
連合・賃金レポート 2026

＜サマリー版＞

2026年10月

「連合・賃金レポート2026 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 2026 年 3 月 24 日に公表した「令和 7 年賃金構造基本統計調査」（2025 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。2026 春季生活闘争では 3 年連続で 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」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 月に連合ホームページの「2027 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 2026<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。

2026 年 10 月
連合 副事務局長
仁平 章

< 目 次 >

- 1 2015年からの10年間
上と下の賃金は上昇、中は置いてけぼり。
- 2 性別年齢別所定内賃金の10年
10年間の年齢別賃金上昇率は、男性より女性の方が大きい。
- 3 学歴別年齢別所定内賃金の10年
女性高卒者は直線の上昇、男性大卒者30歳以上は2021年まで低下、以後上昇。
- 4 性別世代別所定内賃金の10年
世代別賃金上昇率は男性が女性を上回るが、70年世代の実質水準は低下。
- 5 学歴別世代別賃金の10年
男性大卒若年世代の上昇率は高いが高年世代は低く、世代間の差が大きい。
- 6 2015年と2025年の男性賃金分散
大企業男性大卒者のD 9 の上昇率は高いが、40歳以降のME とD 1 水準は停滞である。
- 7 女性賃金分散とD 1、D 9の上昇率比較
中小規模女性高卒者ではすべての分散特性値が水準上昇している。
- 8 10年間の産業別賃金ポジション推移 規模計と1000人以上規模
花形産業といわれた総合商社やマスコミ（放送、新聞、出版）がポジションを下げている。
- 9 10年間の産業別賃金ポジション推移 中小規模企業
中小規模では道路旅客運送業が低水準ながらポジションを高めている。
- 10 規模間賃金差の推移 産業大分類
産業計の規模間賃金差は、2013年以降縮小傾向だったが、2023年以降拡大に転じている。
- 11 規模間賃金差の推移 産業中分類
輸送用機器製造業の規模間賃金差は2016年まで拡大傾向、2017年以降縮小、2023年以降は横這いである。
- 12 2015年と2025年の産業別生涯賃金
10年間の産業計男性生涯賃金は、高卒者8.5%、大卒者は10.4%の上昇である。
- 13 職種別賃金 2020年と2025年
水準が低い職種のほうが高い職種よりも5年間の上昇が大きい。
- 14 男女間の賃金差
男性を100とした女性賃金指数は全体では82.8だが、非役職者に限定すると87.1である。
- 15 職種別男女間の賃金比較
職種別平均賃金男女比較では、一般労働者では女性が高い職種は皆無だが、短時間労働者では17職種である。
- 16 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金
非役職者と部長級、課長級との賃金差は2000年以降拡大してきたが、2024年以降横這いである。
- 17 一時金の現状と推移
産業計の支払い月数は1991年以降2013年まで低下傾向にあったが、2014年以降は横ばいである。
- 18 中途採用者の構成比と賃金
2013年以降、40歳台男性の中途採用者比率が増大しつつある。
- 19 シニア労働者の増大と雇用形態区分
2015年以降、女性60歳台労働力率は増加し、男女ともシニア層労働者のフルタイム化が進行している。
- 20 年齢階層別の雇用形態別構成と賃金カーブ
2014年以降非正規労働者比率が減少し、90年台以降の「雇用多様化」の流れはストップしたようである。
- 21 短時間労働者の賃金
最低賃金の加重平均値は急上昇し、2005年時点では150円の差があった東北平均時給との差は今や5円である。
- 22 職種別短時間労働者比率と男女時給比較
職種計の短時間労働者比率は29.8%で、うち8.5%が男性、21.1%が女性である。
- 23 地域ブロック別の賃金ポジション
東京の大企業男性ポジションは10年前より上昇しているが、中企業や小企業では低下している。

1 2015年からの10年間

2026 年 6 月に刊行された「なぜ賃金はあがらないのか 日本経済 30 年の陥穽」（講談社新書）で筆者の首藤若菜さんはつぎのような指摘を行っている。

近年の賃上げは、「上」と「下」は上昇しているが、「中」が取り残される形で進んでいる可能性がある。春闘による賃上げは、主として大企業の正社員に及び、最低賃金の引上げはパートタイム労働者を中心とする低賃金層の賃金水準を押し上げてきた。だが、そのあいだに位置する中小企業の正社員や、派遣労働者や契約社員といった中位賃金層で、賃上げが限定的である。

この著作のテーマは、諸外国に比べ日本の賃金の上昇はわずかであることの原因を、日本における企業の製品・サービス価格決定の特異性に求めそこからの脱出口を探ることにあるので、賃金推移の詳細な分析は行われていない。「上と下は上昇、中はおいてけぼり」という指摘もデータの裏打ちは十分ではなく、「直感」に近いものと思われるが、検証してみると首藤さんの直感は正鵠を射ていることが判明した。具体的にはつぎのとおりである。

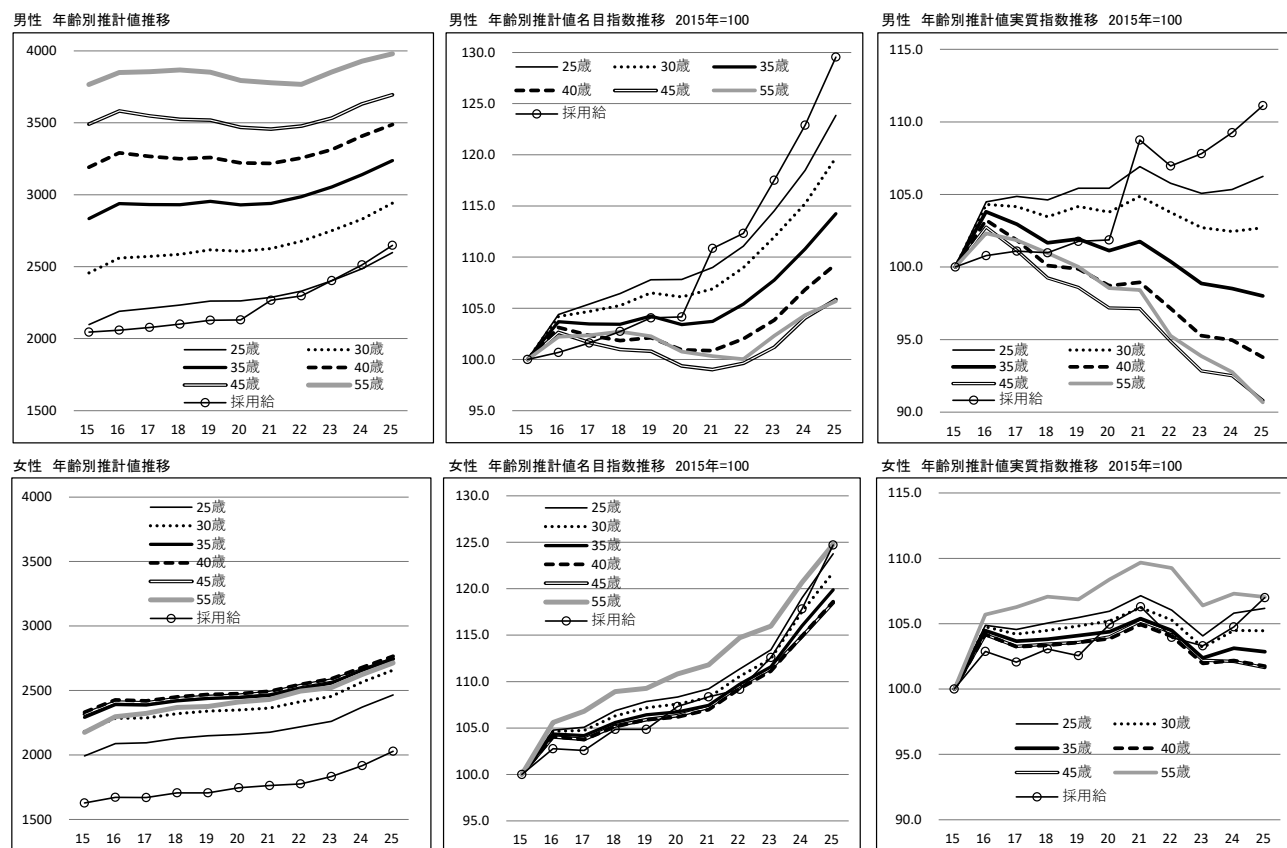
- 1 性学歴別に年齢別賃金の推移を追ってみると、全体的には男女とも若年層賃金の上昇率が顕著であるが、男女の 40 歳賃金の上昇率に着目すると、男性は 31.9 千円から 34.9 千円、9.3%の上昇に対し、女性では 23.3 千円から 27.7 千円、18.6%の上昇と、女性の上昇率が大きく上回っている。(2 節)
- 2 学歴要素も含めて年齢別賃金の推移をみると、男性では高卒大卒とも 35 歳以上は 2015 年から 2022 年までの 7 年間停滞していたが、その期間女性高卒者は全年齢で上昇を続けていた。(3 節)
- 3 1970 年生まれから 1990 年生まれまで 5 世代の 10 年間の賃金を追跡すると、全体的には男女とも若い世代の高い上昇率が目立っているが、2025 年に 55 歳となった 1970 年生まれ世代 10 年間の上昇率を性学歴別に比較してみると、男性大卒 18.6%、男性高卒 15.0%、女性大卒 13.0%、女性高卒 22.1%と低水準の女性高卒者が最も高い上昇率となっている。(4 節)
- 4 40 歳ポイントの D 1（第 1 十分位、100 人のうち下から 10 番目）と D 9（第 9 十分位、上から 10 番目）の 10 年間の賃金上昇率を対比してみると、D 9 でもっとも高い上昇率を示したのは大企業の男性大卒者で 20.0%、他方同じ男性 D 9 でも大企業高卒者は 7.4%、中企業大卒者は 6.2%にすぎない。D 1 に目を向けると、大企業男性大卒者はわずか 4.8%の上昇にとどまっているが、女性高卒者では規模を問わず男性大卒 D 9 を上回る 25%の上昇率となっている。(7 節)
- 5 産業計の企業規模間賃金差は、2013 年以降縮小の傾向が続いていたが、2023 年以降拡大に転じている。(10 節)
- 6 2020 年と 2025 年の職種別平均賃金を対比してみると、男女とも低水準職種の上昇率が高水準職種の上昇率をうわまわっている。(13 節)
- 7 役職間賃金差は 2003 年頃から 2023 年まで拡大傾向が続いた。1000 人以上規模企業の非役職者対課長級、部長級の水準比は 2015 年には 100 対 135 対 157 だったが、2023 年は 100 対 143 対 170 である。(16 節)
- 8 非正規労働者比率は 1990 年後半以降増大傾向にあったが、2015 年以降、男女とも減少傾向に転じている。(20 節)
- 9 11 の地域ブロック別規模別賃金ポジションの推移をみると、男性東京のポジションは大企業で大きく上昇しているが、中規模、小規模では下降している。一方女性では、大企業で全ブロックが下降、小企業では全ブロックが上昇という傾向となっている。(23 節)

2 性別年齢別所定内賃金の10年

学歴計男女の年齢別所定内賃金の10年間の推移をみていく。中途採用者まで含めた賃金であり、年齢階層別の賃金分布表から回帰分析手法で推計した各年齢中位数（賃金の高低順に該当者を並べて真ん中に位置する賃金）推移を図示している。中位数と平均値を比べると、平均値は高賃金層による引上げ効果があるため、中位数より高い数値となる。たとえば男性40-44歳層の平均値は3982百円、中位数は3567百円で、平均値の方が415百円、12%高くなっている。各層の代表値としては、引上げ効果がないだけ平均値よりも中位数の方がふさわしいとも考え方も成り立つ。上段図は男性、下段図は女性で、左から順に各年の推計値、2015年を100とした名目経年指数、物価変動を加味した実質経年指数である。

