

# 連合・賃金レポート 2023

＜サマリー版＞

---

---

2023年10月

---

---

## 「連合・賃金レポート2023 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、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1996年から発行しています。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2023年3月17日に公表した「令和4年賃金構造基本統計調査」（2022年6月分の賃金等を調査）を分析したものです。2024年春季生活闘争において、生活向上につながる持続的な賃上げを実現するため、諸外国との賃金水準の比較や物価動向等について分析を行っています。また、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が避けられず、人材確保が課題となる中、中途採用者や60歳台労働者の賃金についても分析しました。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2023（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月に連合ホームページの「2024年春季生活闘争」ページ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2023<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。御礼とあわせ、申し添えます。

2023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  
OECD加盟34カ国のなかで日本は25位、スペインにも抜かれました。
- 2 各国の賃金上昇と物価  
名目賃金と物価が30年以上横ばい状態を続ける国は日本だけです。
- 3 日本の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移  
2014年以降、名目賃金は右上がりですが、実質賃金は右下がりです。
- 4 平均賃金比較と個別賃金比較  
1997年と2022年を比べると、全体平均は微増なのに年齢階層別では30歳以上で低下です。
- 5 平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる  
産業計の25年間の平均賃金上昇は5.1%。個別賃金はマイナス4.4%です。
- 6 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 4産業の事例  
平均年齢が下がっている産業では、個別賃金が増加する傾向が見られます。
- 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  
平均の定昇込み賃上げ額が3517円を超えれば個別賃金水準は上昇し、下回れば下がります。
- 9 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移  
2014年以降「賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回り、個別賃金水準は上昇しています。
- 10 所定内賃金ランキング  
最高は航空、証券でした。
- 11 産業別賃金ポジションと規模間格差の推移  
近年の規模間格差縮小傾向が終わり、横ばいです。
- 12 標準労働者賃金カーブの諸相  
2022年のカーブは35歳まで2013年を上回り、35-54歳では下回っています。
- 13 一時金の現状と推移  
90年台後半から2013年まで、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。
- 14 生涯賃金ランキング  
トップは男女とも総合商社でした。
- 15 中途採用者の構成比と賃金  
中途採用者の構成比は2000年以降増傾向をたどり、採用時の賃金も上昇傾向です。
- 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 賃金分散の推移  
男性大卒者の低水準層(D1)水準は下落、女性高卒低水準層(D1)水準は上昇しています。
- 18 男女間の賃金差  
同一役職で男女間格差を計算すると、10ポイント以下の差となります。
- 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  
短時間労働者の時給は大きく上昇しているのに年間賃金は110万円前後で推移しています。
- 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－短時間労働者の賃金序列が形成されています。
- 22 60歳台労働者の構成比と賃金  
男性60-64歳の社会的相場は22-32万円です。
- 23 都道府県別の賃金  
2013年以降、東京のポジションは下がり東北と南九州は上昇しています。

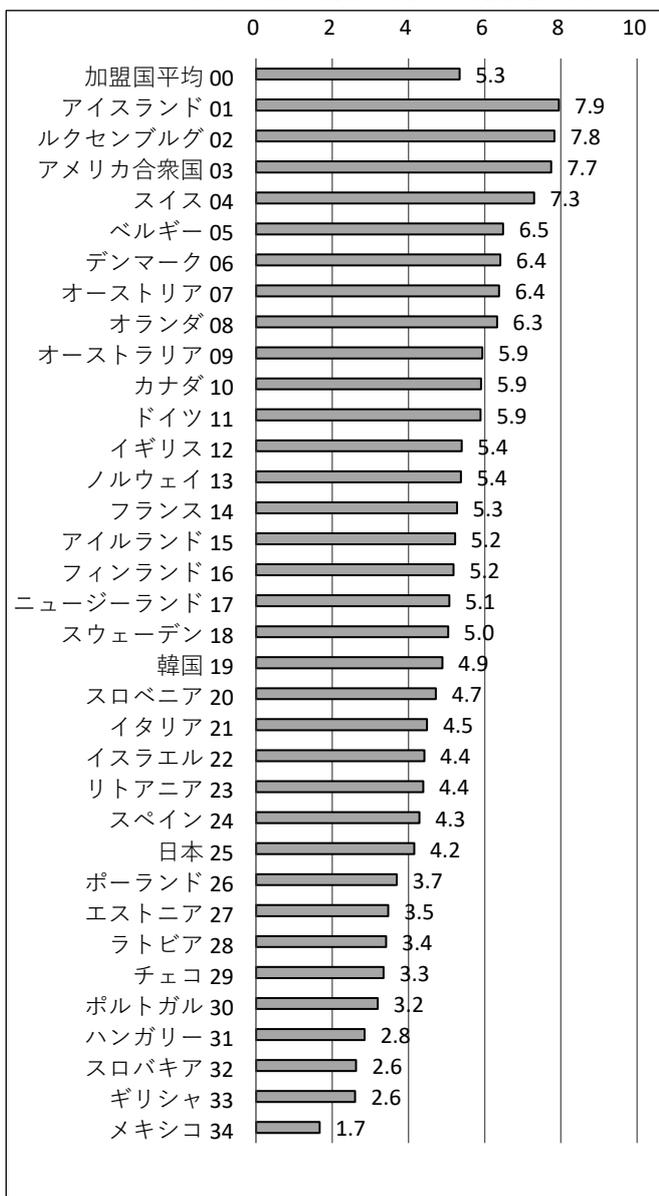
# 1 賃金水準の国際比較

1-1図はOECDが算出した加盟国の2022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、購買力平価は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4.2万ドルで34ヵ国中25位、アメリカの半分強であり、19位の韓国より7000ドル低い。

1-2図上段は主要9ヵ国の1991年以降31年間の購買力換算の年間賃金推移である。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、現在は最下位である。下段図では各国の1991年水準を100として、31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、2022年の指数は194.5、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、31年間停滞が続いたことになる。

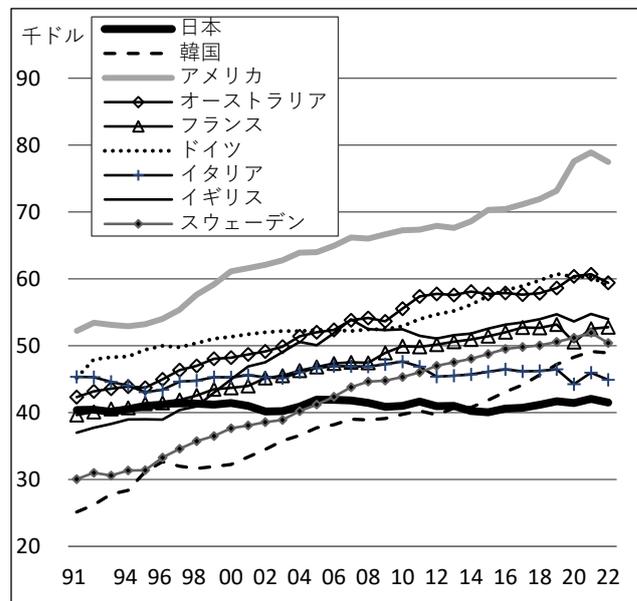
1-1 図 OECD諸国の平均年間賃金ランキング

2022年米ドル建て、購買力平価による換算値 単位:万ドル

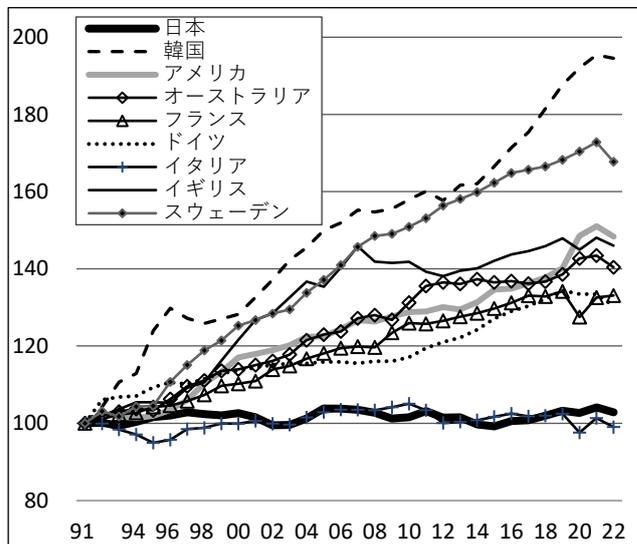


1-2 図 9ヵ国の年間賃金推移

<a> 金額推移 米ドル建て、購買力平価による換算値



<b> 経年指数推移 1991年=100



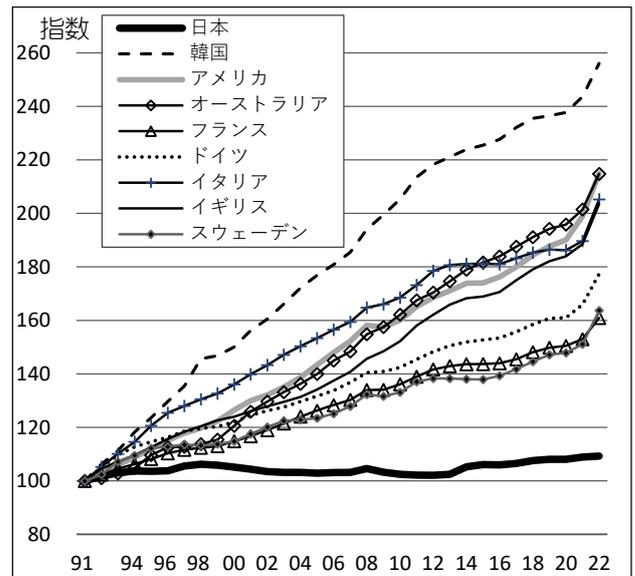
## 2 各国の賃金上昇と物価

国際比較を続ける。前節では「購買力平価」に換算した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図は名目の年間賃金推移である。特徴的なのは韓国と日本で、まず韓国は2022年の指数がほぼ550、31年間で5.5倍の上昇であるのに対し、日本の2022年指数は103.2である。アメリカ、オーストラリア、イギリス、スウェーデンは275前後、フランス、ドイツ、イタリアは205前後の指数となっている。

2-2図は各国の消費者物価の推移をみたものであるが、9カ国のグループ分けは2-1図と類似しており、2022年の指数は韓国と日本が両極端、名目賃金指数が275前後だったアメリカ、イギリス、オーストラリアは210前後、名目賃金205前後だったフランス、ドイツは170前後となっている。

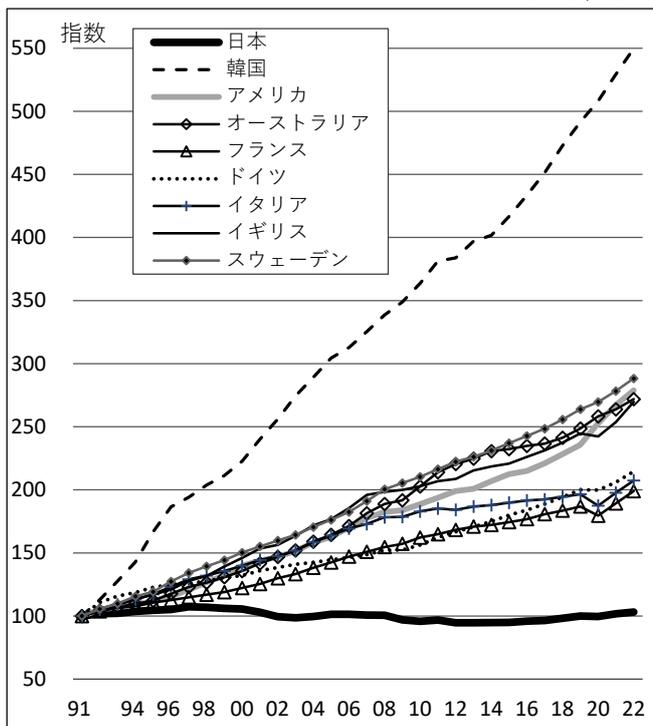
2-3図は実質賃金推移である。上昇率のトップは韓国で2022年の指数194.5、2位はスウェーデンで、アメリカなど5カ国は130～150の指数、日本は102.8、イタリアは99.0とともに停滞傾向である。日本は名目賃金、物価とも横ばいの結果であるが、イタリアは名目賃金・物価とも2倍程度に上昇したことによる実質賃金の停滞である。

2-2図 各国の消費者物価指数推移 1991年=100



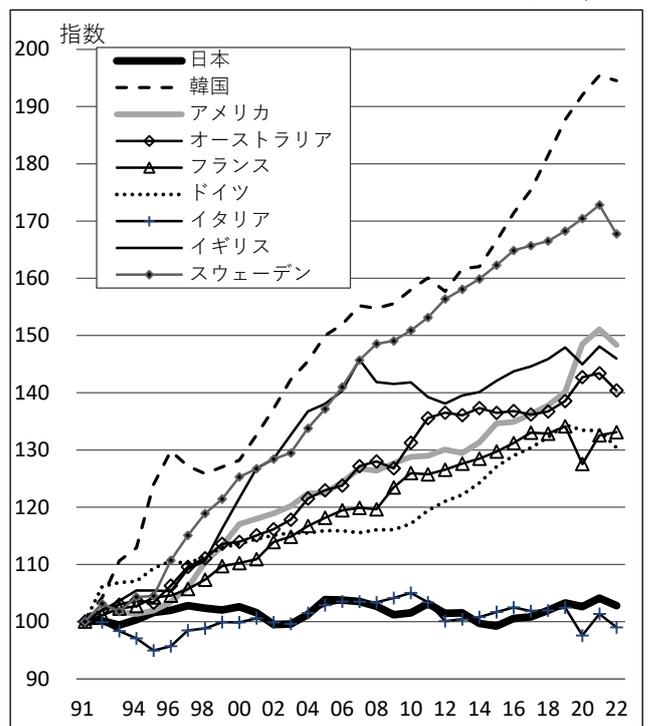
2-1図 各国の名目賃金推移

1991年=100



2-3図 各国の実質賃金推移

1991年=100



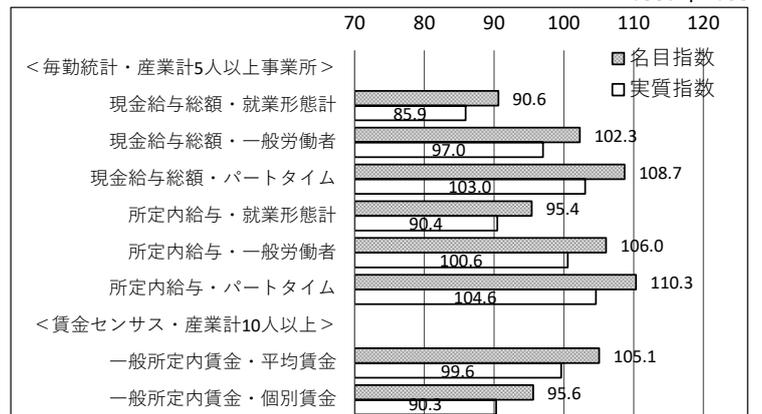
### 3 日本の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移

