

連合・賃金レポート 2025

—— サマリー版 ——

October 2025
Rengo Wage Report



日本労働組合総連合会

「連合・賃金レポート2025 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 2025 年 3 月 17 日に公表した「令和 6 年賃金構造基本統計調査」（2024 年 6 月分の賃金等を調査）を分析したものです。賃金水準が底を打った 2013 年以降の動向を中心に分析しています。2014 年以降、賃金水準は上昇に転じています。このころから、減少が続いていた正社員比率が横ばいに転じ、中途採用者比率が上昇するなど、労務構成に変化がみられます。また、若年層の賃金水準上昇が顕著なことも特徴の一つです。2025 春季生活闘争では 2 年連続の 5% 台の賃上げが実現し、日本全体の賃金水準や賃金分布も変動しています。労働組合は、性、学歴、年齢階層などを特定した個別賃金の動向をしっかりと把握し、格差是正を含めた持続的な賃上げに活用していくことが重要です。当レポートが、各組織における春季生活闘争の取り組みの一助となれば幸いです。

なお、「連合・賃金レポート 2025（本冊）」に掲載する集計表、資料編等のデータは、最新の数値に更新の上、11 月に連合ホームページの「2026 春季生活闘争」に掲載いたしますので、あわせてご活用ください。

最後に、「連合・賃金レポート 2025<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。

2025 年 10 月
連合 総合政策推進局長
仁平 章

< 目 次 >

1 2013年から2024年までの11年間

2014年以降、賃金水準は上昇に転じていますが、他にも注目すべき変化がみられます。

2 平均賃金と個別賃金

この冊子の基本スタンスは、平均賃金比較ではなく個別賃金比較です。

3 賃上げと個別賃金

定昇込み賃上げ額が「1年・1歳間差額」をこえると、賃金水準は上昇します。

4 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

産業計規模計の「1年・1歳間差額」は3782円、1000人以上規模では4562円です。

5 世代別の雇用と賃金

初職非正規比率は氷河期世代で高いものの、男性35歳以降は他世代とほぼ同水準です。

6 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。

7 賃金水準の国際比較

OECD加盟34カ国のなかで日本は25位、イタリアや韓国より低位です。

8 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 4産業の事例

平均年齢の動向は個別賃金水準を大きく左右します。

9 産業別の2013年までの水準下降と以後の水準上昇

2024年水準が1997年水準まで回復したのは51産業のうち32産業です。

10 産業別の賃金ポジション推移

2013年時点で低いポジションにあった産業の多くが2024年にはポジション上昇しています。

11 標準労働者賃金カーブの推移

2013年との比較では40歳以下の水準が上昇し、40歳以上では横ばいの傾向です。

12 2013年と2024年の賃金分散

女性の低賃金層の水準が大きく上昇しています。

13 生涯賃金の産業別水準とランキング

産業計の平均生涯賃金は、男性2億8300万円、女性2億3700万円です。

14 組合員賃金の推計

部課長を除外した組合員レベルの年齢別の水準推計を行っています。

15 一時金の現状と推移

一時金の支払い月数は、2014年以降反転上昇です。

16 学歴間の賃金差

専門学校卒業者の生涯賃金は、女性では高専・短大卒者とほぼ同等、男性では高卒者とほぼ同等です。

17 男女間の賃金差

男女間の賃金差は縮小傾向ですが、さらに縮小するかは役職昇進次第です。

18 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

非役職者と部課長との賃金差は2000年以降、拡大傾向を続けています。

19 中途採用者の構成比と賃金

男性の中途採用者は40歳台を中心に増大傾向です。

20 60歳台労働者の構成比と賃金

60歳以上労働者の55-59歳労働者に対する賃金比は、2014年以降上昇傾向です。

21 年齢階層別の雇用形態別構成と賃金カーブ

全労働者に占める正社員の比率は2013年まで減少傾向、2014年以降横ばいです。

22 短時間労働者の賃金

卸売小売業の女性短時間労働者では2013年以降、年収13%増、労働時間10%減です。

23 都道府県別賃金

2013年以降、九州と東北の高卒採用賃金が大きく上昇しています。

※ 本冊子の基礎データは、ことわりのない限りすべて各年の「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省、略称『賃金センサス』)である。一般労働者では原則集計対象を60歳未満としており、平均賃金や平均年齢も60歳以上を除外して再計算している。

※ 本冊子図表の基礎数値は、「2025 賃金レポート付属表」として、連合HPで公開している。あわせて参照願いたい。

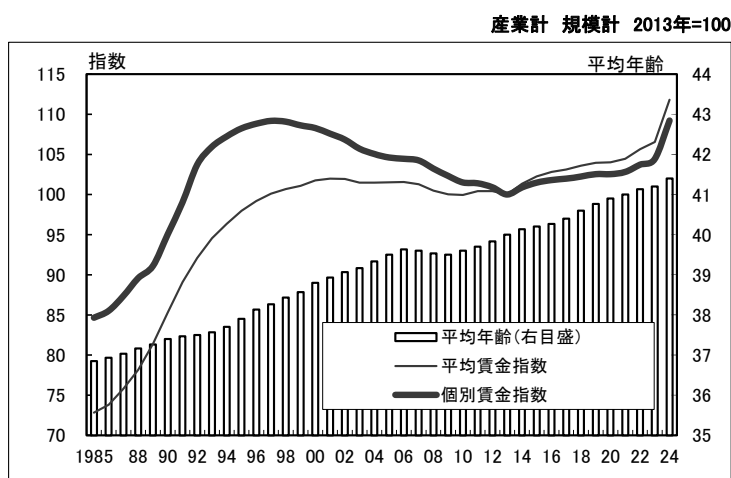
1 2013年から2024年までの11年間

1図は1985年以降2024年まで39年間の賃金水準と平均年齢の推移を示したグラフである。2本の折れ線は平均賃金指数と個別賃金指数であり、タテ棒は平均年齢である。「個別賃金」は、たとえば「男性高卒35歳勤続17年」のように属性条件を特定した賃金のことであり、1図の「個別賃金指数」は、個別賃金の総合値ともいべきパーシェ式で算出した比較指数を表示している。（パーシェ式は本冊、＜参考3＞で解説）

まず1985年から1990年にかけては、日本的労使関係が世界的に高く評価される時代背景と内需主導の景気拡大のもと、定昇込み4～5%の安定した賃上げが続き賃金水準は上昇していった。しかし過度の金融緩和により「バブル現象」を招来させ、90年代半ば以降「金融危機」と長期不況を招くことになる。正社員の雇用維持が最重要課題となり、新規採用の抑制、非正規社員への転換が行われる。賃金水準のピークは1997年で、以降は2013年まで16年にわたって平均賃金は停滞し、個別賃金は低下を続けるが、2014年以降反転上昇している。2014年は大きな転機だったといえることができる。

なお2013年から2014年という年は、所定内賃金の水準にとどまらず、つぎにあげる他のトピックについても大きな分岐点となっている。

1図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移



- ① 雇用形態別人員について、
1990 年台から非正規労働者の構成比が増大し正社員比率が減少するトレンドだったが、2013 年以降、正社員比率は横ばいに転じている。（21 節）
- ② 標準労働者賃金は、40 歳以上では横ばい傾向であるが、40 歳未満では上昇傾向にある。とりわけ 20 歳台の上昇が顕著である。ただし現在の 20 歳台実質賃金指数は、先行世代の 20 歳台とほぼ同水準である。（11 節、5 節）
- ③ 賃金レポートの初めての試みとして、「世代別雇用と賃金」の分析を行った。その結果、氷河期世代の初職非正規比率は高いが、男性の 35 歳以降は他世代とほぼ同比率、賃金は 40 歳以降バブル世代に追いついている。（5 節）
- ④ 年齢階層別の賃金分散をみると、女性の中高年低賃金層の水準が急上昇していることが顕著な傾向となっている。このことが男女間賃金格差縮小の一因となっている。（12 節、17 節）
- ⑤ 男性の中途採用者は 40 歳台を中心に増大傾向である。（19 節）
- ⑥ 60 歳以上賃金の 55-59 歳賃金に対する水準比率は、2017 年以降急速に上昇している。（20 節）
- ⑦ 短時間労働者の時給は上昇傾向にあるが、年間収入の上昇は時給上昇ほどではない。理由は「年収の壁」などの関係で、月間実労働時間が減少傾向にあることによる。
- ⑧ 都道府県別の賃金格差は、全体的に縮小傾向だが、高卒採用賃金では東北と九州の上昇が著しい。（23 節）

2 平均賃金と個別賃金

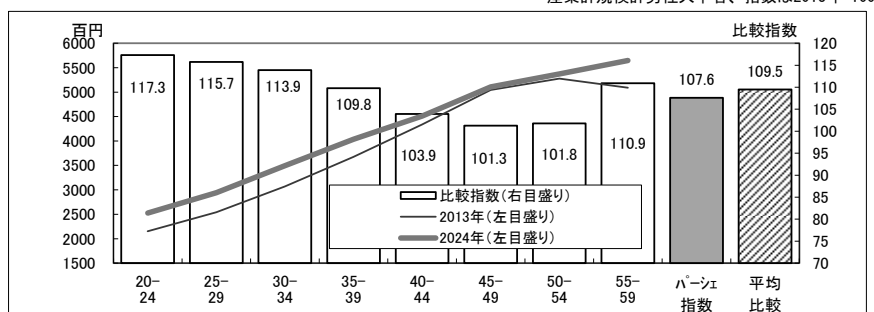
前節では、平均賃金と個別賃金は異なった動きをしてきたことを指摘した。このことを男性大卒者の 2013 年と 2024 年のデータを題材として詳しくみてみよう。

2-1 図は、男性大卒者（大学院卒を含む）について 2013 年と 2024 年の年齢階層別所定内賃金を比較したグラフである。2 本の折れ線は両年の年齢階層別の賃金カーブで、全階層で 2024 年水準（太線）が 2013 年水準を上回っており、若年層と 55-59 歳層で差が大きい。各階層のタテ棒は 2013 年水準を 100 とした 2024 年の比較指数であり、このように性、学歴、年齢階層を特定した賃金比較が「個別賃金比較」である。

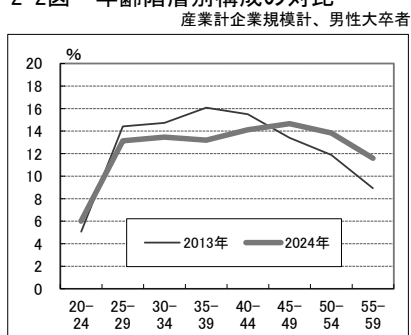
タテ棒の右端 2 本は個別賃金比較の総合値であるパーシェ指数 107.6 と平均値比較指数 109.5 である。平均値比較指数の方が 1.9 ポイント高くなっているが、その理由は両年の年齢階層別人員構成の相違にある。2-2 図では 60 歳未満人員を 100 とした各年齢階層人員比率を示しているが、人員ピークが 35-39 歳から 45-49 歳に移動し高齢化が進んでいる。それは高賃金層の増大を意味し、その結果、個別賃金は平均賃金上昇よりも 1.9 ポイント低い上昇にとどまったのである。

2-3 図は産業計と 56 の産業について 2013 年を 100 とした 2024 年の平均賃金と個別賃金の比較指数の散布図である。タテ軸が個別賃金、ヨコ軸が平均賃金で、上方に位置するほど個別賃金の上昇が大きく、右方に位置するほど平均賃金の上昇が大きいことを示す。ナナメ線は同率上昇ラインで、ナナメ線より上方にあれば個別賃金の上昇幅が平均賃金のそれより大幅であることを示す。58 産業のうちナナメ線より上方に位置するのは、各種小売、総合工事、銀行、道路旅客など 17 産業（29%）にすぎず、ほぼ 7 割の産業で平均賃金上昇がまさっている。

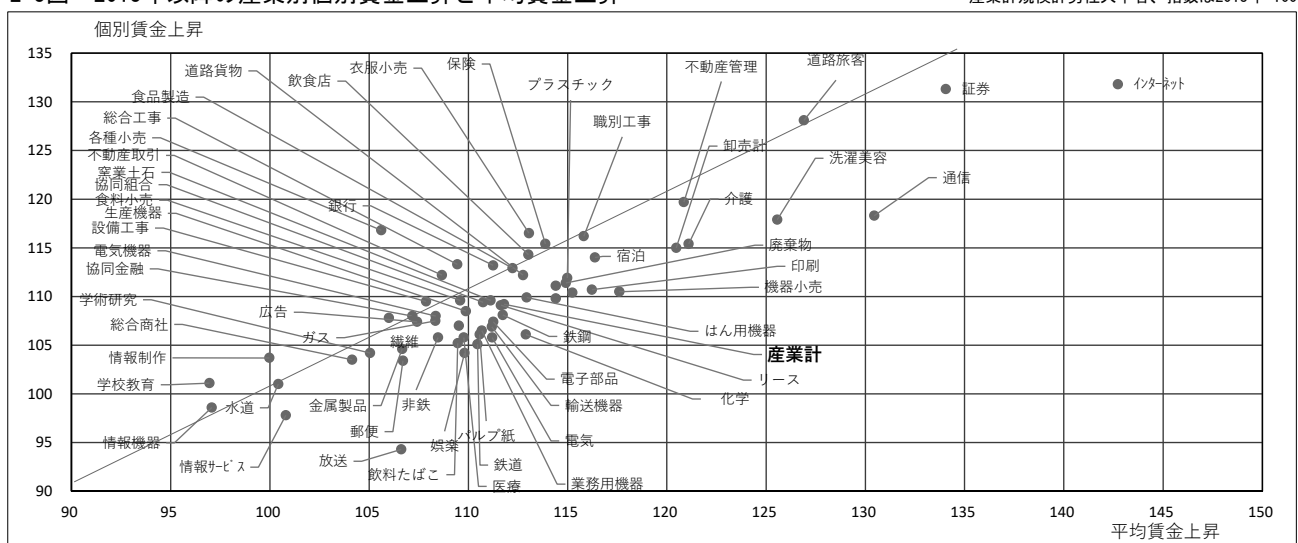
2-1 図 2013 年対 2024 年の個別賃金比較



2-2 図 年齢階層別構成の対比



2-3 図 2013 年以降の産業別個別賃金上昇と平均賃金上昇



※ 産業別の平均賃金と個別賃金の推移は本冊 4-1 表、4-3 表参照。

3 賃上げと個別賃金

第1節で日本の個別賃金水準は1997年以降2013年まで低下してい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」、この調査では賃金引き下げや賃上げ見送りも含め集計されている）は最低でも2003年の3064円で、マイナスの数字になったことはない。つまり、毎年3000円以上の賃上げが実施されてきたのであり、にもかかわらず個別賃金水準は低下を続けてきた。なぜか？