図から読み取ることができるのは、第一に女性の30歳以上では年齢間の賃金差は男性と比べごくわずかであること。第二に2022年以降、男女各年齢とも水準上昇していること。第三に名目経年指数をみると、男性では若年層で大きく高年層で小さい傾向が顕著であること。2025年の指数は25歳123.8、30歳119.7であるのに対し、45歳以上では105前後である。第四に女性の名目経年指数は、25歳と30歳で男性と同じ120前後、55歳が124.8で最も高く、35歳と40歳も120前後の指数となっている。総じていえば、女性の10年間の賃金上昇率は男性より高かったのである。なお男性図には男性大卒、女性図には女性高卒の採用賃金も表示しており、2021年から急上昇している。右図の実質経年指数に目を移すと、まず男性では2025年に100をこえているのは25歳の106.2と30歳の102.7の二つだけで、35歳以上の4年齢ポイントではすべて100以下、つまり10年間で実質賃金が低下したということになる。一方女性の2025年指数はすべて100以上であり、全年齢で実質賃金水準が向上している。なお2025年基準の消費者物価指数（帰属家賃を除く総合）は、2015年85.8、2025年100.0で、10年間に14.2ポイントの上昇である。

2図 年齢別男女10年間の所定内賃金推移 学歴計



3 学歴別年齢別所定内賃金の10年

前節では学歴計の年齢別所定内賃金の推移をみてきたが、3節では学歴要素も加えて10年間の年齢別推移をみていく。取りあげるのは男性高卒者と大卒者（大学院卒を含む）、女性の高卒者である。前節と同じく中途採用者まで含めた賃金であり、年齢階層別の賃金分布表から回帰分析手法で各年齢中位数（賃金の高低順に該当者を並べて真ん中にあたる賃金）の推計値を図示している。上段図は25歳から55歳まで六つの年齢ポイントの水準推移であり、下段図は2015年水準を100とした名目賃金指数である。

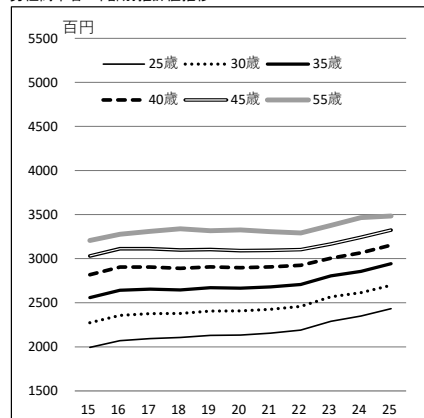
上段図でまず気がつくことは、中央の男性大卒者のヨコ線の間隔が広いことである。定昇額や昇格昇進に伴う昇給額が大きいということであり、55歳水準は50万円を超えている。一方右図の女性高卒者では25歳から30歳、35歳にかけてはわずかに差は見られるものの、それ以上の年齢では差がほとんどなく重なり合っている状態で、最高でも25万円に達していない。左図の男性高卒者では、年齢間に差は見られるものの、その間隔は狭く、最高水準は35万円である。

下段図に目を移すと、女性高卒者の全年齢ポイントで指数が直線的に上昇していることがわかる。2025年の経年指数に着目すると、いずれの図でも25歳の若年層が高い数字となっており、120台前半の指数となっている。しかし最高の上昇率は若年者ではなく、女性高卒者55歳の125.6である。また男性大卒者で2025年指数が120以上は25歳と30歳の二つであるのに、女性高卒者では全年齢で120以上である。

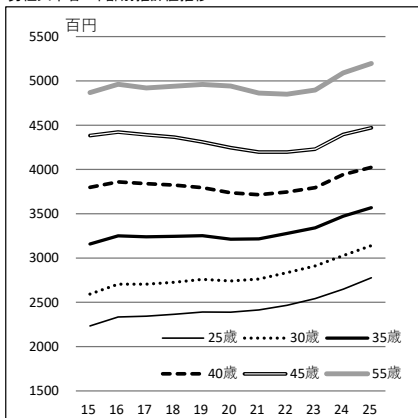
下段図でもう一つ注目されるのは2015年から2022年までの7年間の傾向である。男性では高卒者、大卒者ともに30歳以上の年齢ポイントで横ばい、あるいは右下がりとなっているのに対し、女性高卒者ではその7年間も全年齢で右上がりである。

3図 学歴別年齢別10年間の所定内賃金推移

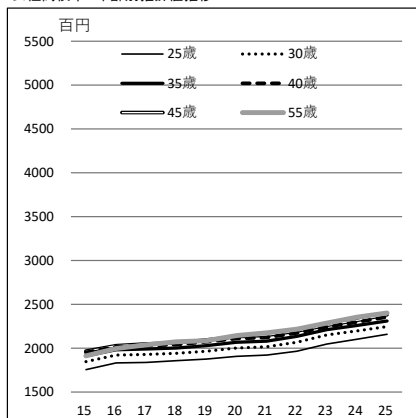
男性高卒者 年齢別推計値推移



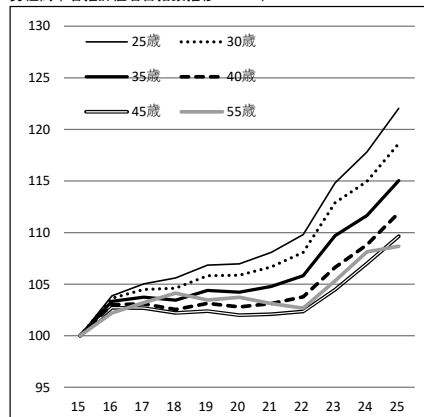
男性大卒者 年齢別推計値推移



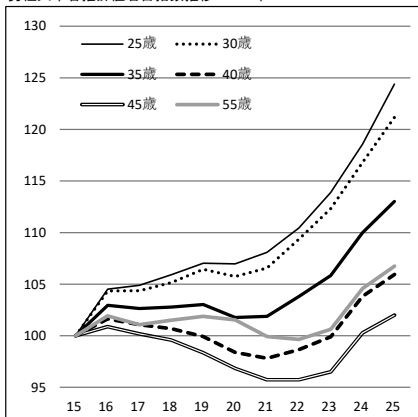
女性高卒者 年齢別推計値推移



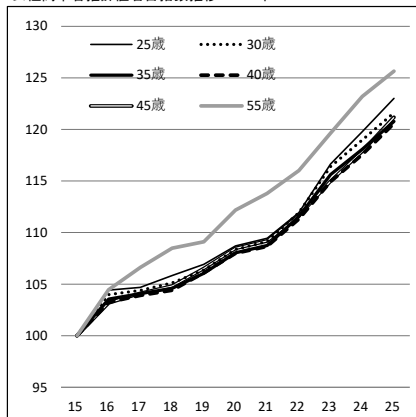
男性高卒者推計値名目指数推移 2015年=100



男性大卒者推計値名目指数推移 2015年=100



女性高卒者推計値名目指数推移 2015年=100



4 性別世代別所定内賃金の10年

2節で、男性の25歳賃金は10年間に5万円、23.8%の上昇に対し、55歳では2万1500円、5.7%にとどまっていることを指摘した。しかしこれは10年前の同年齢との比較であり、2025年に55歳である者が10年前45歳当時からの賃金と比べての上昇額率ではない。本節では表で示した男女各5世代の10年間の賃金を追ってみることにしたい。分析した5世代は、2025年の年齢が35歳から55歳まで、生年であれば1970年から1990年までの5歳5年きざみである。本稿ではたとえば1990年生まれで2015年25歳、2025年には35歳である者を「90年世代」と呼ぶことにする。

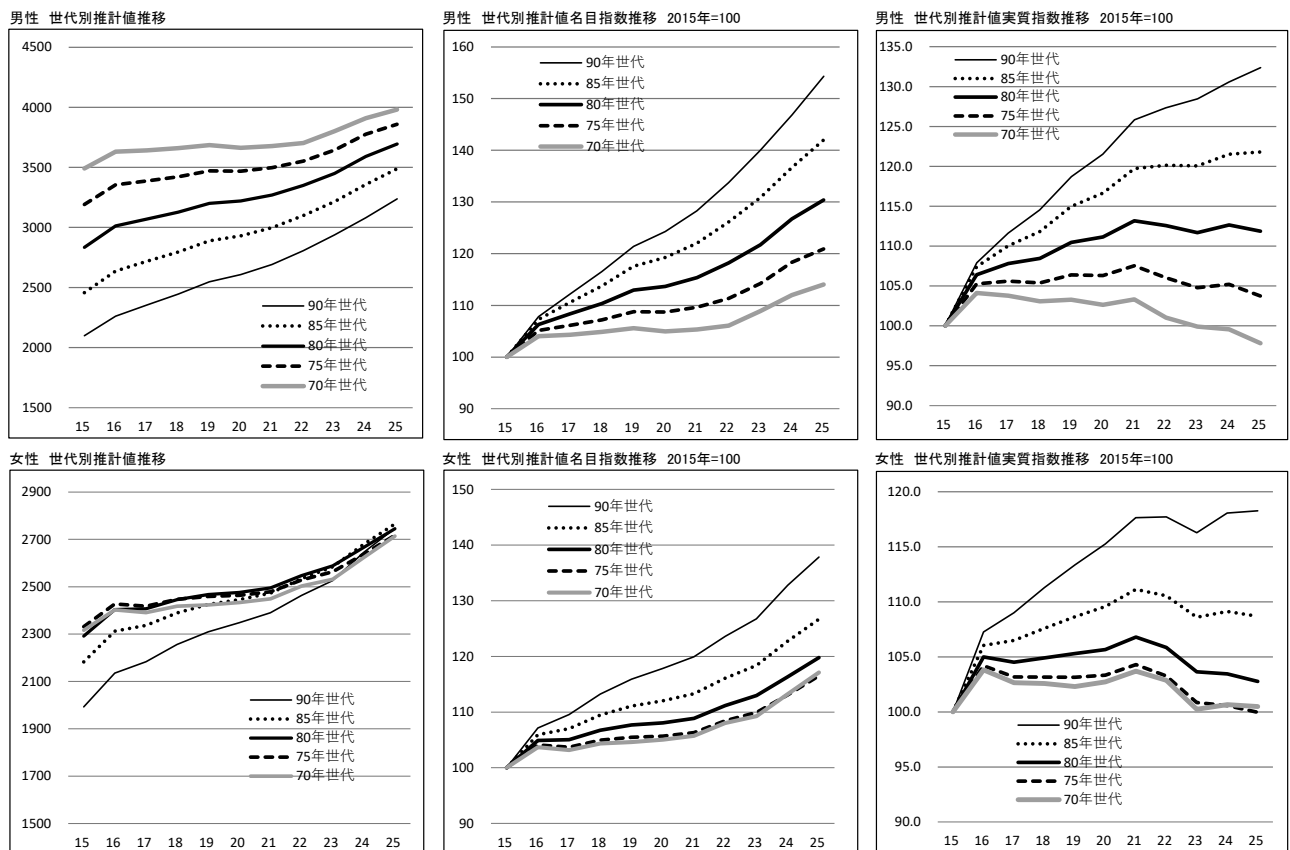
表 世代一覧

世代名称	生年	年齢	
		2015年	2025年
90年世代	1990年	25歳	35歳
85年世代	1985年	30歳	40歳
80年世代	1980年	35歳	45歳
75年世代	1975年	40歳	50歳
70年世代	1970年	45歳	55歳

