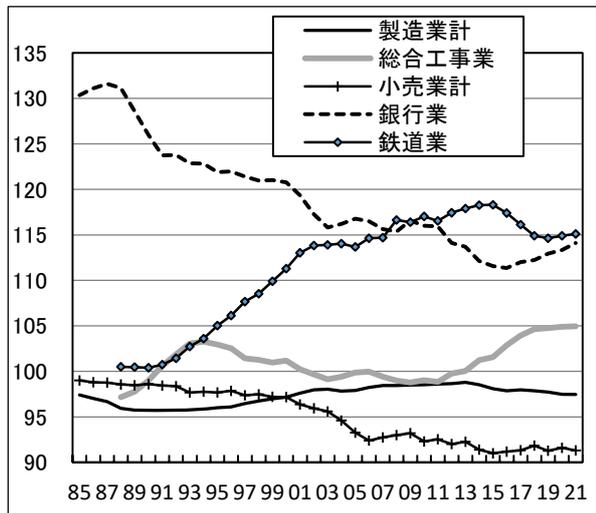
11 産業別賃金ポジションと規模間格差の推移

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。5節と6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。

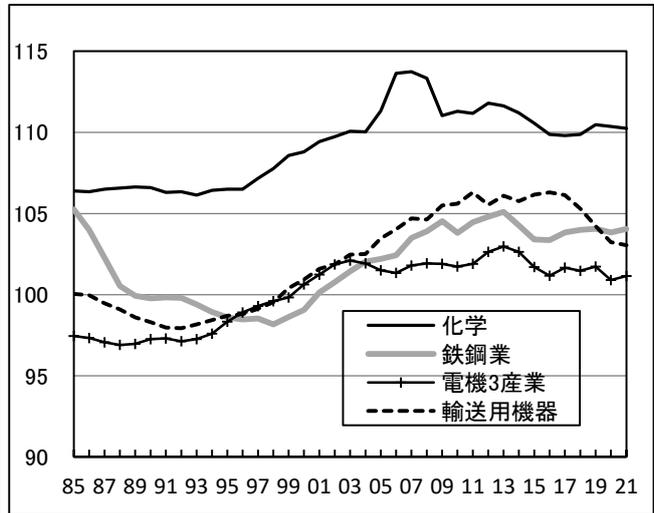
産業別の11-1図では小売業と銀行業のポジション低下が顕著である。他方、鉄道業はポジションを上げており、総合工事業（ゼネコン）も低下傾向であったが、2012年以降上昇に転じている。11-2図は製造業のうち主要な4産業を表したグラフで、全体的に右上がりであるが、2018年以降は右下がりになっている。

11-3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。

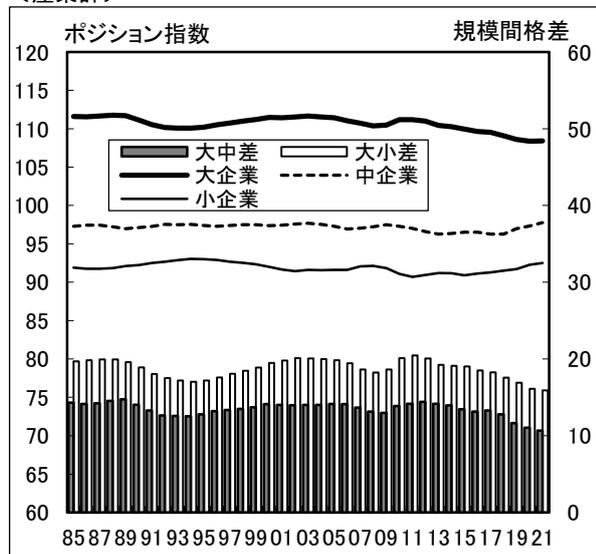
11-1 図 5産業のポジション推移



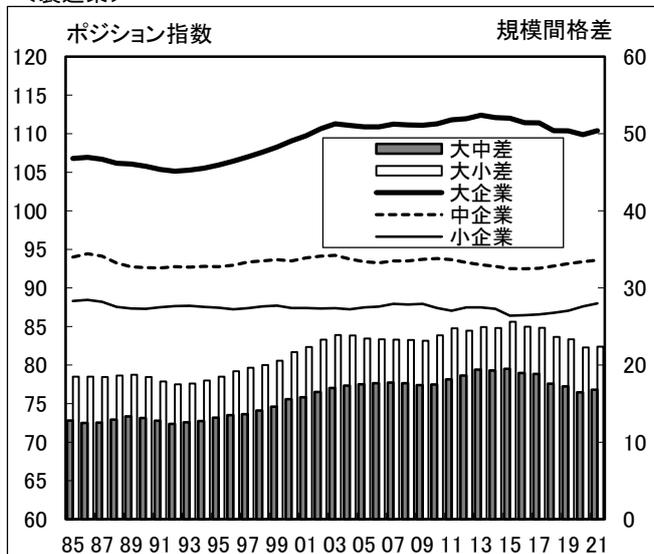
11-2 図 製造業4産業のポジション推移



11-3 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>



12 性学歴別の標準労働者賃金カーブと生涯賃金

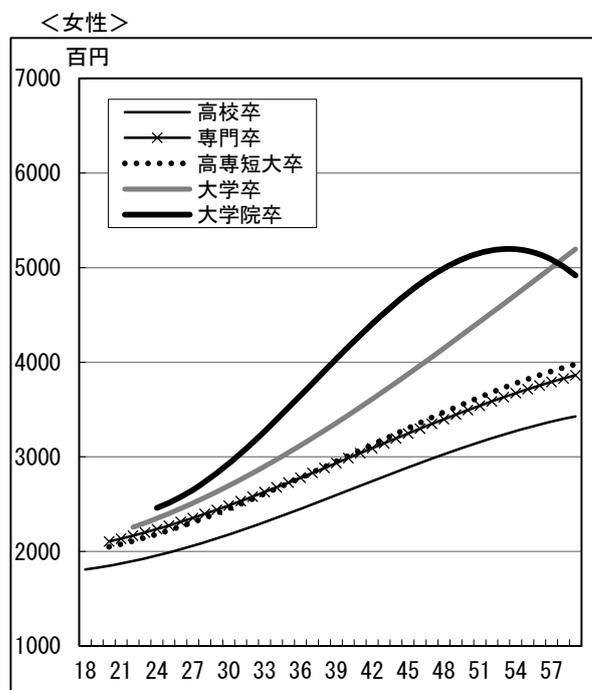
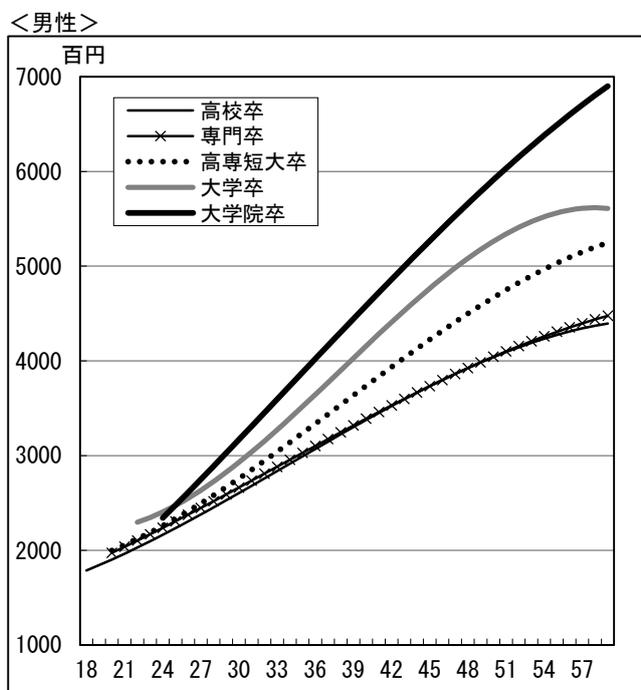
2020年の「賃金センサス」から学歴区分が変更となり、従来「高専・短大卒」に含まれていた「専門学校卒」と、「大学・大学院卒」に含まれていた「大学院卒」が分離独立した。12図は男女の学歴別の標準労働者所定内賃金カーブを図示したものである。左図は男性、右図は女性であるが、専門学校卒のポジションが男女で大きく異なっているのが注目される。男性では、高校卒と専門学校卒のカーブがほとんど重なり合っているのに対し、女性での専門学校卒は、高校卒より高く、高専短大卒に近い水準であり、40歳までは高専短大卒を上回っている。これは女性では専門学校卒の美容師や看護師の存在が大きく作用した結果と考えられる。

12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校卒を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98.5、高専短大卒109.3、大学卒116.9、大学院卒127.6となっている。12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109.4、高専短大卒110.3、大学卒125.6、大学院卒136.4である。全体的に男女とも年間賃金の学歴差は所定内賃金より大きくなっている。