1節と2節で見たとおり、この31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。日本のように名目賃金と物価上昇ともにゼロに近いというのは先進諸国のなかで唯一のケースである。

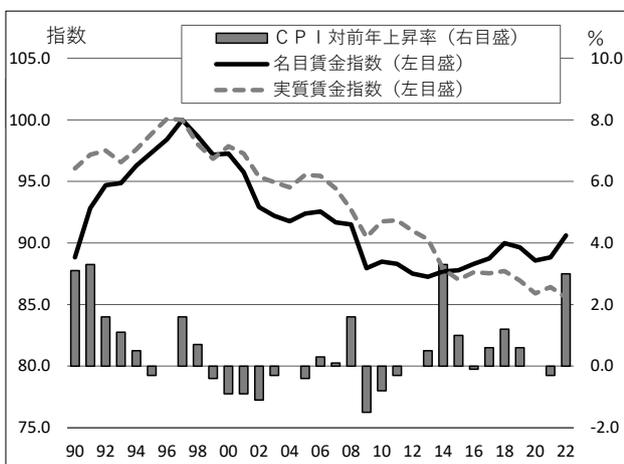
3-1図は毎月勤労統計（以下「毎勤統計」と呼ぶ）調査の名目・実質賃金指数（事業所規模5人以上就業形態計現金給与総額）と消費者物価（帰属家賃を除く総合）対前年上昇率を重ね合わせたグラフである。毎勤統計では基準の2020年を100とした指数となっているが、本冊子では賃金と物価がともにピークの1997年を100とした指数に組み替えている。2014年以降名目賃金は緩やかな右上がりへ転じるが、実質賃金は2014年以降も右下がりである。物価の対前年上昇率をみると、1995年以降1%をこえる上昇があったのは、消費税が引き上げられた1997年と2014年、リーマンショックを契機とした世界的な物価上昇があった2008年、そしてウクライナ侵攻と円安の2022年の4度だけである。いずれも経済の好循環につながる物価上昇ではない。3-2図では2022年1月以降の1ヶ月単位の動向を見ているが、実質賃金の対前年同月比は昨年4月から17ヶ月連続でマイナスの数値となっている。

以上、新聞等で紹介されることが多い毎勤統計の就業形態計のデータで日本の推移を見てきたが、このデータの使用には注意を要する。「就業形態計」とは一般労働者とパート労働者の合算値であるが、問題はそこにある。毎勤統計では一般とパートそれぞれの集計も行われており、その25年間の変化をまとめたのが3-3図である。一時金まで含めた現金給与総額の2022年名目比較指数は、一般102.3、パート108.7とともに100を超えているのに、合算値の就業形態計では90.6であり、所定内賃金の集計値でも同じ傾向である。このような結果となるのは、25年間にパート労働者の構成比が増大し、就業形態計の集計値を押し下げたことによる。労働力調査によれば、パート比率は1997年19.0%、2022年は25.9%である。3-3図最下段で紹介している「賃金センサス・個別賃金」の名目95.6、実質90.3の指数については5節で言及する。

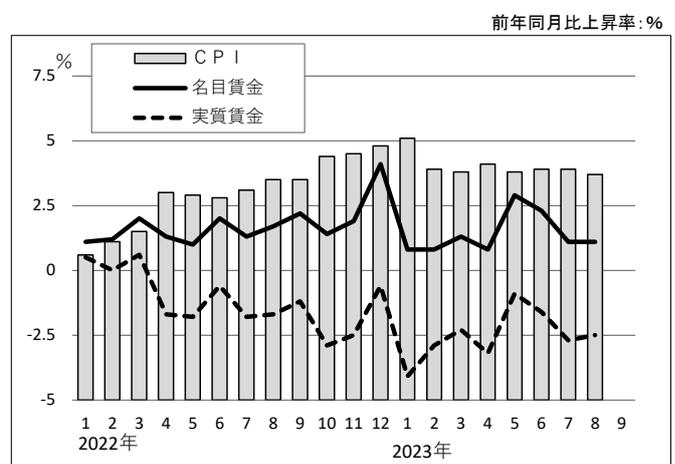
3-3 図 1997年対2022年比較指数の対比



3-1 図 32年間の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移



3-2 図 2022年1月以降の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移



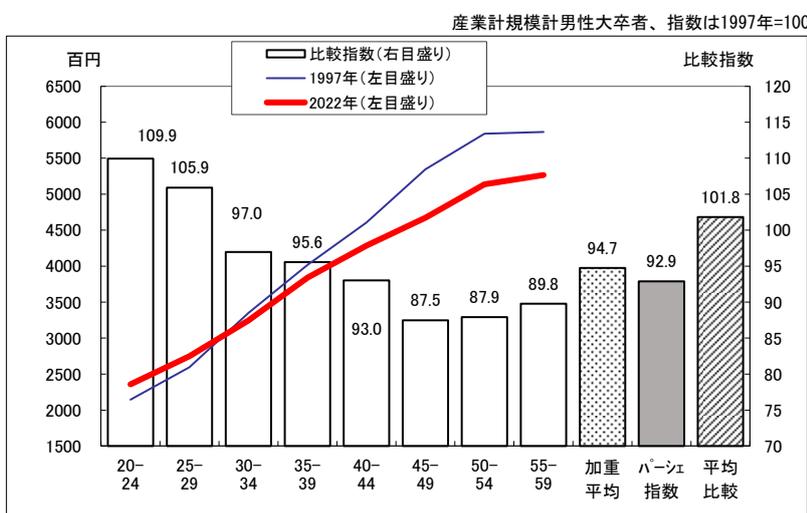
## 4 平均賃金比較と個別賃金比較

賃金比較の方法について考えてみる。考える素材としたのは男性大卒者（大学院卒業者を含む）の60歳未満年齢階層別所定内賃金の2022年と1997年の水準比較である（4-1図）。1997年と比較したのは、この年が日本の名目GDPがピークを迎え、翌1998年から長期のデフレが始まり賃金水準が低下傾向をたどり始めた年であることによる。まず平均賃金では、2022年が1.8ポイント上回る（1997年39万7000円、2022年40万4300円）。しかし年齢階層別では、2本の折れ線が示すように20歳台こそ2022年が上回っているものの、30歳以上の6階層ではすべて1997年水準の方が上位にある。例えば35-39歳層の指数は95.6で、2022年は1997年より4.4ポイント低い水準である。「男性大卒で年齢35-39歳」のように条件を特定して行う比較は「個別賃金比較」と呼ばれる。右から3番目のタテ棒は94.7となっているが、これは8階層の個別賃金比較指数を2022年の人員で加重平均した値である。

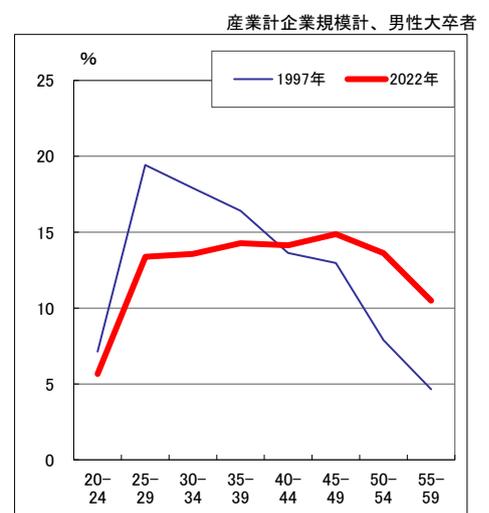
1997年と比較した2022年の水準は、平均賃金比較では高いのに個別賃金比較では低い。2つの比較が反対の結果を示すのは、年齢構成の違いによって説明できる。4-2図は両年の年齢階層別構成比を示したものであるが、全体的に高年齢側にシフトしている。平均年齢は1997年37.7歳、2022年40.9歳で3.2歳の上昇である。賃金水準が高い中高年層が増大したことによって平均賃金が押し上げられ、その結果「個別賃金は低下しているのに、平均賃金は上昇」という現象が生じたわけである。

平均賃金比較と個別賃金比較、どちらが重視されるべきなのか。平均賃金比較は賃金コスト比較でもあり、経営者は当然のことながら平均賃金比較を重視する。一方、生活基盤でかつ労働の対価という面から賃金を考える立場からすれば、重視すべきは個別賃金比較である。以下本冊子では「個別賃金比較」の視点を重視していくことにしたい。「パーシェ比較」という手法がたびたび登場するが、性、学歴、年齢階層、勤続年数階層の属性ごとに個別賃金比較を行い、属性別人員ウエイトを加味して全体の比較指数を算出する、いわば「個別賃金比較の総合値」である。本節の例では、まず比較基準である1997年の年齢階層別人員を2022年と同一と仮定して1997年の平均賃金を再計算すると、43万5300円という数値が得られる。2022年の平均賃金40万4300円を43万5300円で割ると92.9という指数が得られる。この92.9がパーシェ比較指数であり、1997年より7.1ポイント低いということになる。なお比較対象2022年の人員構成を比較基準1997年と同一と仮定して比較すると94.5という比較指数が得られるが、これはラスパイレス比較指数といわれ、総務省が行う国家公務員対自治体公務員の賃金比較で用いられている方法である。

4-1図 1997年対2022年の個別賃金比較



4-2図 年齢階層別構成の対比



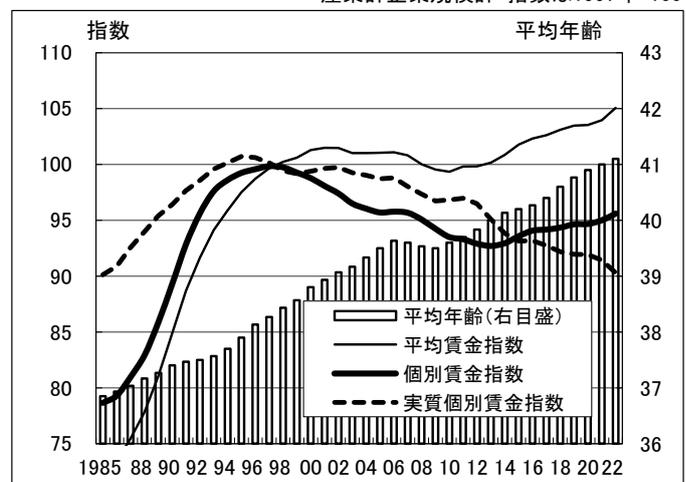
## 5 平均賃金と個別賃金の上昇率を比べてみる

前節で「平均賃金比較」よりも「個別賃金比較」とその集約値である「パーシェ比較指数」を重視すべきことを指摘した。5-1図の折れ線は、1997年を100とした各年の所定内賃金比較指数である。細線は平均賃金（賃金コスト）で、2014年まで横ばい、それ以降右上がりで、2022年の指数は105.1である。太線はパーシェ式で算出した個別賃金指数であり、2014年まで大きく低下、それ以降は緩やかな右上がりとなっている。2022年の指数は95.6であるから1997年比で4.4ポイントの低下である。つまり一人あたり賃金原資を5.1%増やしたのに、個別賃金は4.4%下がってしまったということになる。両者の間にある9.5ポイントのギャップは、高齢化（平均年齢は25年間に38.4歳から41.1歳へ2.7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。破線は物価を加味した実質個別賃金指数であり、一貫して低下傾向であり2022年の指数は90.3である。

ギャップの様相は産業によって異なる。5-2図ではタテ軸に1997年から2022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（115,115）を結ぶナメ線（対角線）を引いているが、この線より上方なら平均賃金上昇率が個別賃金上昇率を上回り、下方なら個別賃金上昇率が上回ることを意味する。下方に位置するのは通信、鉄鋼、鉄道の3産業にとどまり、大多数は左上方にプロットされている。

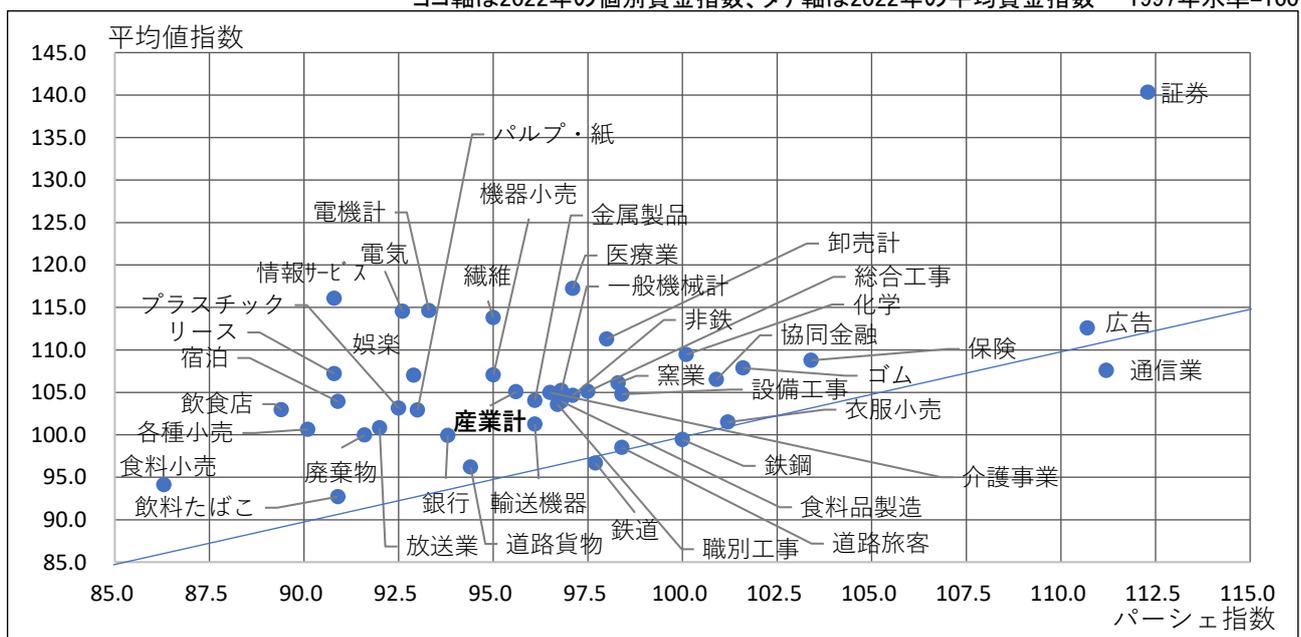
5-1 図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移

産業計企業規模計・指数は1997年=100



5-2 図 1997 年から 2022 年までの平均賃金上昇と個別賃金上昇

ヨコ軸は2022年の個別賃金指数、タテ軸は2022年の平均賃金指数 1997年水準=100



## 6 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 4産業の事例

前節5-1図、産業計についてのグラフを主要4産業について作成したのが6図である。起点は1997とし、折れ線の2本は1997年を100とする平均賃金指数と個別賃金指数である。まず電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器を合算）であるが、2本の折れ線の乖離がきわめて大きいことが特徴である。2022年の平均賃金指数は114.6、個別賃金指数は93.3で、ギャップは21.3ポイント、「一人あたり賃金コストを14.6%増やしたのに、個別賃金は6.7%下がってしまったということである。その大きな理由は、平均年齢の大幅な上昇（1997年37.4歳から2022年43.0歳へ5.6歳上昇）である。