2節の図と比べてもっとも顕著な相違は中央図の名目上昇率である。2節では全体的な上昇率は女性が男性を上回る傾向にあり、男性2025年の指数で115を上回っているのは25歳と30歳の二つだけだったが、女性ではすべての年齢が117以上の指数となっていた。しかし世代別の図4では2025年指数が130を超えているのは男性3世代（90年、85年、80年世代）に対し女性では唯一90年世代のみである。2025年45歳の80年世代2025年指数は、男性130に対し、女性は10ポイント低い120である。このような女性各世代の上昇率が男性より低くなるのは、年齢勤続年数上昇に伴う定期昇給額、昇進に伴う賃金上昇の男女差が反映しているからと考えられる。

右図の実質賃金上昇率をみると、男性では70年世代の2025年指数が100を下回り、10年前より実質水準が下がったことを示している。女性では70年と75年の2世代がほぼ100の指数となっている。

4図 世代別男女10年間の所定内賃金推移 学歴計



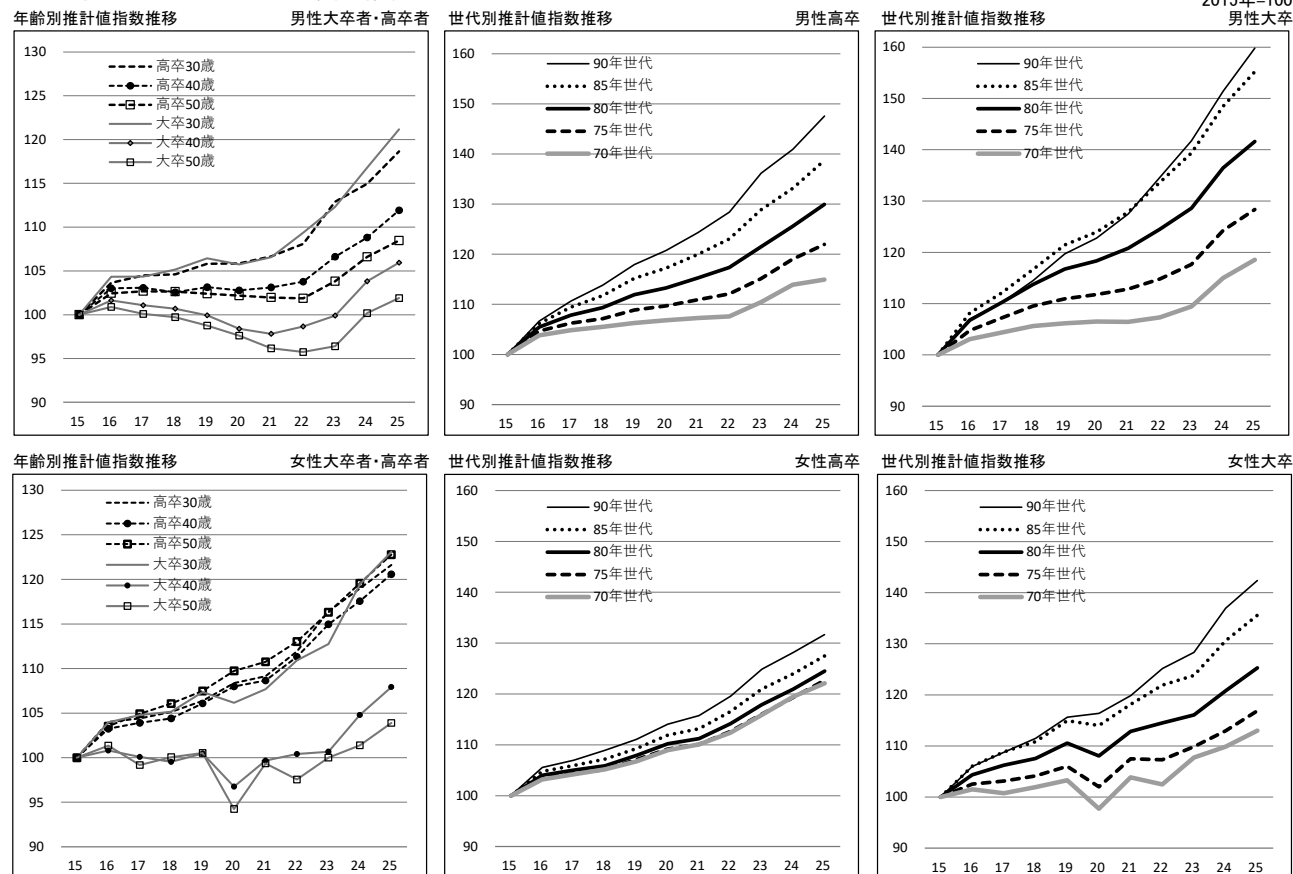
5 学歴別世代別賃金の10年

年齢別世代別賃金の推移を学歴別に見ていく。上段は男性、下段は女性で、それぞれの高卒者と大卒者（大学院卒を含む）について 2015 年を 100 とする年齢別世代別名目推計値指数をグラフ化している。左図は 2 節と 3 節で紹介した年齢別推移で、30 歳、40 歳、50 歳の 3 ポイントの高卒者（破線）と大卒者（実線）の水準指数推移を対比し、中央図と右図は高卒者と大卒者の世代別の名目賃金指数推移である。

左図の年齢別指数を見ると、男性では高卒大卒とも「30 歳」の上昇率が最も大きく、2025 年の指数は 120 前後である。それに次ぐのが高卒の「40 歳」と「50 歳」で指数は 110 前後、大卒の「40 歳」と「50 歳」の上昇率は低く 105 ないしそれ以下で、高卒者の上昇率を下回っている。一方女性では、高卒の三つの年齢ポイントと大卒「30 歳」の上昇率がほぼ同じで、2025 年指数はいずれも 120 前後、大卒「40 歳」と「50 歳」の指数は 105 前後と低い。

中央図と右図の世代別推移に目を移そう。2 節と 4 節で「男性では年齢別上昇率は低いが、世代別上昇率は高く、女性では逆に世代別上昇率は低く、年齢別上昇率が高い」ことを指摘した。その男女の相違が最も顕著に示されるのは、男性大卒者と女性高卒者である。男性大卒者の世代別上昇率を見ると、85 年世代と 90 年世代の 2025 年指数は 150 をこえている。10 年間で 1.5 倍以上の上昇である。一方高年世代の上昇率は低く、70 年世代では 1.2 倍に満たず、世代間の上昇率に大きな差があることがわかる。女性高卒者の世代別上昇率は、世代間に大きな差がないことが注目される。高年世代の方が低いことは男性大卒者と同じだが、高年の 70 年世代と若年の 90 年世代の 2025 年指数の差はほぼ 10 ポイント程度にすぎない。男性高卒者と女性大卒者は、男性大卒者と女性高卒者の中間的な傾向であるが、80 年世代の 2025 年指数を比べてみると女性大卒者が 5 ポイント程度男性高卒者を下回る。

5 図 学歴別の世代別年齢別賃金推移



6 2015年と2025年の男性賃金分散

6図では男性の高卒者と大卒者（大学院卒を含む）について、企業規模別に2015年と2025年の年齢階層別賃金分布を対比している。破線は2015年、実線は2025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。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。金額目盛りが学歴ごとに異なるので注意が必要である。

上段は男性高卒者の分散である。100-999人規模と10-99人規模ではD1、ME、D9いずれも全年齢で水準を上昇させているが、1000人以上規模ではMEとD9では50歳前後で上昇がみられず、2015年と2025年がほぼ同水準となっている。

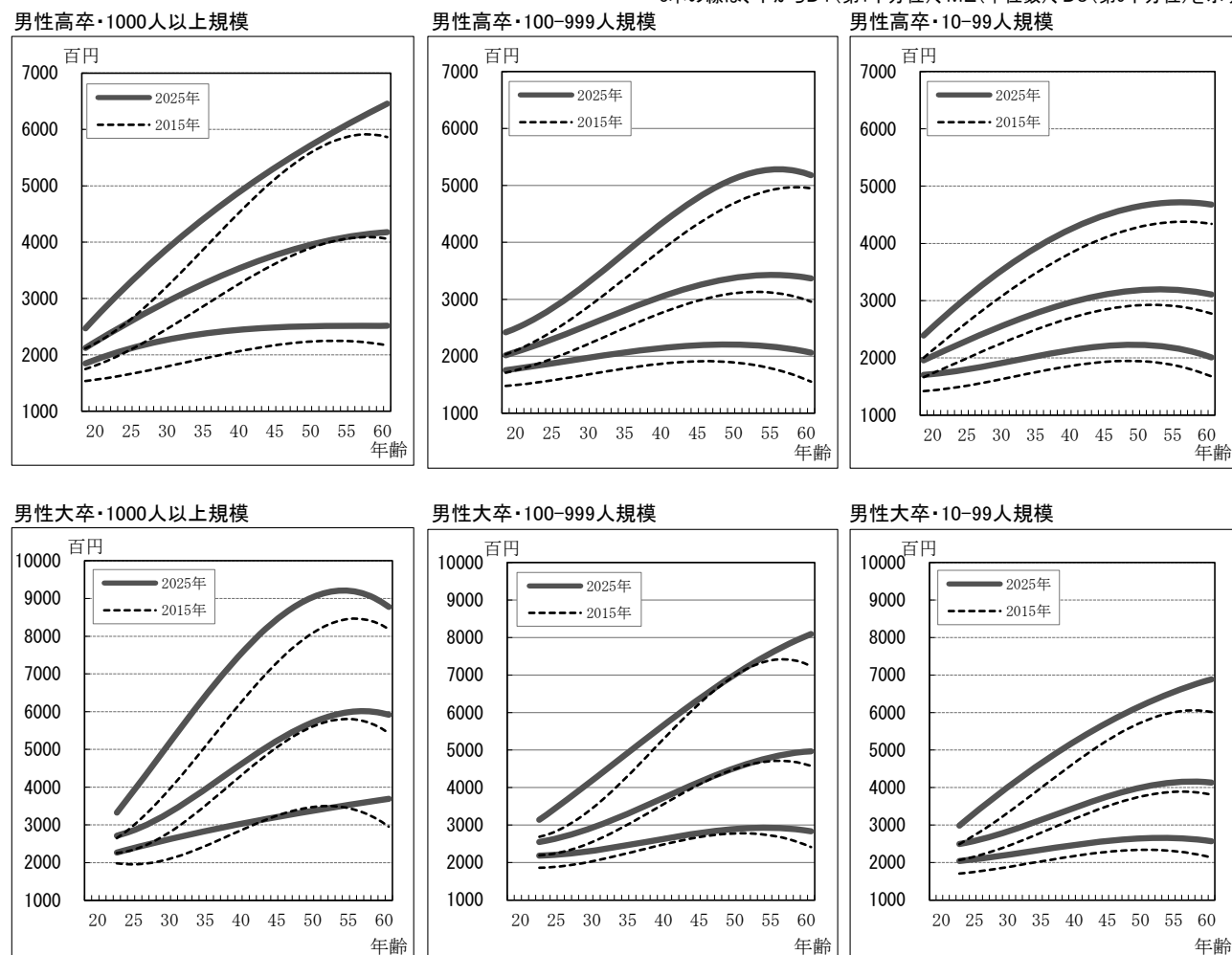
一方下段の大卒者では、まず1000人以上規模ではD9がすべての年齢で大きく水準を上昇させている。40歳では12.8万円、20%の上昇である。しかし同じ1000人以上規模のD1とMEは、40歳台で両年がほぼ同水準で、10年間上昇が見られない。100-999人規模では40歳台を中心に、いずれの分位数も両年の水準がほぼ同水準となっている。10-99人規模では、小幅ではあるがすべての分位数が全年齢で上昇している。