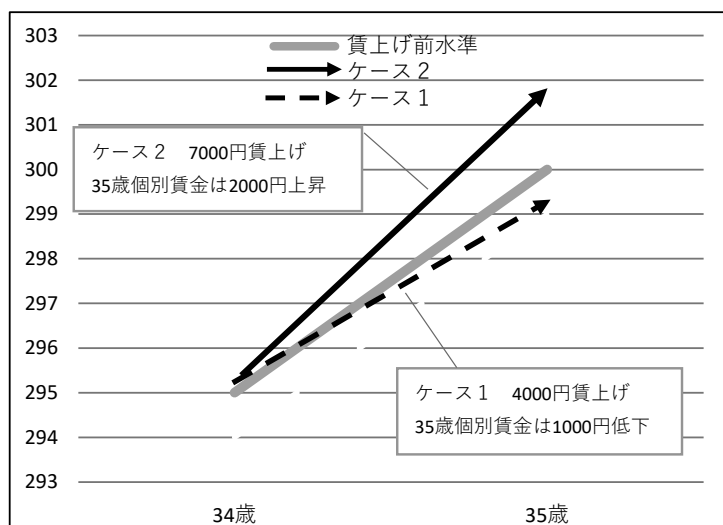
3図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は295,000円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は300,000円である。この企業の35歳個別賃金水準は30万円、1歳間差額は5000円である。ケース1は3月の賃上げ交渉結果が「定昇込み4000円」の場合で、新35歳のAさんの賃金は4000円上昇して299,000円となるが、B先輩の賃上げ前賃金に1000円届かず、この企業の35歳個別賃金水準は1000円下がってしまう。ケース2は「定昇込み7000円」の場合で、Aさんの賃金は7000円上昇して302,000円となり、B先輩の前年賃金を追い越し、企業の35歳個別賃金も2000円上昇する。つまり定昇込み賃上げ額が1歳間差額5000円を上回れば個別賃金は上昇し、下回れば下降するわけである。1997年から2013年の個別賃金の下降は、「ケース1」が続いた結果であり、一人ひとりの賃金は上昇しているにもかかわらず、個別賃金は低下していったのである。

これに関連して、中高年層で一人ひとりの賃金は上昇しているにもかかわらず、個別賃金はほとんど上昇していないケースがあることを指摘しておこう。3表で示したのは、2025年賃上げ後に「若年層賃金は大きく上昇したのに高年者賃金はほとんど

上昇していない」ことを指摘する新聞記事の元ネタとなった男性大卒者（大学院卒を含む）年齢階層別賃金のデータである。表の左半分で2019年と2024年の所定内賃金、右半分で5年間の二とりの上昇額を示している。「上昇額1」は両年の各年齢階層賃金の差額であり、「上昇額2」は例えば2024年に50-54歳の者が5年前、45-49歳だった頃の賃金から何円上昇したかを計算した値である。

当の記事が着目したのは50-54歳の上昇額1の2000円（グレー網掛け）で、40歳台までの上昇額1の2～3万円と比べるとあまりに不遇ではないかというわけである。しかし不遇かどうかを決めるのは上昇額1ではなく上昇額2であり、50-54歳では61,400円である。7～8万円の49歳以下の上昇額2と比べると低い、これは賃金カーブの傾斜が高年層で緩やかになることの結果であり、今に始まったことではなく、従来からの一貫した傾向で、必ずしも「不遇」とは言えない。

3図 賃上げと賃金水準 図解



3表 2019年から2024年まで5年間の賃金上昇 男性大卒者

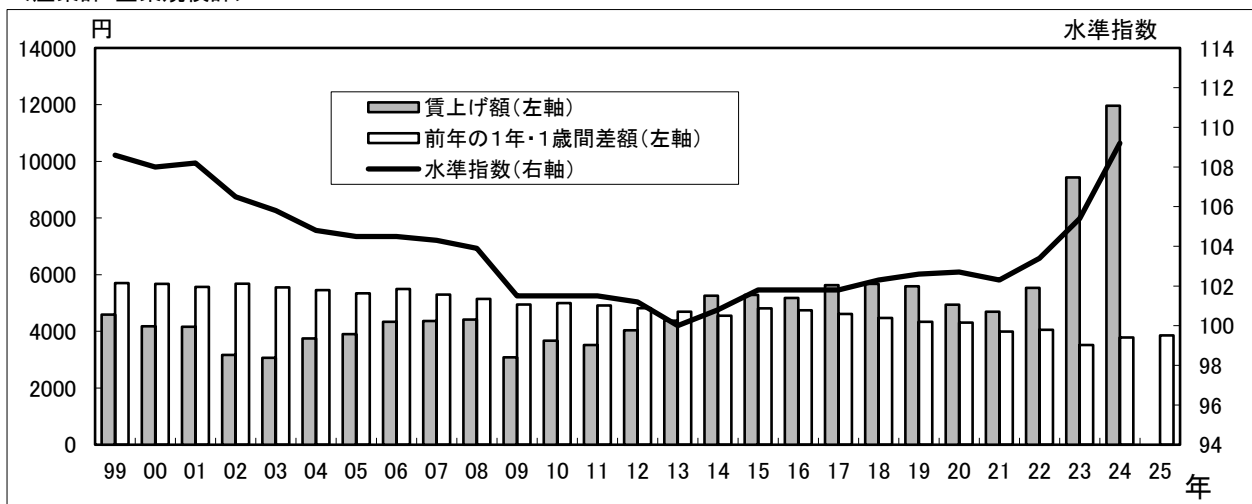
	所定内賃金（千円）		上昇額1 2024年マイナス 2019年	上昇額2 2024年マイナス 5歳若い2019年
	2019年	2024年		
20-24歳	229.2	252.7	23.5	
25-29歳	266.4	294.0	27.6	64.8
30-34歳	321.8	349.6	27.8	83.2
35-39歳	376.6	403.5	26.9	81.7
40-44歳	429.5	450.9	21.4	74.3
45-49歳	475.8	510.7	34.9	81.2
50-54歳	535.2	537.2	2.0	61.4

4 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

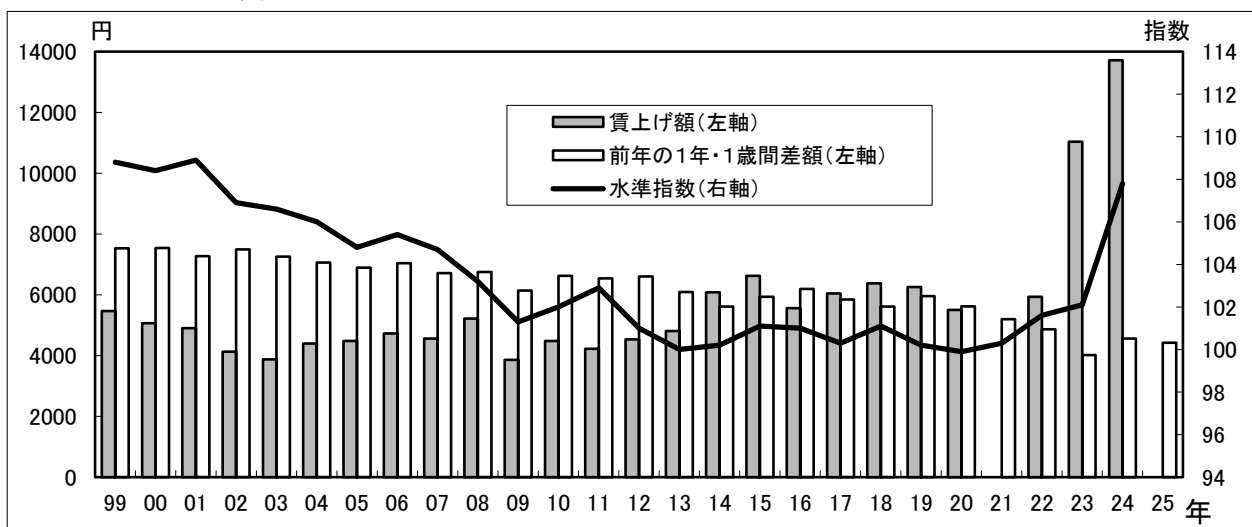
3節で「定昇込み賃上げ額」が「1年・1歳間差額」を上回れば個別賃金水準が上昇し、下回れば下降すると説明した。そのことを25年間のデータで確かめてみよう。上段図は産業計規模計について1999年以降の経過を示したグラフである。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等に関する実態調査」）、白のタテ棒は前年の「1年・1歳間差額」である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2013年までグレーの賃上げ額の方が低く、2014年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準の推移（パーシェ式で算出、2013年=100）であるが、2013年までは右下がり、グレーのタテ棒が白を上回った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。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。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、2022年以降は水準上昇となっている。

4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＞

水準指数は2013年=100



＜産業計・1000人以上規模＞



※ 「1年・1歳間差額」の算出方法と推移については、本冊第16章参照。100～999人規模と10～99人の推移図も掲載。

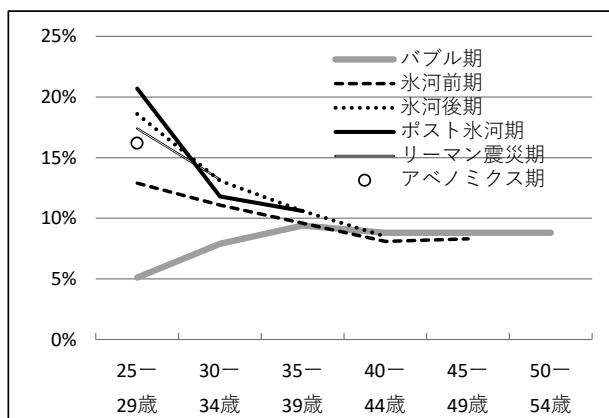
5 世代別の雇用と賃金

5 節では世代別の雇用と賃金の推移を追跡する。取りあげるのは最終学校卒業・入職年で区分するつぎの7世代である。①バブル期世代(1988-92 年卒業)、②氷河前期世代(1993-97 年卒業)、③氷河後期世代(1998-02 年卒業)、④ポスト氷河期世代(2003-07 年卒業)、⑤リーマン震災期世代(2008-12 年卒業)、⑥アベノミクス期世代(2013-17 年卒業)、⑦令和期世代(2018-22 年卒業)。紙幅の関係で男性学歴計のデータのみ紹介するが、本冊第9章では女性についても分析を行っているので参照願いたい。

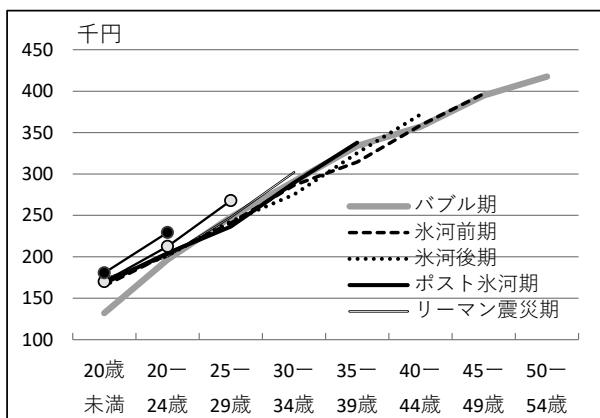
5-1 図は各世代年齢階層別に、全雇用労働者に占める非正規雇用比率の推移を追っている(労働力調査)。氷河後期以降の世代はいずれも25-29歳では15%を超える非正規比率であるが、各世代とも次第に下降し、35-39歳では全世代が10%前後となっている。「氷河期世代はいったん非正規職に就くとそこから抜け出せない」といわれているが、少なくとも男性においてはそれとは異なった傾向が発見できる。

5-2 図は各世代の所定内賃金推移である。7本の折れ線が錯綜して傾向を読み取りにくいので、5-3 左図では各年齢バブル期世代を100とした指数表示に改めている。20歳台ではアベノミクス期世代と令和期世代が突出し、氷河期前期、後期世代は30歳台ではバブル期より低位だが、40歳以降で追いつく傾向となっている。右図は実質年間賃金の指数比較であるが、20歳以降ですべてバブル期を下回る水準となっており、名目値では20歳台で突出していたアベノミクス、令和期世代も実質では氷河前期以降の他世代とほぼ同水準である。

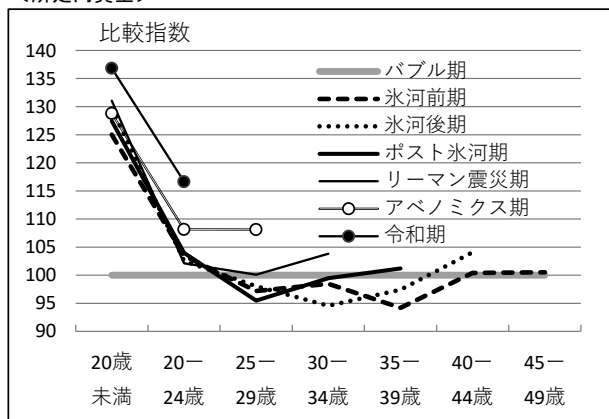
5-1 図 世代別の非正規比率年齢別推移



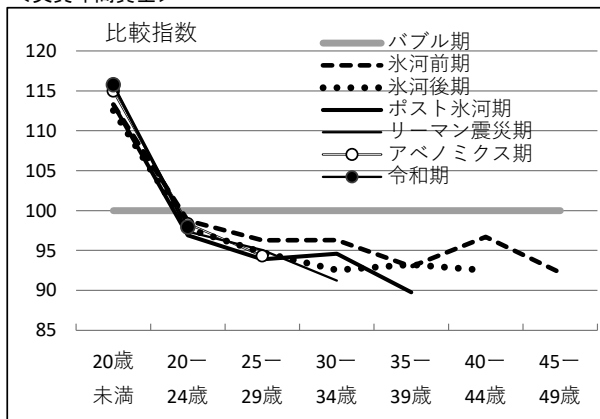
5-2 図 世代別年齢階層別の所定内賃金



5-3 図 世代別年齢階層別賃金比較指数 バブル期=100
<所定内賃金>



<実質年間賃金>



6 名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移

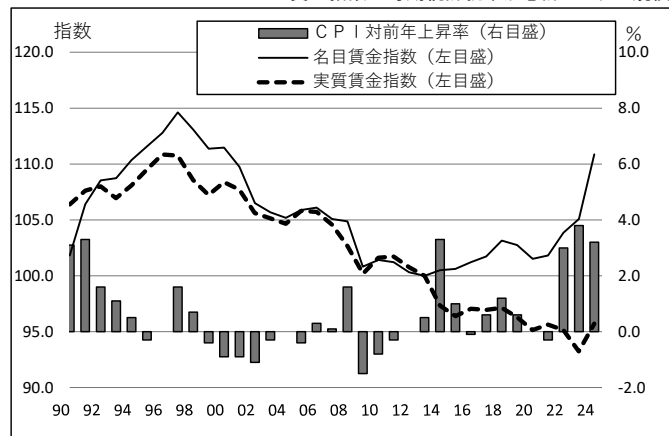
前節まで日本の賃金水準推移をみてきたが、それはすべて名目の賃金水準であった。本節では消費者物価の変動による影響を差し引いた実質賃金水準の推移を見ていくことにする。6-1 図は毎月勤労統計（以下「毎勤統計」）調査の名目・実質賃金指数（事業所規模5人以上、パートタイマーを含む就業形態計現金給与総額）と消費者物価（帰属家賃を除く総合）の対前年上昇率を重ね合わせたグラフである。毎勤統計では2020年を100とした指数となっているが、本節では2013年を100とした指数に組み替えている。

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2021年までに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、消費税引き上げ前の駆け込み需要のあった2018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年の4年だけだったが、2020年以降は3%を超える上昇が続いている。そのため大幅な賃上げにもかかわらず実質賃金は前年比マイナスが続いている。