12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
<男性>				
高校卒	16,677	100.0	21,846	100.0
専門卒	16,427	98.5	21,049	96.4
高専短大卒	18,227	109.3	24,677	113.0
大学卒	19,490	116.9	26,375	120.7
大学院卒	21,284	127.6	30,409	139.2
<女性>				
高校卒	13,457	100.0	17,192	100.0
専門卒	14,716	109.4	18,732	109.0
高専短大卒	14,845	110.3	19,731	114.8
大学卒	16,905	125.6	22,860	133.0
大学院卒	18,350	136.4	25,163	146.4

12図 学歴別の標準労働者所定内賃金カーブ



13 標準労働者の賃金カーブ

本節で示す4つの図は男性大卒標準労働者の所定内賃金の様々な賃金カーブを描いたものである。

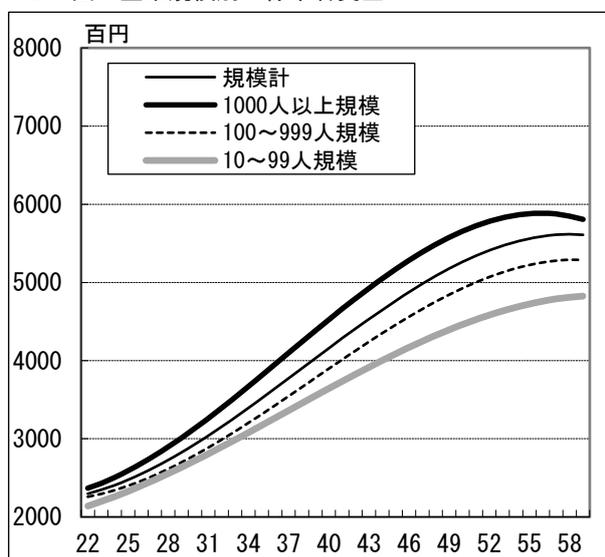
13-1図は企業規模別で、年齢とともに規模間の差が広がっていくことがわかる。50歳以上ではすべての規模でフラットになっており、1000人以上規模では右下がりとなっている。

13-2図は産業別で、小売業では40歳後半からフラットになっている。電気業と銀行業は40歳半ばまでほぼ同水準であるが、銀行業は50歳ぐらいを境に急激な右下がりとなっている。

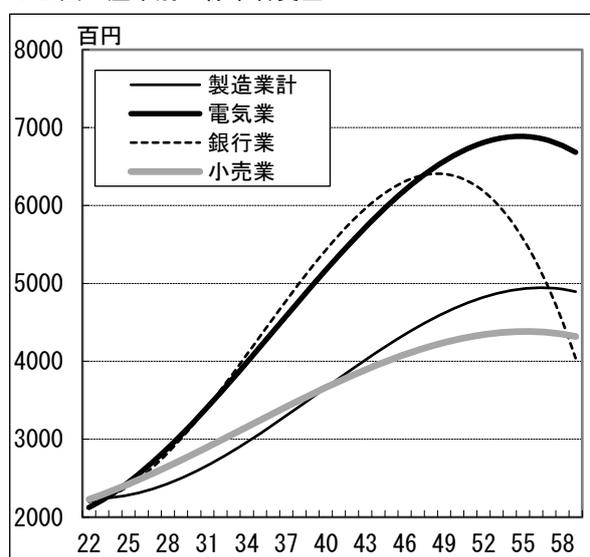
13-3図は製造業のうち化学、鉄鋼、電機3産業、輸送機器の4業種のカーブを描いている。化学は50歳以降も直線的な昇給を続けている。他の3業種のカーブは類似した形状であるが、40歳台、50歳台で鉄鋼が優位となっている。

13-4図は、1991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。全体的な傾向としては、2001年がもっとも高水準で、2011年、2021年と水準が低下していることが見てとれる。

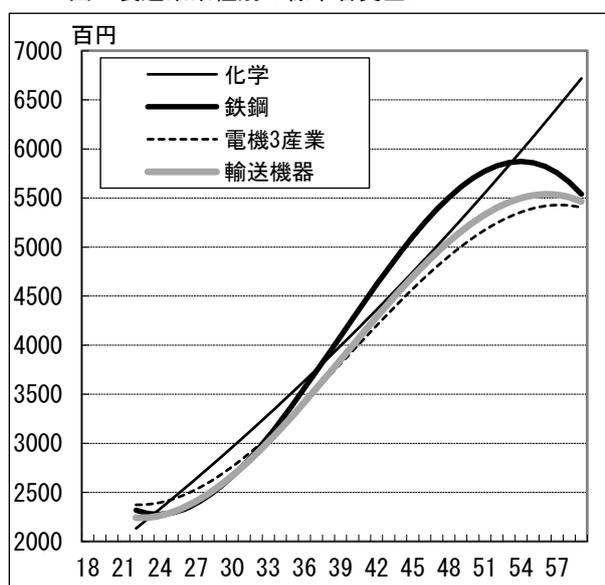
13-1図 企業規模別の標準者賃金カーブ



13-2図 産業別の標準者賃金カーブ

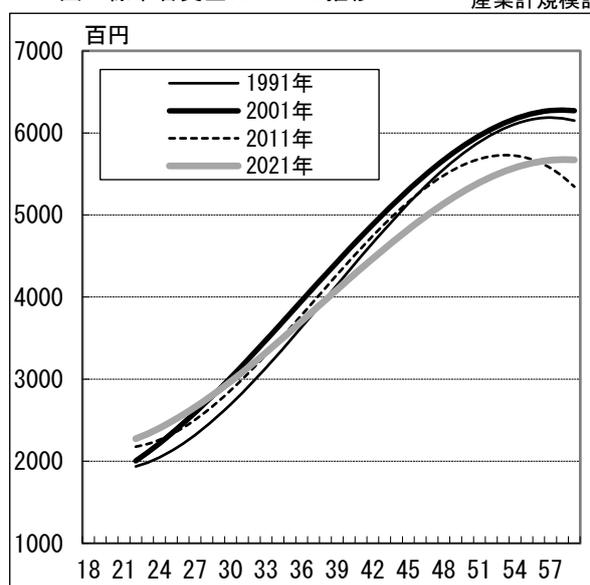


13-3図 製造業業種別の標準者賃金カーブ



13-4図 標準者賃金カーブの推移

産業計規模計



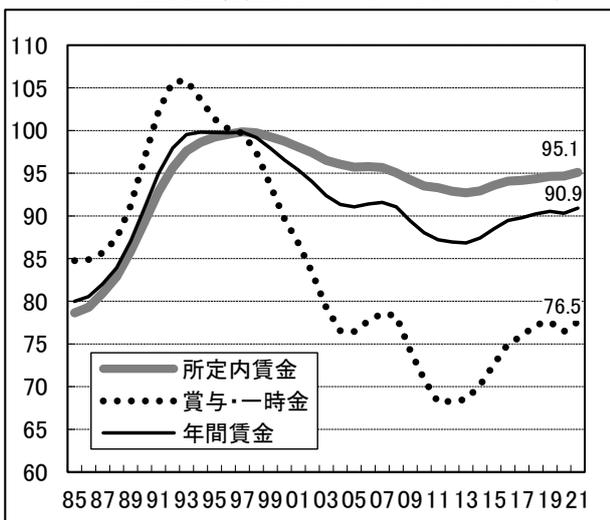
14 一時金の現状と推移

14-1 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%、一時金32.9%、年間賃金は13.9%である。

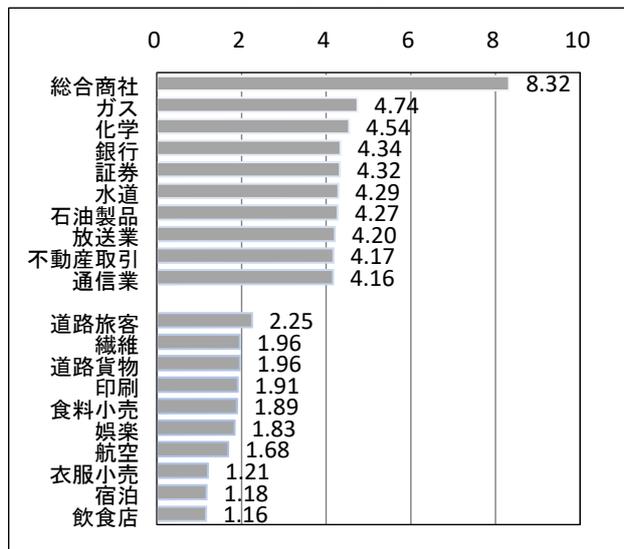
14-2 図は2021年（2020年支払い）一時金支払月数の上位10産業と下位10産業を示したもので、トップは総合商社8.32ヵ月、最下位は飲食店1.16ヵ月である。

14-3 左図で産業別支払月数推移をみると、それまでほぼ同一だった製造業と小売業が2000年以降大きく乖離していく。2000年から2005年までの小売業の落込みはきわめて急である。14-3 右図で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。2021年の1000人以上規模の支払い月数は3.79ヵ月、100～999人規模は3.19ヵ月、10～99人規模は2.30ヵ月と、いずれもピークより約1ヵ月低下している。