女性については次節7-1図で紹介しているが、女性高卒者については男性高卒者と同じく100-999人規模と10-99人規模ではD1、ME、D9とも全年齢で上昇している。女性大卒者では各規模ともD1は上昇しているが、MEとD9は上昇傾向が見られない。

6図 2015年と2025年の年齢別賃金分散の対比

産業計・男性 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

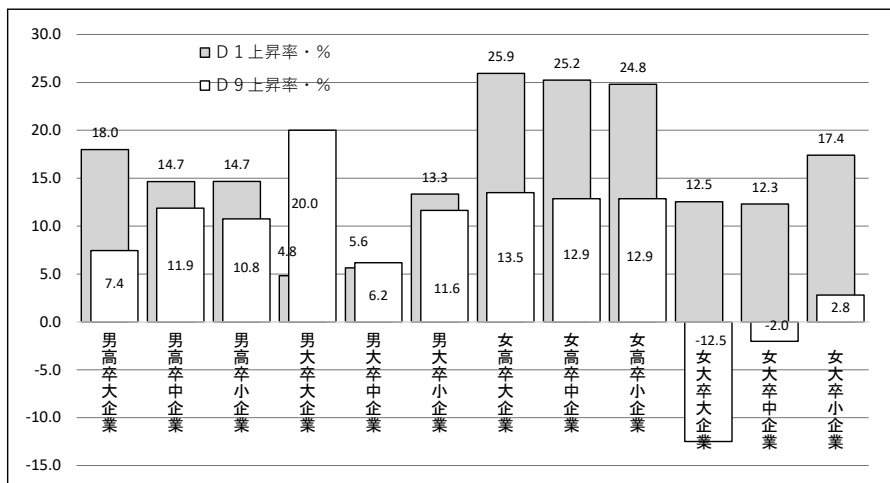


7 女性賃金分散とD1、D9の上昇率比較

7-2 図では 40 歳ポイントに焦点をあて、10 年間の性学歴企業規模別に D1 と D9 の上昇率を比較した結果である。D1 の上昇率はグレーのタテ棒、D9 上昇率は白抜きタテ棒で示している。最もシンプルな特徴を示しているのは女性高卒者で、いずれの規模も D1 上昇率は 25% 前後で、13% 前後の D9 上昇率を大きく上回る。

男性高卒者も女性高卒者とほぼ類似した傾向であるが、上昇率は女性に及ばない。D9 上昇率が最も高いのは、大企業男性大卒者で上昇率は 20% だが、女性高卒者 D1 の 25% に及ばない。女性大卒者の D9 で、とくに大企業では 12.5% のダウンである。これは 2015 年の 40 歳は限られたエリート層が多く、2025 年には「大卒女性の大量化」と言われる現象によるものと考えられる。

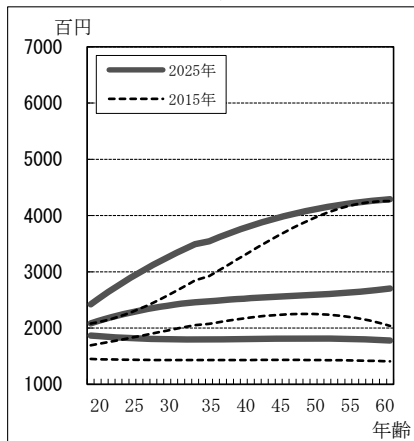
7-2 図 性学歴企業規模別の D1 と D9 の上昇率



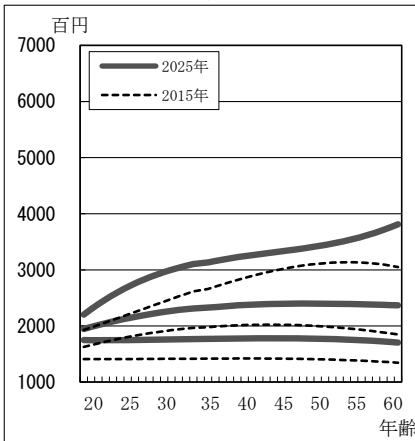
7-1 図 2015 年と 2025 年の年齢別賃金分散の対比

産業計・女性 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

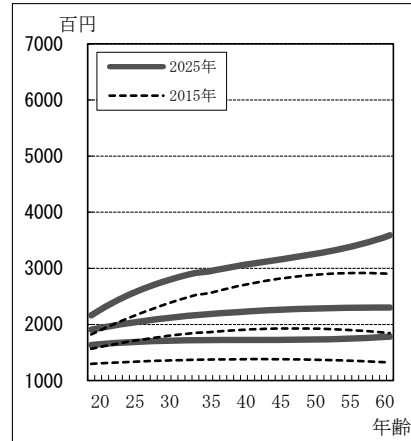
女性高卒・1000人以上規模



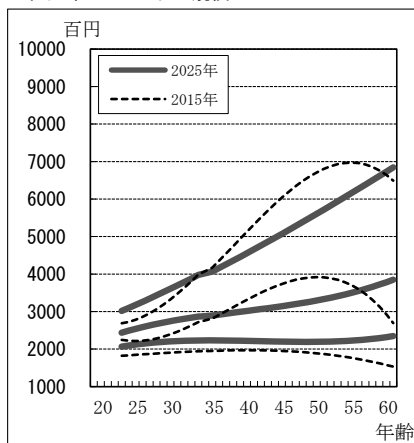
女性高卒・100-999人規模



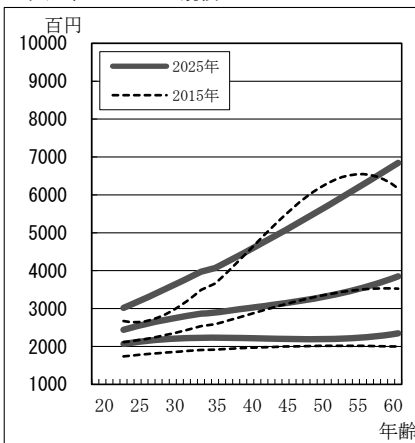
女性高卒・10-99人規模



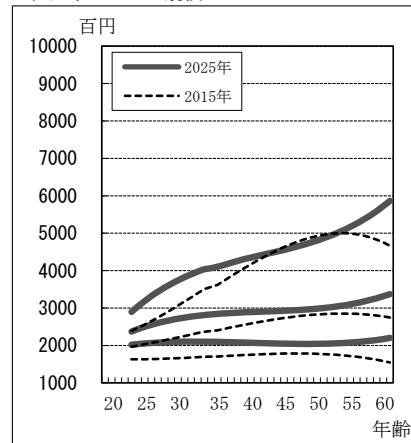
女性大卒・1000人以上規模



女性大卒・100-999人規模



女性大卒・10-99人規模



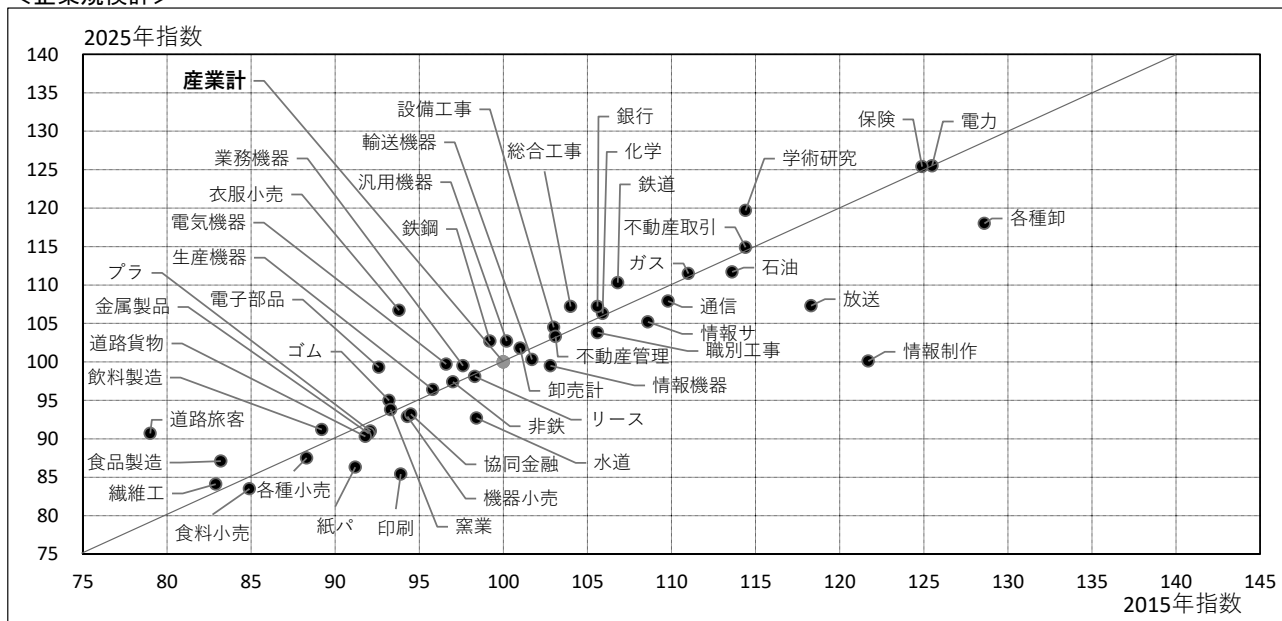
8 10年間の産業別賃金ポジション推移 規模計と1000人以上規模

8図はパーシェ式（性、学歴、年齢、勤続年数をコントロール）で算出した2015年と2025年産業別の所定内賃金ポジションである。上図は各産業の規模計、下図は各産業1000人以上規模で、ともに産業計規模計を100とした比較指数である。ヨコ軸は2015年、タテ軸は2025年の指数で、(75,75)と(140,140)を結ぶ斜線より上に位置すれば、2015年から2025年の10年間にポジションを上昇させたことを意味する。下図は賃金水準が高い1000人以上規模が対象で基準が上図と同じ産業計規模計なので、全体的に右上方にシフトしたプロット図となっている。花形産業と考えられていた各種商品卸売業（総合商社）、放送業、情報制作業（新聞、出版など）がポジションを下げているのが注目される。