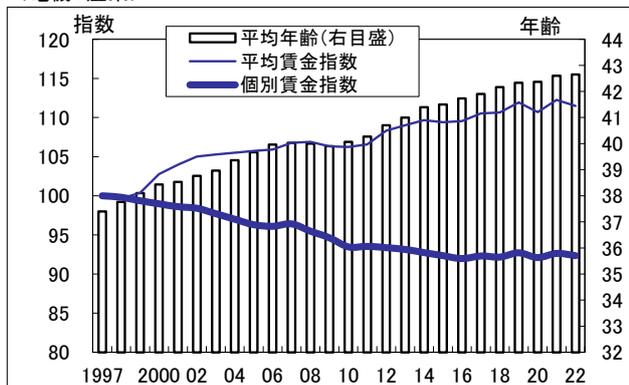
電機とまったく対照的なのは、2018年までの鉄鋼業である。その特徴は平均年齢が下降を続けたこと、そして個別賃金折れ線が平均賃金折れ線より上方に位置していることである。2018年の平均賃金指数は94.8、個別賃金指数は100.3であるから、一人あたり賃金コストを5.2%減らしながら、個別賃金を0.3%上昇させたことになる。平均年齢は1997年42.0歳から2018年38.3歳まで、3.7歳の低下である。しかし2019年以降、平均年齢は反転上昇を始め、平均賃金指数は上昇、個別賃金は下降し始める。

小売業は2000年以降、平均年齢が上昇傾向にあったにもかかわらず、平均賃金も低下させている。そのため2014年まで個別賃金は大幅に低下することになる。2015年以降、ようやく平均賃金が右上がり傾向を示すようになり、個別賃金も緩やかな上昇を始める。

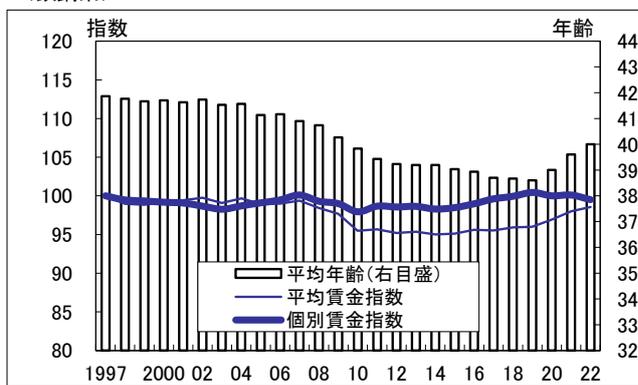
輸送用機器は2008年以降のほぼ10年間、三つの指標が横ばい状態にあったが、2020年以降、平均年齢が上昇しないにもかかわらず平均賃金が低下し始める。これは他の主要産業ではなかなか見られない現象である。2019年から2022年まで平均年齢0.1歳、平均賃金は3.0ポイント、個別賃金は1.5ポイントの低下である。2023年以降もこの傾向が続くのかどうか、注視していきたい。

6図 4産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移

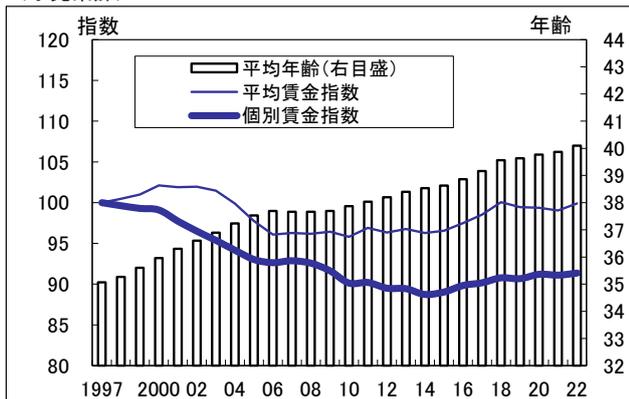
<電機3産業>



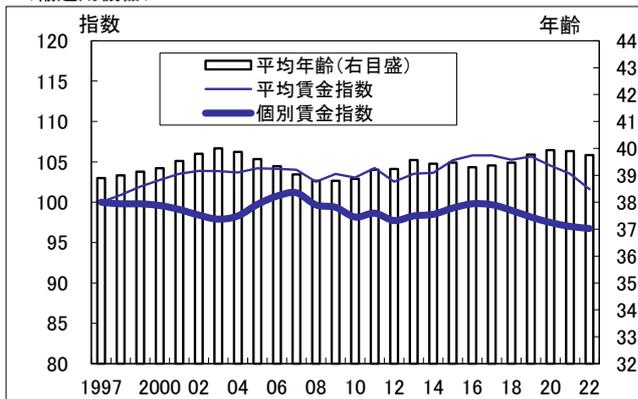
<鉄鋼業>



<小売業計>



<輸送用機器>



## 7 賃上げと個別賃金水準

前節まで日本の個別賃金水準は1997年以降横ばいしないし低下の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(2003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。

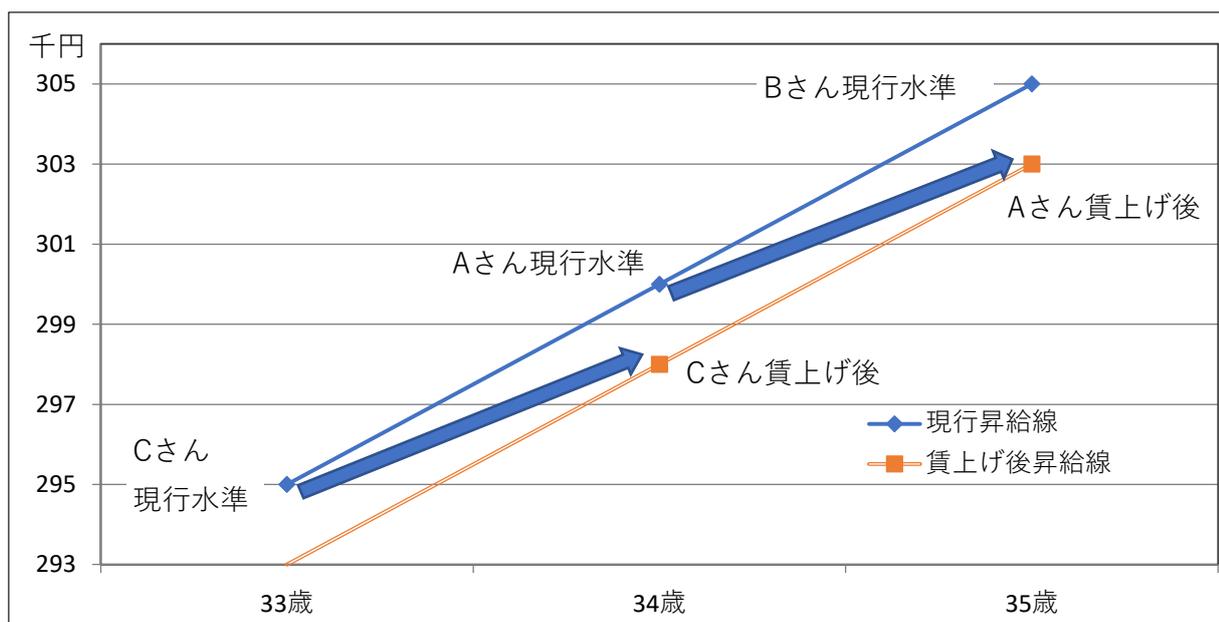
それにもかかわらず、なぜ個別賃金水準は下がってきたのか。7図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」と記した直線となり、この企業の「1年・1歳間差額」は5000円ということになる。3月の賃上げ交渉が「定昇込み3000円引き上げ」で妥結したとしよう。それによって35歳になったAさんは30万3000円となり、34歳になったCさんは29万8000円となる。

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し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



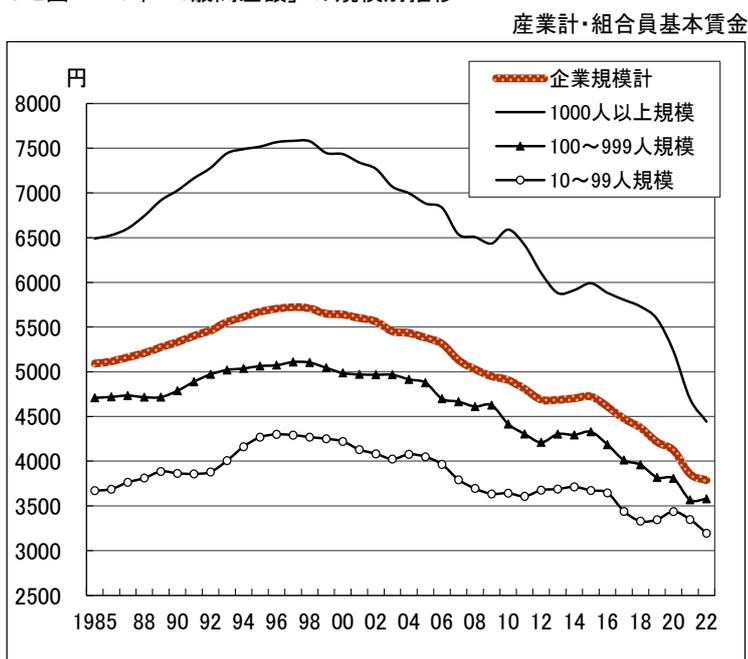
## 8 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

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。

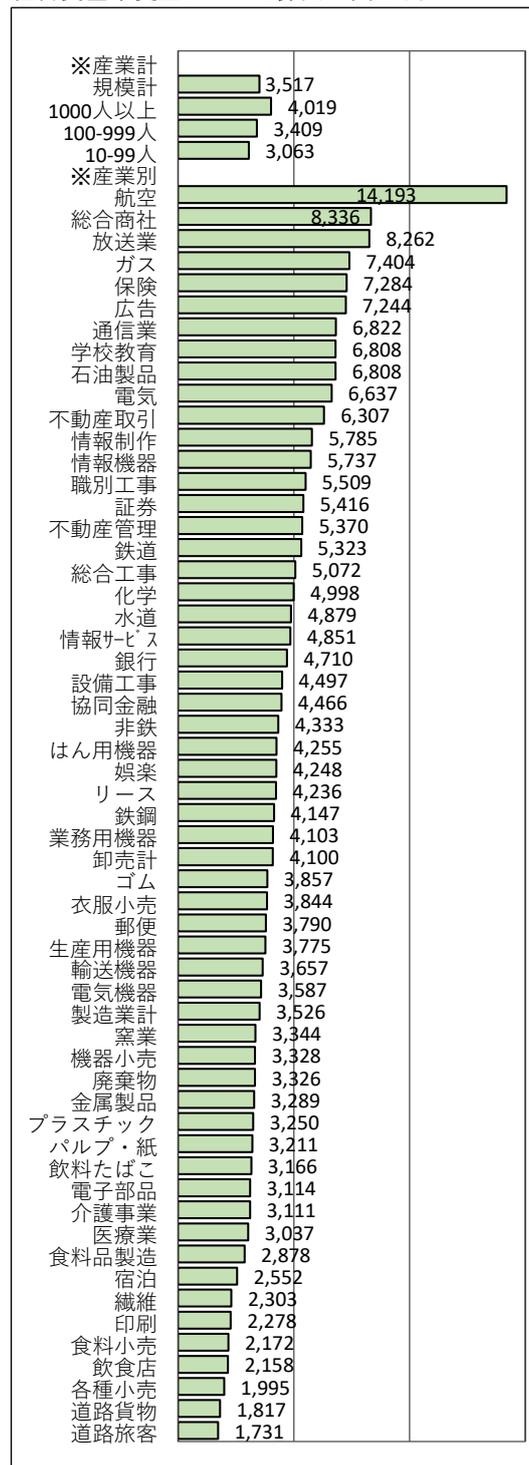
では日本の平均的な「1年・1歳間差額」は何円なのか。それについての大規模な調査はないが、回帰分析を応用すれば推計することはできる。具体的には『レポート』資料編で紹介する性学歴別の「年齢勤続年数別賃金推計値表」の基本賃金版をまず作成し、マス目の一つ右下との差額を年齢勤続年数毎に求め、人員ウエイトを加味した加重平均値を求める方法である。この方法で2022年の「1年・1歳間差額」を産業別に計算した結果が8-1図であり、産業計規模計では3517円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が3517円を超えれば、日本全体の個別賃金水準が上昇するのである。1000人以上規模は4019円、10～99人規模は3063円である。定昇込み賃上げ額が各規模とも3500円だった場合の個別賃金水準は、1000人以上規模で519円の低下、10～99人規模では437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14193円、低額は道路貨物で1731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。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



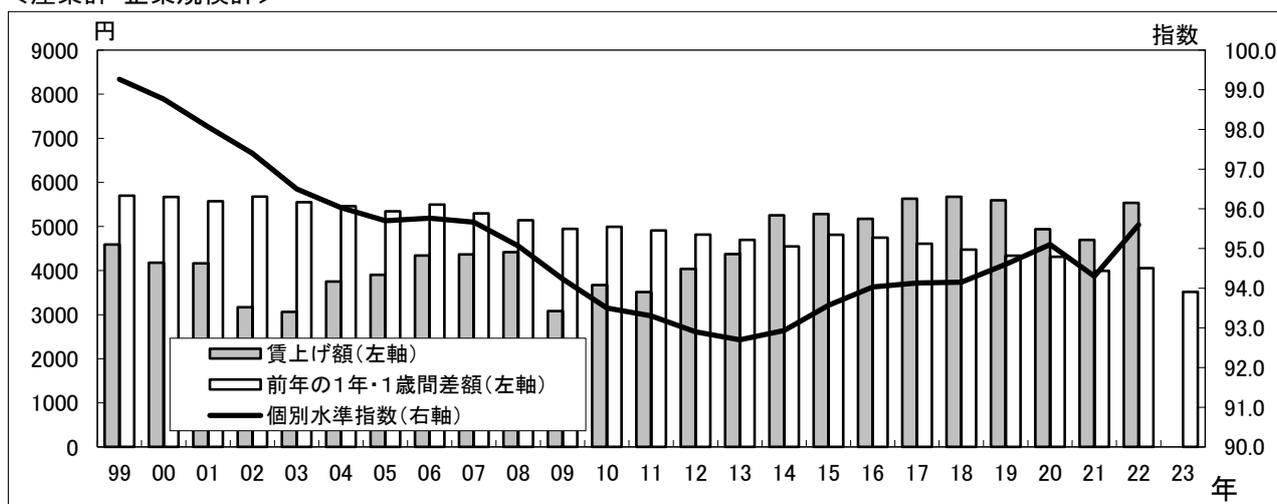
## 9 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