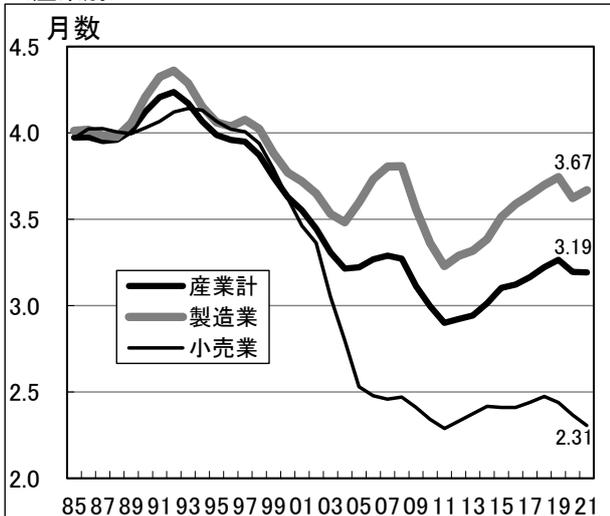
14-1 図 一時金と年間賃金の水準推移
産業計規模計、パーシェ式1997年水準=100



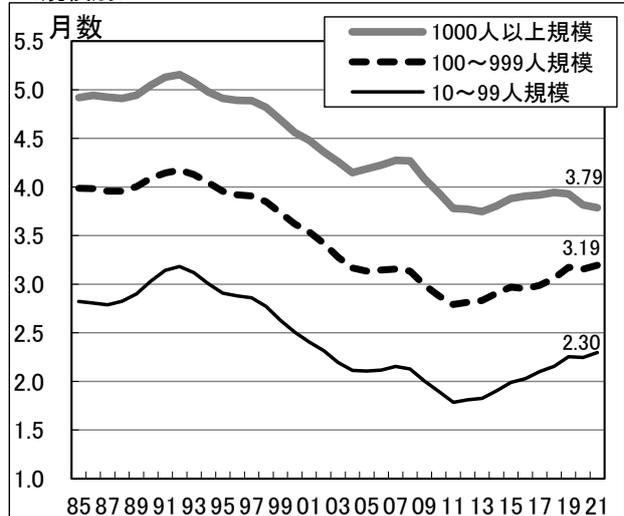
14-2 図 産業別の一時金支払い月数



14-3 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。

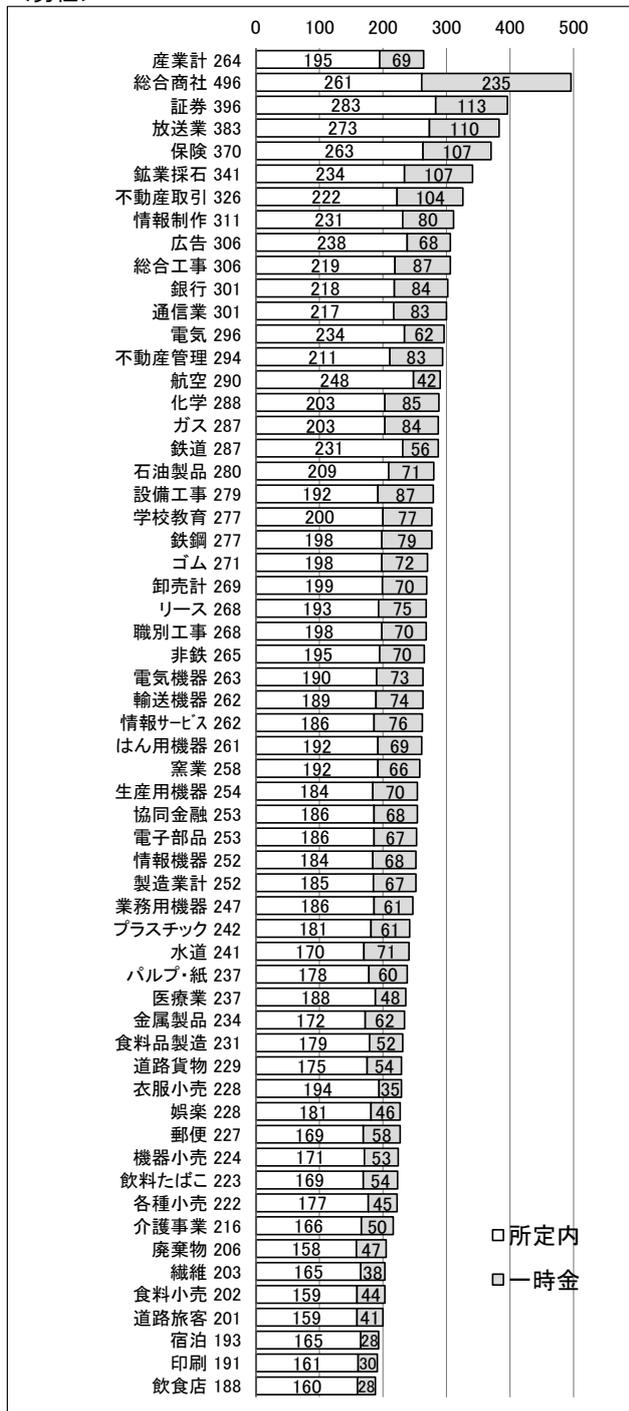
15 生涯賃金ランキング

本節では生涯賃金を産業別に見てみたい。1歳キザミの賃金推計値を60歳まで足し上げると生涯賃金推計値を算出できるが、15図は男女の大卒者についての計算結果である。それぞれ3つの数字（単位百万円）が記されているが、例えば男性の最上段産業計の264は生涯所定内賃金と生涯一時金の合計額、195は生涯所定内賃金、69は生涯一時金である。