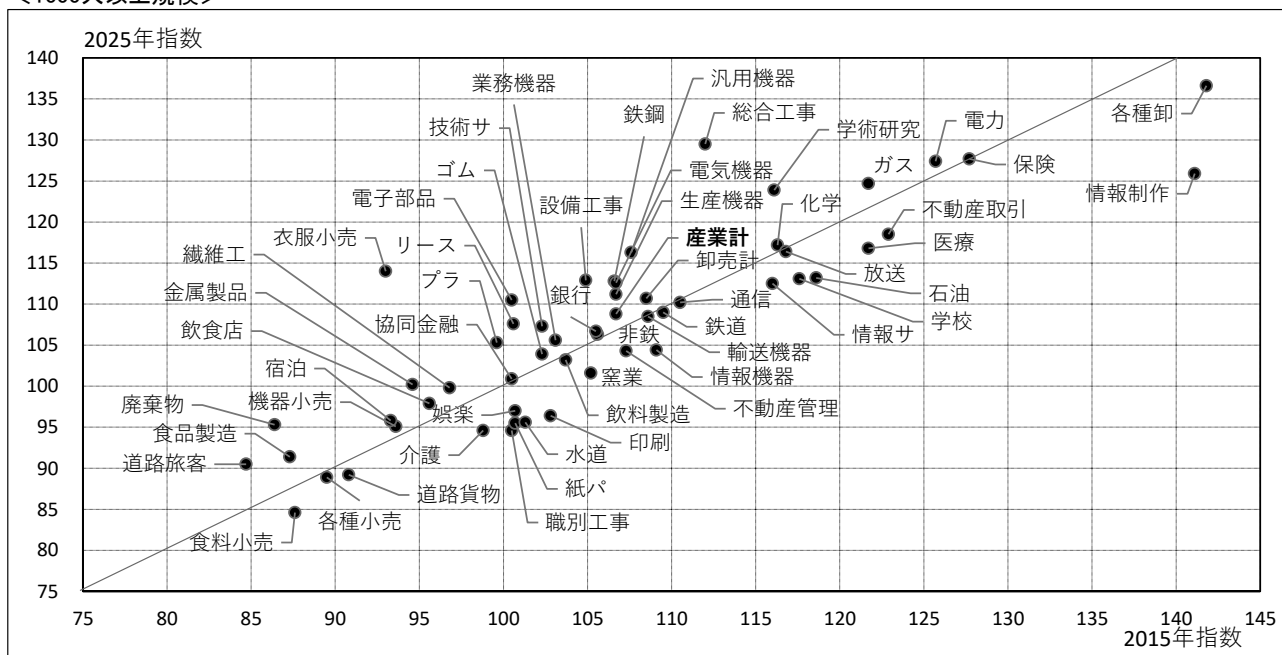
8図 2015年と2025年の産業別所定内賃金ポジション

ヨコ軸は2015年、タテ軸は2025年 各産業計規模計=100

<企業規模計>



<1000人以上規模>

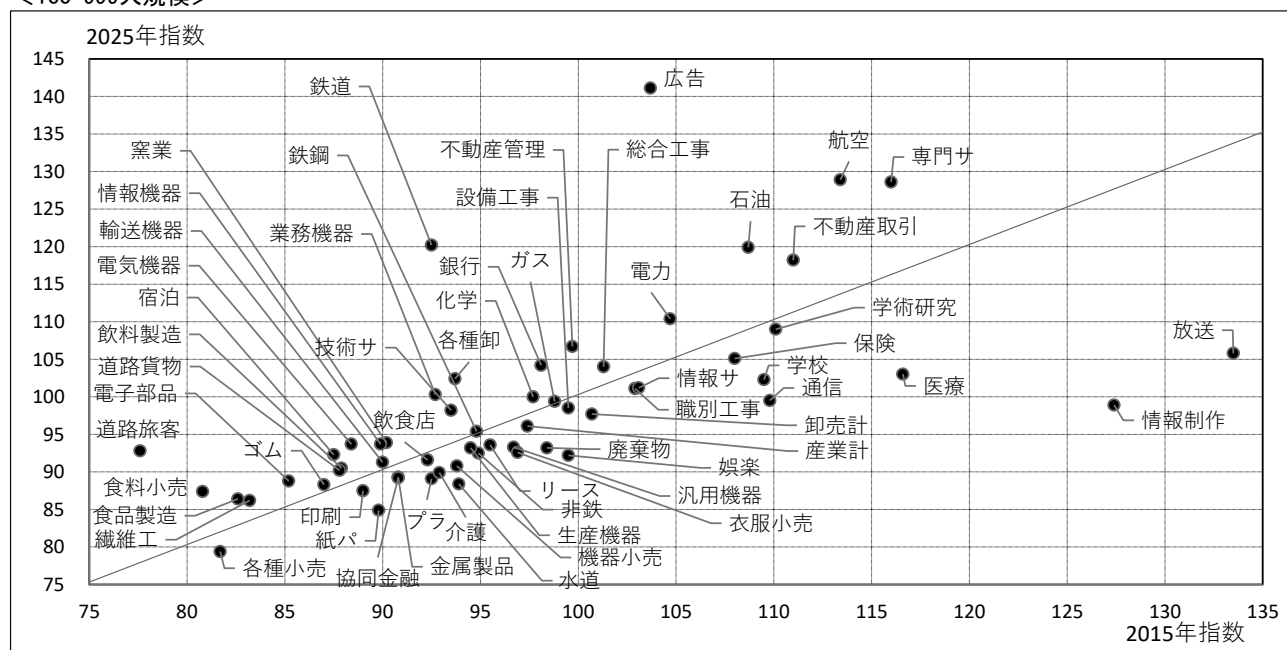


9 10年間の産業別賃金ポジション推移 中小規模企業

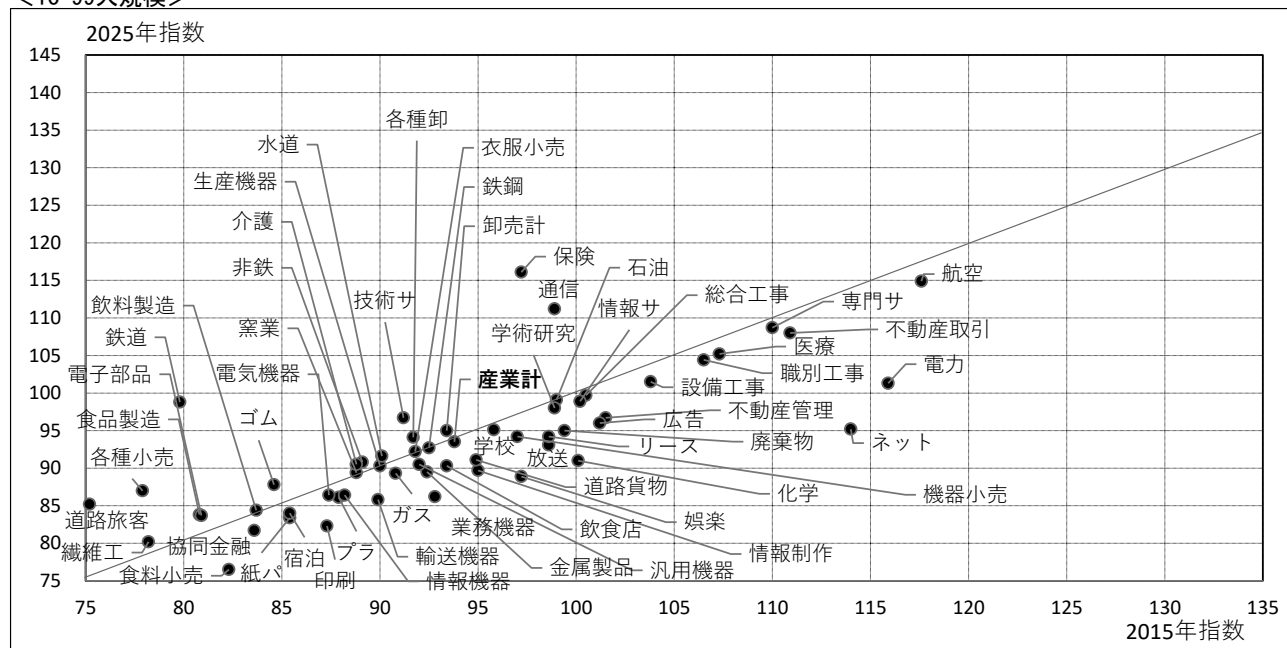
9図では前節と同じ方法で計測した中小規模企業の2015年と2025年の産業計ポジションを示している。両年の産業計規模計を100として計算しているの、8図と比べると左下方にシフトした図となっている。斜線より上方に位置してポジションを上昇させた産業数は上図100-999人規模では1000人以上とほぼ同じ29産業だが、10-99人規模では23産業でやや少なくなっている。また10-99人規模ではほとんどの産業が斜線との距離が少なく大きな変動はないが、100-999人規模では放送、情報制作、医療が大きく下げる一方、広告、鉄道が大きく上昇している。また道路旅客も2015年の77.6から2025年の92.8へ、低水準ではあるが15ポイントのポジション上昇が見られる。

9図 2015年と2025年の産業別所定内賃金ポジション
＜100-999人規模＞

ヨコ軸は2015年、タテ軸は2025年 各年産業計規模計=100



＜10-99人規模＞



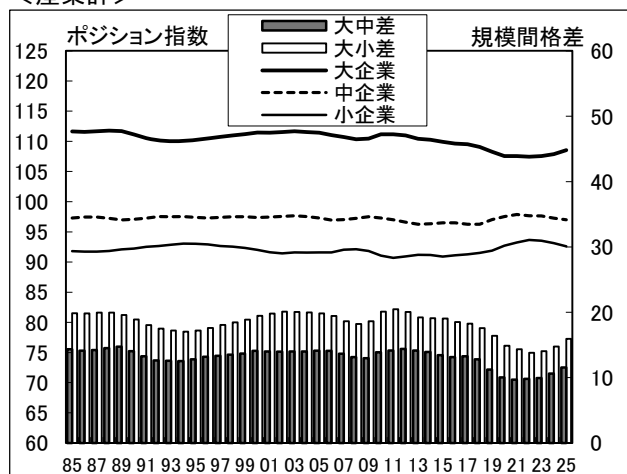
10 規模間賃金差の推移 産業大分類

10 図のグラフでは、産業計と産業大分類について企業規模別のポジションと規模間の賃金差推移を追っている。上段左図は産業計で、3本の折れ線は各年産業計規模計を100として計算した大企業（1000人以上規模）、中企業（100～999人規模）、小企業（10～99人規模）の比較指数であり、2025年はそれぞれ108.6、97.0、92.6である。比較指数は8節9節と同じパーシェ式で算出しており、指数の上下動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を示す。タテ棒を2本描いているが、グレーが大企業と中企業の差（2025年は11.6）、白が大企業と小企業の差（2025年は16.0）である。全体的な傾向は、大小差が1994年前後と2008年前後に縮小するが、2013年まではほぼ一定、2013年以降2022年まで規模間格差は縮小傾向となるが、2023年以降は大企業が上昇、中小企業のポジションが下降して規模間の差は拡大に転じている。

上段右「製造業」では大企業のポジション上昇により1994年から2004年にかけて規模間賃金差拡大傾向となっている。2016年から2022年まで格差は縮小するが、その後は格差拡大である。下段左図の建設業では規模の如何を問わずバブル経済期にポジション上昇、以後は2018年まで横ばい状況。2018年以降は大企業が下降、中小企業が上昇し、規模間格差は縮小しつつあったが、2025年に大企業が急上昇している。小売業は2000年まで大企業は右下がり、中小は横ばいで規模間格差は縮小傾向をたどる。2000年以降は中小も右下がりとなるが大企業もそれ以上のペースで下げ続けたため、規模間格差は縮小を続け、2017年には大企業が中規模を下回り「逆格差」が生じた。2015年以降は各規模とも横ばいである。