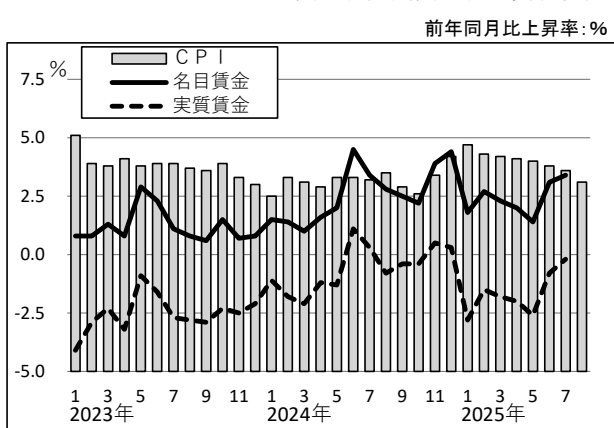
6-2 図では2023年1月以降の1ヶ月ごとの前年同月比の推移を見ている。実質賃金の対前年同月比は2022年4月から2年以上にわたってマイナスの数値が続き、2024年6月、7月と11月、12月は一時金の上昇が作用して前年比プラスとなったが、2025年1月以降はマイナスの数値となっている。

6-3 図では、賃金センサスから求められる産業計一般労働者の平均所定内賃金と個別賃金の名目推移と実質推移を示している。毎勤統計のデータもあわせて表示しているが、毎勤統計のデータはパートタイマーを含んでいること、賞与・一時金が算入されていることの2点で賃金センサスデータと異なっている。2013年以降の傾向は同じであるものの、11年間の実質変動幅は、毎勤統計マイナス5.6ポイント、賃金センサスの所定内賃金平均値はマイナス4.8ポイント、個別賃金はマイナス7.0ポイントである。

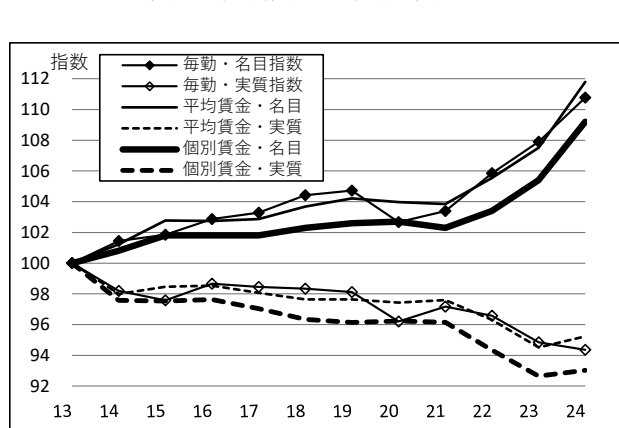
6-1 図 名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移 指数は2013年=100
賃金指数は毎勤統計就業形態計5人以上規模



6-2 図 2023年以降の名目賃金、実質賃金、消費者物価



6-3 図 名目賃金と実質賃金 毎勤と賃金センサスの対比



7 賃金水準の国際比較

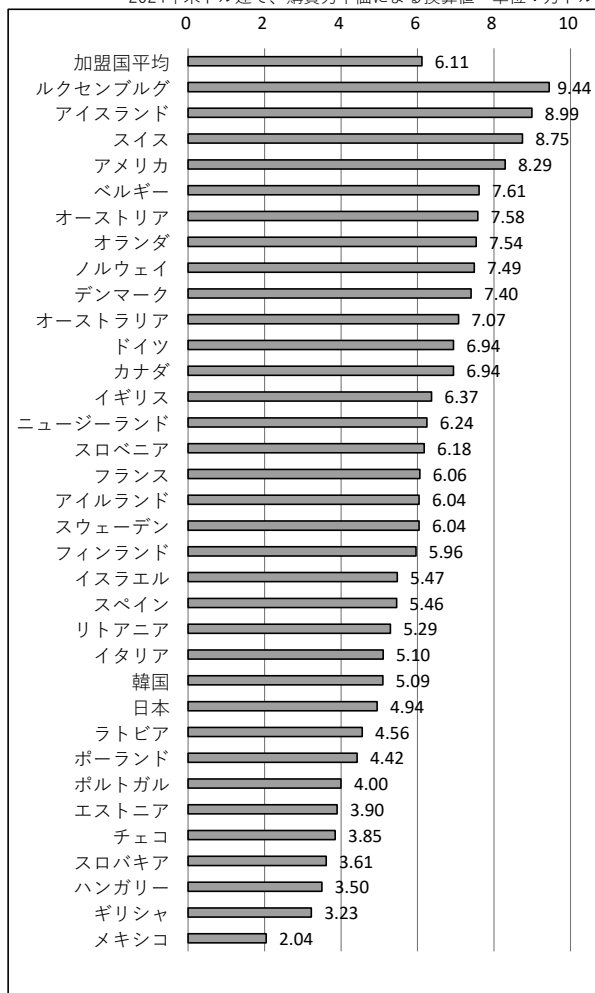
7-1 図はOECDが算出した加盟国の2024年平均年間賃金のランキング（米ドル建て購買力平価換算値）である。購買力平価とは各国賃金の購買力を比較するため考案された手法で、りんご1個が日本で100円、アメリカで1ドルならば、購買力平価は1ドル=100円となる。実際の計算方法は複雑で様々な手法で算出されているが、OECDによる算出値がもっとも広く利用されている。日本は4.94万ドルで34ヵ国中25位、スペイン、イタリア、韓国より低位である。

7-2 図は主要9ヵ国の1991年以降33年間の購買力換算の年間賃金推移である。ほとんどの国の購買力は上昇傾向をたどっているのに、日本は停滞が続いている。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。

7-3 図は各国の物価変動で調整した実質年間賃金の推移図で、各国の1991年水準を100とした33年間の時系列指数である。もっとも急上昇したのは韓国で、2024年の指数は186.9、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年以上停滞が続いたことを示している。

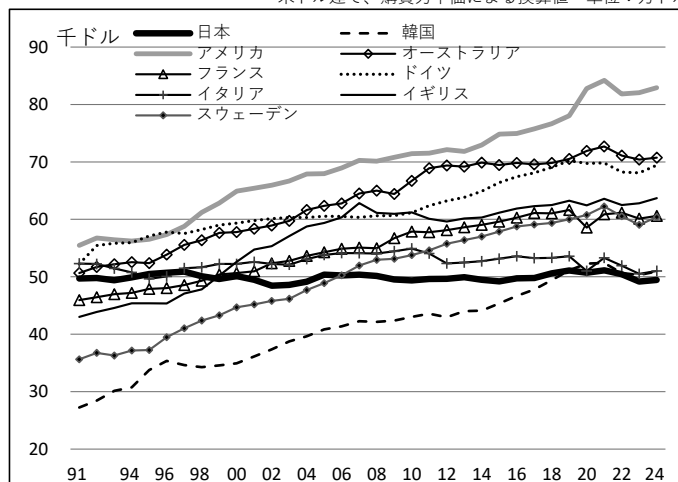
7-1 図 OECD加盟諸国の平均年間賃金ランキング

2024年米ドル建て、購買力平価による換算値 単位：万ドル



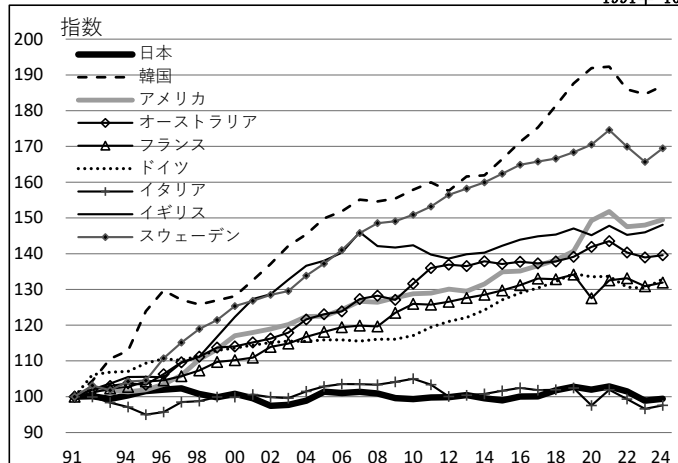
7-2 図 9ヵ国の購買力平価推移

米ドル建て、購買力平価による換算値 単位：万ドル



7-3 図 各国の実質賃金推移

1991年=100



8 平均賃金、個別賃金、平均年齢推移 4 産業の事例

前節までは日本全体の賃金の推移を見てきたが、本節からは産業別の賃金を見ていくことにする。8-a から 8-d までの四つの図は、第 1 節で産業計の平均賃金、個別賃金、平均年齢（60 歳以上除外）の推移を示したグラフを主要 4 産業について作成したものである。二つの賃金指数はともに 2013 年を 100 としている。

a 図電機 3 産業（電子部品、電気機器、情報通信機器を合算）の特徴は、1985 年から 2023 年までの 38 年間、平均年齢がほぼ一貫して上昇を続けたことである。（38 年間の平均年齢上昇は産業計 4.5 歳、電機 3 産業 8.4 歳）。平均年齢上昇は賃金コスト増を意味し、平均賃金は上昇し、個別賃金上昇の抑制をもたらす。1997 年から 2013 年までの 16 年間、平均賃金は 9.3 ポイント増、個別賃金は 6.4 ポイント減である。一人あたり賃金原資を 9.3% 増大させたにもかかわらず、個別賃金は 6.4% 下がったことになる。2013 年以降もこの傾向が続くが、2024 年の平均年齢は初めて前年比マイナスとなり、今後は新しい展開が予想される。

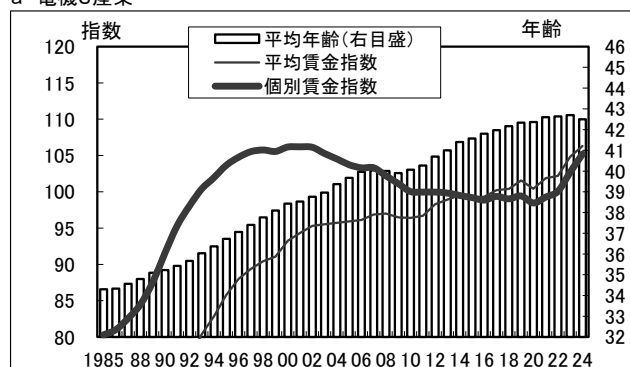
b 図小売業計は、一見 a 図と似たような形状であるが、違いは 2004 年以降平均賃金が横ばいで推移していることである。理由は長期化する消費不況と考えられるが、1997-2013 年の個別賃金も 13.5 ポイントの大きな下げとなっている。2014 年以降は、平均年齢、平均賃金、個別賃金ともに上昇傾向である。

c 図鉄鋼業は a 図と対照的な図となっている。その特徴は 1994 年以降 2018 年まで平均年齢が下降傾向にあり、その 24 年間平均賃金折れ線が個別賃金折れ線より上方に位置していることである。24 年間に平均年齢は 3.8 歳低下、平均賃金は 4.4 ポイント減、個別賃金は 0.5 ポイント増である。つまり一人あたり原資を 4.4% 減らしながら個別賃金を 0.5% 増大させたのである。2020 年以降は平均年齢上昇が始まり、個別賃金を上回るペースで平均賃金が増加している。

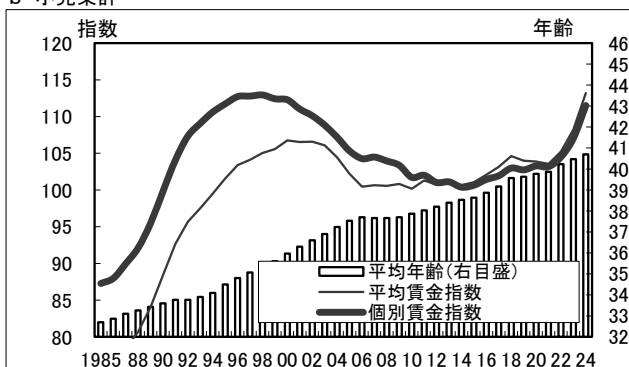
d 図輸送用機器は 2008 年以降のほぼ 10 年間、三つの指標が横ばい状態にあったが、2019 年以降、平均年齢がゆるやかに上昇する一方、平均賃金、個別賃金ともに低下し始める。これは他の主要産業ではなかなか見られない現象だったが、2023 年以降は平均賃金、個別賃金ともに上昇している。

8 図 主要 4 産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移

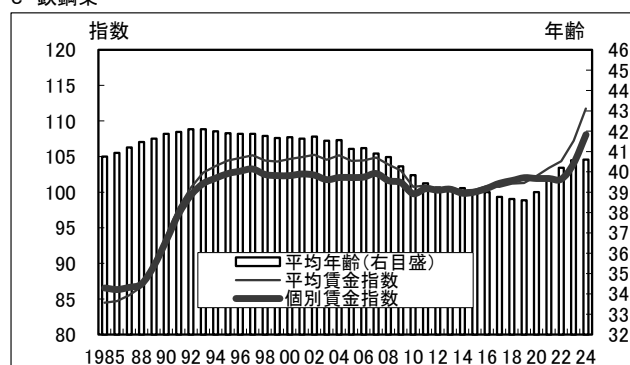
a 電機 3 産業



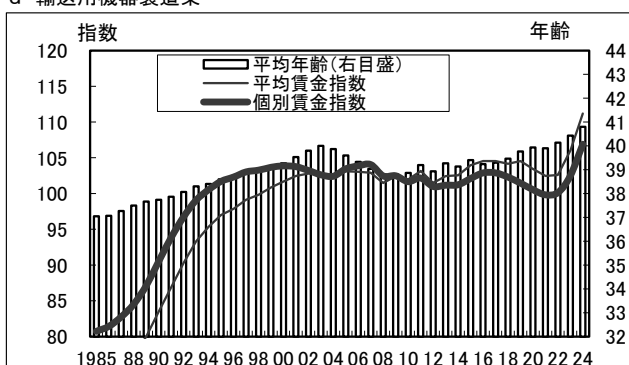
b 小売業計



c 鉄鋼業



d 輸送用機器製造業



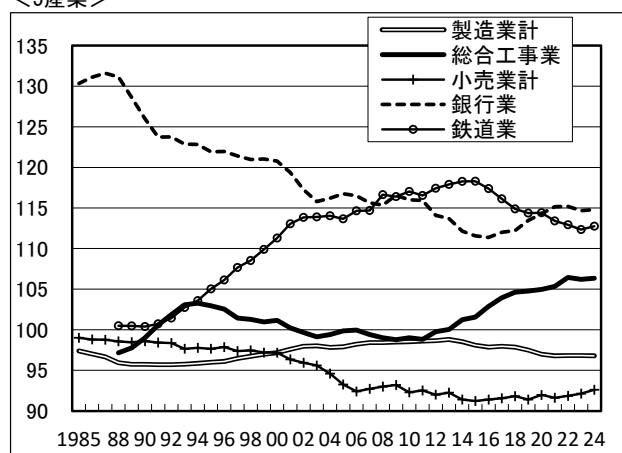
※ 本冊第 4 章では 24 産業について平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移グラフを作成している。

10 産業別の賃金ポジション推移

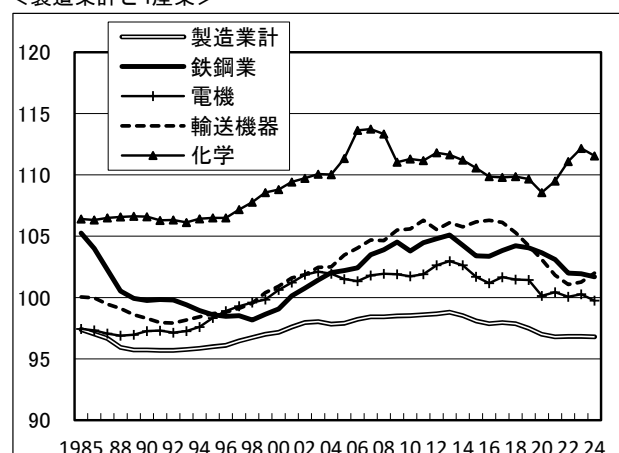
8 節と9 節では基準とした 2013 年との比較で水準の上下動を計測するツールとしてパーシェ式を用いたが、本節では各年産業計水準を基準とした産業間の水準比較のツールとしてパーシェ式を用いる。10-1 図の折れ線が示すのは、絶対水準の上下動ではなく相対的なポジションの上下動である。