男性トップは総合商社で4億9600万円、証券、放送業が続いている。女性トップは放送の3億5700万円、総合商社と情報制作がそれに次いでいる。

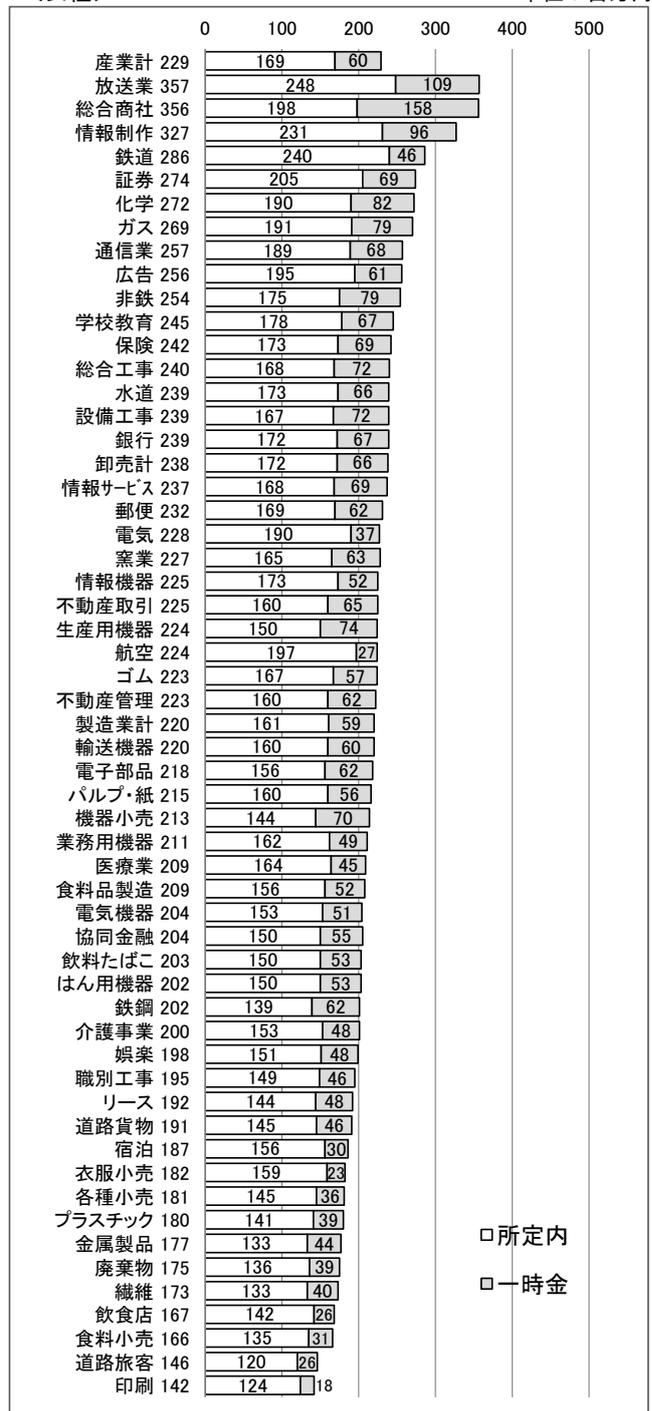
15図 大卒者の生涯賃金ランキング

<男性>



<女性>

単位：百万円



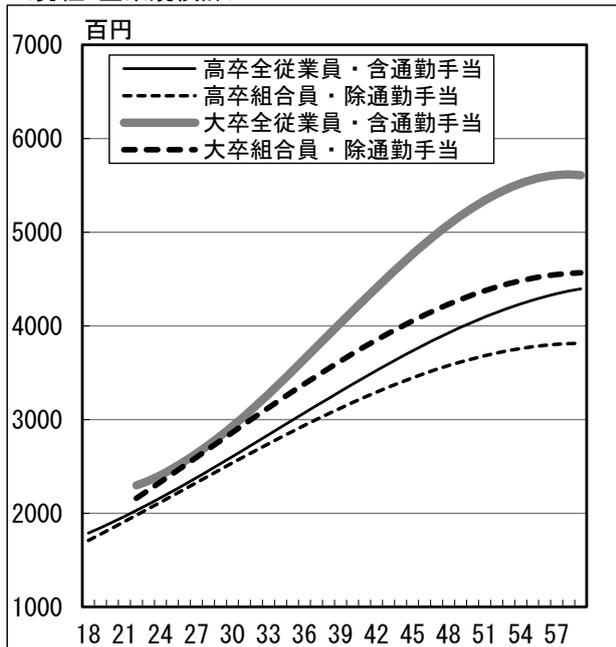
16 組合員賃金の推計

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%、厚生労働省「就労条件総合調査（2020年）」）を除外する操作も行っている。16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。

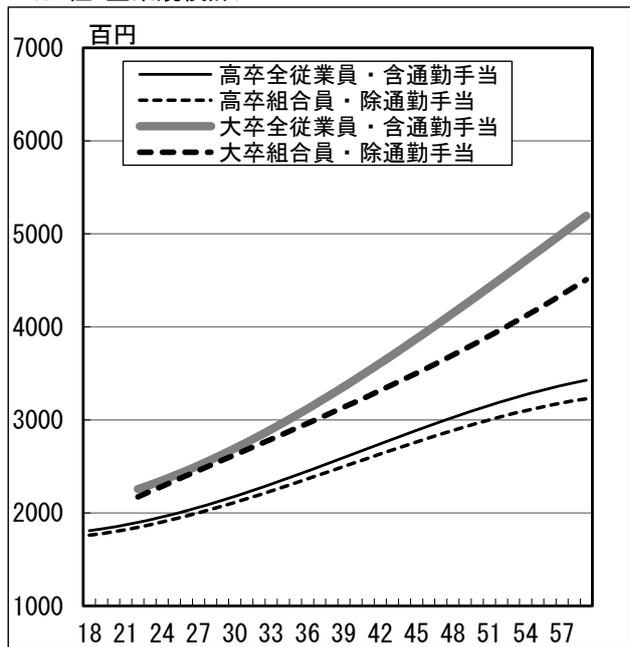
16図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

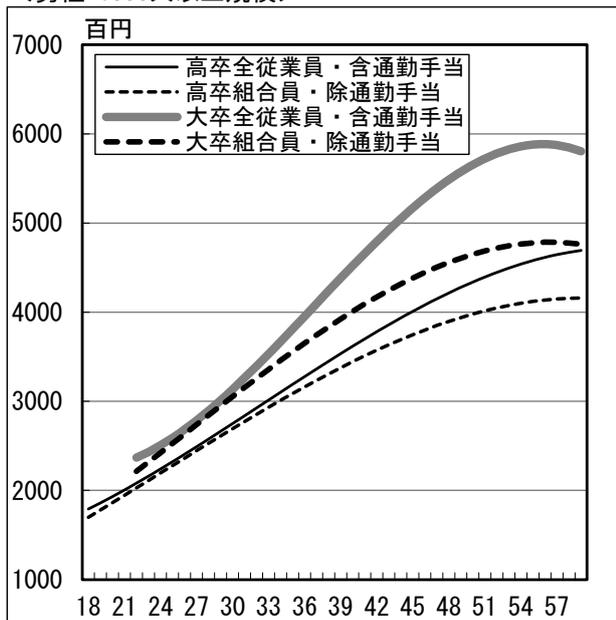
<男性・企業規模計>



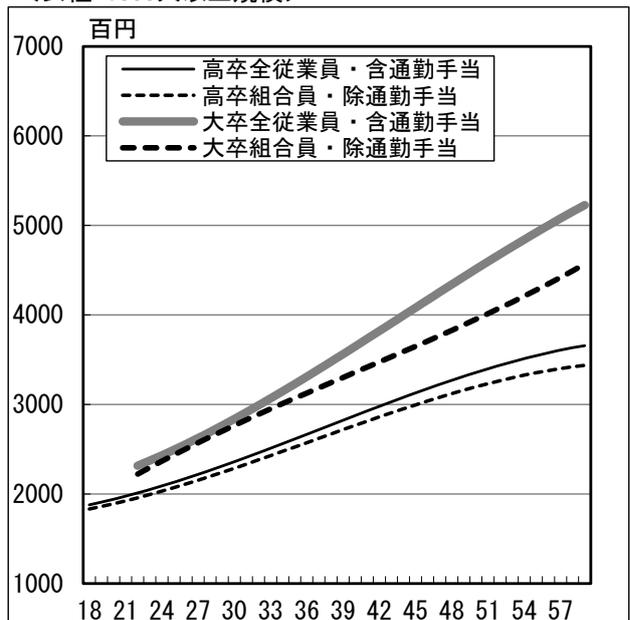
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>

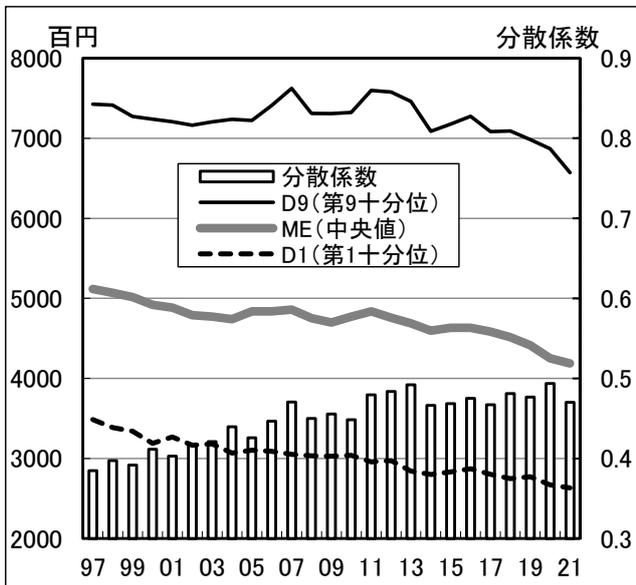


17 45-49歳層の賃金分散推移

17 図は男女の大卒者と高卒者の 45-49 歳所定内賃金（産業計規模計）の賃金分散推移を示したグラフである。45-49 歳層に注目した理由は、4 節でみた年齢階層別賃金推移で水準低下がもっとも著しかったことによる。タテ棒は分散係数であり、数値が大きいほど大きな分散であることを示す。なお、女性が 2001 年以降の表示なのは、女性の学歴別分布データの公表開始が 2001 年のためである。

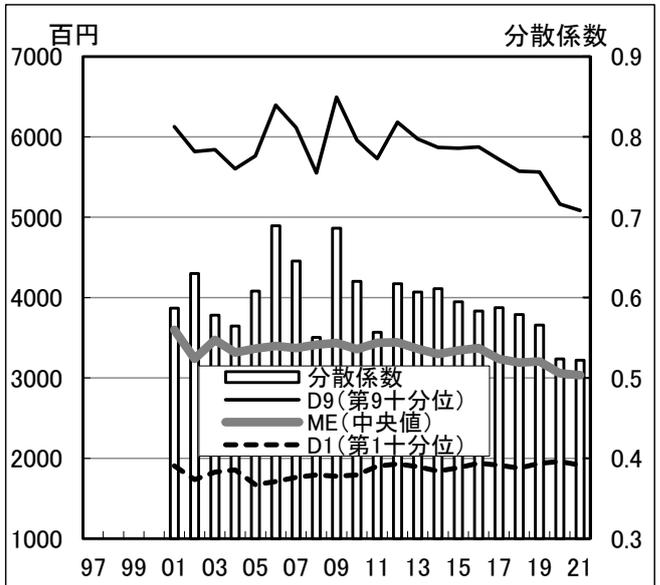
男性大卒者からみていくと、D1 と ME は一貫した右下がりであるが、D9 は 2011 年まで横ばいし若干の右上がりであるが分散係数は拡大、2012 年以降は D9 が急激な右下がりになり、分散係数は横ばいである。女性大卒者は 3 本とも 2011 年まで横ばい、それ以降は D9 と ME は右下がり、D1 は右上がりとなり、分散は縮小傾向である。男性高卒者は 2013 年まで 3 本の折れ線すべて右下がりだったが、2014 年以降横ばいになっている。一方、女性高卒者は 2005 年以降 ME と D1 が右上がりとなり、分散係数は縮小傾向である。