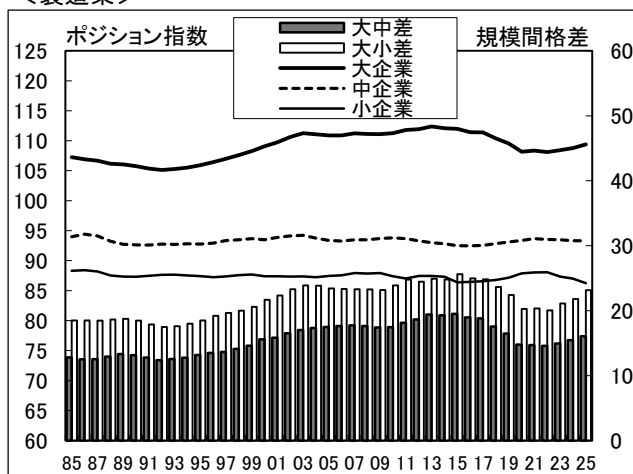
10 図 規模間賃金差の推移 産業大分類

＜産業計＞

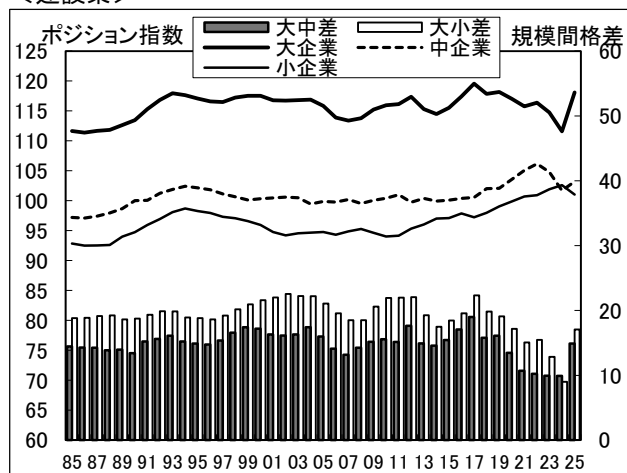


各年の産業計規模計=100・3項移動平均

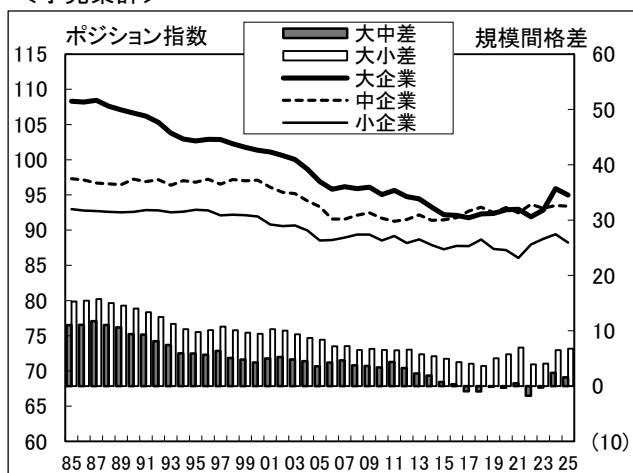
＜製造業＞



＜建設業＞



＜小売業計＞



11 規模間賃金差の推移 産業中分類

11 図は四つの産業中分類の規模間格差を追ったグラフであり、作成方法は前節と同じである。

上段左図は輸送用機器で、大企業は 1992 年から 2016 年までポジション上昇を続け、その間中企業はわずかな上昇、小企業はわずかな低下を続けたため、規模間格差は拡大の一途をたどった。しかし 2017 年以降大企業のポジション低下が始まり、中企業と小企業は横ばいないし緩やかな上昇傾向となったため、規模間格差は縮小してきたが、2023 年以降は小企業が下降に転じたことが主要因となって格差拡大に転じている。

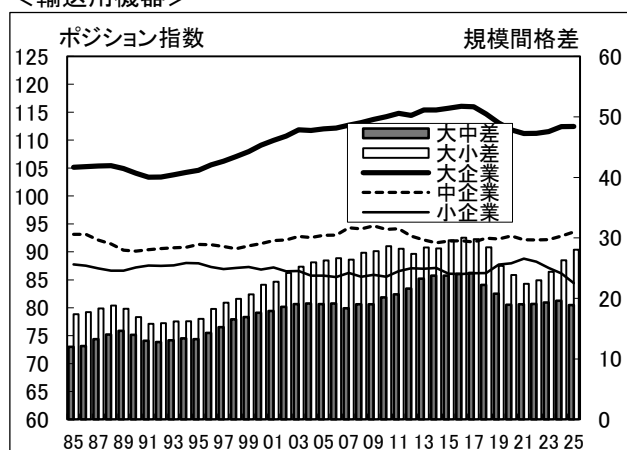
上段右の電機 3 産業（電子部品、電気機器、情報機器の合計）では 90 年台に大企業の上昇傾向で規模間格差拡大が進んだが、2003 年以降、大企業ポジションが横ばいに転じるとともに規模間格差も横ばいとなり、2021 年以降は大企業の右下がりが始まるとともに規模間格差は縮小に向かっている。

下段左は食料品製造業である。この産業は大企業ポジションが一貫して低下傾向をたどったことと、規模間格差が小さいことが特徴となっている。大企業のポジションは 1986 年から 2019 年まで下がり続け、また 2025 年の大小差は 8.4 ポイント、大中差は 5.1 ポイントであり、多くの年で 20 ポイントをこえる輸送用機器や電機 3 産業と比べると格段に小さい。下段右の宿泊業では、1980 年代に大企業はポジションを下げ、中企業と小企業では上げたので、規模間格差は急速に縮小する。1991 年以降は平行して右下がりとなり、2013 年以降はインバウンド要因もあって並行して右上がりに転じているので、2025 年に至るまで規模間格差はほぼ一定である。