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23年間のデータで確かめてみよう。

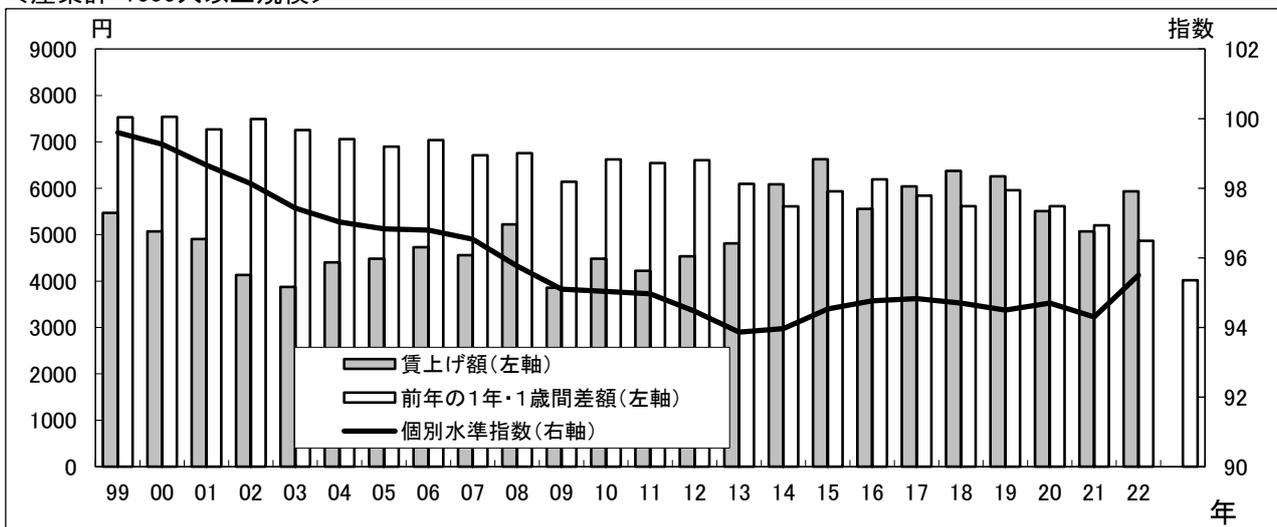
9図上段は産業計規模計について1999年以降の経過を示したグラフである。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等に関する実態調査」）、白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2013年まで賃上げ額の方が低く、2014年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準の推移（1997年=100）であるが、2013年までは右下がり、グレーのタテ棒が白を上回った2014年以降、右上がりに転じていることがわかる。つまり「定昇込み賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回った2014年以降、2021年を唯一の例外として個別賃金水準が上昇していったわけである。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水準は右上がりとなるが、2016年から2021年まではふたつのタテ棒が拮抗し、賃金水準はほぼ横ばいの状態であるが、賃上げ額が大きく上回った2022年は水準上昇となっている。

9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 所定内賃金ランキング

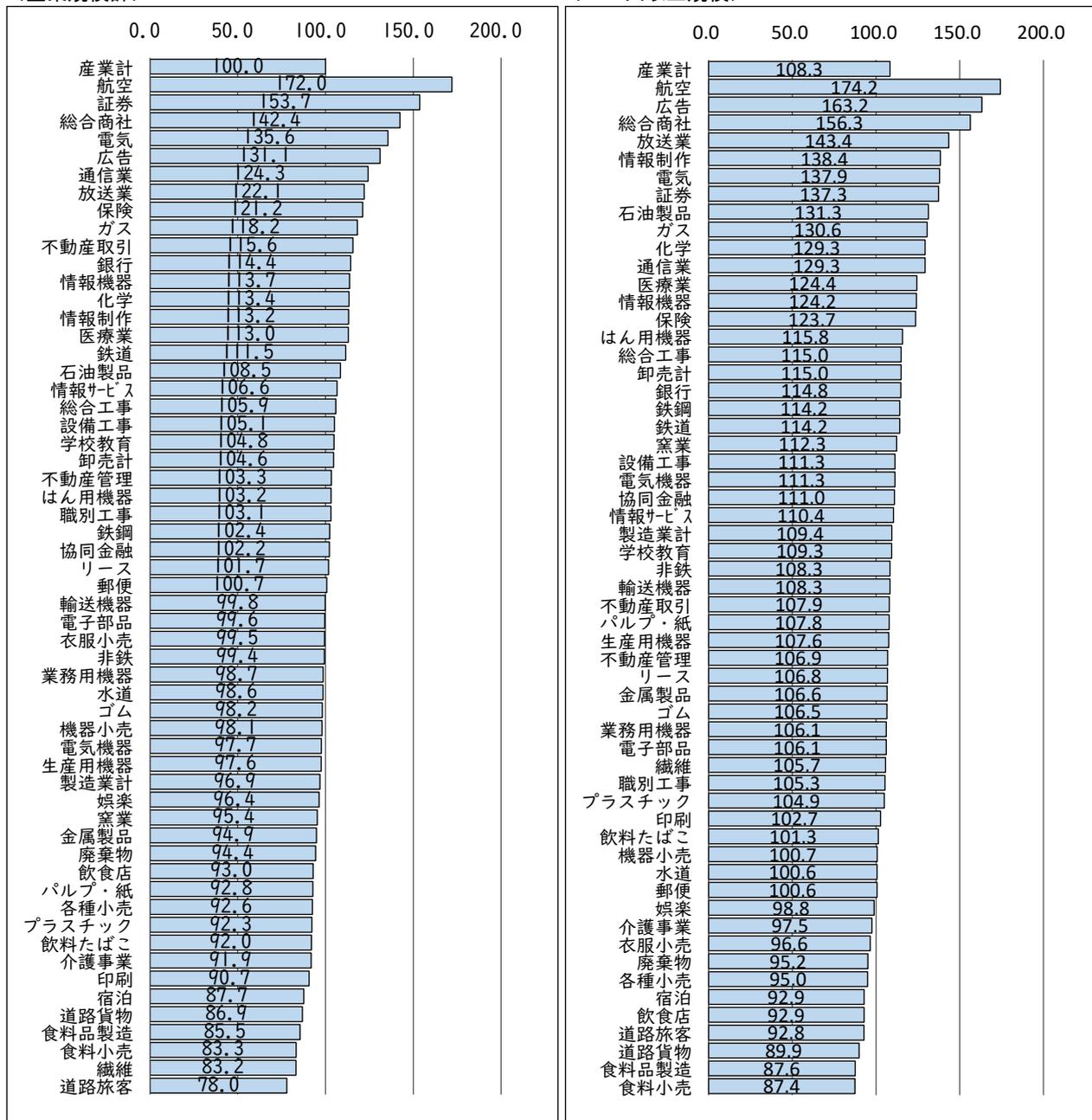
10図はパーシェ式によって算出した2022年の個別賃金水準ランキング（所定内賃金）である。第5節と6節で使用したパーシェ式は1997年対各年の比較だったが、ここでは2022年の産業計と各産業との比較であり、左図が規模計、右図が1000人以上規模である。いずれも産業計企業規模計を100とした比較指数である。規模計のトップ5は航空、証券（金融商品等取引業）、総合商社（各種商品卸売業）、電気、広告であり、1000人以上規模では証券、電気に代わって情報制作（新聞、出版、映像制作等）と放送業が入っている。規模計の下位5産業は、道路旅客、繊維、食料小売、食料品製造、道路貨物であり、1000人以上規模では繊維に代わって飲食店が入っている。14節では一時金も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 2022年の産業別の所定内賃金ランキング

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>



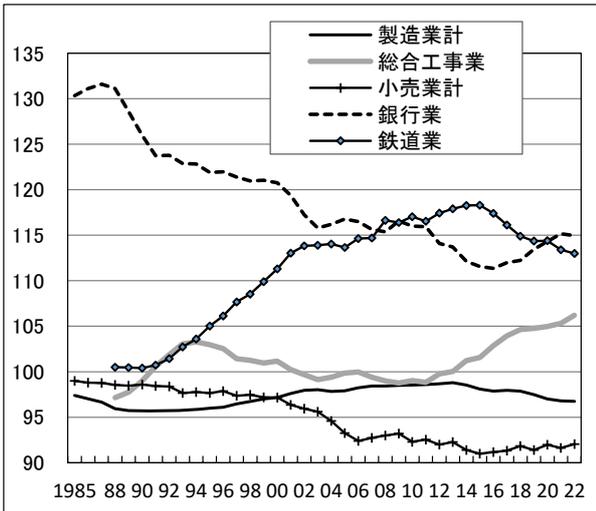
# 11 産業別賃金ポジションと規模間格差の推移

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。

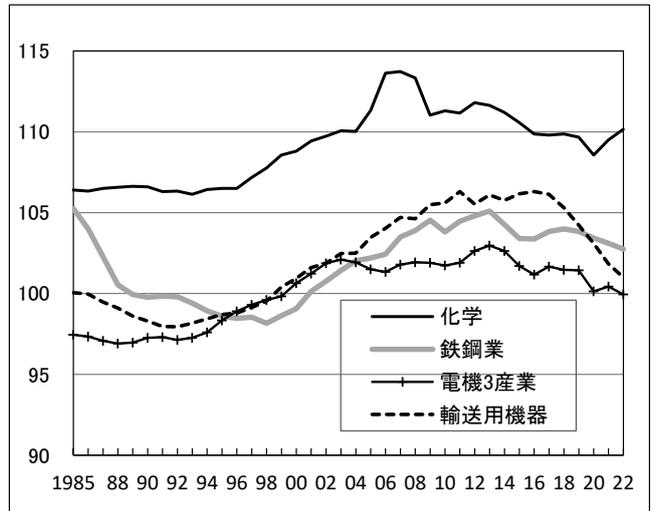
産業別の11-1図では小売業と銀行業のポジション低下が顕著である。鉄道業は2014年まで右上がりだったが、2015年以降はポジションを下げ続けている。総合工事業（ゼネコン）も低下傾向であったが、2012年以降上昇に転じている。11-2図は製造業の産業別グラフで、全体的に右上がりだったが2019年以降、化学は横ばいだが鉄鋼、電機、輸送機器は右下がりになっている。

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、以降は縮小傾向だったが、2022年は大・中企業間で若干の格差拡大である。製造業では2003年まで格差拡大、2013年から2020年まで格差縮小だったが2021年から横ばいである。

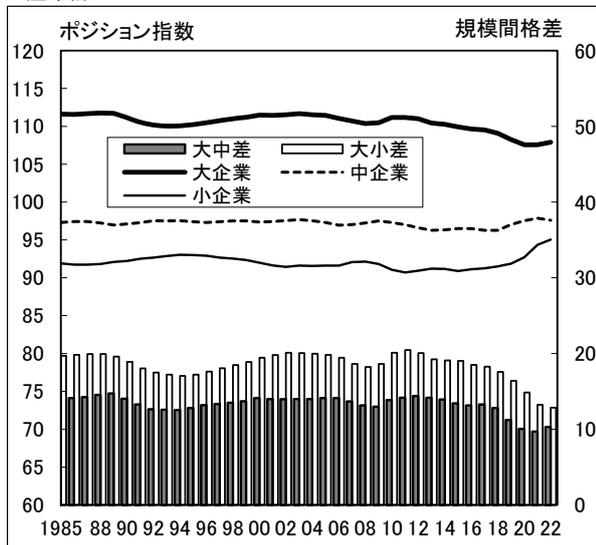
11-1 図 5産業のポジション推移



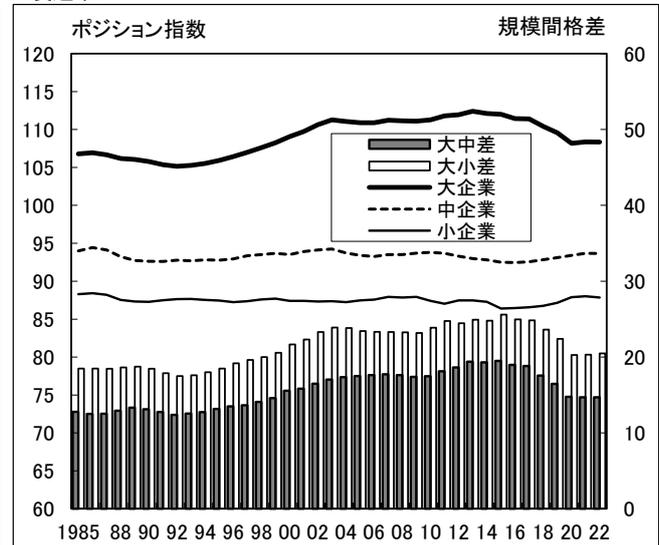
11-2 図 製造業4産業のポジション推移



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>



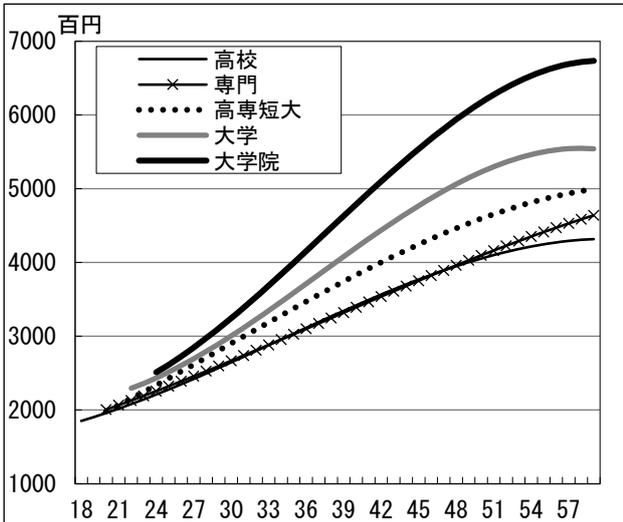
## 12 標準労働者賃金カーブの諸相

12-1図は学歴別の標準労働者賃金カーブである。2020年の賃金センサスから学歴区分が変更となり、「短大・高専卒」に含まれていた「専門学校卒」が独立、また従来の「大学・大学院卒」が別個に集計されるようになった。男女を比べてみると、「専門学校卒」のポジションが違っていることに気がつく。男性では50歳まで高卒者とほぼ同水準であるのに対し、女性では高卒者より高く、「高専・短大卒」をもわずかながら上回っている。これは看護師や美容師育成の専門学校卒業者が大きく作用した結果と考えられる。