17 図 45-49 歳層の特性値と分散係数の推移
 <男性大卒者>

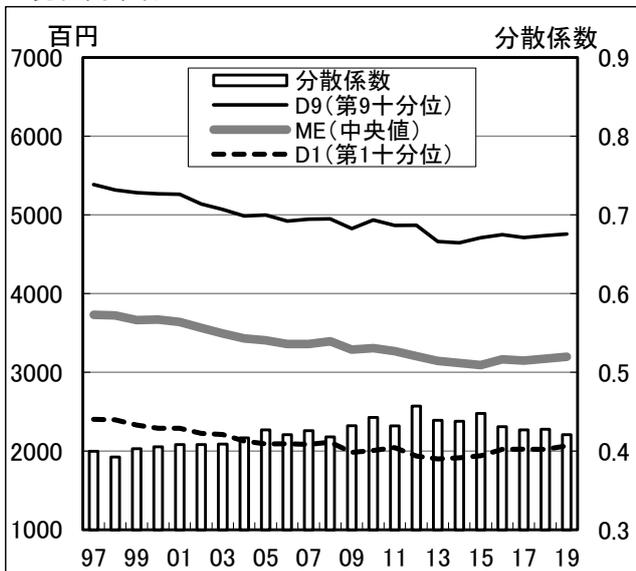


産業計規模計・所定内賃金

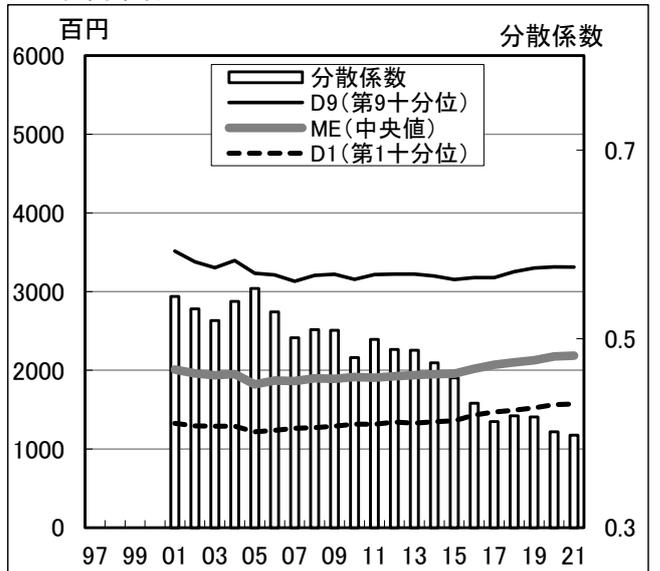
<女性大卒者>



<男性高卒者>



<女性高卒者>



18 男女間の賃金差

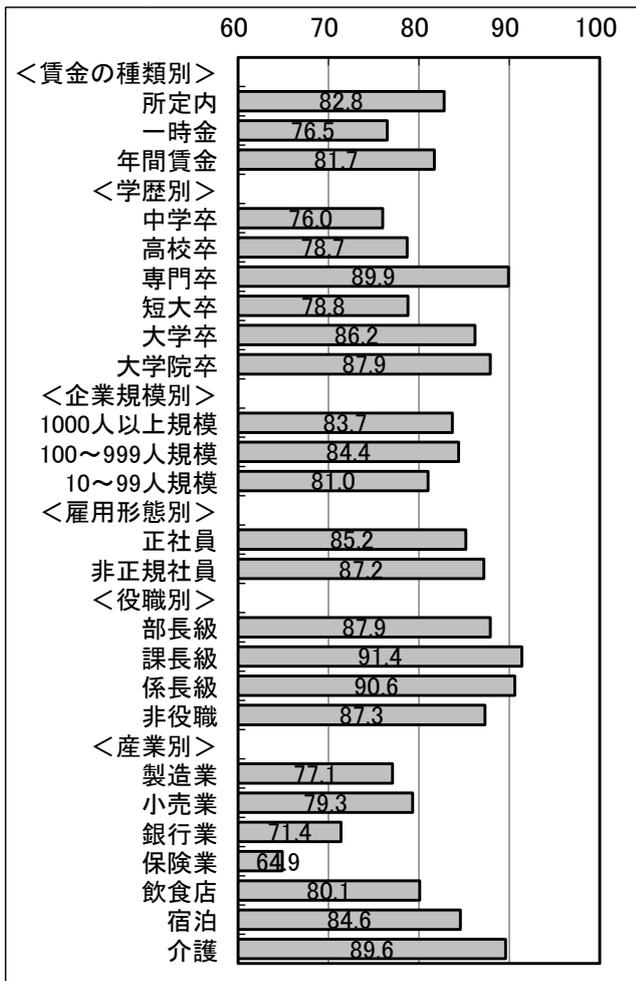
平均所定内賃金の男女間比較を行うと、男性 100 に対し女性は 74.8 となり、25 ポイントを上回る格差があることになる（産業計規模計 60 歳以下）。しかしこの平均賃金差の中には、男性の方が高年齢、長勤続で高学歴比率が高いことによる差が含まれている。

それら属性要因を調整して個別賃金比較を行ったのが、18-1 図である。これによると、所定内賃金に関する女性指数は 82.8 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 17.2 ポイントとなる。また、賃金の種類別では、一時金よりも所定内で差が小さく、学歴別では大学卒、大学院卒、専門卒で小さな差となっている。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にも注目しておきたい。

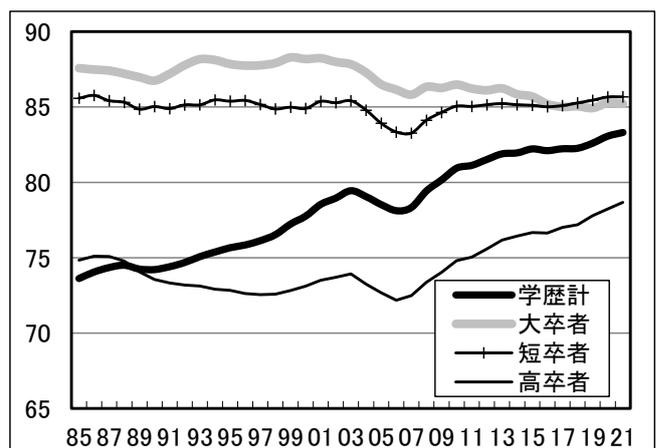
18-2 図では男女間所定内賃金格差の推移を学歴別と学歴計について示している。学歴計の格差は一貫して縮小傾向であるが、2000 年までは、学歴別に見ると格差は横ばいなのに学歴計では縮小している。これは格差が小さい高学歴者のウエイトが増大したためである。2007 年以降は高卒者の格差縮小が顕著であるが、これは 4 節で見た女性高卒者賃金の上昇傾向が原因である。大卒者の格差が拡大傾向であることも注目される。これは高学歴女性の大量進出に伴う現象と考えられるが、今後縮小に転じるかどうかは、18-3 図で示した役職者の女性比率の増大傾向がさらに進むかどうかにかかっている。

18-1 図 男女間比較指数の諸相

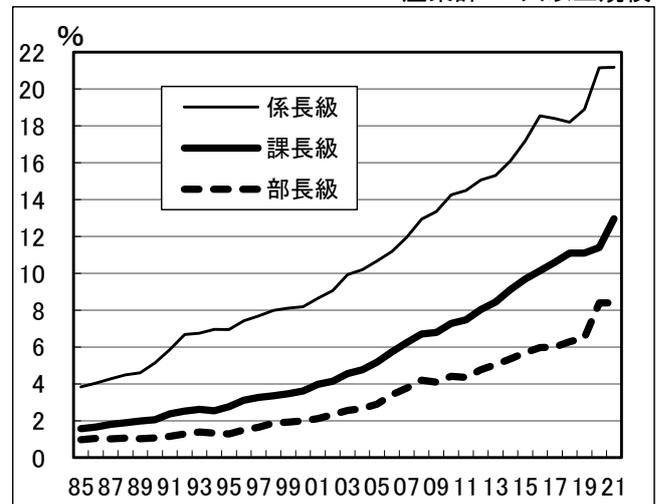
男性水準を100としたパーシェ式で女性水準を指数化



18-2 図 学歴別男女間比較指数の推移



18-3 図 役職者の女性比率推移 産業計100人以上規模



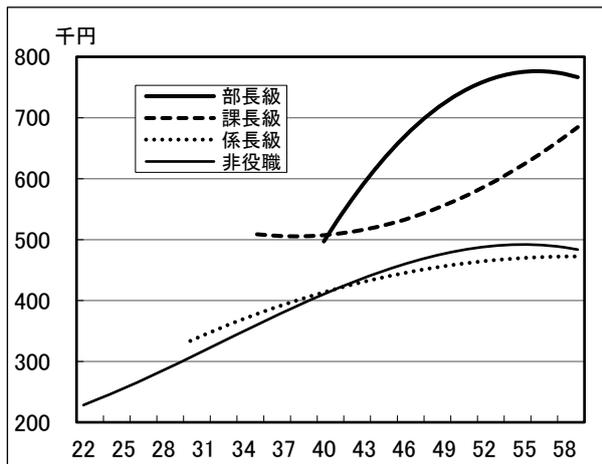
19 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