10-1 図では永らくポジション低下傾向にあった銀行が 2017 年以降反転上昇し、逆に上昇傾向を続けた鉄道が 2017 年以降右下がりになっていることが目を引く。製造業では、1997 年以降上昇傾向にあった鉄鋼、電機、輸送機器が、2015 年以降低下傾向に転じていることが注目される。10-2 図はタテ軸に 2024 年、ヨコ軸に 2013 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(70,70)と(150,150)を結ぶ直線を引いているが、この線より左上方ならば 11 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。道路旅客や道路貨物、食料品製造、宿泊、介護など 2013 年のポジション 100 未満の産業の多くが上昇し、2013 年のポジション 100 以上の産業の多くが低下傾向にある。

10-1 図 産業別の所定内賃金ポジションの推移
＜5産業＞



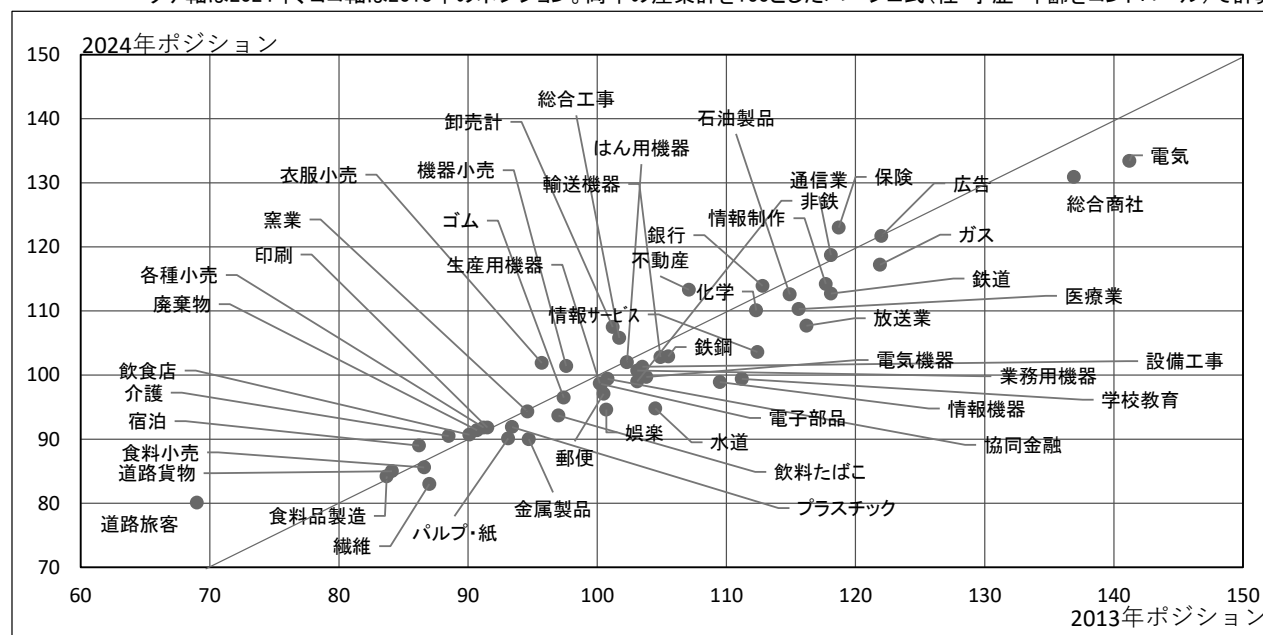
各年の産業計規模計を100としたパーシェ式で算出
＜製造業計と4産業＞



10-2 図 2013 年と 2024 年の産業別賃金ポジション

航空と証券は2024年のポジションが150以上で枠外

タテ軸は2024年、ヨコ軸は2013年のポジション。両年の産業計を100としたパーシェ式(性・学歴・年齢をコントロール)で計算



※ 各産業のポジション推移は本冊第2章参照。

11 標準労働者賃金カーブの推移

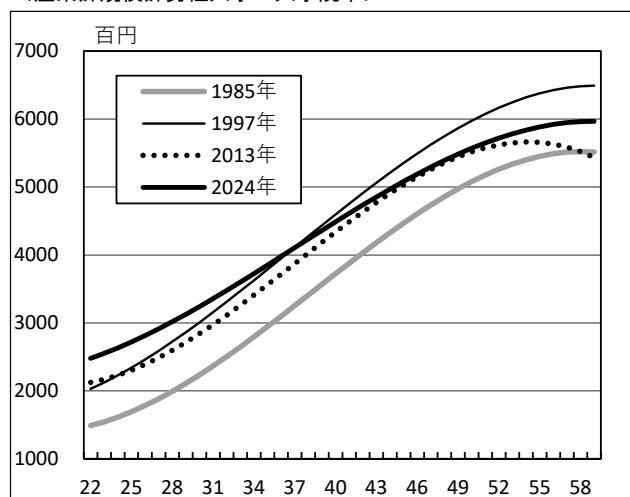
11 図は 1985 年、1997 年、2013 年、2024 年の標準労働者所定内賃金カーブの推移を追ったグラフである。産業計規模計の男女大卒者（大学院卒を含む）と高卒者について図示している。

上段は男性である。大卒者、高卒者とも 1985 年から 1997 年までの 12 年間は各年齢いずれも上昇している。上昇額は高年齢者ほど大きい。1997 年から 2013 年までの 16 年間は、20 歳台はほぼ同額、35 歳ではわずかに下降、それ以上の年齢では水準を下げていく。下げ幅は高年齢ほど大幅である。2013 年から 2024 年まで 11 年間は、40 歳までの年齢では上昇、40 歳台は同水準、50 歳台では上昇という傾向である。

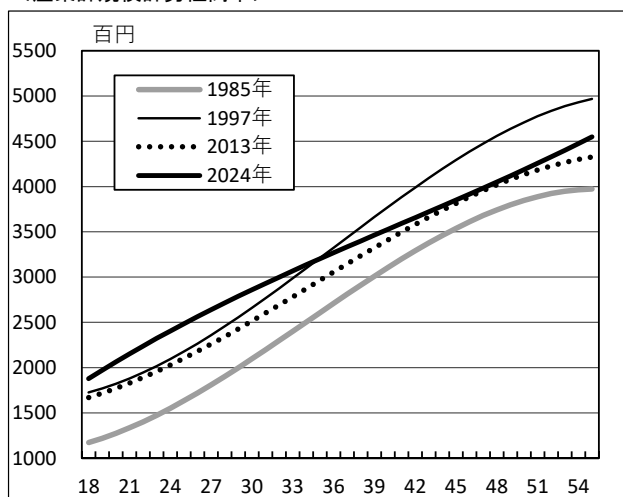
下段は女性の大卒者と高卒者である。留意しなければならないのは 1985 年と 1997 年の大卒者で、2023 年では全女性労働者に占める大卒者は 32.3%であるが、1985 年時点では 4.4%、1997 年でも 9.1%であった。とくに高年齢者では構成比は小さく、1997 年の 50 歳台では男性とほぼ同水準となっているが、それは限られたエリート層の賃金水準が反映したものと考えられる。2013 年以降の 10 年間に着目すると、男性と同じく 40 歳までの年齢では上昇、それ以上の年齢では同水準あるいは若干の下降という傾向となっており、女性高卒者もほぼ同じ傾向である。

11 図 標準労働者所定内賃金カーブの推移

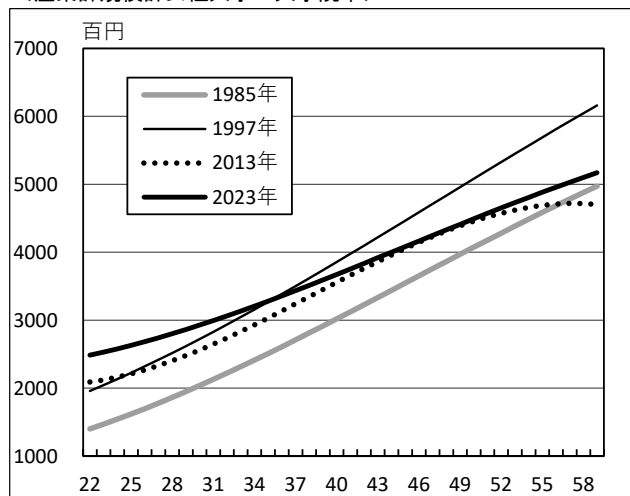
＜産業計規模計男性大学・大学院卒＞



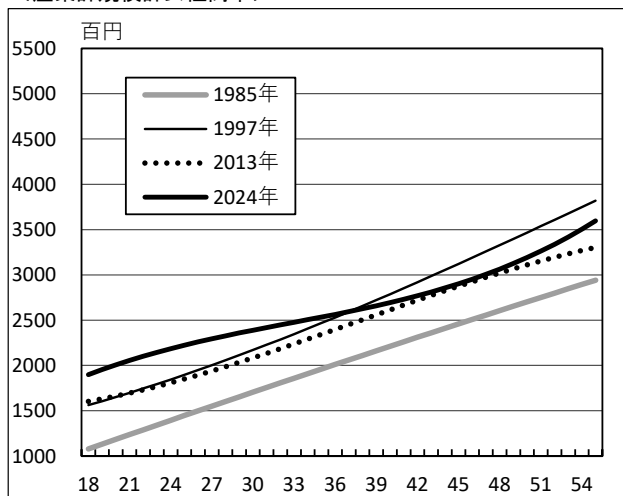
＜産業計規模計男性高卒＞



＜産業計規模計女性大学・大学院卒＞



＜産業計規模計女性高卒＞



※ 性学歴別の標準労働者年齢別の水準推移は本冊第 6 章参照。

12 2013年と2024年の賃金分散

12 図では性学歴別に 2024 年と 2013 年の年齢階層別賃金分布を対比している。破線は 2013 年、実線は 2024 年で、それぞれ第 1 十分位（仮に 100 人いれば下から 10 番目、以下 D 1）、中位数（50 番目、M E）、第 9 十分位（上から 10 番目、D 9）の 3 本のカーブを表示している。基礎データは賃金センサスの年齢階層別所定内賃金分布特性値表であるが、回帰分析手法で 1 歳キザミのなめらかな曲線に加工している。金額目盛りが図ごとに異なるので注意が必要である。

上段は高卒者の分散であるが、男女とも全年齢で 3 本のカーブすべて 2024 年水準が 2013 年水準を上回っている。とくに女性の D 1 と M E の上昇幅が大きくなっていることが注目される。

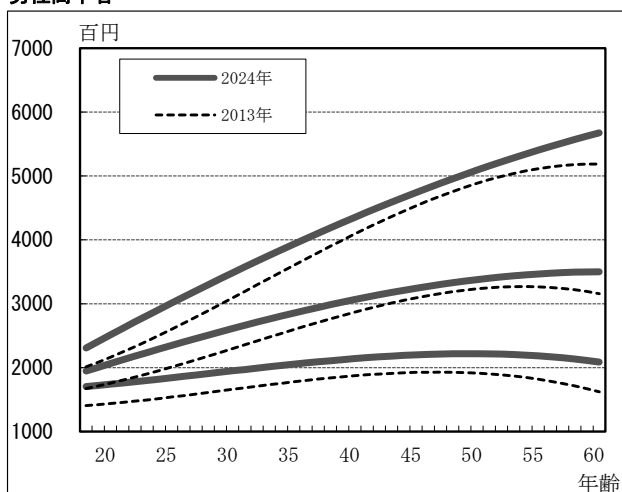
一方下段の大卒者では、男女いずれもすべての階層で 2024 年水準が上回ることにはなっていない。男性大卒者では D 9 は全年齢で 2024 年水準が上回っているが、D 1 と M E では 40 歳台から 50 歳台にかけて両年の水準がほぼ同水準である。右図女性では、D 1 は全年齢で 2024 年水準が上回っているものの、M E の 45 歳から 54 歳にかけて両年がほぼ同水準であり、D 9 については 50 歳近辺では 2024 年水準が 2013 年水準を下回っている。