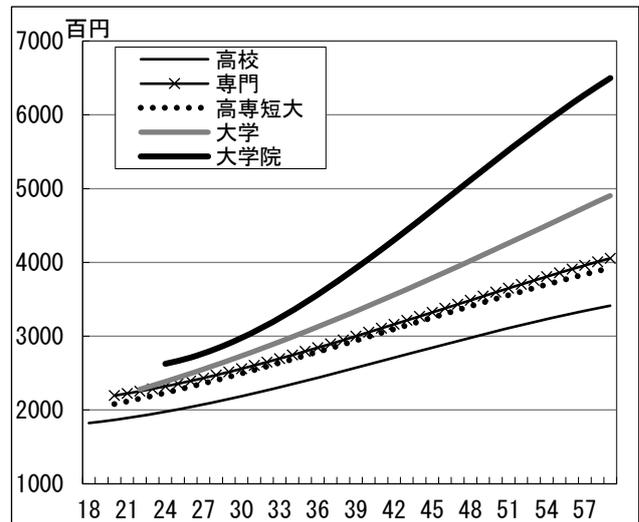
12-2図は企業規模別の男性大卒者のカーブで、年齢とともに規模間の差が広がっていくことがわかる。1000人以上規模では54歳がピークで、以降右下がりとなっている。12-3図は、1985年、1997年、2013年と2022年の4時点の男性大卒者のカーブの比較である。1985年と1997年は全年齢で大きく上昇、1997年と2013年は高年齢層で大きく低下、2022年のカーブは35歳まで2013年を上回るが、40～54歳層では下回っている。

12-1 図 性・学歴別の賃金カーブ

<男性>

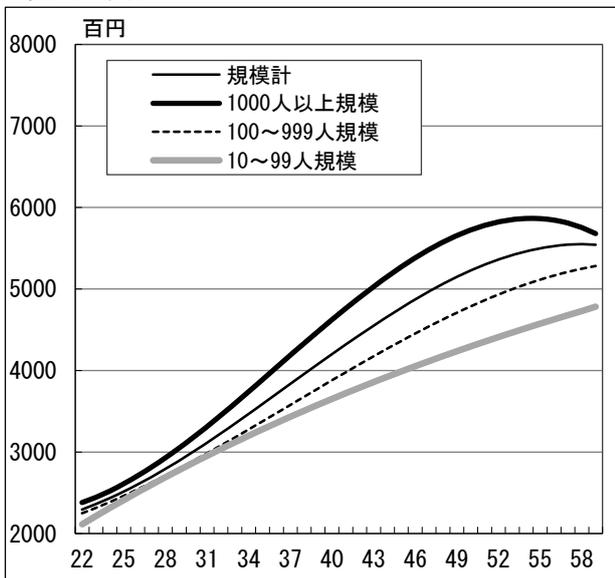


<女性>



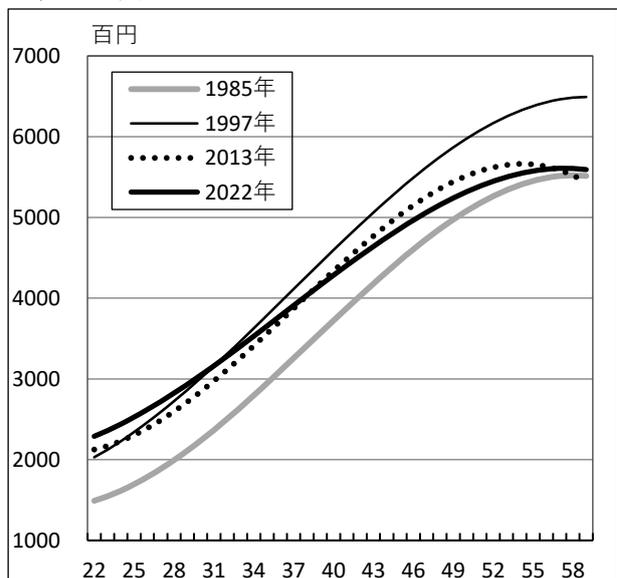
12-2 図 企業規模別の標準者賃金カーブ

<男性大卒者>



12-3 図 標準者賃金カーブの推移

<男性大卒者>



## 13 一時金の現状と推移

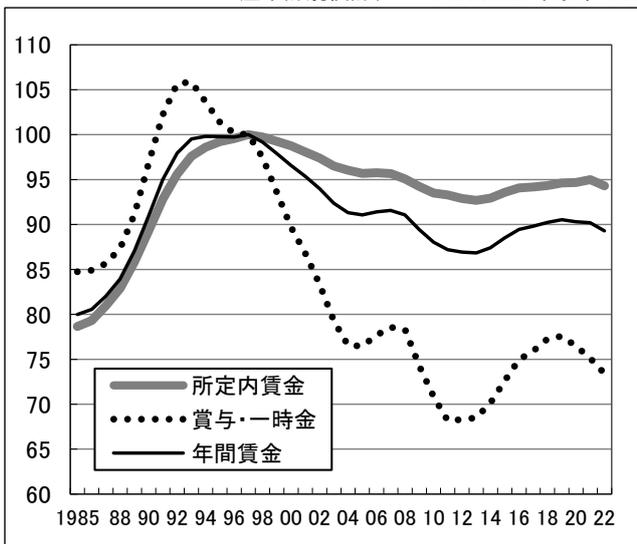
13-1図は所定内賃金、一時金、年間賃金（所定内×12+年間一時金）の推移を、1997年を100としたパーシェ式で計算した結果である。一時金水準のピークはバブル景気の余韻がまだ残る1993年（賃金センサスでは「調査前年に支払われた一時金」を調査しており、支払い年は1992年）だったが、以後20年間にわたり低下傾向が続く。1997年から2013年まで16年間の低下幅は、所定内賃金が7.3%、一時金31.5%、年間賃金は13.2%である。13-2図は2022年（2021年支払い）一時金支払月数の上位10産業と下位10産業を示しており、トップは総合商社8.25ヵ月、最下位はコロナ禍の打撃が大きかった航空の0.76ヵ月である。

13-3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速である。13-3右図の企業規模別では3本の折れ線は右下がりの平行線を描いている。2022年の1000人以上規模の支払い月数は3.75ヵ月、100～999人規模3.02ヵ月、10～99人規模2.21ヵ月と、いずれもピークより1ヵ月以上低下している。

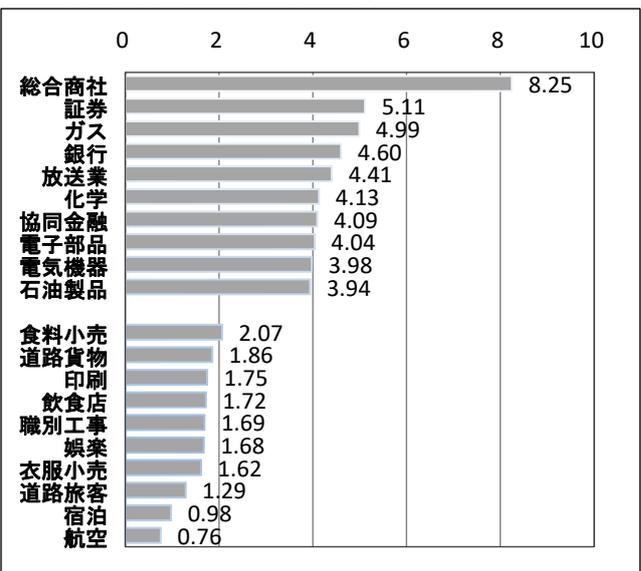
※ 支払い月数は、勤続1年以上に限定して、「平均一時金÷平均所定内賃金」の算式で計算している。

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

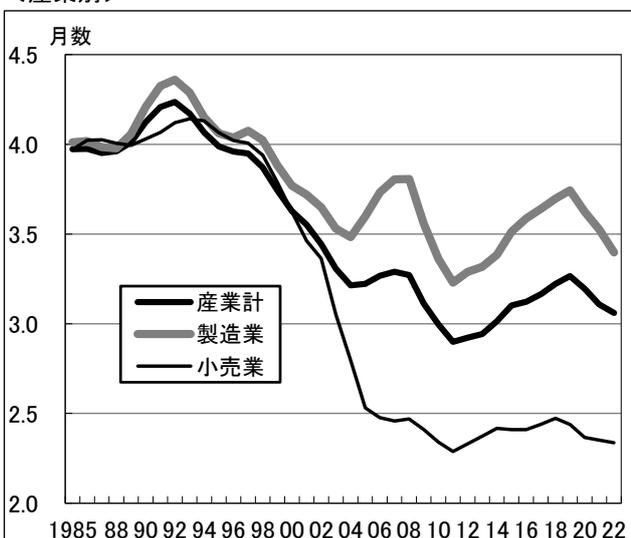


13-2 図 産業別の一時金支払い月数

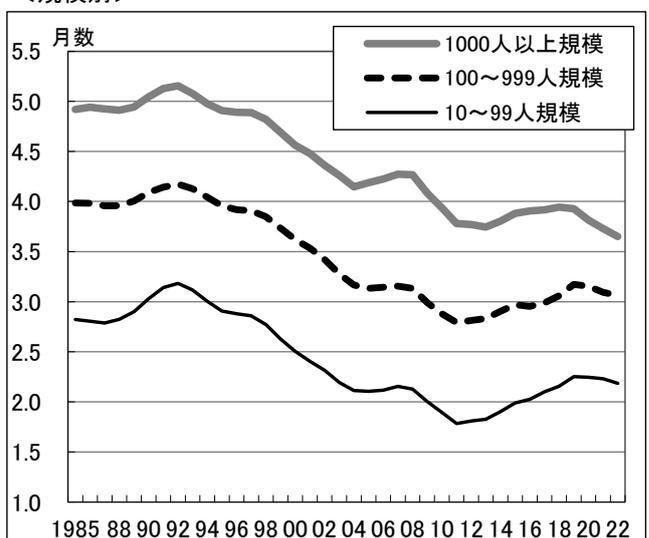


13-3 図 平均一時金支払月数の推移

<産業別>



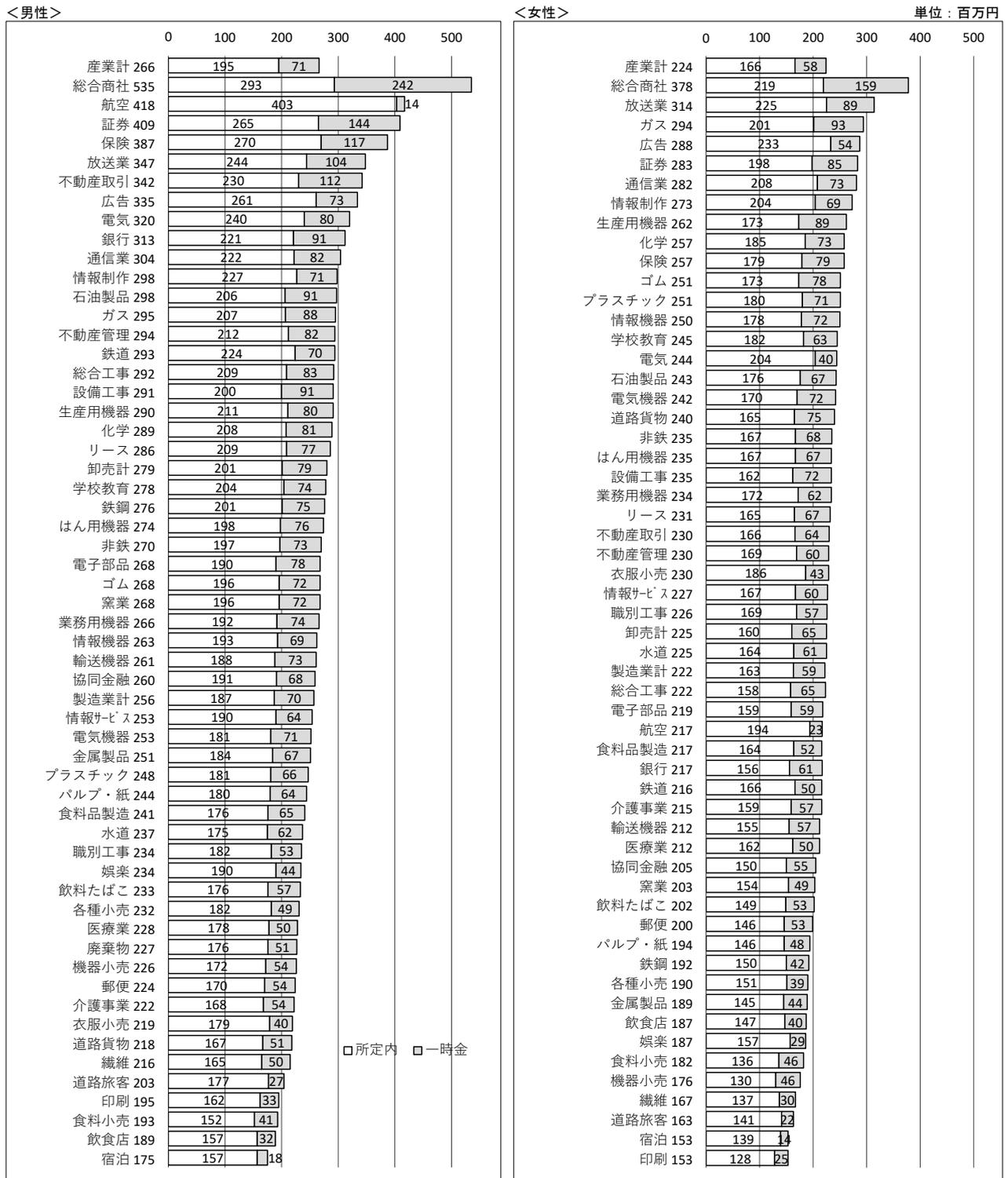
<規模別>



# 14 生涯賃金ランキング

回帰式で推計した年齢別標準者賃金を60歳まで足し上げると、生涯賃金の推計値となる。各産業の男女大卒者について計算を行ない、高い順にソーティングした結果が14図である。1位は男女とも総合商社（各種商品卸売業）、最低は男性では宿泊業、女性は印刷業である。それぞれ3つの数字（単位百万円）が記されているが、例えば男性の産業計の266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、71は生涯一時金である。

14図 大卒者の生涯賃金ランキング



## 15 中途採用者の構成比と賃金

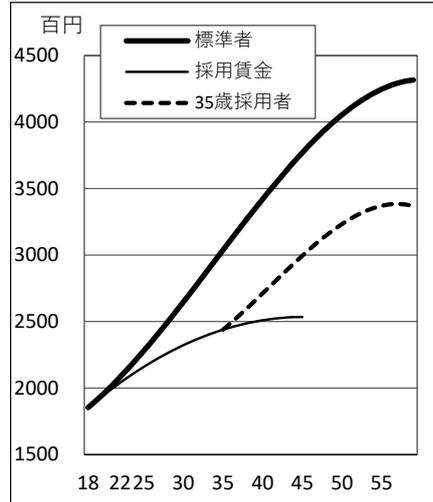
賃金センサスの5歳5年キザミ集計から、30歳台は勤続10年未満、40歳台は勤続20年未満、50歳台は勤続30年未満を「中途採用者」、それに該当しないものを「標準労働者等」と仮定して各年の産業計規模計のデータを分析してみた。同仮定のもとでは、中途採用者の構成比は2000年以降増大傾向にあること、年齢別の中途採用者採用賃金と同年齢標準労働者賃金との差は2013年以降縮小傾向にあることが判明した。15-1図では男性大卒（大学院卒を含む）中途採用者の構成比推移を示しているが、30歳台は2004年から、40歳台は2013年から増大傾向が始まっている。