「賃金センサス」では非役職者、係長級、課長級、部長級、その他役職者についてのデータが利用可能である。19-1 図は男性大卒者について、役職ごとの所定内賃金カーブを示したものである。50 歳時点の役職ごとの水準をみると、非役職者 48.1 万円、課長級 56.5 万円、部長級 73.8 万円である。

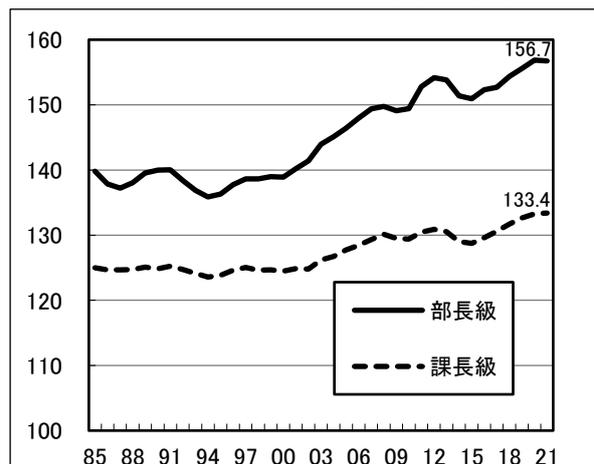
非役職者と管理職の賃金差は 2000 年以降、拡大傾向にある。19-2 図は各年の非役職職者賃金を 100 とし、管理職賃金のパーシェ比較指数を算出した結果であるが、2000 年までは課長級 125 前後、部長級 138 前後で横ばいであったが、2000 年以降右上がりとなり、2021 年の指数は部長級 156.7、課長級 133.4 である。

では管理職に昇進した者としなかった者では生涯賃金にどの程度の差があるのか。それを 1000 人以上規模男性大卒者について確かめてみたのが 19-3 図である。①役職昇進なし（生涯非役職）、②昇進モデル 1（30 歳で係長、40 歳で課長昇進）、③昇進モデル 2（30 歳で係長、40 歳で課長、50 歳で部長昇進）の三つのモデルを設定し、一時金と超過勤務手当まで含めた生涯賃金を計算してみると、①2 億 8280 万円、②3 億 0530 万円、③3 億 3490 万円で、指数比は 100.0 対 108.0 対 118.4 となる。19-4 図では男女の 35 歳以上の階層について、役職別人員比を示している。50-54 歳の部課長比率は男性 25.5% に対し、女性では 5.9% である。

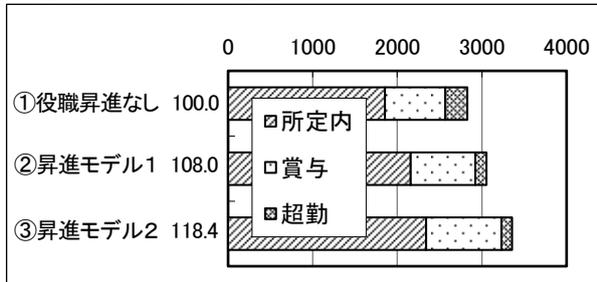
19-1 図 役職別の所定内賃金カーブ
 <産業計1000人以上規模・男性大卒者>



19-2 図 役職間賃金差の推移
 産業計 100人以上規模・非役職者=100



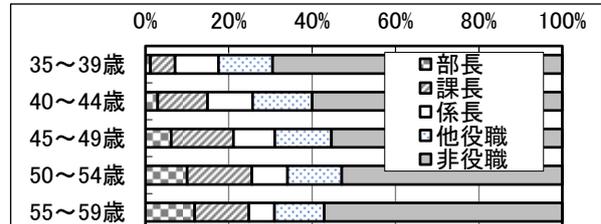
19-3 図 男性大卒者の昇進モデル別生涯賃金
 <産業計1000人以上規模> 単位：10万円



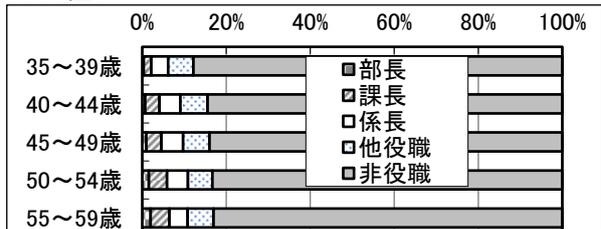
	単位：10万円			指数	
	所定内	賞与	超勤	計	
①役職昇進なし	1856	713	259	2828	100.0
②昇進モデル1	2159	764	130	3053	108.0
③昇進モデル2	2340	892	124	3349	118.4

「②昇進モデル1」は、30歳係長、40歳課長昇進
 「③昇進モデル2」は、30歳係長、40歳課長、50歳部長昇進

19-4 図 年齢階層別役職者比率 産業計規模計
 <男性>



<女性>



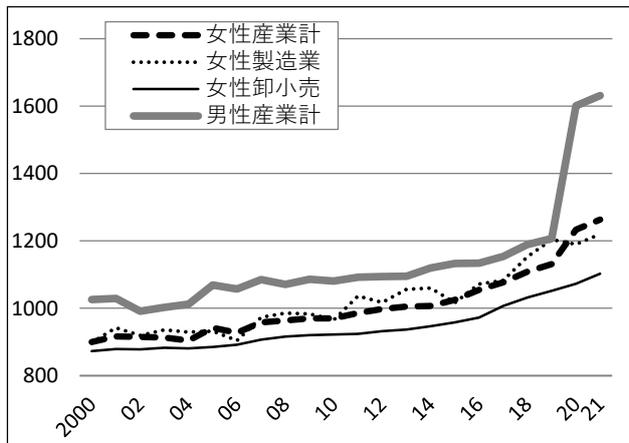
20 短時間労働者の賃金

2020年に「賃金センサス」の短時間労働者（定義は「所定労働時間が一般の労働者より短い労働者」）の集計方法が大きく変更され、それまで集計対象外とされてきた時給3000円以上の短時間労働者を含めて集計されることになった。

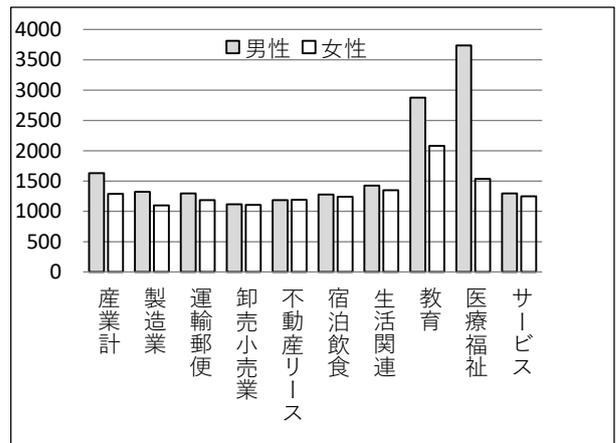
20-1図は2000年以降の平均時給推移を追ったグラフであるが、2020年に急上昇しているのは上述の要因が大きい。2019年から20年にかけて男性産業計は1207円からほぼ400円の上昇、女性産業計も100円の上昇である。しかし女性の製造業と卸売業小売業では例年と同じ20ないし30円程度の上昇である。

20-2図は男女別産業別の平均時給であり、20-3図は産業計と5産業の年齢階層別時給である。医療介護と教育が抜きん出た水準であることがわかる。それまで集計対象外だった医師や大学、高校などの時間講師が算入されて平均時給を押し上げた結果が、2020年の平均時給急上昇の原因と推測される。職種別にみると、トップは医師で平均時給は男性11,231円、小中学校教員は3,105円である。ただし、とくに教育関係については実労働時間が総じて短いことに留意しなければならない。教育短時間労働者の月間労働時間（実労働日数×1日あたり所定内実労働時間の算式で計算）は47時間で、製造業103時間の45%、卸売業小売業81時間の58%である。つまり教育と製造業や卸売業小売業とでは、同じ短時間労働者とはいっても「働き方」がまったく異なり、同列に論じるのは無理があると言わざるを得ない。