12 図 2013 年と 2024 年の年齢別賃金分布の対比

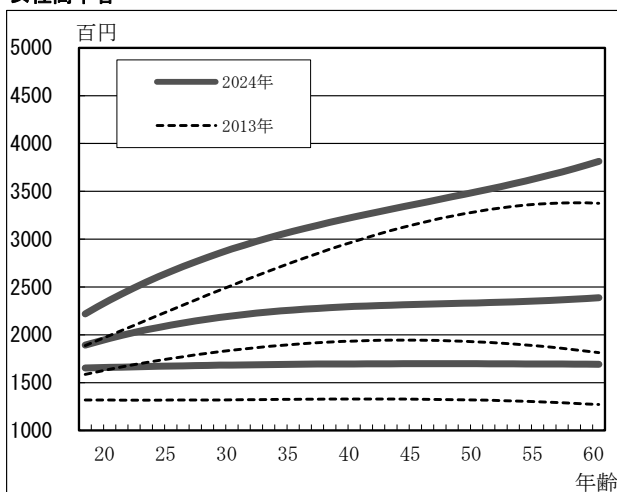
産業計規模計所定内賃金

3本の線は、下からD1(第1十分位)、ME(中位数)、D9(第9十分位)を示す

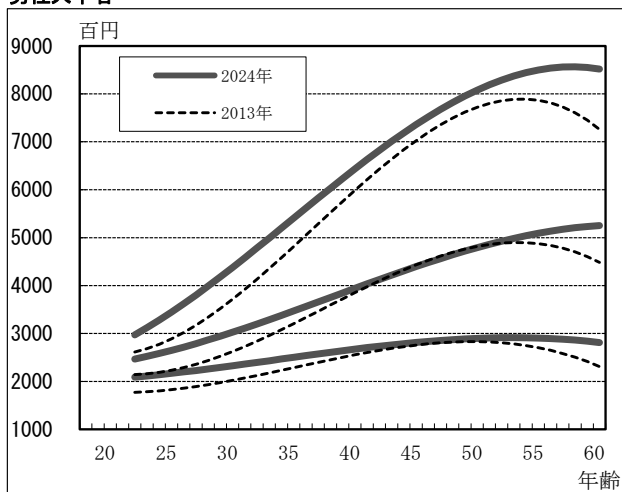
男性高卒者



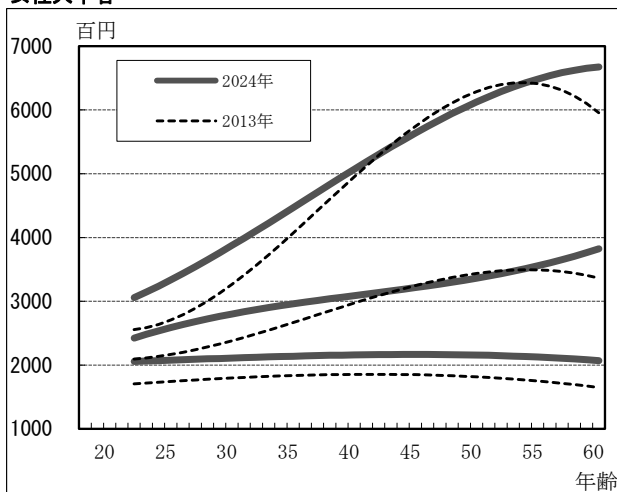
女性高卒者



男性大卒者



女性大卒者



※ 本冊 11-2 図では 30 歳、40 歳、50 歳の 3 ポイントについて 1985 年以降 41 年間の分散推移を追っている。

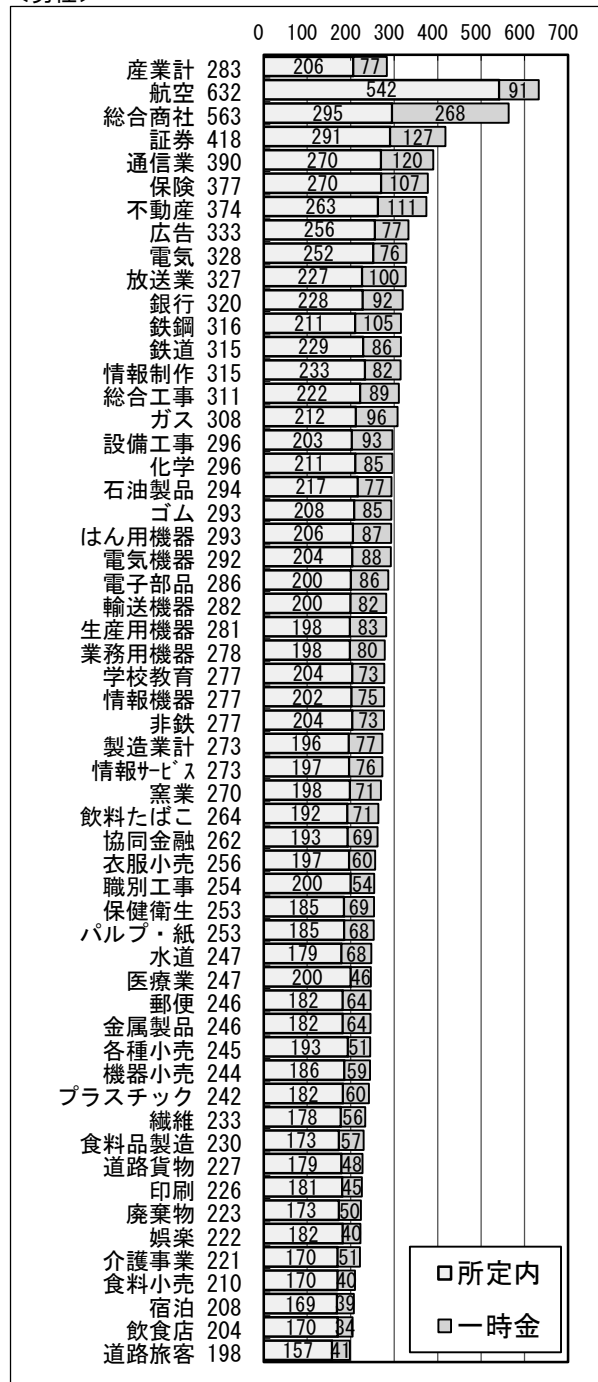
13 生涯賃金の推計値とランキング

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い、高い順にソーティングした結果が 13 図である。男性の 1 位は航空、女性は総合商社（各種商品卸売業）、最低は男性では道路旅客、女性は廃棄物処理業。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 283 は生涯所定内賃金と生涯一時金の合計額、206 は生涯所定内賃金、77 は生涯一時金である。

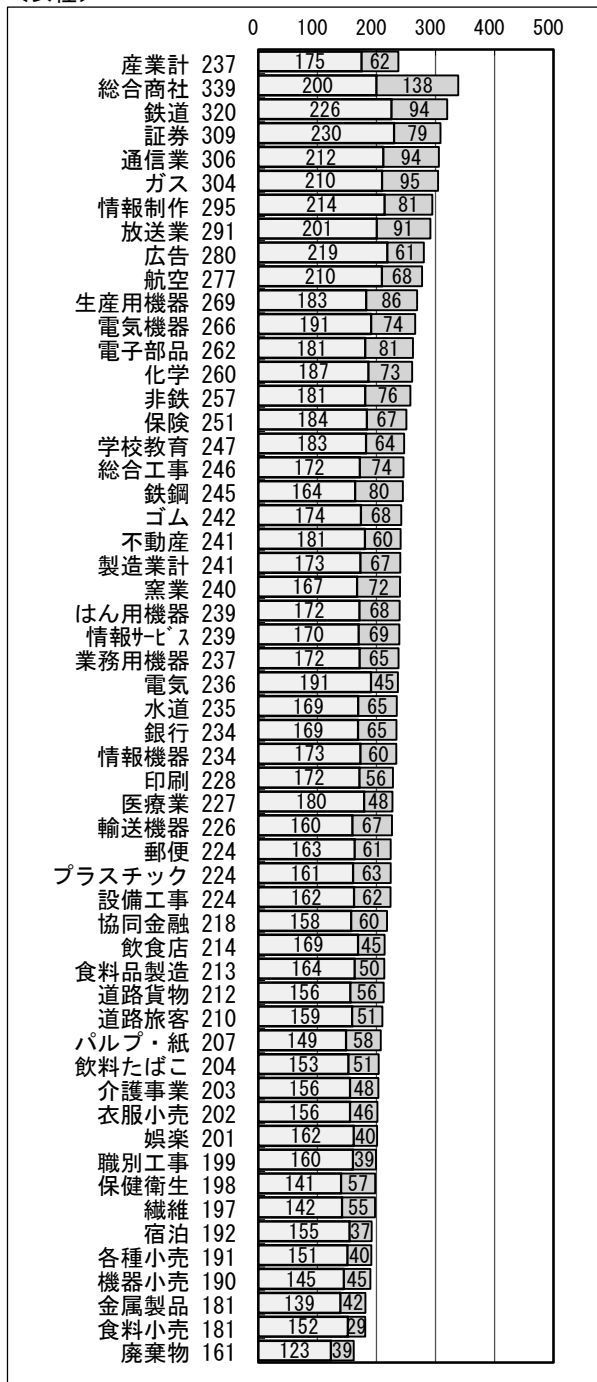
13 図 大卒者の生涯賃金ランキング

単位：百万円

<男性>



<女性>



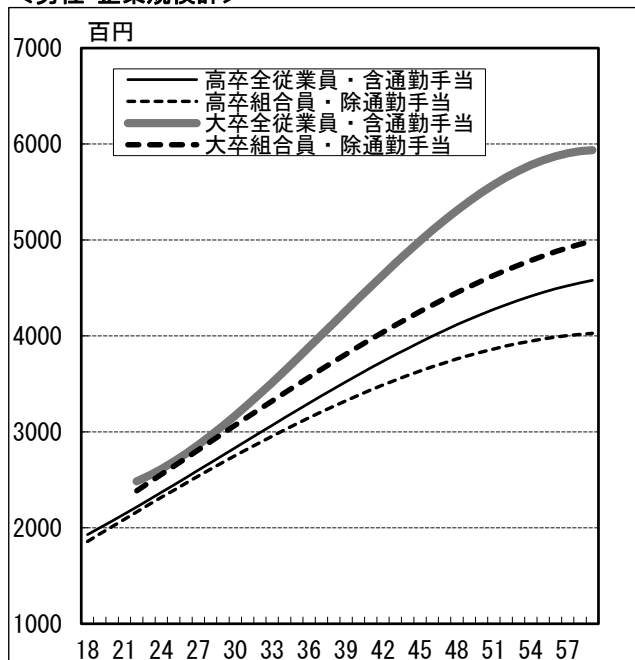
14 組合員賃金の推計

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。14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。

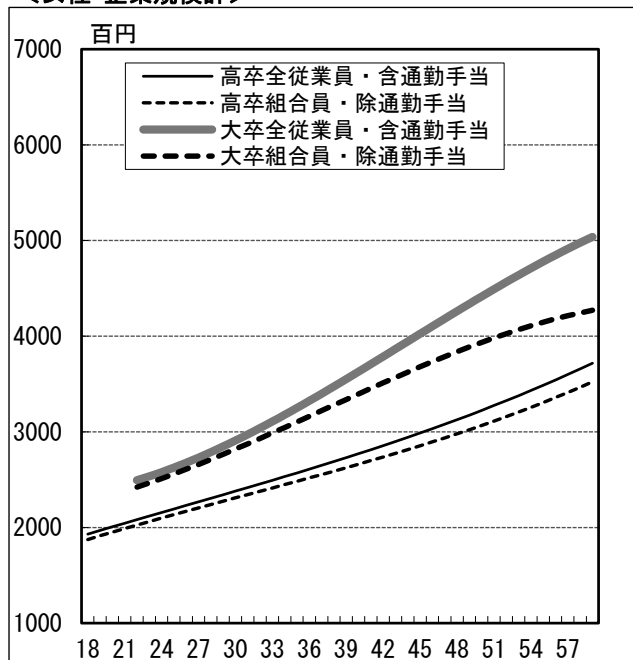
14図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

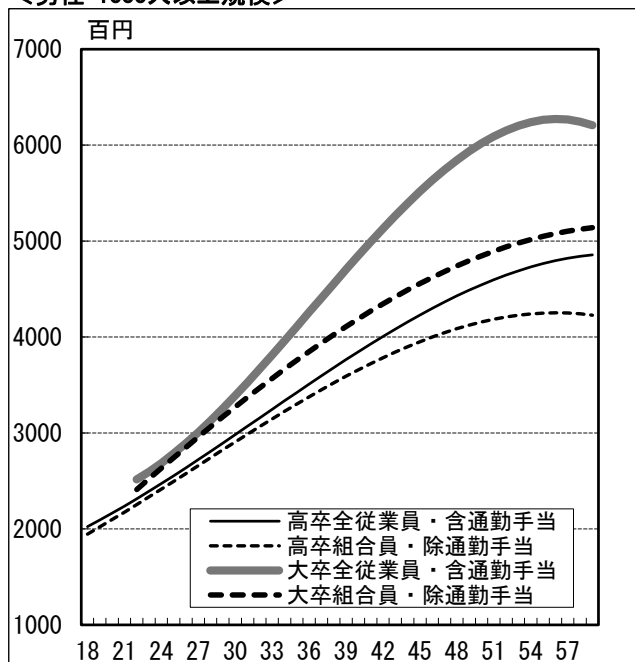
<男性・企業規模計>



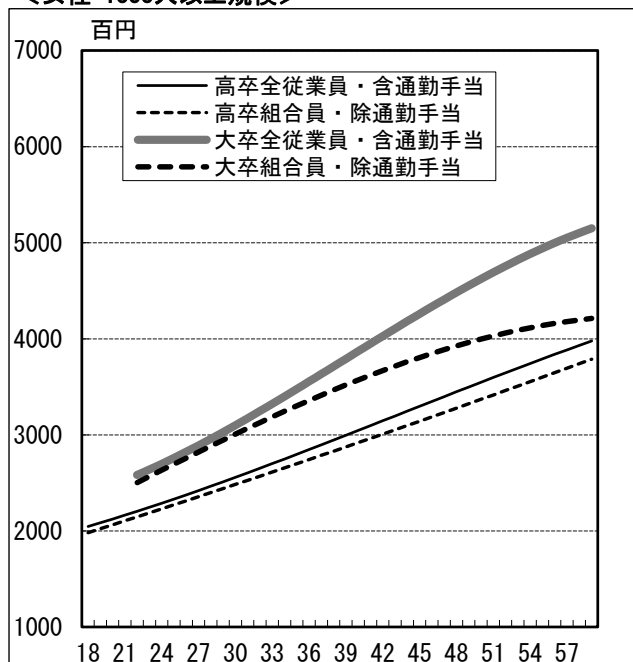
<女性・企業規模計>



<男性・1000人以上規模>



<女性・1000人以上規模>



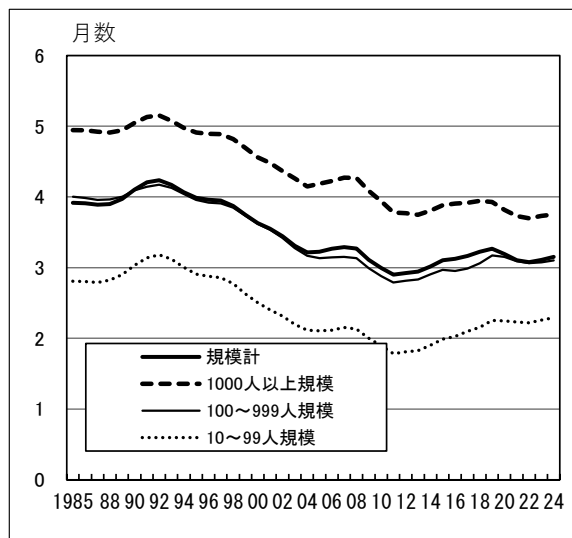
15 一時金の現状と推移

賃金センサスで集計されている一時金金額は「調査前年の1年間に支払われた賞与・一時金金額」である。例えば2024年の一時金支払い月数は産業計規模計で3.1ヶ月であるが、これは「2023年の一時金総額÷2024年6月の所定内賃金」の算式で求めた値である。また勤続ゼロ年者は一時金額ゼロ円なので、勤続1年以上の者に限定して計算を行っている。

15-1図の企業規模別の支払い月数推移図である。規模別の3本の折れ線が平行線となっていることが注目される。ピークはバブル経済最末期の1992年（支払い年は1991年）で、1000人以上規模では5ヶ月を超える。以後2013年まで低下傾向をたどり、2014年から2019年まで反転上昇するが、2020年以降は横ばい傾向である。

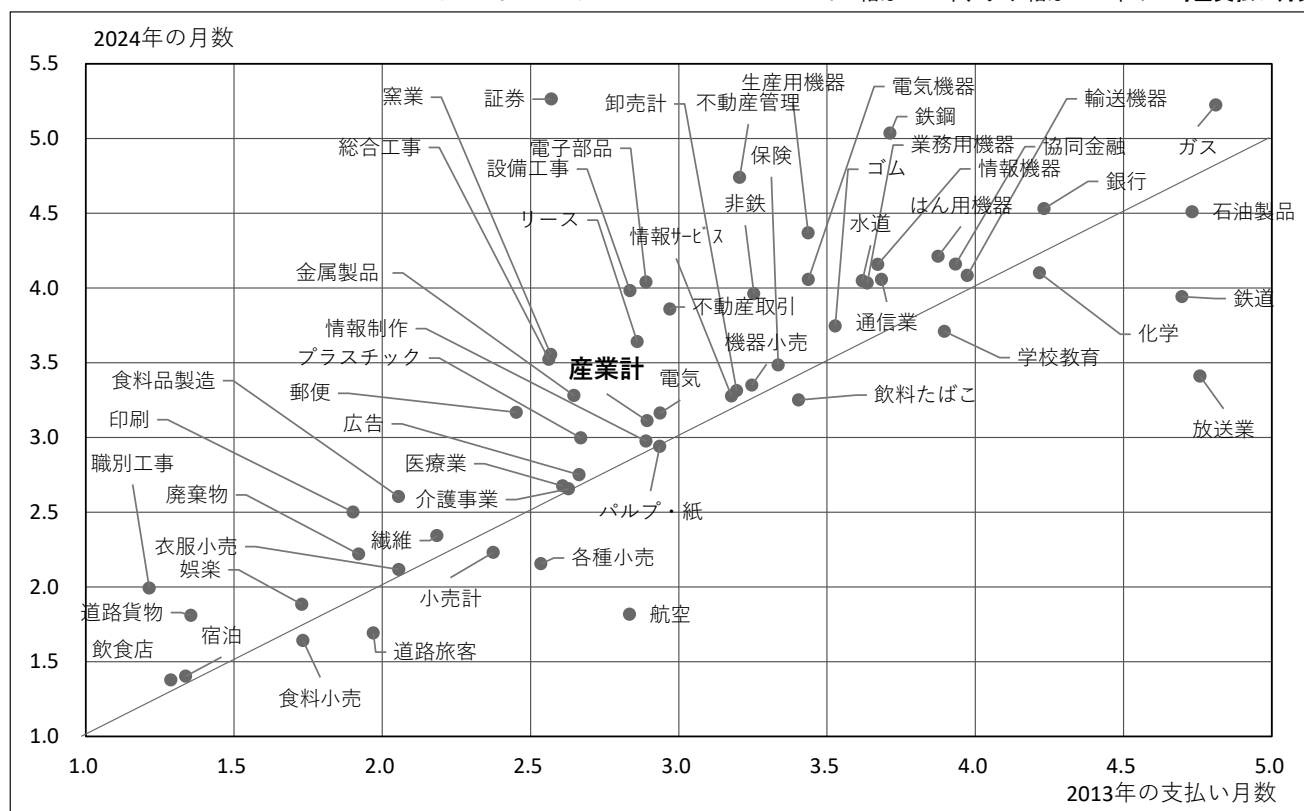
15-2図は2013年と2024年の支払い月数散布図である。座標(1,1)と(5,5)を結ぶ斜線より上に位置すれば、2024年の支払い月数が2013年を上回っていることを示し、各種商品小売業や鉄道業、放送業、道路旅客業など下に位置すれば、2013年の支払い月数に及ばないことを示す。