中途採用者賃金は、全体的には15-2図の構造図（賃金センサスのデータを回帰分析して推計）で表される。①標準労働者、②年齢別採用賃金、③35歳中途採用者昇給カーブの3本を示しているが、左図で男性高卒者の採用賃金は30歳台でフラットとなり、中途採用者昇給線と標準者賃金との差は年齢とともに拡大する。一方、右図の大卒者の採用賃金は30歳台でも上昇を続け、中途採用者昇給線と標準者賃金との差も大きく開くことはない。15-3図は30歳と40歳の採用賃金額の同年齢標準労働者賃金に対する比率の推移と各年の有効求人倍率を重ね合わせたグラフである。2017年まで労働市場が逼迫して有効求人倍率が上昇すれば、採用賃金比率も上昇してきた。しかし2019年以降、有効求人倍率が低下し始めたにもかかわらず、採用賃金比率が大卒者、高卒者ともに上昇を続けていることを読み取ることができる。これは、中途採用者に対して従来以上に処遇する動きを示しているのではないと思われる。

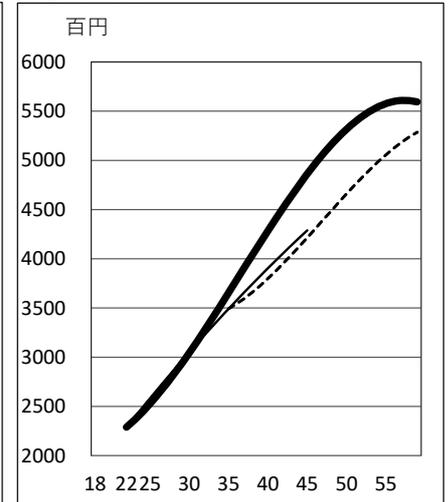
15-2 図 標準者、中途採用者の所定内賃金構造図

2022年産業計規模計

<男性高卒者>

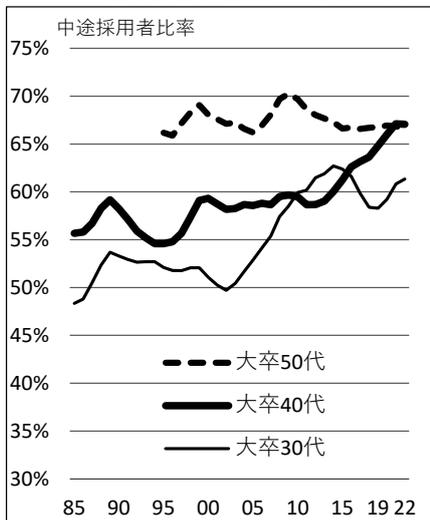


<男性大卒者>



15-1 図 中途採用者比率の推移

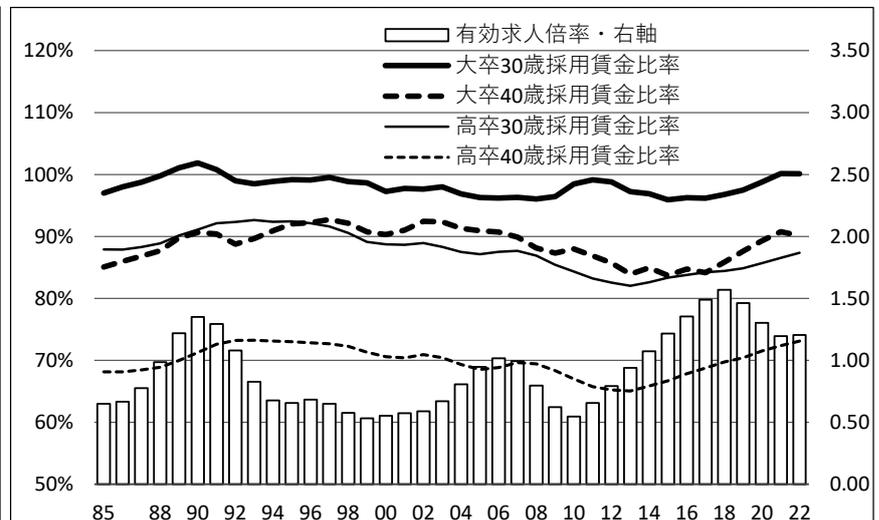
産業計企業規模計・男性大卒者



15-3 図 中途採用賃金比率と有効求人倍率の推移

産業計規模計男性

採用賃金比率=中途採用賃金÷同年齢標準労働者賃金

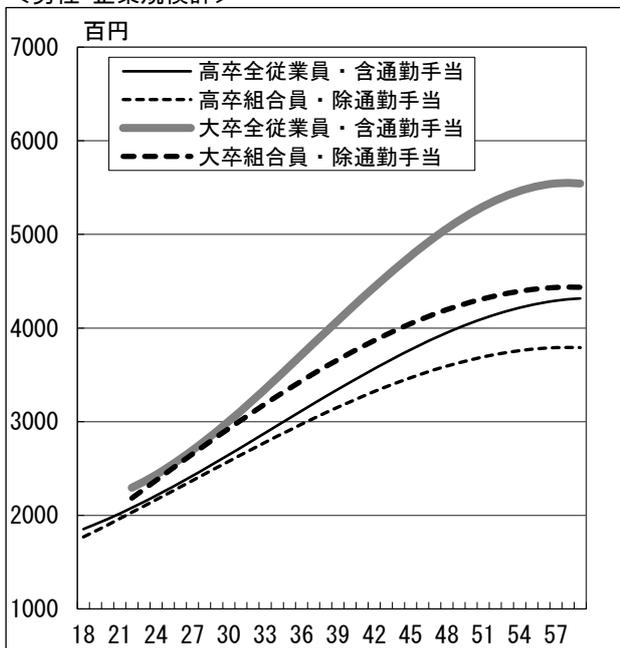


## 16 組合員賃金の推計

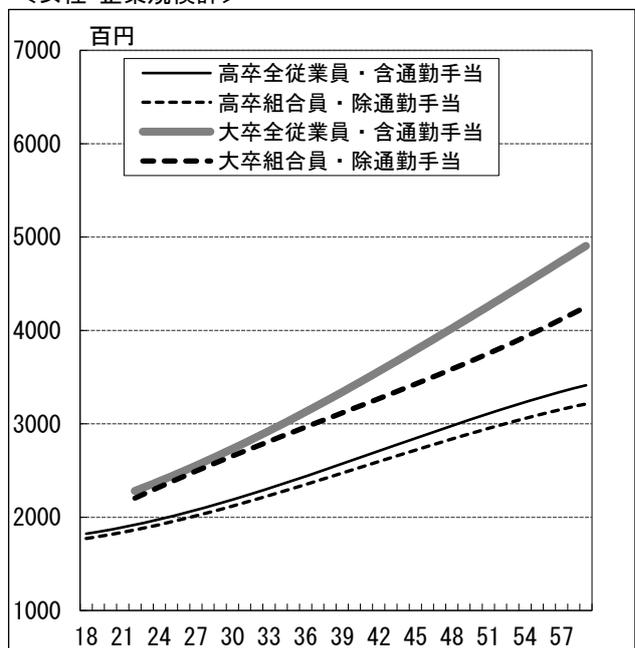
労働組合が知りたいのは、管理職を含めた全従業員の賃金相場ではなく、管理職を除いた組合員レベルの賃金相場である。それに応えるために作成したのが「組合員賃金推計値表」であり、「賃金センサス」の役職別集計表から性学歴年齢階層別に部課長賃金を除外する換算比率を求め、それによって組合員賃金の年齢別賃金を推計する方法をとっている。さらに通勤手当（所定内賃金の2.7%、2020年「就労条件総合調査」）を除外する操作も行っている。16図ではそれを全従業員の推計結果と対比しているが、役職者比率の相違を反映して、若年層より高年層、女性より男性、高卒者よりも大卒者で乖離が大きくなっている。具体的な組合員賃金推計値は、「連合・賃金レポート2023」で紹介しているので参照願いたい。

16図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図  
 <男性・企業規模計>

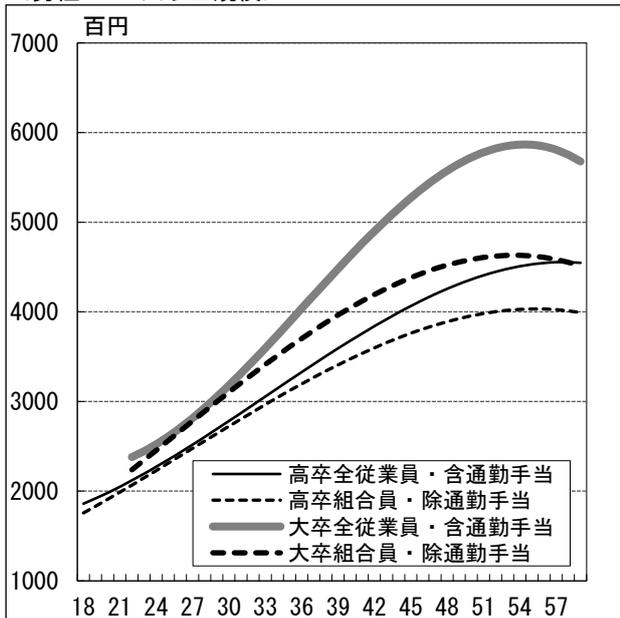
産業計



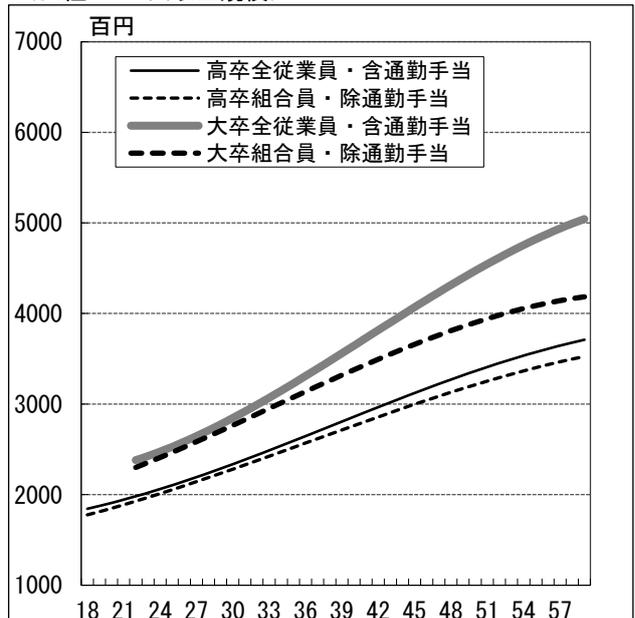
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>



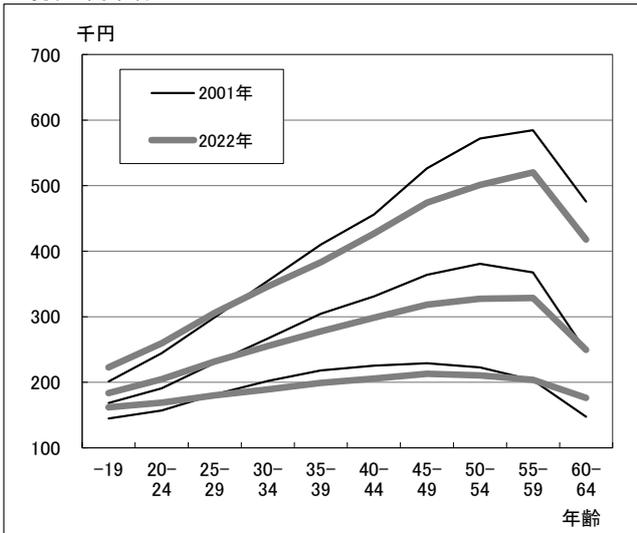
## 17 賃金分散の推移

17図では性学歴別賃金分布を2022年と2001年とで対比している。比較対象を1997年ではなく2001年としているのは、女性の学歴年齢階層別分布データ公表が始まったのがこの年からであることによる。男女の高卒者と大卒者について、それぞれ第1十分位（100人いれば下から10番目、以下D1）、中位数（50番目、ME）、第9十分位数（上から10番目、D9）の3本のカーブを表示している。細線は2001年、太線は2022年である。

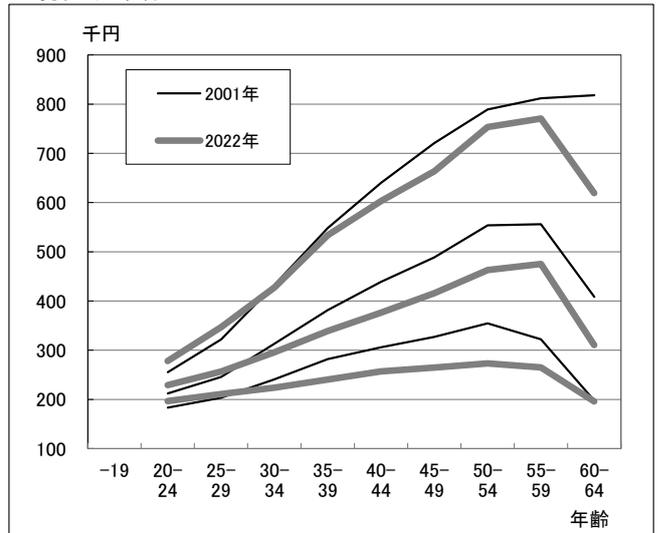
男性は、高卒者、大卒者ともに若年層では2022年が2001年を上回っているが、35歳以上では2022年が下回る。低下幅は高卒者と大卒者で対照的で、高卒者は高・中賃金層（D9とME）で大きく低下し、低賃金層（D1）の低下幅は小さい。一方、大卒者では、60歳未満で高賃金層（D9）の低下幅は小さく、中・低賃金層（D1とME）の低下幅が大きい。女性は男性と同じく若年層では2022年水準が高い。35歳以上の年齢層では、大卒者は高・中賃金層（D9とME）で低下しているが低賃金層（D1）は水準維持である。高卒者では高賃金層（D9）は若干の低下であるが、中・低賃金層（D1とME）では水準上昇である。