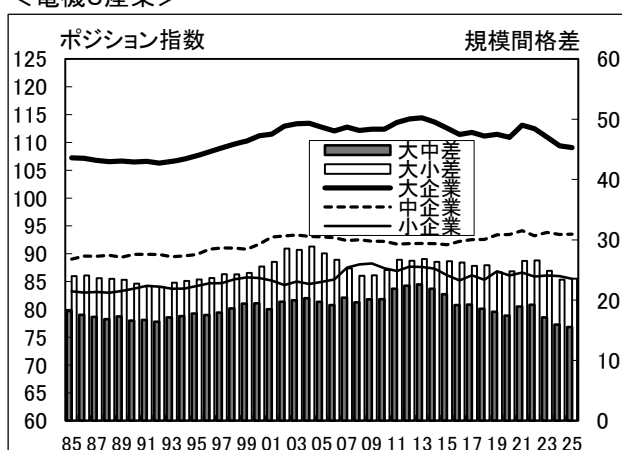
11 図 規模間賃金差の推移 中分類 4 産業

各年の産業計規模計=100・3項移動平均

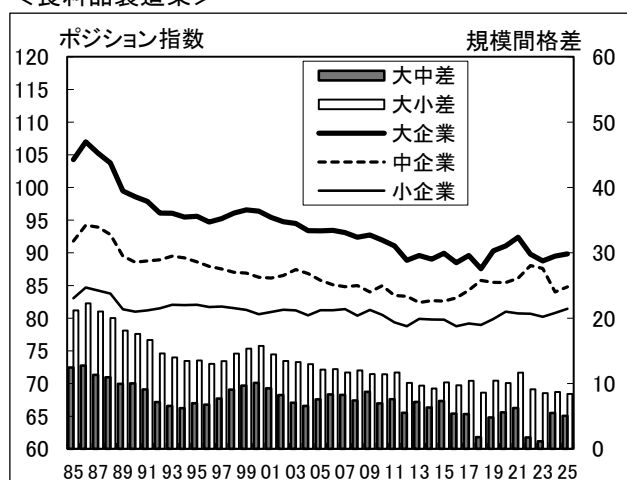
＜輸送用機器＞



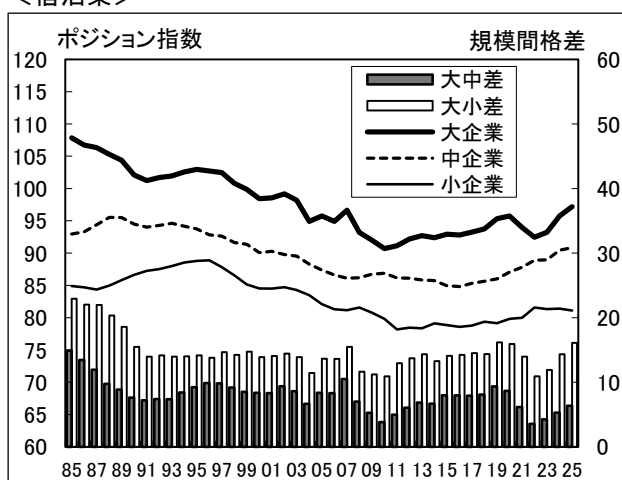
＜電機3産業＞



＜食料品製造業＞



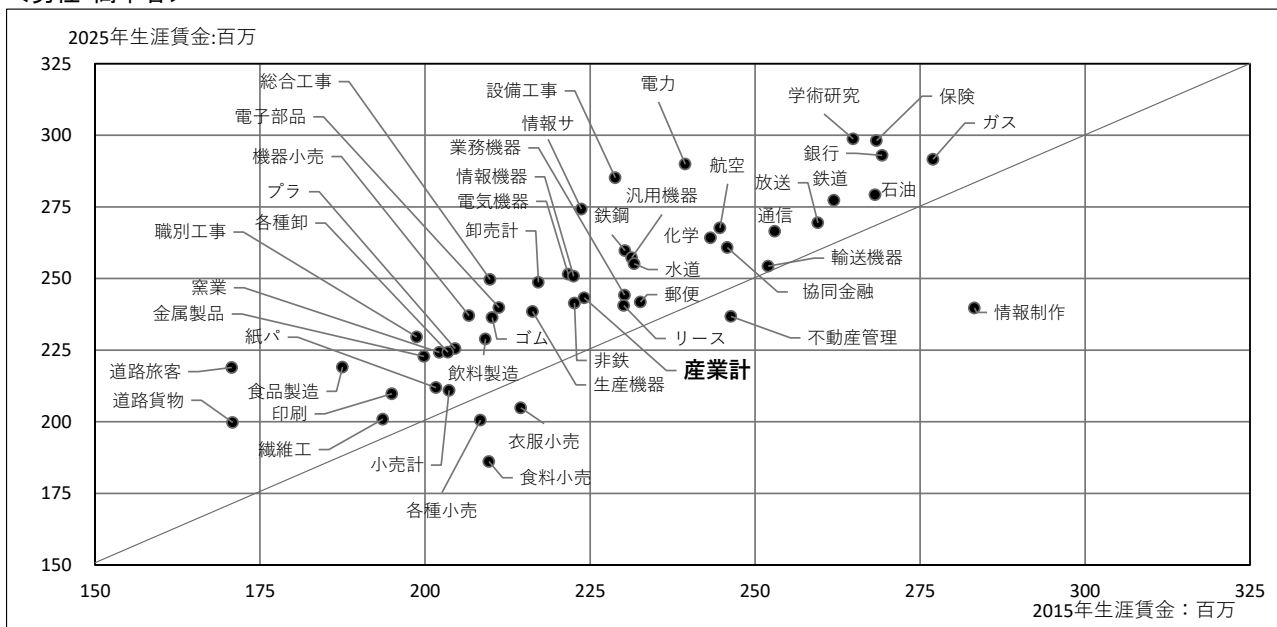
＜宿泊業＞



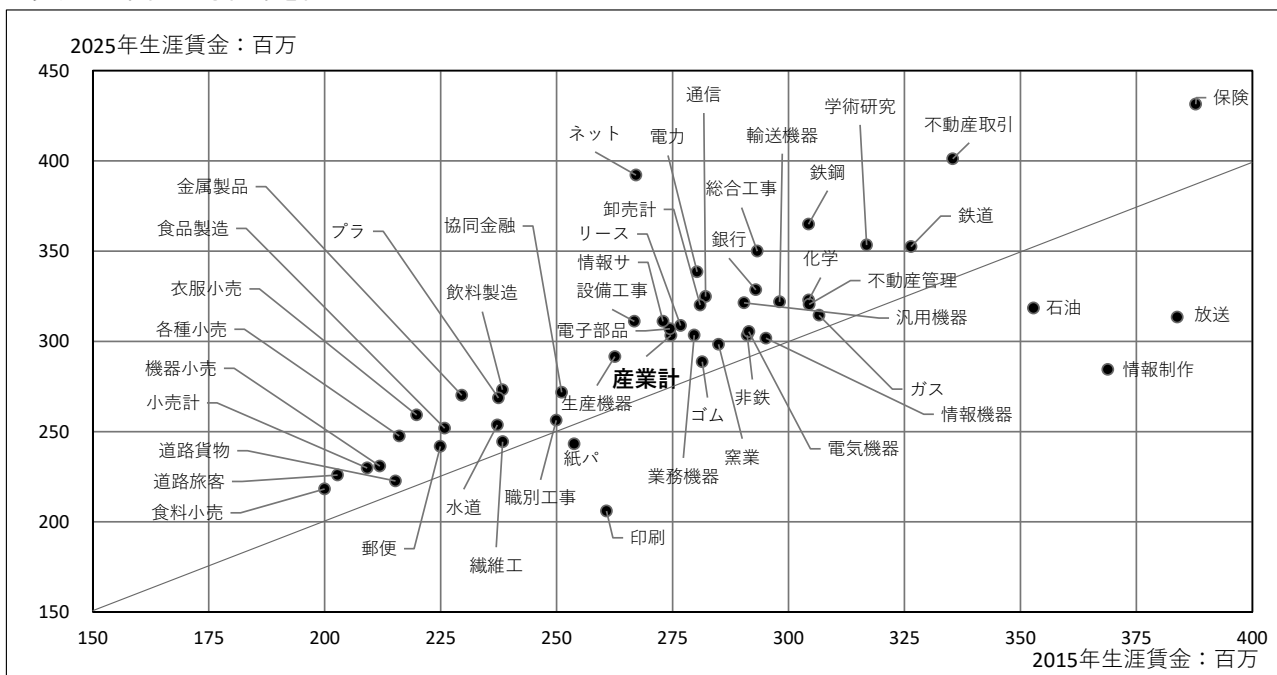
回帰式で推計した年齢別標準者の所定内賃金と賞与・一時金を60歳まで足し上げると、生涯賃金の推計値となる。所定外賃金と60歳以上賃金は含んでいない。11図は産業計規模計の男性高卒者と男性大卒者（大学院卒を含む）の2015年（ヨコ軸）と2025年（タテ軸）の生涯賃金を示した散布図である。斜線は同年同額ラインでこれより下に位置すれば、10年間で水準を下げたことを意味する。高卒産業計は224百万円から243百万円へ8.5%上昇、大卒は275百万円から303百万円へ10.4%上昇している。ほとんどの産業は斜線より上に位置し水準を上昇させているが、高卒者では小売関係で水準を下げっており、大卒者では放送、情報制作、印刷のマスコミ関係で水準を下げているのが注目される。

ヨコ軸は2015年、タテ軸は2025年の生涯賃金額 単位:100万円

2015年生涯賃金：百万



2015年生涯賃金：百万

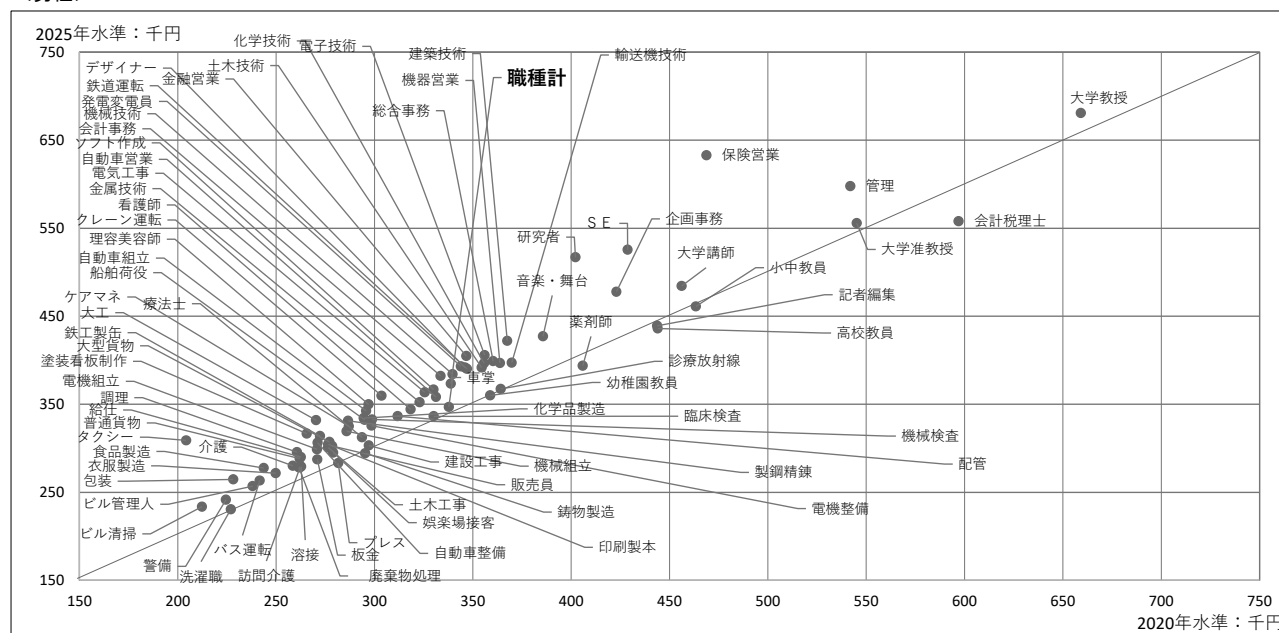


13 職種別賃金 2020年と2025年

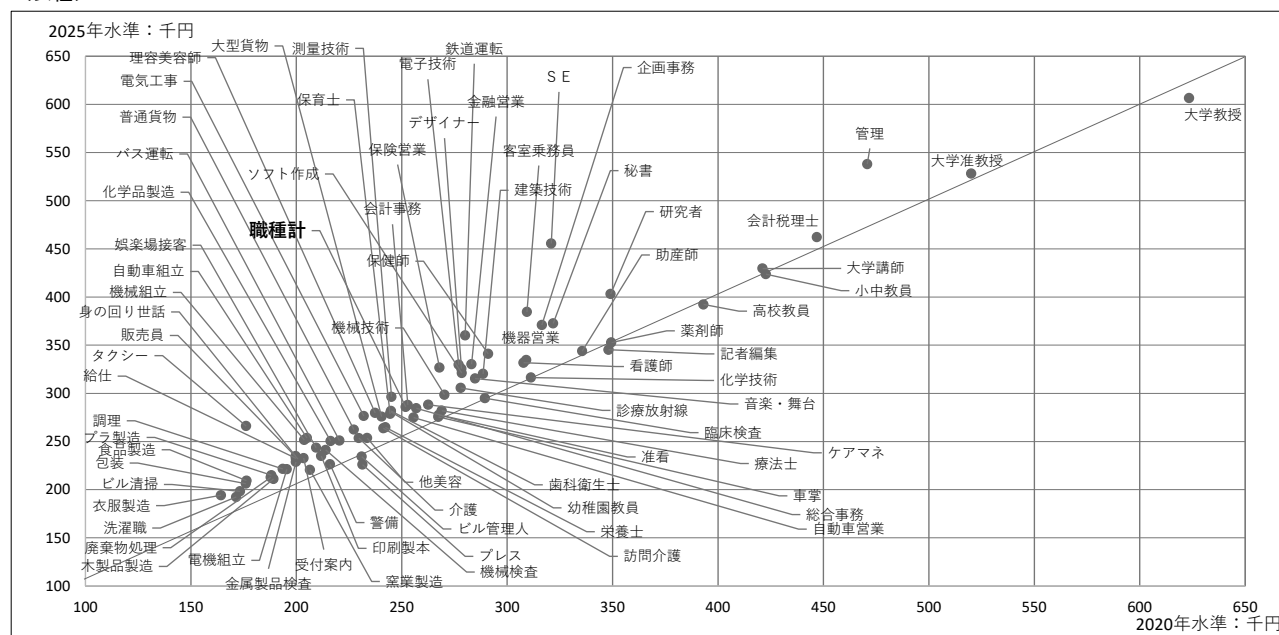
13 図では男女職種別の 2020 年（ヨコ軸）と 2025 年（タテ軸）の平均所定内賃金額を示している。本レポートのテーマに合わせ 2015 年との対比を行いたいところであるが、賃金センサスの職種別集計が現在の形式となったのは 2020 年以降なので、5 年前との対比図となっている。斜線は両年同額ラインで、このラインより上方にあれば 2025 年水準が 2020 年水準を上回っていることを示す。全体的には男女ともほとんどの職種がラインより上方に位置しているが、全体的には左下方面の低水準職種の方が 5 年間の上昇率が高い。2020 年には男性の職種計平均は 33.9 万円、女性は 25.2 万円であり、集計職種 145 のうち、職種計平均を下回るのは男性 100 職種、女性は 90 職種である。職種計平均を下回る職種と上回る職種それぞれの 5 年間の平均賃金上昇率を計算してみると、男性では 10.7%対 7.9%、女性では 16.3%対 11.9%と、男女とも低水準職種が高賃金職種を上回る上昇率となっている。とくに女性低水準職種の上昇率が高い。

13 図 男女別 2020 年と 2025 年の職種別平均所定内賃金

<男性>



<女性>



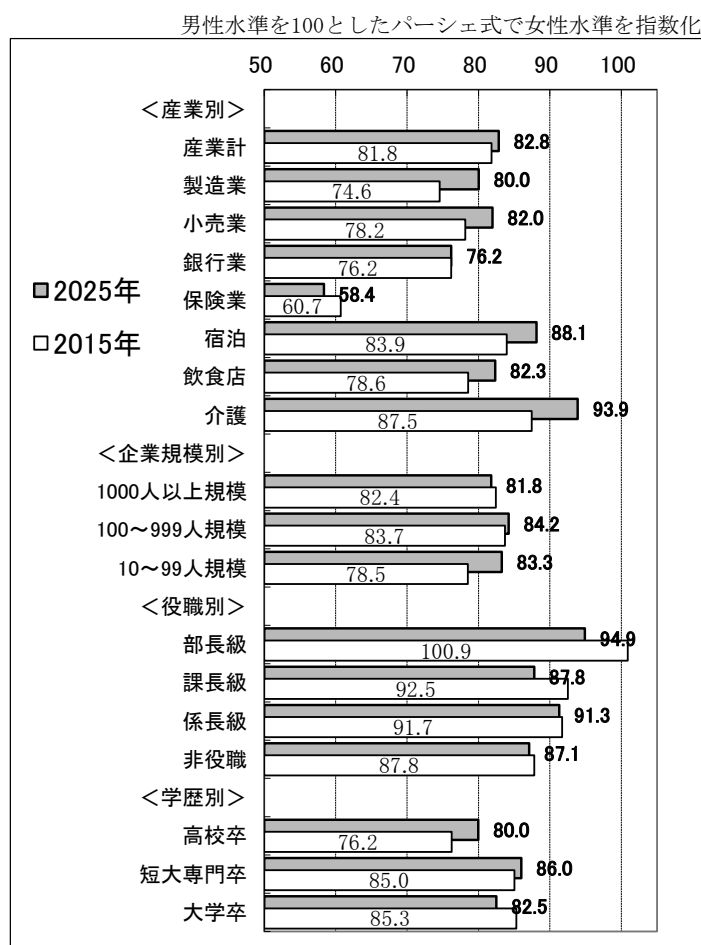
14 男女間の賃金差

所定内賃金の平均値は男性 379,400 円、女性 289,000 円（産業計規模計 60 歳以下）で、100 対 76.2、23.8 ポイントの差が存在する。この差のなかには男性の方が高齢、長勤続で部長比率が高いなどによる差が含まれている。それらの要因を調整して各種の個別賃金比較を行った結果が 14-1 図である。グレーのヨコ棒と右外側ゴシック体太字ラベルが 2025 年の男性を 100 とした女性比較指数で、産業計所定内賃金の指数は 82.8 となり平均賃金比較よりも 6.6 ポイント小さな差となっている。産業別では宿泊、介護で差は小さく、金融関係で大きな差となっており、学歴別では短大専門卒で差は小さい。企業規模別では小規模企業で差が小さい。また同一役職の比較ではいずれも差は小さく、非役職者の比較でも 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す。14-2 図では役職者の女性比率推移を示しているが、近年上昇傾向にあるものの、依然部長級と課長級の大半は男性である。