15-1 図 一時金支払い月数の推移



15-2 図 2013年と2024年の産業別一時金支払い月数

ヨコ軸は2013年、タテ軸は2024年の一時金支払い月数



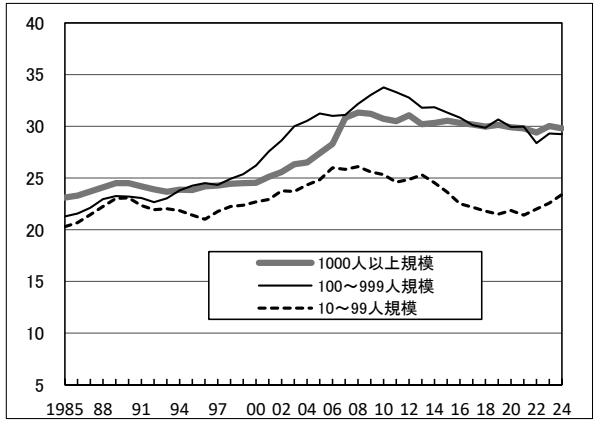
※ 産業別の支払い月数と推移は本冊 17-1、17-2 表参照。

16 学歴間の賃金差

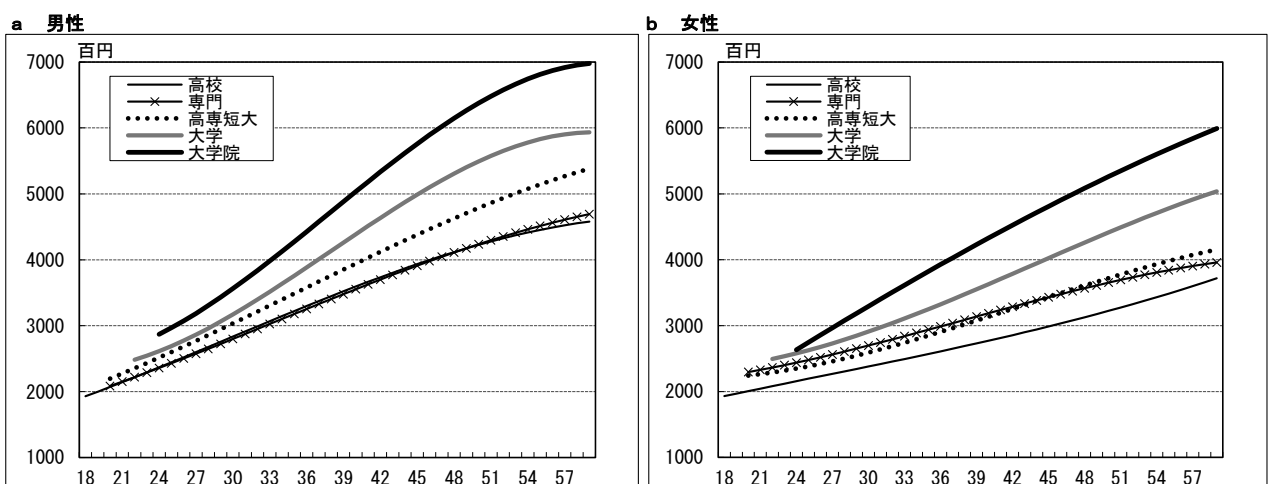
16-1 図は男女学歴別の標準労働者賃金カーブであるが、専門学校卒のポジションが男女で大きく異なっているのが注目される。男性では、高卒と専門卒のカーブがほとんど重なり合っており、ほぼ2年の専門学校での就学が賃金上は生かされていない。一方女性での専門学校卒業者は、高卒者より高く、40歳までは高専・短大卒を上回る水準となっている。これは女性では専門学校を卒業した美容師や看護師の存在が大きく作用した一方、男性では「専門学校卒」の履歴を生かす職業が十分にはないということであろう。

16-2 表は生涯賃金比較図表である。表の指数は男女の高卒者を100として算出している。学歴間の差は男性より女性の方が大きく、年間賃金の大卒者と高卒者との差は、男性20.4ポイント、女性は27.5ポイントである。男性専門学校卒業者の生涯賃金は賃金カーブでは高卒者を上回るが、2年の就業年数差があるため生涯賃金では高卒者が上回る。16-3 図は男性大卒者（大学院卒を含む）と高卒者の生涯所定内賃金差の推移を見たものであるが、2013年から差が縮小している。

16-3 図 規模別の学歴間賃金差の推移
男性大卒者(大学院を含む)と高卒者の差の推移



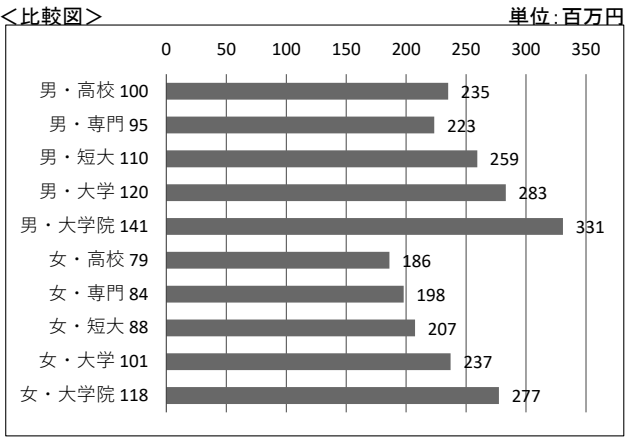
16-1 図 学歴別の年齢別所定内賃金推計値 産業計規模計



16-2 表 標準労働者生涯賃金の学歴間比較

<比較表>

	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	17,711	100.0	23,512	100.0
専門卒	17,232	97.3	22,348	95.1
高専短大卒	19,178	108.3	25,936	110.3
大学卒	20,620	116.4	28,315	120.4
大学院卒	23,045	130.1	33,091	140.7
<女性>				
高校卒	14,313	100.0	18,596	100.0
専門卒	15,597	109.0	19,796	106.5
高専短大卒	15,568	108.8	20,745	111.6
大学卒	17,497	122.2	23,713	127.5
大学院卒	19,816	138.5	27,741	149.2



※ 学歴間の賃金差は本冊第13章参照。

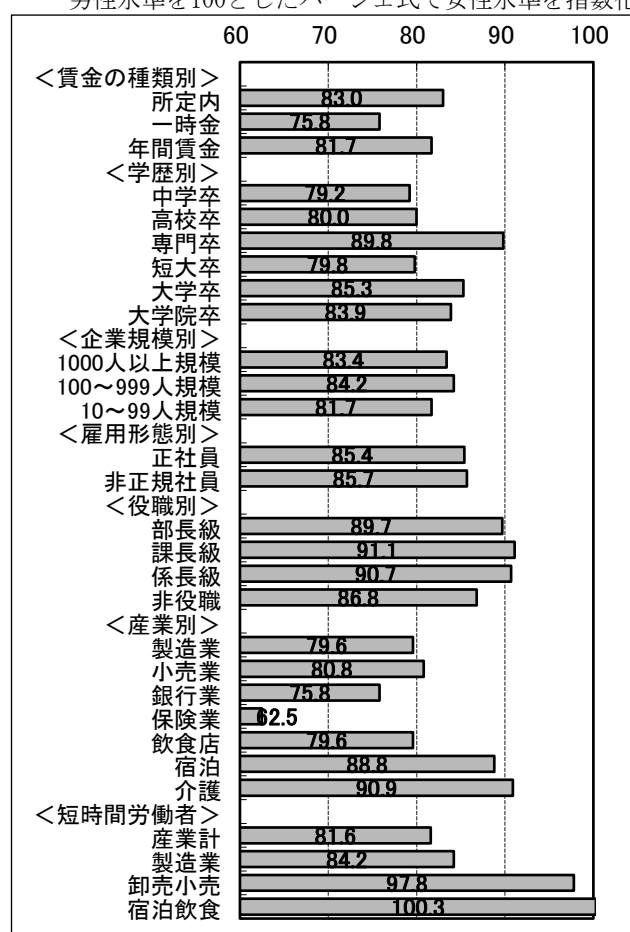
17 男女間の賃金差

平均所定内賃金の比較を行うと、男性 369,100 円、女性 278,000 円（産業計規模計 60 歳以下）で、100 対 75.3、24.7 ポイントの差があることになる。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 17-1 図である。これによると、所定内賃金に関する女性指数は 83.0 となり、男女差は平均賃金のそれより 7.7 ポイント縮小して 17.0 ポイントとなる。学歴別では専門卒、大学卒で、産業別では宿泊や介護サービス関係の産業で男女差が小さい。正社員と非正規社員それぞれを別個に比較すると、14 ポイント台の差となる。また同一役職での比較ではいずれも 10 ポイント程度の差で、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。17-2 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といえる。

17-3 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 12 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（17-2 図）を引き続き注視したい。

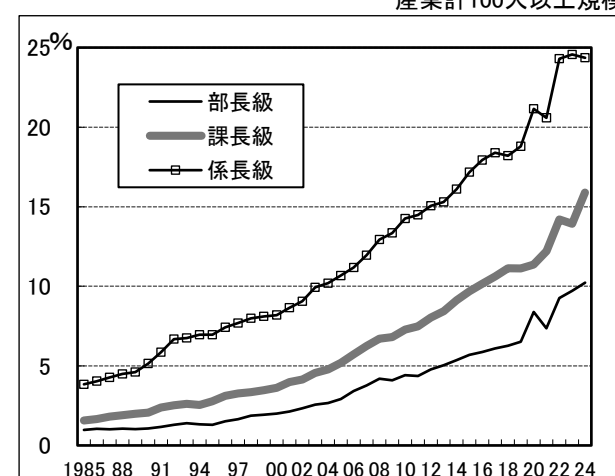
17-1 図 男女間比較指数の諸相

男性水準を100としたパーセンテージで女性水準を指数化

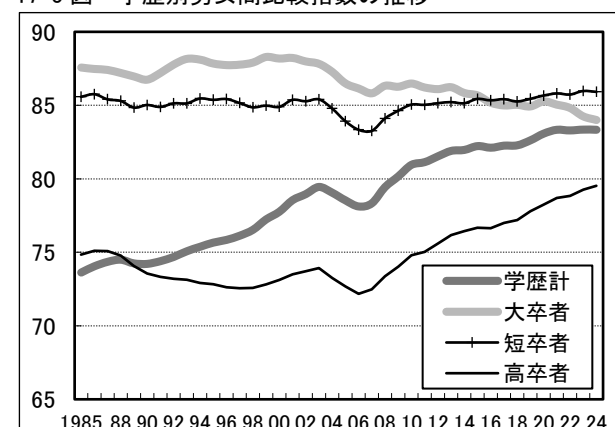


17-2 図 役職者に占める女性比率の推移

産業計100人以上規模



17-3 図 学歴別男女間比較指数の推移



※ 学歴別の男女間賃金差推移は本冊第 12 章参照。

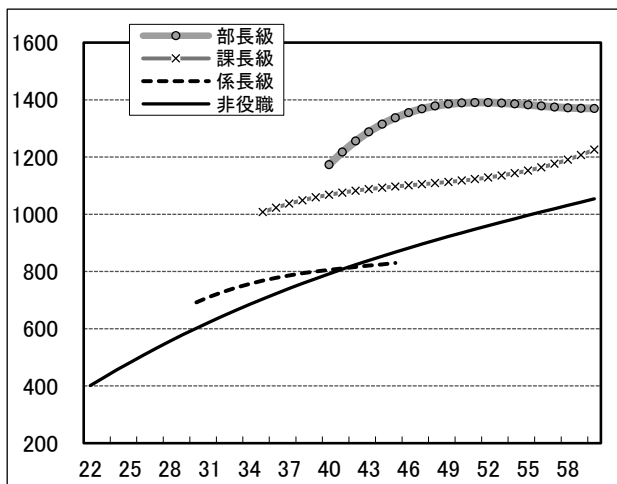
18 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

18-1 図は産業計 1000 人以上規模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 935 万円、課長級 1118 万円、部長級 1389 万円である。非役職者と管理職の賃金差は 18-2 図で示しているように、2001 年から部長級との差が開き始め、課長級との差は 2015 年頃から拡大していく。非役職者を 100 とした管理職賃金指数は、2000 年は課長級 125.6、部長級 135.9 だったものが、2024 年は課長級 143.1、部長級 172.5 である。

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 18-3 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、①3 億 0411 万円、②3 億 5200 万円、③3 億 7628 万円で、指数比は 100 対 115.7 対 123.7 となる。18-4 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 24.6％に対し、女性では 7.4％である。

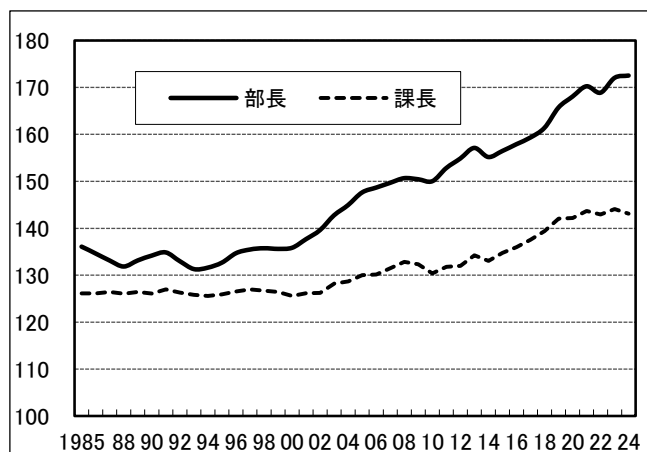
18-1 図 役職別の標準者年間賃金カーブ

＜産業計1000人以上規模・男性大卒者＞



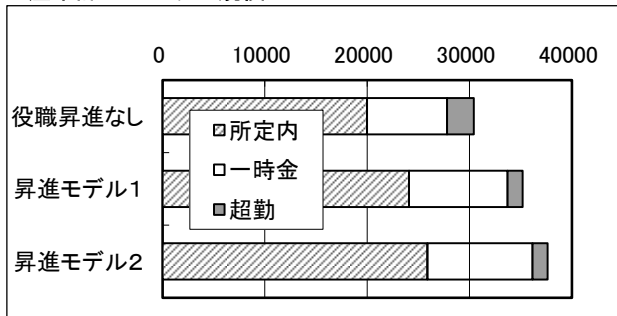
18-2 図 役職間賃金差の推移

産業計1000人以上規模・所定内賃金
性学歴年齢階層を調整したパーシェ式で計算 非役職者=100



18-3 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＞

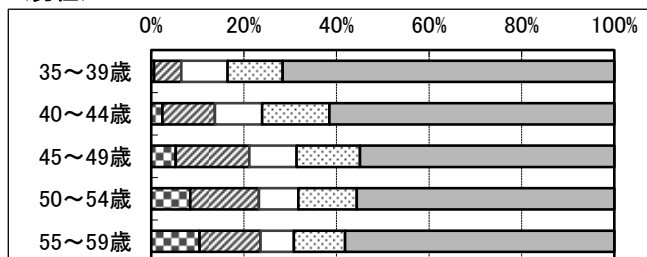


	単位: 万円				比較
	所定内	一時金	超勤	計	指数
役職昇進なし	19,985	7,829	2,598	30,411	100.0
昇進モデル1	24,075	9,655	1,470	35,200	115.7
昇進モデル2	25,879	10,277	1,472	37,628	123.7