17図 性学歴別の賃金分散 2001年と2022年

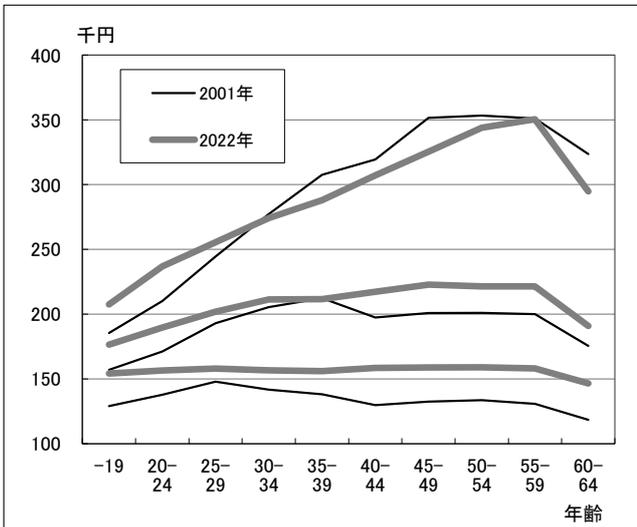
<男性・高卒者>



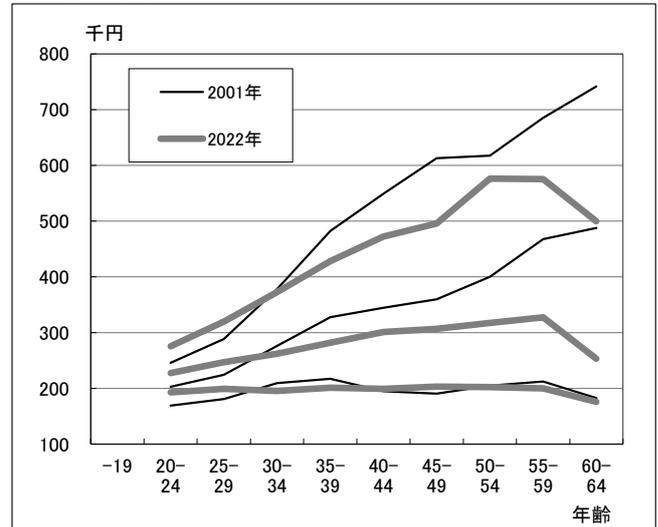
<男性・大卒者>



<女性・高卒者>



<女性・大卒者>

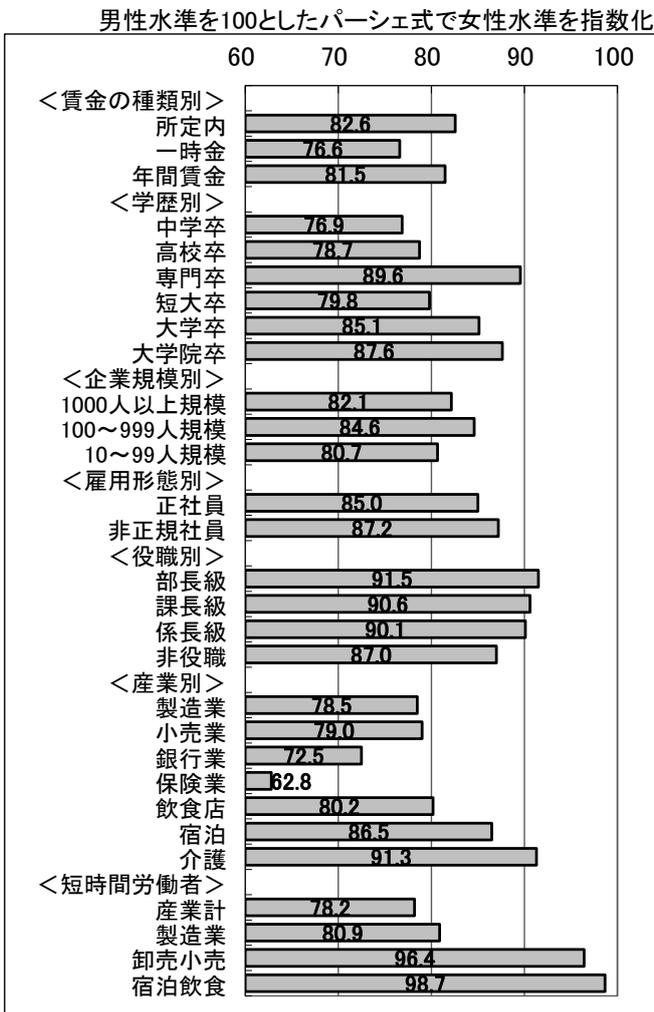


## 18 男女間の賃金差

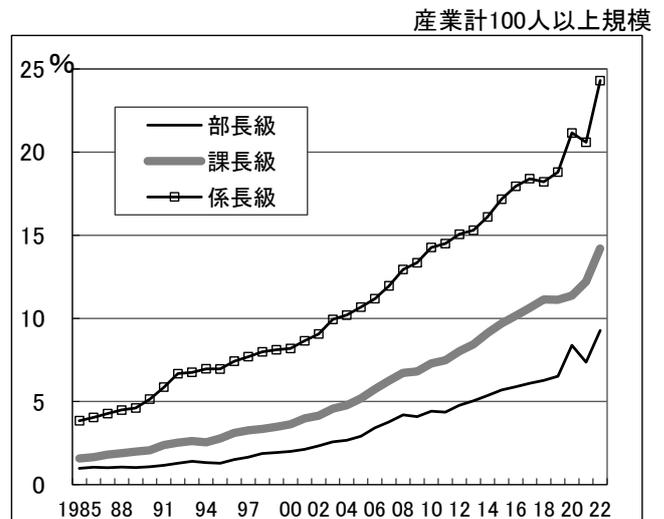
平均所定内賃金の比較を行うと、男性100に対し女性は75.7で24.3ポイントの格差があることになる（産業計規模計60歳以下）。しかしこの平均賃金差のなかには男性の方が高年齢、長勤続で高学歴比率が高いことによる差が含まれている。それら属性要因を調整して個別賃金比較を行った結果が18-1図である。これによると、所定内賃金に関する女性指数は82.6となり、男女差は平均賃金のそれより6.9ポイント縮小して17.4ポイントとなる。学歴別では専門卒、大学卒、大学院卒で、産業別ではサービス関係の産業で指数が80を超えており、格差が相対的に小さい。また同一役職での比較ではいずれも10ポイント以下の差で、非役職の比較でも13ポイントの差である。このことは男女間格差の相当部分は役職昇進の差によるものであることを示している。18-2図で役職ごとの女性比率推移を示しているが、男女間格差の今後はこの比率の増大傾向がさらに進むかどうかにかかっている。

18-3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年までの期間、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。これは格差がより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、これは前節で見た女性中高年低賃金層の上昇が原因である。大卒者の格差が拡大傾向であることも注目されるが、これは高学歴女性の大量進出に伴う現象と考えられる。男女間格差の縮小のカギとなる、役職者に占める女性比率の動向（18-2図）を引き続き注視したい。

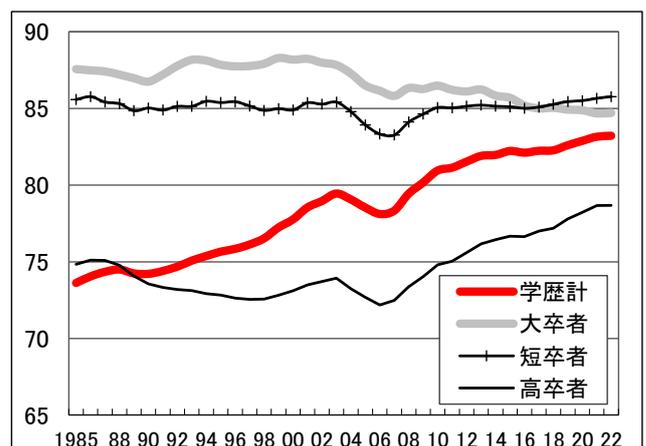
18-1 図 男女間比較指数の諸相



18-2 図 役職者に占める女性比率の推移



18-3 図 学歴別男女間比較指数の推移

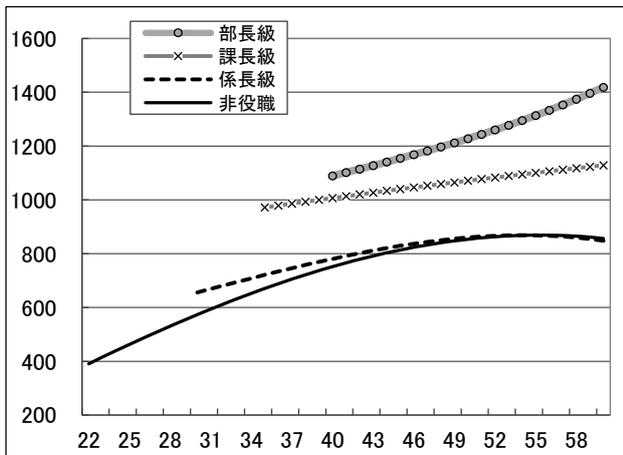


## 19 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

「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、役職ごとの年間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773万円、課長級1051万円、部長級1209万円である。非役職者と管理職の賃金差は2003年頃から拡大傾向にある。19-2図は各年の非役職職者賃金を100として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127前後、部長級135前後で横ばいだったが、部長級は2000年、課長級は2011年以降右上がりとなり、2022年は部長級168.6、課長級142.9の指数である。

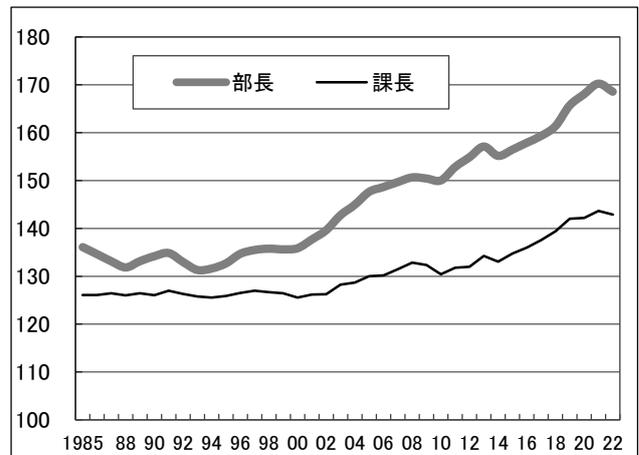
では、管理職昇進した者としなかった者の生涯賃金にどの程度の差があるのか。それを1000人以上規模男性大卒者について確かめてみたのが19-3図である。①役職昇進なし（生涯非役職）、②昇進モデル1（30歳で係長、40歳で課長昇進）、③昇進モデル2（30歳で係長、40歳で課長、50歳で部長昇進）の3つのモデルを設定し、一時金と超過勤務手当まで含めた生涯賃金を計算してみると、①2億7930万円、②3億3399万円、③3億5786万円で、指数比は100対119.6対128.1となる。19-4図では男女の35歳以上の階層について、役職別人員比を示している。50-54歳の部課長比率は男性25.7%に対し、女性では5.5%である。

19-1 図 役職別の標準者年間賃金カーブ  
 <産業計1000人以上規模・男性大卒者>

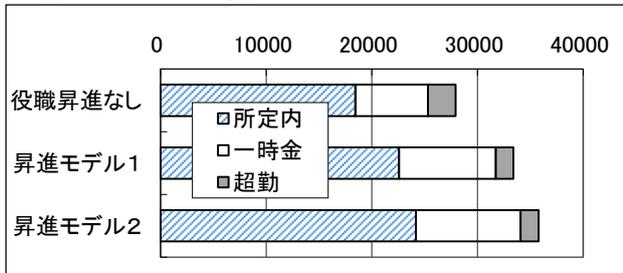


19-2 図 役職間賃金差の推移

産業計1000人以上規模・非役職者=100



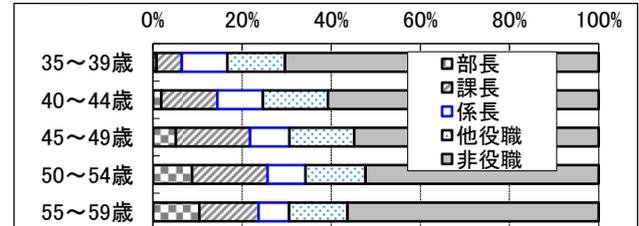
19-3 図 男性大卒者の昇進モデル別生涯賃金  
 <産業計1000人以上規模>



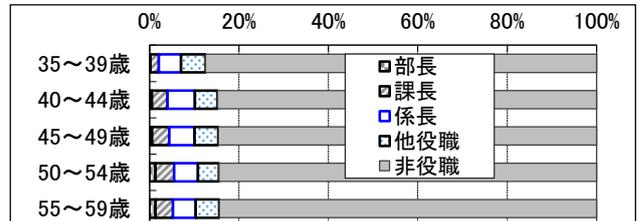
	所定内	一時金	超勤	単位:万円 計	比較 指数
役職昇進なし	18,434	6,879	2,618	27,930	100.0
昇進モデル1	22,565	9,168	1,666	33,399	119.6
昇進モデル2	24,177	9,899	1,710	35,786	128.1

「昇進モデル1」は、30歳係長、40歳課長昇進  
 「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>



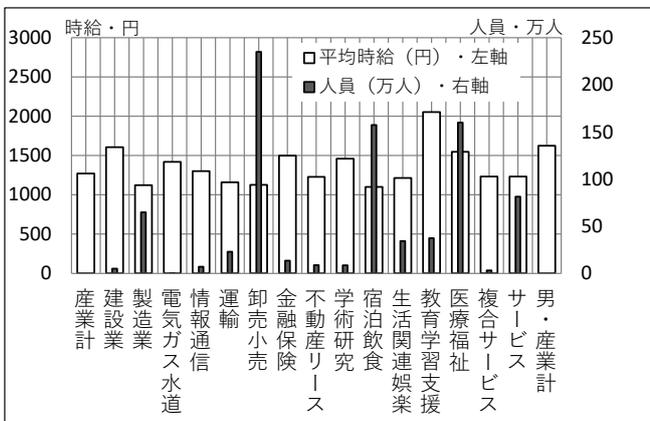
## 20 短時間労働者の賃金

20-1図は女性短時間労働者の産業大分類別労働者数と平均時給である。黒の細タテ棒は労働者数で、卸売小売が最多、医療福祉と宿泊飲食がそれに次いでおり、建設、電気ガス、情報通信、複合サービス（郵便局、農協等）は少ない。白抜きタテ棒の平均時給が1500円を超えているのは、教育、建設、医療福祉である。20-2図は年齢階層別の時給カーブであり、教育がすべての階層でトップの水準となっている。ただし、教育産業の短時間労働者の多くは大学や小中高校、予備校、学習塾の講師と思われる、その賃金は「授業1時限〇〇円」という形式で決められ、一般的な「実労働時間×時給」とは異なった方式である。授業の準備や、付帯事務、待機などの時間はカウントされておらず、基本時給は高い金額になることに留意する必要がある。