20-1図 短時間労働者時給の推移

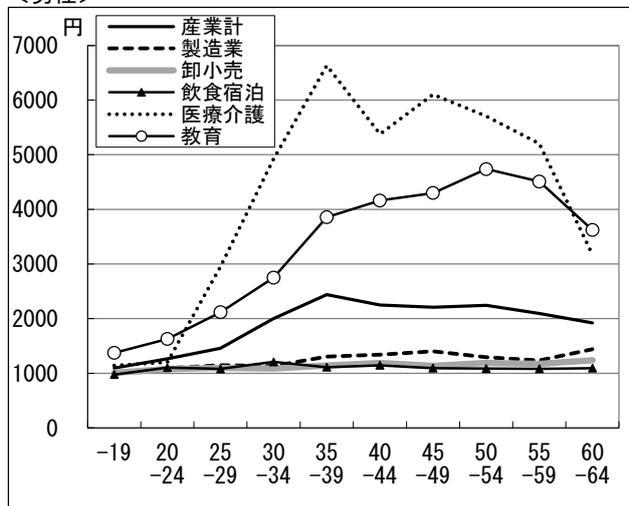


20-2図 産業別の短時間労働者時給

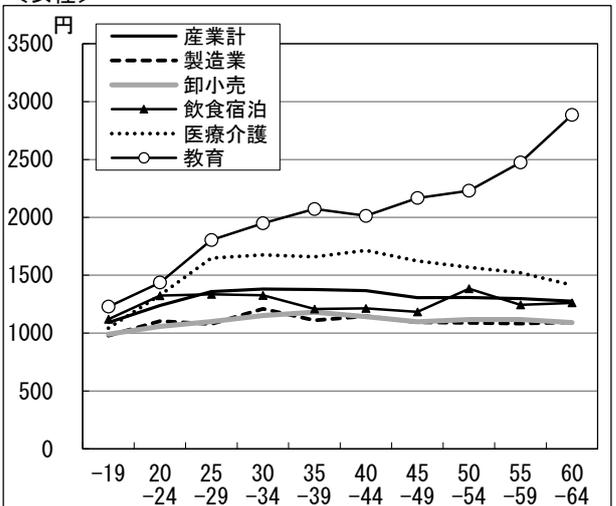


20-3図 産業別の短時間労働者年齢階層別時給

<男性>



<女性>

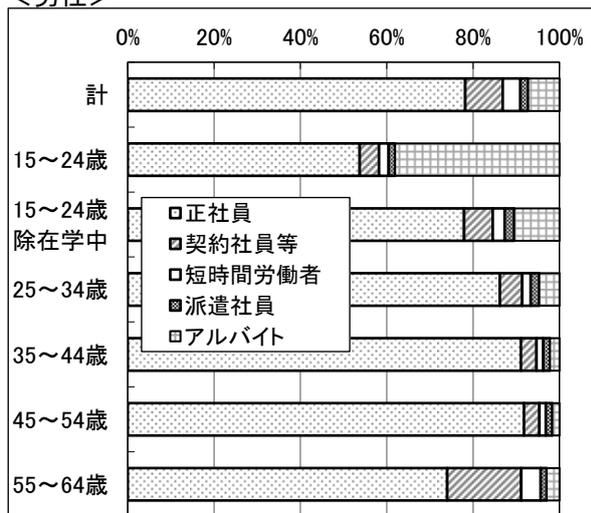


21 雇用形態別の構成比と賃金カーブ

21-1 図は「労働力調査」から 2021 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%、35-44 歳 91%、45-54 歳 92%、55-64 歳 74%、女性では 25-34 歳 68%、35-44 歳 52%、45-54 歳 43%、55-64 歳 33%となっている。

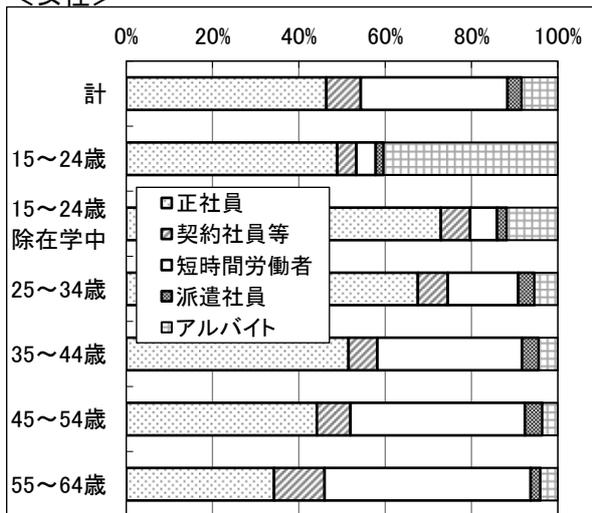
21-2 図は男女別に正社員、派遣社員、契約社員等（正社員以外のフルタイム労働者）、短時間労働者の時間あたり所定内賃金を対比したグラフである。短時間労働者については、前節で説明した理由で医療・介護と教育の 2 産業と、それ以外の産業を区分してグラフ化している（グラフの凡例ではスペースの都合で「介護」を省略）。医療・介護と教育の 2 産業を除外すると、男女とも全体的に「正社員－派遣社員－契約社員等－短時間労働者」という序列が形成されている。40 歳以降も年齢とともに上昇する傾向がみられるのは正社員に限られる。医療・介護と教育の 2 産業の短時間労働者を見ると、男性 30 歳台では正社員水準を上回る水準となっている。女性では、全年齢階層で契約社員等とほぼ同水準であり、2 産業以外の短時間労働者よりも高水準ではあるものの、男性における 2 産業の短時間労働者のような高水準ではない。看護、介護、保育などの分野で専門職としての処遇がされていないということであろう。

21-1 図 年齢階層別の雇用形態別比率 2021年
＜男性＞

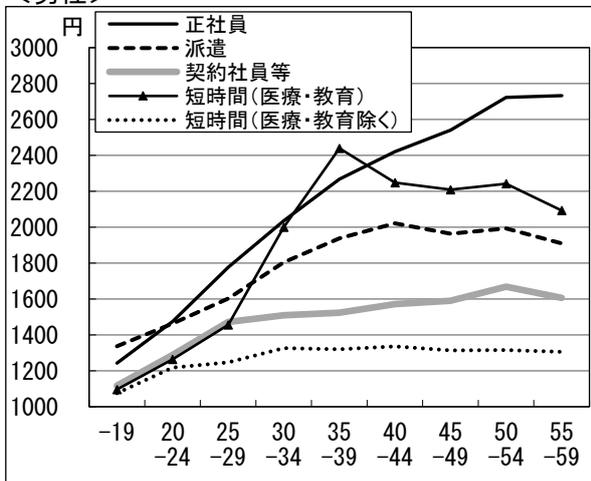


労働力調査

＜女性＞

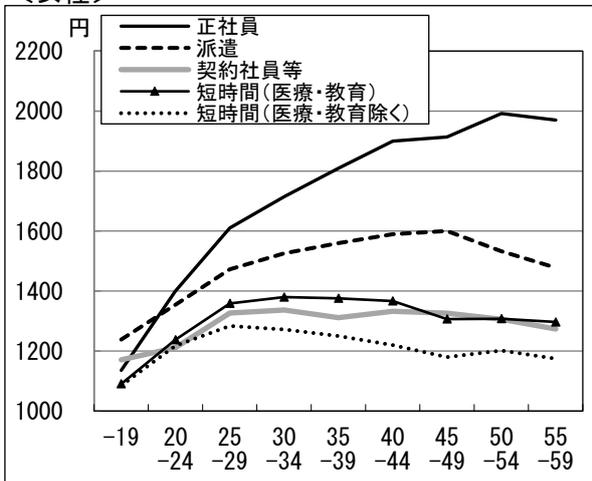


21-2 図 雇用形態別の時間賃金カーブ
＜男性＞



産業計規模計

＜女性＞



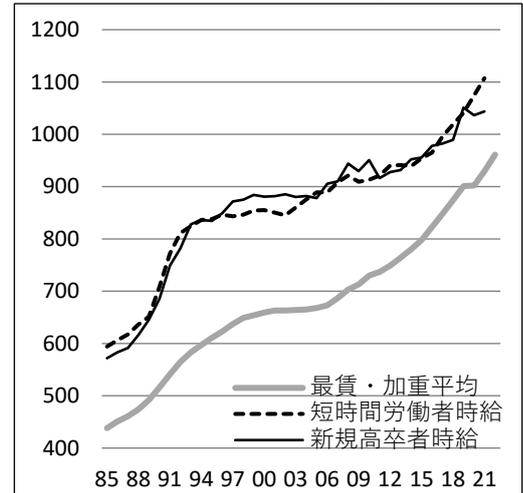
22 最低賃金と短時間労働者の時給、高卒採用賃金

最低賃金法は、地域別最低賃金決定の3要素の1つに「労働者の賃金」を位置づける。この点を考えるにあたっては、2008年に「小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案」することが政労使で合意されている点に注目したい。最低賃金をもっぱらパートタイマーなど非正規雇用で働く者の賃金を律する制度と考えるのではなく、正社員を含めた賃金政策全体の中で捉える積極的な意味があるとも思われる。

22-1図は最低賃金額(全国加重平均)と短時間労働者時給(女性、卸売業小売業)、新規高卒採用者時給(産業計小企業男女計)の推移を追ったものである。短時間労働者時給と新規高卒者時給はほぼ重なり合った水準で推移している。最低賃金を比較すると、90年代には230円程度低位にあったが、2010年以降差を詰め、2021年は170円程度の差である。