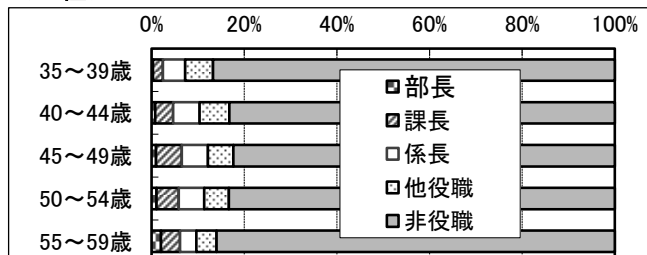
「昇進モデル1」は、30歳係長、40歳課長昇進

「昇進モデル2」は、30歳係長、40歳課長、50歳部長昇進

18-4 図 年齢階層別役職者比率 産業計 1000 人以上規模
＜男性＞



＜女性＞



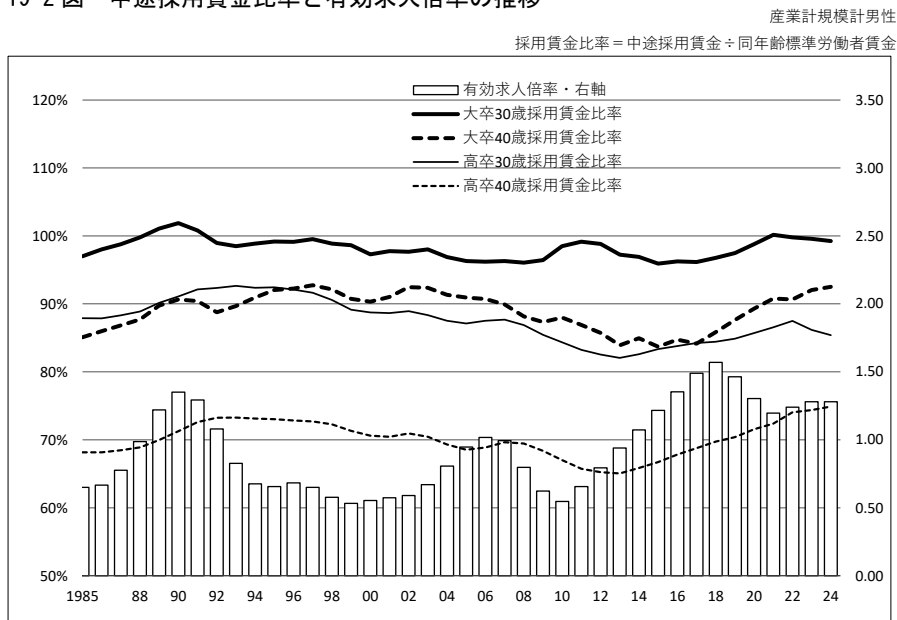
19 中途採用者の構成比と賃金

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、1997年以降各年の男性高卒者と男性大卒者（大学院卒を含む）について「中途採用者比率」を推計した結果が19-1図である。40歳台に着目すると、高卒者では一貫して増加傾向、大卒者は2015年から増加傾向にある。30歳台は高卒者、大卒者とも2003年から10年間増傾向、2016年から右下がりに転じるが、大卒者は2019年から再上昇している。

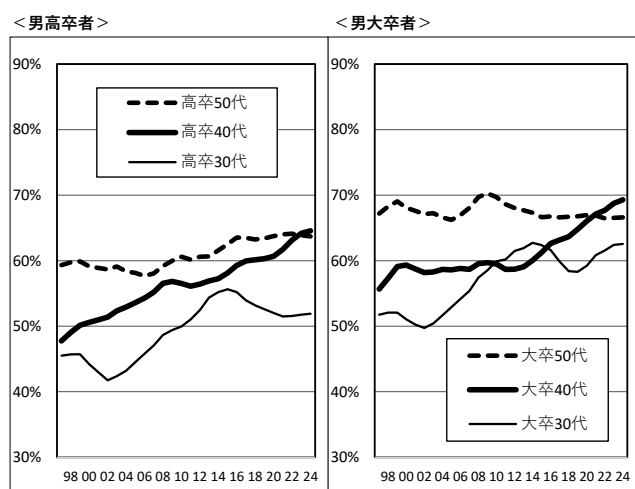
19-2図は中途採用者賃金比率と有効求人倍率の推移をみたグラフである。「中途採用者賃金比率」は「中途採用賃金÷同年齢標準者賃金×100」の算式で求めている。19-3図には賃金センサスのデータを回帰分析して求められる①標準労働者、②年齢別採用賃金、③35歳中途採用者昇給カーブの3本が示されているが、高卒者では標準労働者と差が大きく、大卒者では差が小さい傾向となっている。例えば大卒40歳では、標準労働者44.9万円、採用賃金41.9万円、中途採用者賃金比率は93.3%である。

2017年までは労働市場が逼迫して有効求人倍率が上昇すれば、中途採用者賃金比率も上昇する傾向にあった。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、中途採用者の処遇を改善する動きを示しているのではないと思われる。

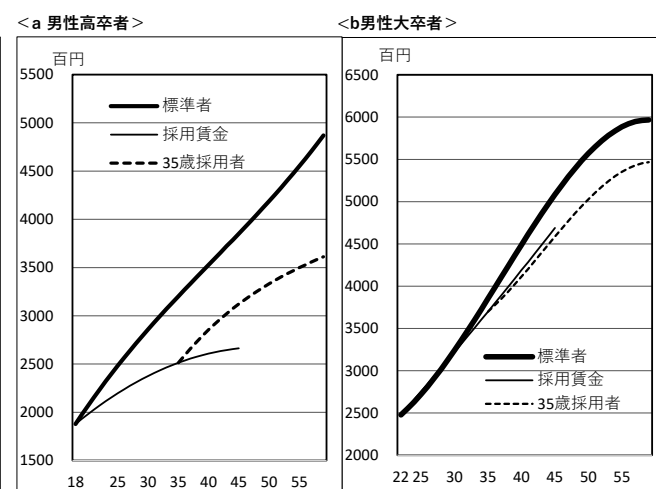
19-2図 中途採用賃金比率と有効求人倍率の推移



19-1図 中途採用者人員比率の推移



19-3図 標準者、中途採用者の所定内賃金カーブ



※ 中途採用者人員比率と賃金比率推移は本冊第10章参照。

20 60歳台労働者の構成比と賃金

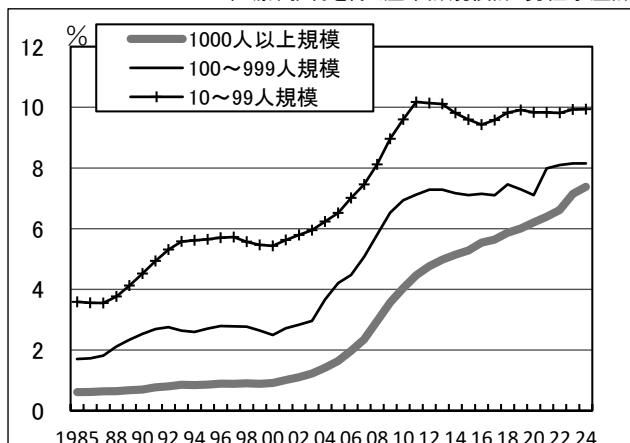
20-1 図は 60-64 歳の人員比推移（男性 60-64 歳の 60 歳未満に対する比率）であり、65 歳までの雇用確保措置義務化を盛り込んだ高年齢者雇用安定法の改正以降急増している（2004 年改正、2006 年 4 月施行）。10-99 人規模と 100-999 人規模は 2010 年以降横ばいだが、1000 人以上規模では今なお増加傾向が続く。

20-2 図は賃金の対定年前指数（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、2014 年以降緩やかな上昇傾向をたどっている。2024 年の 55-59 歳と比べた指数は所定内 77.4%、一時金 56.4%、年間賃金 72.8%、65-69 歳所定内は 66.0%である。

20-3 図は男性学歴計 60-64 歳と 65-69 歳所定内賃金の対比図である。ヨコ軸は 60-64 歳水準、タテ軸は 65-69 歳水準である。座標（2000、2000）と（4500、4500）を結ぶ斜め線は、両年齢階層の同額ラインであり、この線より上方に位置すれば 65-69 歳賃金が 60-64 歳賃金を上回ることを意味する。ほとんどの産業が斜め線より下方にあるが、情報制作、情報サービス、広告、電気、化学の 5 産業が上方に位置している。

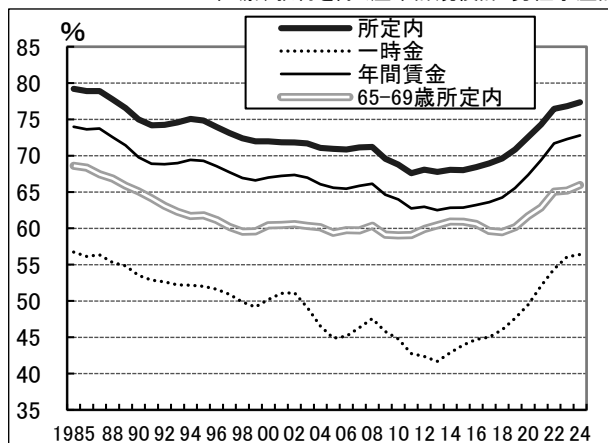
20-1 図 60-64 歳労働者の構成比推移

医療、教育を除く産業計規模計・男性学歴計



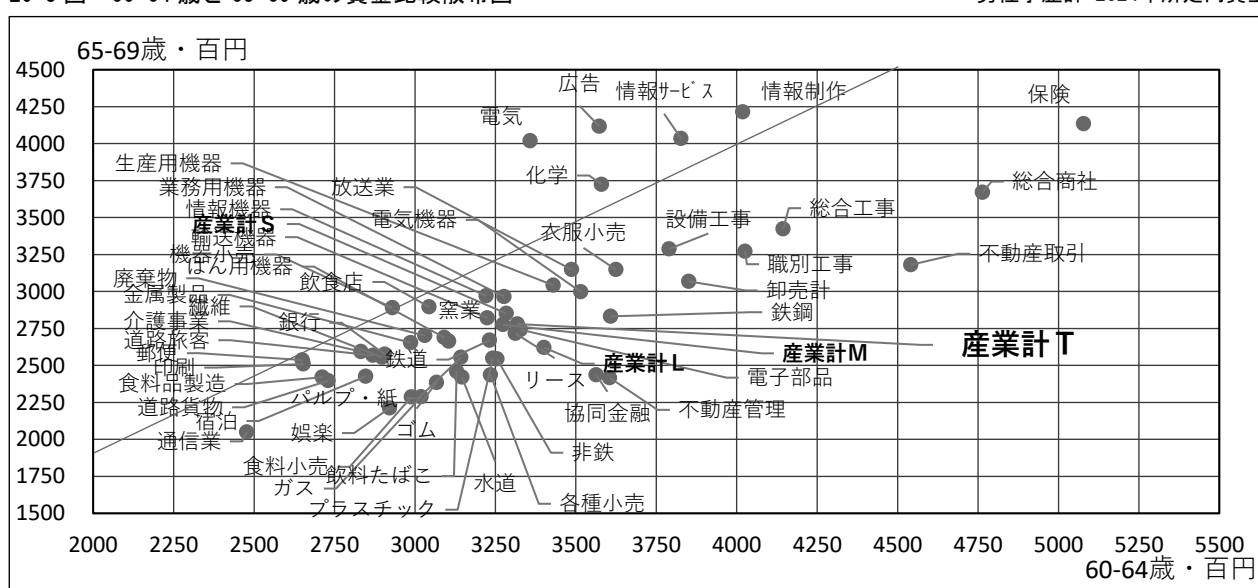
20-2 図 対定年前指数の推移

医療、教育を除く産業計規模計・男性学歴計



20-3 図 60-64 歳と 65-69 歳の賃金比較散布図

男性学歴計・2024年所定内賃金



産業計は「教育・医療を除く」。「産業計T」は企業規模計、Lは1000人以上規模、Mは100-999人規模、Sは10-99人規模。

証券（60-64歳6404百円、65-69歳7289百円）と学校教育（60-64歳4431百円、65-69歳4030百円）の2産業は枠外

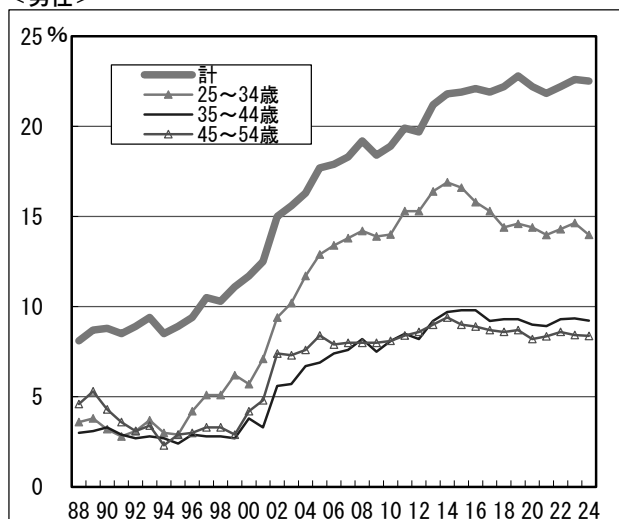
21 年齢階層別の雇用形態別構成と賃金カーブ

21-1 図は労働力調査から男女別年齢階層別に非正規労働者比率（派遣労働者、契約社員等、短時間労働者の合算値）の推移をみたグラフである。注目すべきは 2013 年までカーブは右上がり非正規労働者比率が上昇してきたものが、2014 年以降は右下がり、つまり非正規比率の減少と正社員比率の増大に転じていることである。1990 年台からの「雇用多様化」の動きがストップしたかのようである。「男性計」のみ右下がりではなく横ばいの動きとなっているが、これは定年後の再雇用・勤務延長者が契約社員や短時間労働者に転じた結果と考えられ、いわゆる「雇用の多様化」によるものではない。

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、非常勤医師・講師など賃金水準が高い医療・福祉と教育の 2 産業を含むカーブと、2 産業を除外したカーブを併記している。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ことがわかる。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、男女の派遣労働者、男性契約社員等はゆるやかな上昇である。女性の契約社員等と短時間労働者は 30 歳後半以降、右下がりのカーブとなっている。