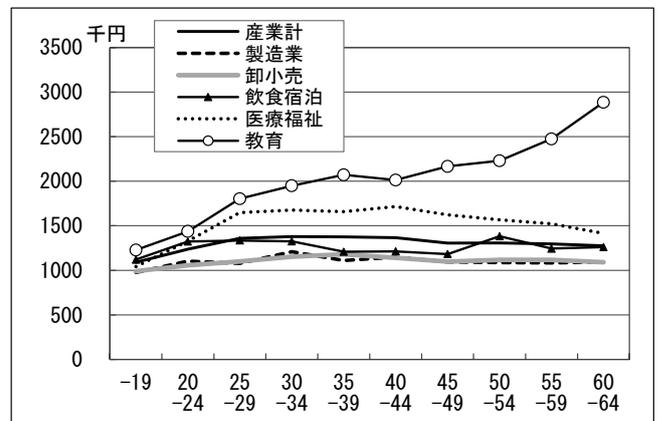
20-3図では時給の推移を示している。男女とも産業計の時給が2020年に急上昇しているのは、それまで集計対象外となっていた3000円以上のデータが、同年から集計に含まれるようになったことによる。医師や大学教授など、医療・福祉、教育の2産業に影響する。しかし、女性の製造業と卸売業小売業では、3000円を超える時給は例外的であり、2020年も例年と同じ20ないし30円程度の上昇である。一般労働者の1997-2022年の平均賃金上昇率は第5節で見たとおり5.1ポイントだったが、女性卸売小売業時給の上昇は271円、31.3ポイントで、最低賃金の50.9ポイントの上昇には及ばないが、相当に大きな上昇であった。

20-4図では同じく卸売小売業短時間労働者の年間賃金と月間所定内実労働時間の推移をみている。時給の上昇にもかかわらず、労働時間が減少傾向をたどったため、年間賃金（時給×月間労働時間×12+一時金）は110万前後で横ばい状態であることが注目される。いうまでもなく「年収の壁」の存在である。

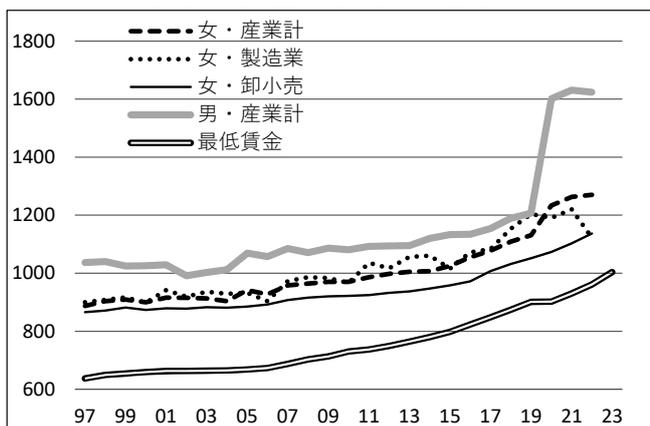
20-1図 女性短時間労働者の産業別人員と平均時給



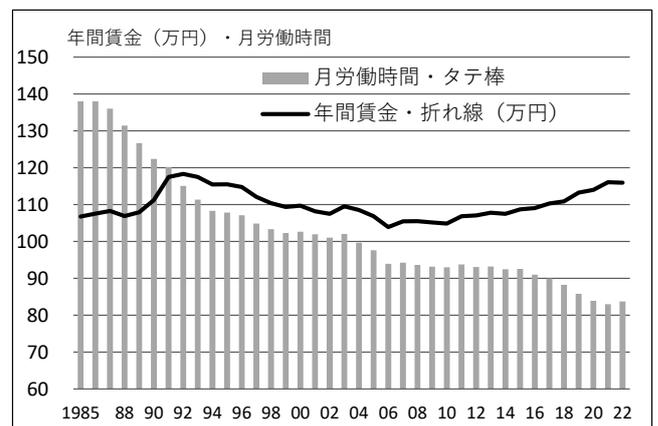
20-2図 女性短時間労働者の年齢階層別時給



20-3図 短時間労働者時給と最低賃金の推移



20-4図 卸売小売業短時間労働者の月労働時間と年間賃金の推移



## 21 雇用形態別の構成比と賃金カーブ

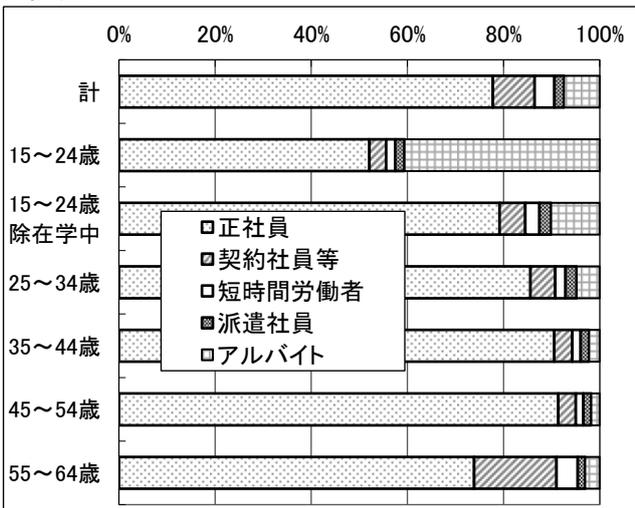
21-1図は労働力調査から2022年の年齢階層別の雇用形態別構成比をみたグラフである。正社員比率に着目すると、男性では25-34歳86%、35-44歳91%、45-54歳91%、55-64歳74%、女性では25-34歳69%、35-44歳52%、45-54歳45%、55-64歳34%となっている。

21-2図は男女別に正社員、派遣社員（産業中分類「職業紹介・労働者派遣業」）、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・福祉と教育の2産業を含む平均値と、2産業を除外した平均値を列挙している（グラフの凡例ではスペースの都合で「福祉」を省略）。医療・福祉と教育の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。女性では、30代後半以降、派遣社員、契約社員等とともに構成比率と賃金カーブが横ばいで推移するのに対し、医療・福祉と教育の2産業を除外した短時間労働者は構成比率が上がるが賃金カーブは下降傾向をたどる。

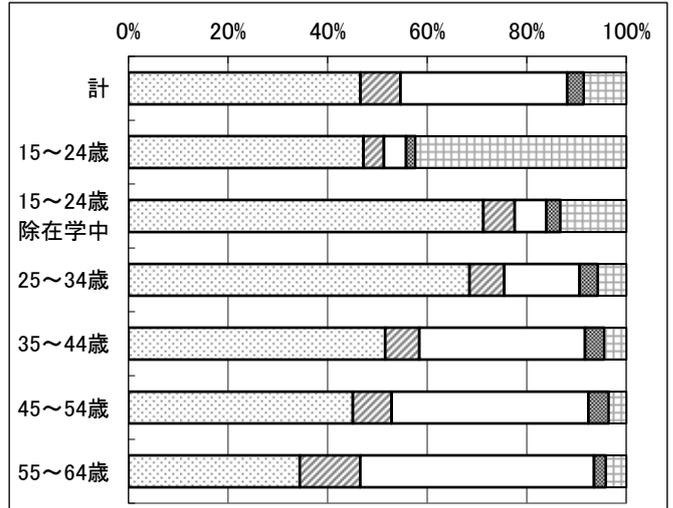
21-1 図 年齢階層別の雇用形態別比率 2022年

労働力調査

<男性>



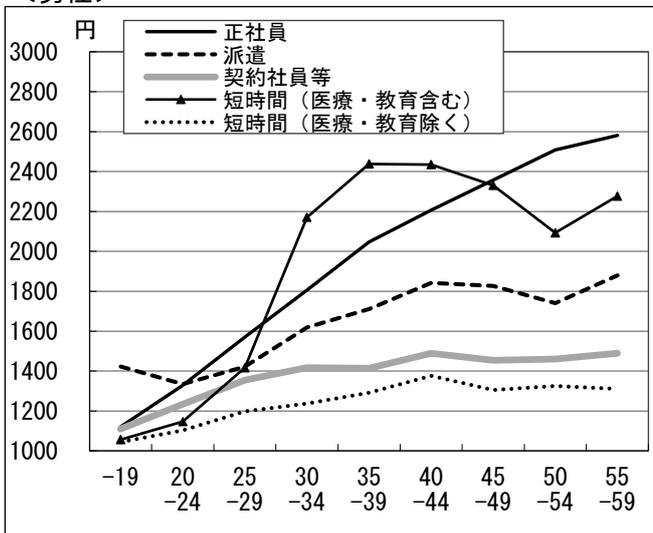
<女性>



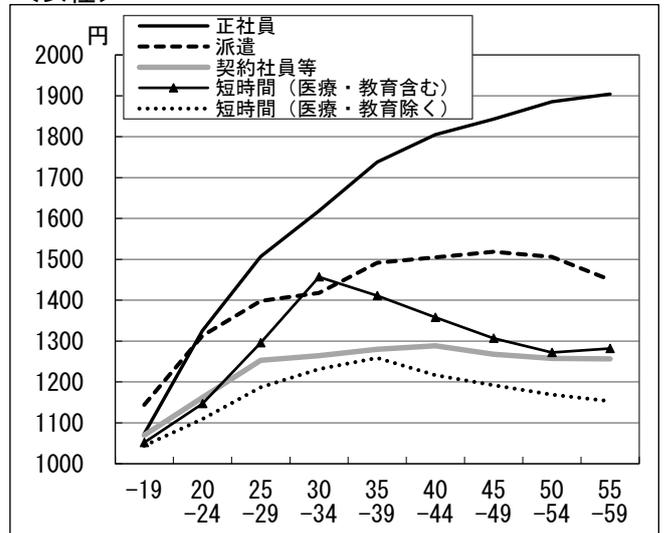
21-2 図 雇用形態別の時間賃金カーブ

産業計規模計

<男性>



<女性>



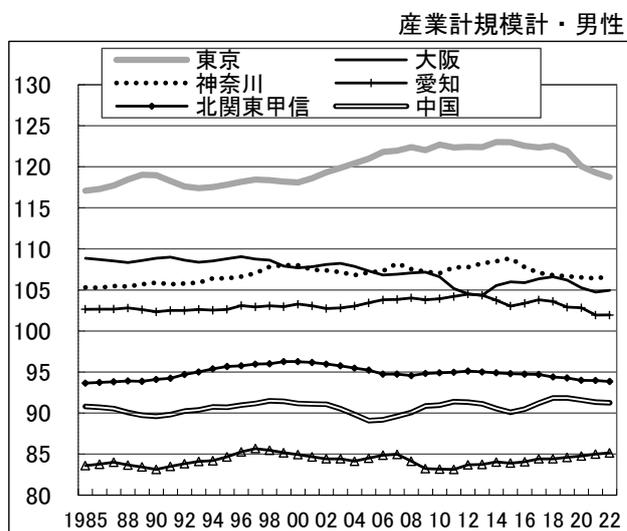


## 23 都道府県別の賃金

23-1図は、2022年の都道府県別賃金ポジションを9年前の2013年のそれと対比した散布図である（産業計規模計男性所定内賃金について全国計を100としたパーシェ式で算出）。ヨコ軸は2013年指数で右に位置するほど高く、タテ軸は2022年指数で上方に位置するほど高いことを意味する。座標（75,75）と（125,125）を結ぶナナメ線を引いているが、このナナメ線より上方に位置すれば2022年指数の方が高く、この9年間にポジション上昇があったことを意味し、逆に下方に位置すればポジションが下がったことを意味する。賃金ポジションが下位の左下部分をみると、南九州、東北、山陰の県が位置しているが、注目すべきは青森と高知、鹿児島を除き、多くがナナメ線より上方に位置していることである。つまり低水準地域の多くがポジションを上昇させているのである。例えば岩手は77.6から79.5へ1.9ポイント上昇、沖縄は77.6から81.7へ4.1ポイントの上昇である。散布図の右上方、高水準地域に着目すると、東京がナナメ線より下に位置し、ポジションを122.0から120.2へ1.8ポイント下げている。神奈川、大阪は線上だが、愛知も下げている。全体的には千葉や滋賀、京都、埼玉など大都市周辺部も下げている、ポジション指数では地域間格差の縮小傾向がうかがえる。

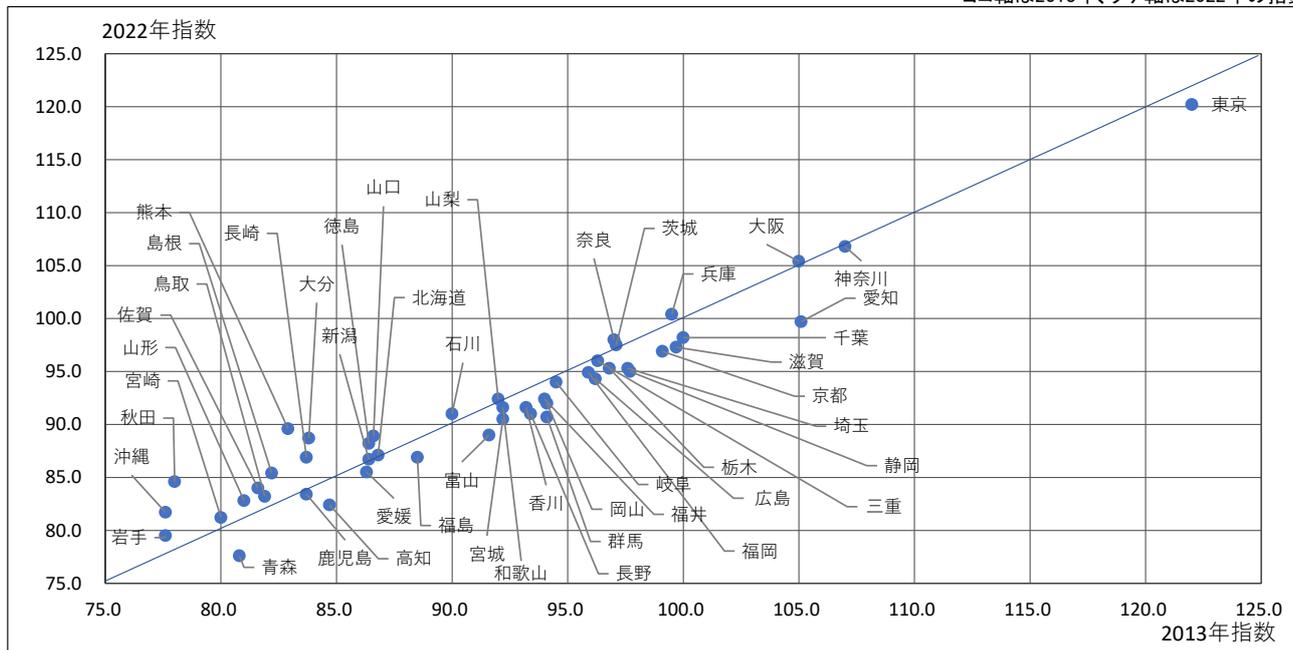
23-2図は東京、神奈川、大阪、愛知、北関東甲信、中国、東北7地域のポジション推移である。2000年から2010年にかけては「東京独歩高」という様相だったものが、2010年台前半は横ばい、2016年以降右下がりである。神奈川、大阪、愛知も2016年以降右下がり、反対に東北は2010年から緩やかな上昇傾向をたどっている。

23-2図 8地域の賃金ポジションの推移



23-1図 都道府県別の賃金ポジション 2013年と2022年

ヨコ軸は2013年、タテ軸は2022年の指数



連合・賃金レポート2023 <サマリー版>

---

- |        |   |
|--------|---|
| ■発行日   | 2023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>〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1<br>幸ビルディング6F<br>TEL:03-4330-0741 FAX:03-4330-0730  |
-