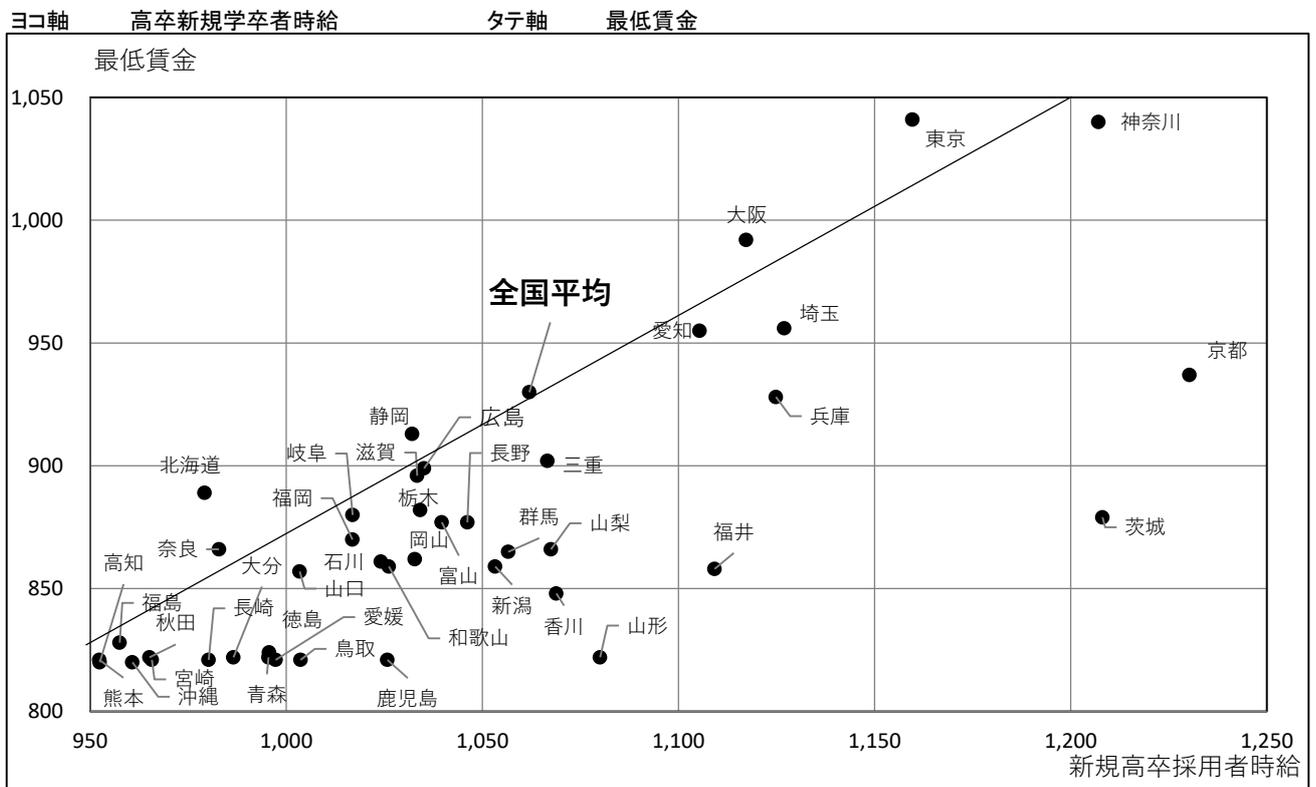
22-2図は県別に最低賃金(タテ軸)と新規高卒採用者時給(ヨコ軸)の分布状況をみた散布図である。全国計は最低賃金930円で、採用賃金1062円に対する比率は87.6%である。ナナメ線は87.6%ラインで、この線より左上に位置すれば比率は87.6%より大きく最低賃金と新規高卒者時給が近接している。右下に位置するほど両者の差が大きいことを意味するが、新規高卒採用者時給で京都と茨城が最高水準になるなど、数字が振れている点には留意が必要である。

22-1図 最賃、短時間時給、高卒採用時給推移



パート時給は、卸売業小売業女性
「新規高卒者時給」は産業計10-99人規模

22-2図 都道府県別の最低賃金と小企業新規高卒者時給



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」）。2021年10月末の総数は172万4328名である。調査が開始された2008年は約49万人だったので、13年間で約3.5倍になったことになる。

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（日本に10年以上居住し、永住許可を得たもの）」、「定住者（日系3世とその家族）」、「留学」以外の三つは、就労目的来日者に適用される資格である。「専門的・技術的分野」はもともと外国人大学教授やプロスポーツ選手に付与される資格だったが、現在では大学を卒業しホワイトカラー職種に就いた者も含めて広く与えられる資格である。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れ、単純労働者受入れは慎重に」というものであるが、その積極的受入れ組が「専門・技術」である。

製造業や建設業、農業の「単純業務」を担うのが「技能実習」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」だとされる。勤務先も自分で決めることができず、不満があっても、倒産などの場合を除き勤務先変更はできない。そのため失踪などの事件も発生している。「特定技能」は国内人材を確保することが困難な産業分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人の在留資格として、2019年に新たに設けられた。資格取得には技能や日本語能力についての試験をパスする必要があるが、「3年間の技能実習を良好に修了」した外国人は試験が免除される。

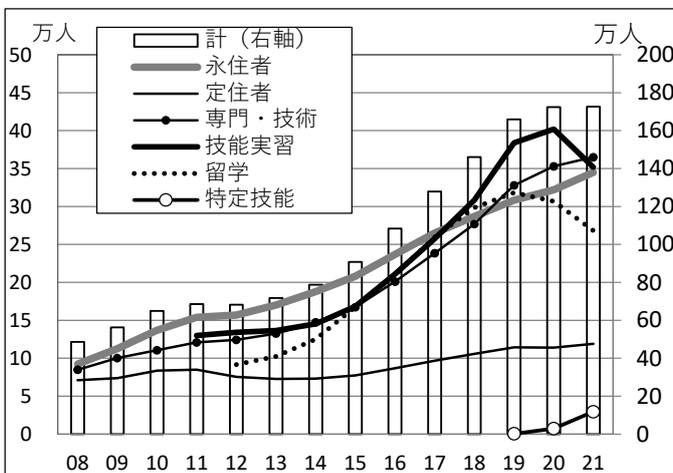
23-2 図は外国人労働者の所定内賃金水準である。「専門・技術」は勤続5年以上で大卒正社員を上回る水準となっている。「永住者・定住者」は大卒正社員よりもかなり低い水準である。「技能実習」は契約社員等より低く高卒採用給をも下回る水準であり、「特定技能」は「技能実習」を若干上回る水準ではあるが、契約社員等より低い水準となっている。

23表 在留資格別の出身国ランキング 法務省「在留外国人統計」2021年12月

順位	専門・技術		特定技能		技能実習者				
	人員	比率	人員	比率	人員	比率			
	総数	396,705	100.0%	総数	49,666	100.0%	総数	276,123	100.0%
1	中国	127,309	32.1%	ベトナム	31,721	63.9%	ベトナム	160,563	58.1%
2	ベトナム	69,511	17.5%	フィリピン	4,607	9.3%	中国	37,489	13.6%
3	ネパール	34,000	8.6%	インドネシア	3,889	7.8%	インドネシア	25,007	9.1%
4	韓国	29,534	7.4%	中国	3,694	7.4%	フィリピン	23,186	8.4%
5	米国	16,842	4.2%	ミャンマー	2,294	4.6%	ミャンマー	11,388	4.1%
6	インド	15,455	3.9%	タイ	1,034	2.1%	タイ	7,478	2.7%
7	台湾	14,146	3.6%	カンボジア	990	2.0%	カンボジア	7,475	2.7%
8	フィリピン	12,043	3.0%	ネパール	668	1.3%	モンゴル	1,566	0.6%
9	スリランカ	9,955	2.5%	モンゴル	191	0.4%	スリランカ	712	0.3%
10	ミャンマー	6,602	1.7%	スリランカ	140	0.3%	ネパール	390	0.1%

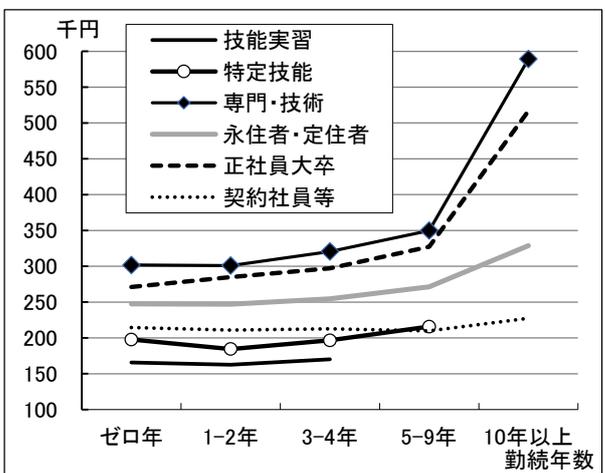
23-1 図 在留資格別の外国人労働者数推移

厚生労働省「外国人雇用状況調査」各年10月末



※「専門・技術」は厚生労働省公表数値から「特定技能」を除いた数

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2022 <サマリー版>

- | | |
|--------|---|
| ■発行日 | 2022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 |
-