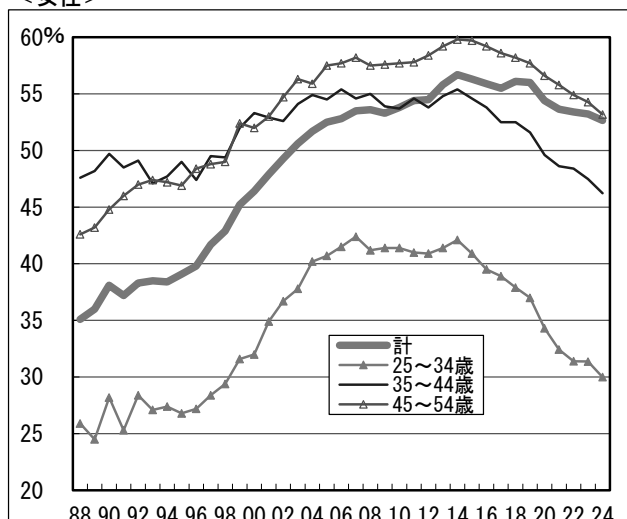
21-1 図 年齢階層別の非正規比率の推移

<男性>



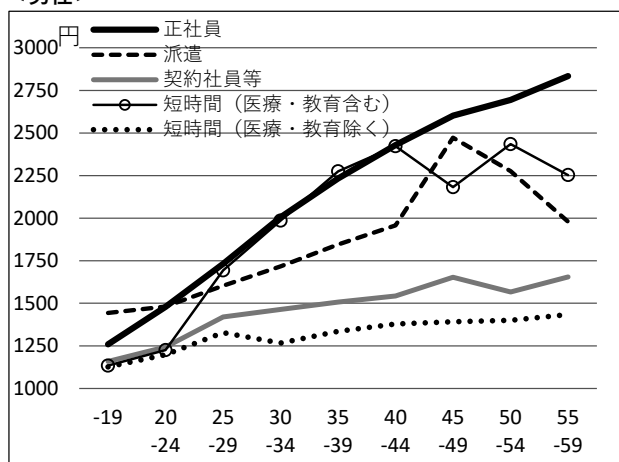
総務省「労働力調査」から作成

<女性>

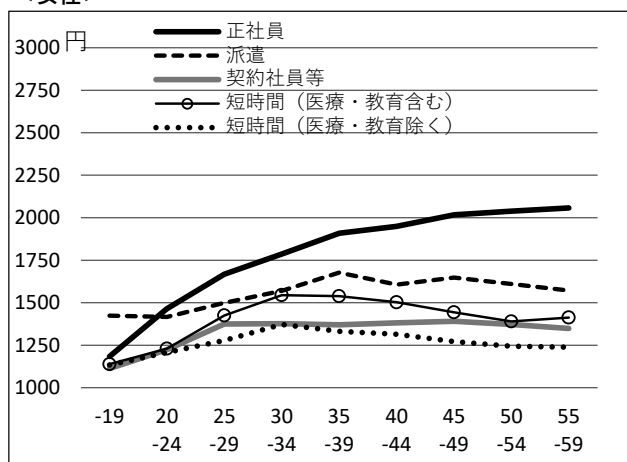


21-2 図 雇用形態別の時間賃金カーブ

<男性>



<女性>



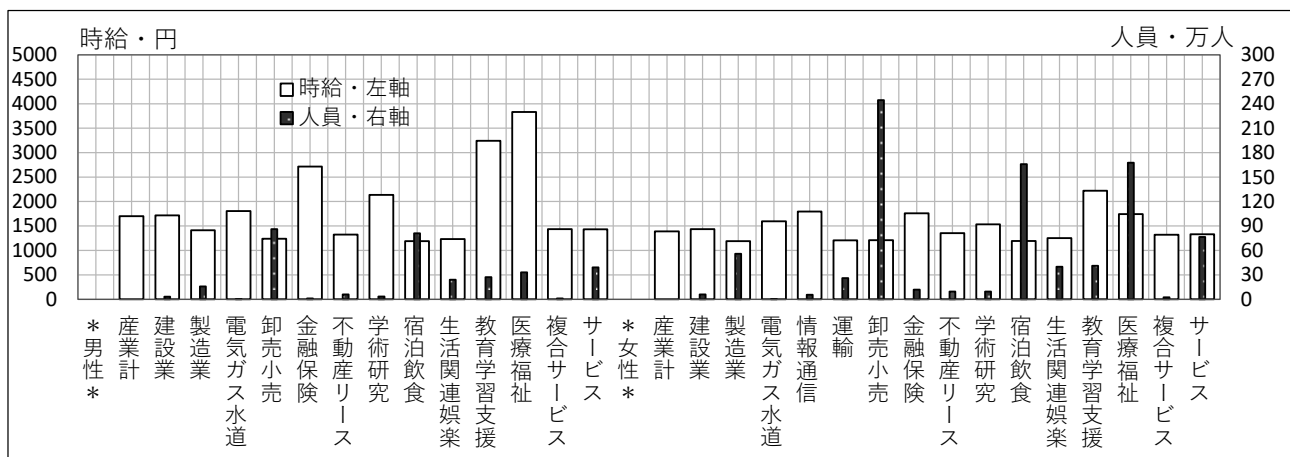
※ 雇用形態別人員比率の推移と賃金差は本冊第 20 章参照。

22 短時間労働者の賃金

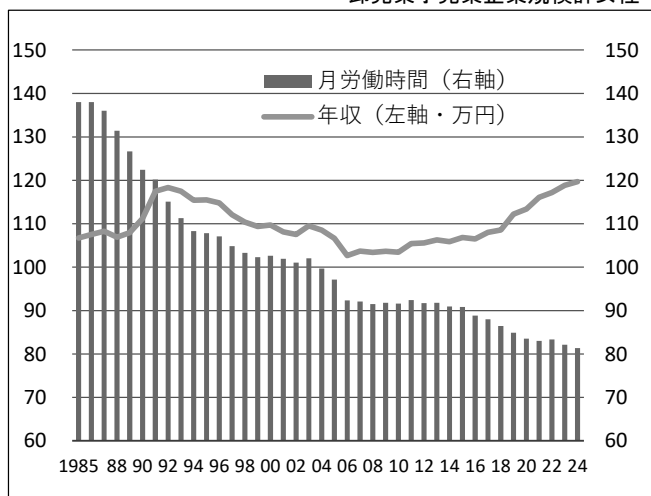
22-1 図は短時間労働者の産業大分類別労働者数と平均時給である。黒の細タテ棒は労働者数で、男性産業計は 343 万人、女性産業計は 863 万人である。100 万人を超えているのは女性の卸売小売、宿泊飲食、医療福祉で、男性では卸売小売と宿泊飲食が 80 万人を超えている。白抜きタテ棒の平均時給が 2000 円を超えているのは、男性では金融保険、学術研究、教育、医療福祉の 4 産業、女性では教育のみである。ただし、教育産業の短時間労働者の多くは大学や小中高校、予備校、学習塾の非常勤講師と思われ、その賃金は「授業 1 コマ〇〇円」という形式で決められ、一般的な「実労働時間×時給」とは異なった方式であることに注意する必要がある。授業の準備や、採点などの付帯業務、待機などの時間はカウントされておらず、「実労働時間あたり」でカウントすれば、2000 円よりかなり低い金額になると考えられる。

22-2 図は女性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。22-3 図で示すように 2013 年以降時給は上昇傾向をたどるが、月間労働時間（1 日労働時間×労働日数）が 2014 年以降減少傾向となったため、年間賃金（時給×月間労働時間×12+一時金）は 120 万前後で足踏みし、時給上昇率ほどには上昇していない。いうまでもなく「年収の壁」の存在によるものである。22-3 図では最低賃金と地域別の時給推移を示しているが、2014 年以降平均時給が最低賃金に押し上げられる傾向となっている。

22-1 図 短時間労働者 性別産業別の平均時給と人員



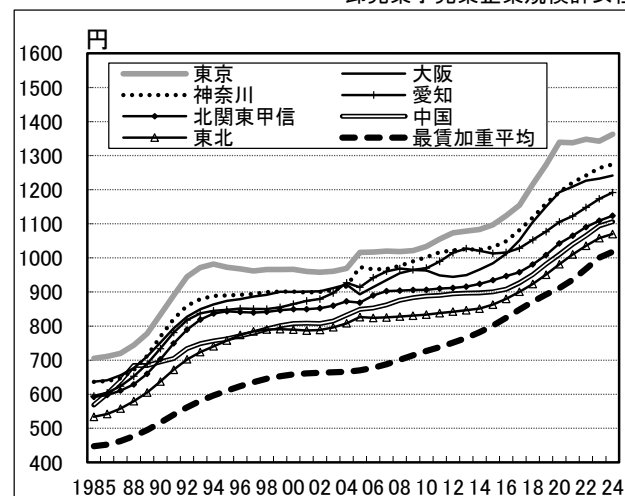
22-2 図 短時間労働者の年間賃金と月実労働時間推移
卸売業小売業企業規模計女性



年収は「時給×1日労働時間×1ヶ月実労働日数×12+年間賞与」

※ 年収と労働時間推移は本冊 21-2 表、地域別時給は 21-3 表参照。

22-3 図 地域別時給と最低賃金の推移
卸売業小売業企業規模計女性



23 都道府県別の賃金

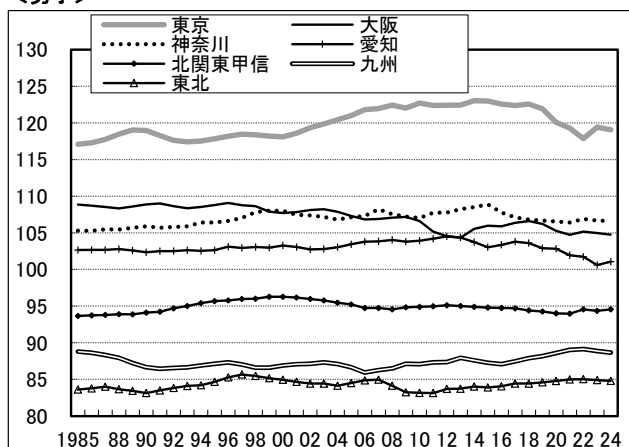
23-1 図は東京、神奈川、大阪、愛知、北関東甲信、中国、東北7地域のパーシェ式で算出した男女所定内賃金ポジション推移である。2000 年から 2010 年にかけては「東京独歩高」という様相だったものが、2016 年以降東京は右下がりである。神奈川、大阪、愛知も右下がり、反対に九州と東北は 2010 年から緩やかな上昇傾向である。東名阪地域のポジションが下がり、九州や東北のポジションが緩やかに上昇することによって地域間賃金格差が縮小しつつあるということができる。

この地域間格差縮小の動きをより端的に示しているのは、採用賃金の動向である。23-2 図は、ヨコ軸に 2013 年、タテ軸に 2024 年の都道府県別高卒者採用賃金(男女計)を示した散布図である。全国計は 2013 年 156,000 円、2024 年 197,500 円で、上昇幅は 11 年間に 1.27 倍である。散布図の斜め線は 1.27 倍上昇ラインで、この線より上方にあれば 1.27 倍以上の上昇、下方にあれば 1.27 倍以下の上昇を示す。図をみて気がつくことは、2013 年の採用賃金が 145,000 円以下だった 9 県がすべて斜め線より上方に位置し、全国計以上の上昇率を示していることである。具体的には沖縄、青森、岩手、宮崎、長崎、秋田、鹿児島、宮城、佐賀の 9 県である。

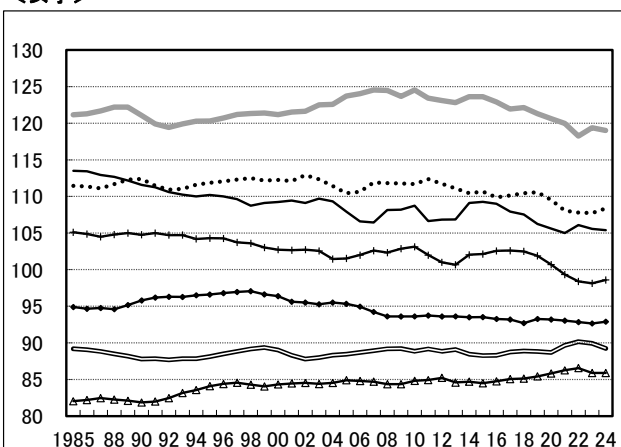
23-1 図 8 地域の賃金ポジションの推移

各年の全国計水準=100

<男子>

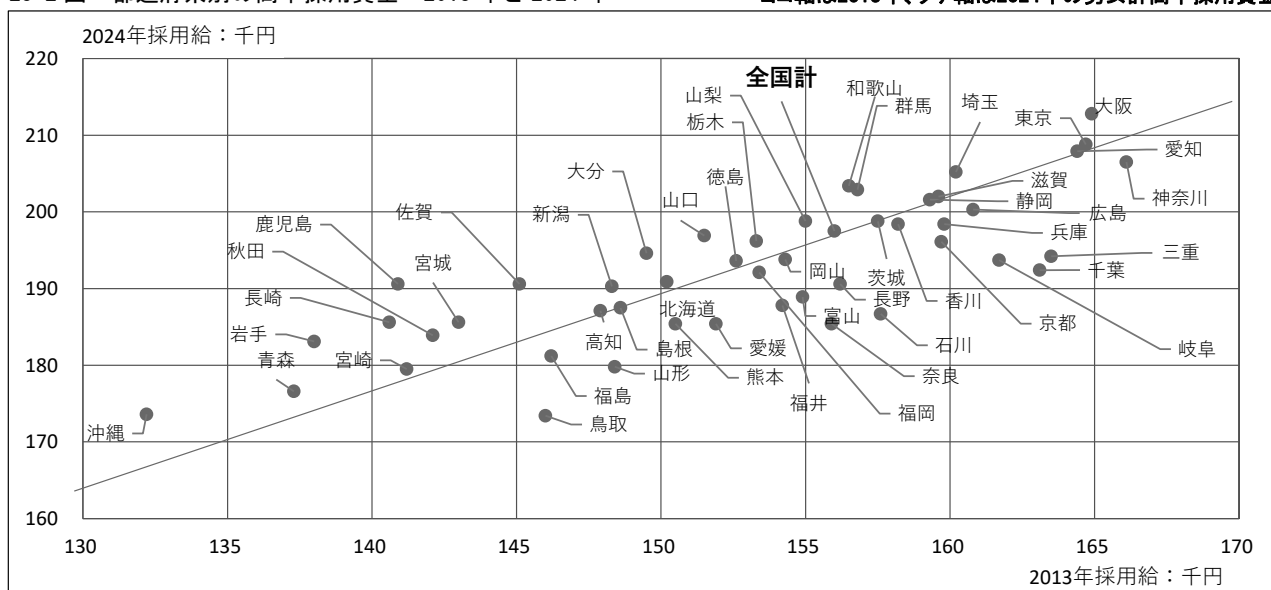


<女子>



23-2 図 都道府県別の高卒採用賃金 2013 年と 2024 年

ヨコ軸は2013年、タテ軸は2024年の男女計高卒採用賃金



※ 地域別のポジション推移は本冊第 22 章参照。

連合・賃金レポート2025 <サマリー版>

■発行日	2025年10月
■企画・編集	日本労働組合総連合会（連合） 労働条件・中小地域対策局 〒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 〒100-0011 東京都千代田区内幸町 1-3-1 幸ビルディング 6F TEL:03-4330-0741 FAX:03-4330-0730