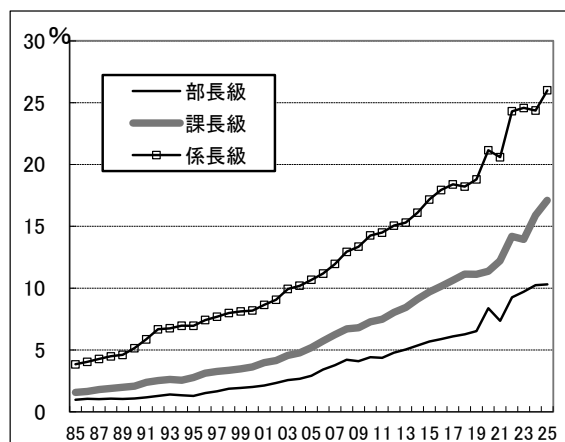
14-1 図の白抜きヨコ棒は 2015 年の指数である。グレーヨコ棒の方が長く男女間格差が縮小したケースに着目すると、産業別では製造、小売、宿泊、飲食店、介護で格差が縮小しているが、保険では差が拡大している。学歴別では高卒で差は縮小しているが大卒者の差は拡大している。

14-3 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。これは格差が比較的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 7 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、これは大卒女性の大量進出に伴う現象と考えられる。

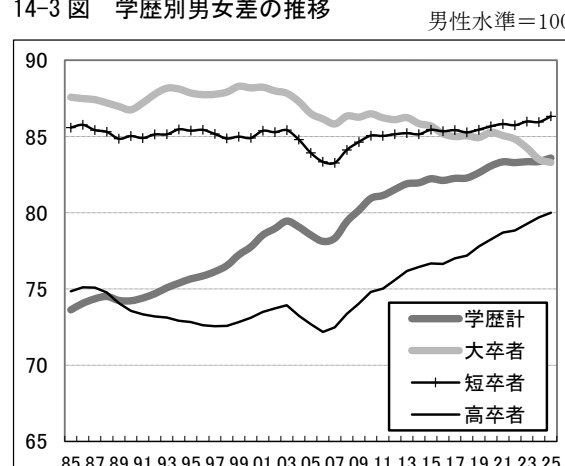
14-1 図 男女間比較指数の諸相



14-2 図 役職者に占める女性比率の推移



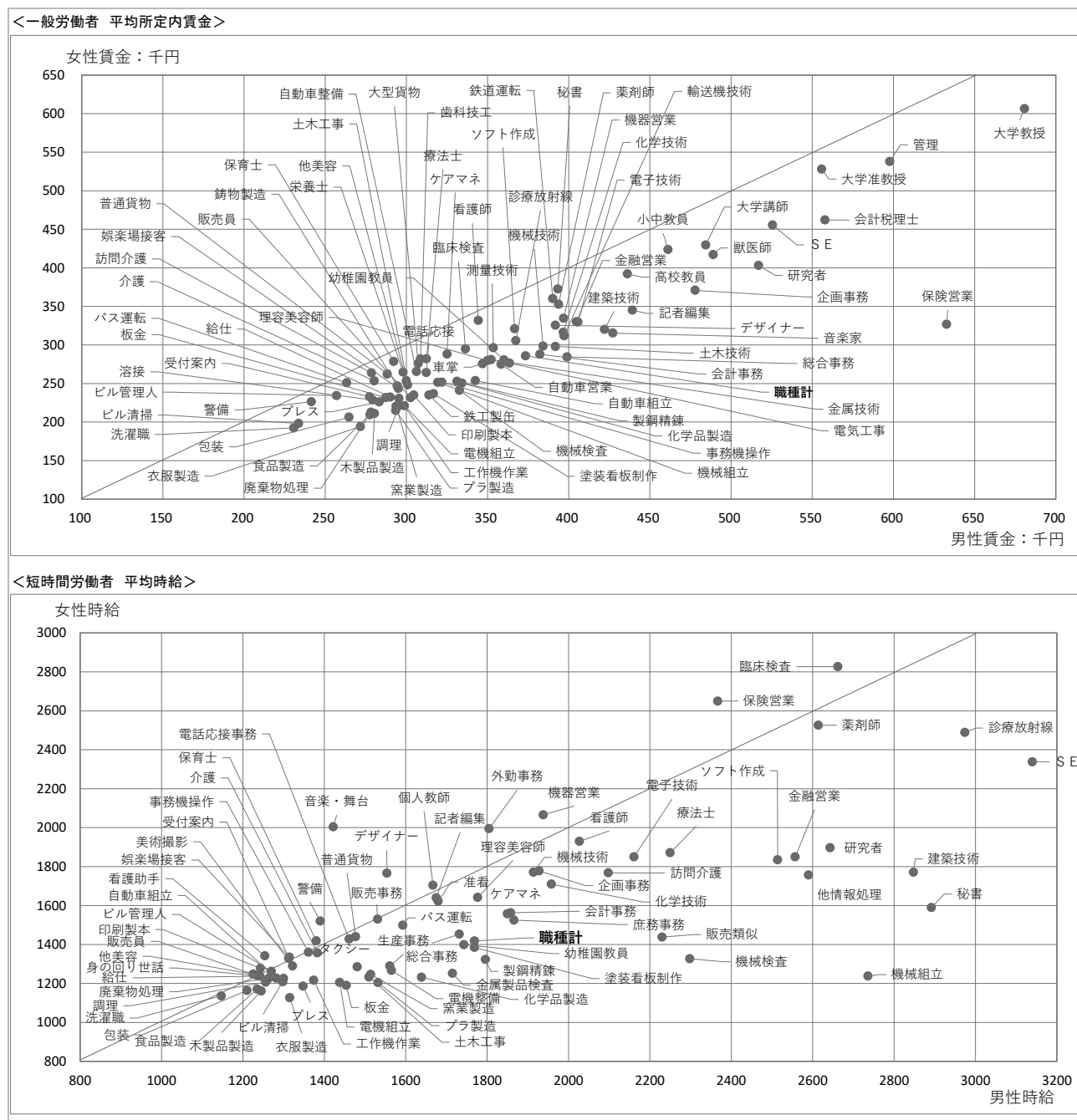
14-3 図 学歴別男女差の推移



15 職種別男女間の賃金比較

15 図は散布図による 2025 年男女間の賃金比較である。上段はフルタイム労働者（所定内賃金・単位千円）、下段は短時間労働者（所定労働時間内の時間あたり賃金）についてであり、ともにヨコ軸は男性賃金、タテ軸は女性賃金である。ナナメ線は男女同額ラインで、そのラインよりも上位に位置すれば女性賃金が男性賃金を上回り、下位に位置すれば男性賃金が上回ることを示す。85 職種をプロットしているが、一般労働者のうちナナメ線より上位は皆無である。短時間労働者ではデザイナー、臨床検査、保険営業、娯楽場接客、保育士、個人教師、受付案内、大学講師、美容師以外の美容など 17 職種で女性賃金が男性を上回っている（大学講師は女性 5851 円、男性 5663 円で枠外）。一般労働者の職種計では男性 373 千円、女性 286 千円で差は 23.4%、短時間労働者の職種計では男性 1769 円、女性 1418 円で差は 19.8%である。

15 図 2025 年の職種別男女平均賃金比較散布図



16 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

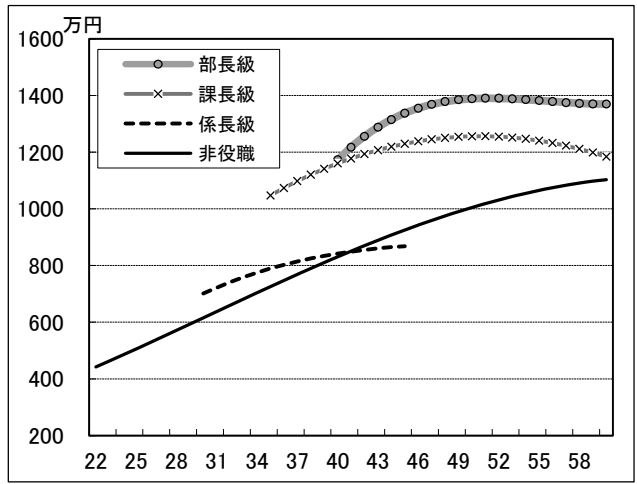
16-1 図では産業計について、役職ごとの年間賃金（一時金、時間外手当を含む）カーブを示している（1000人以上規模男性大学院卒を含む大卒者）。部長級と課長級のピークは50歳前後であり、50歳時点での水準は、非役職者1005万円、課長級1256万円、部長級1389万円である。

16-2 図では1985年以降40年間のパーシェ式で算出した非役職者と管理職の賃金差を示している。非役職者を100とした管理職賃金指数は、2000年以降上昇傾向となり、2000年時点では課長級125.6、部長級135.9だったものが、2023年は課長級143.4、部長級171.1に達したが、2024年以降横這いである。

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16-3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、一時金と時間外手当まで含めた生涯賃金を計算してみると、①3億2097万円、②3億7637万円、③3億9451万円で、指数比は100対117.3対122.9となる。15-4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26.1%に対し、女性では8.0%である。

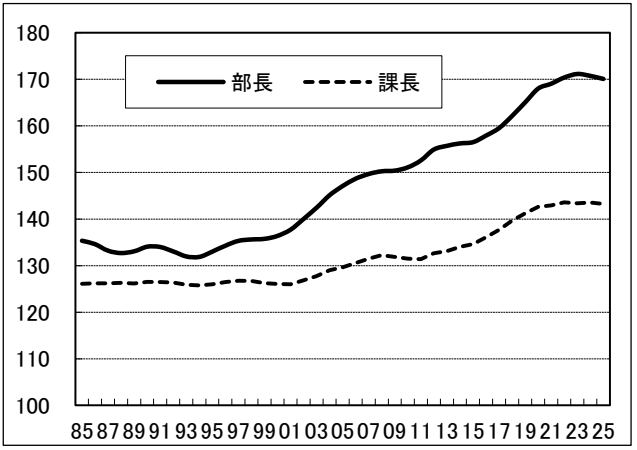
16-1 図 2025年の役職別標準者年間賃金カーブ

<産業計1000人以上規模・男性大卒者>



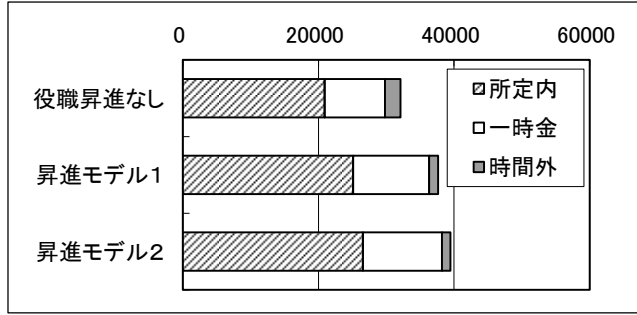
16-2 図 役職間賃金差の推移

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



16-3 図 男性大卒者の昇進モデル別生涯賃金

<2025年産業計1000人以上規模>

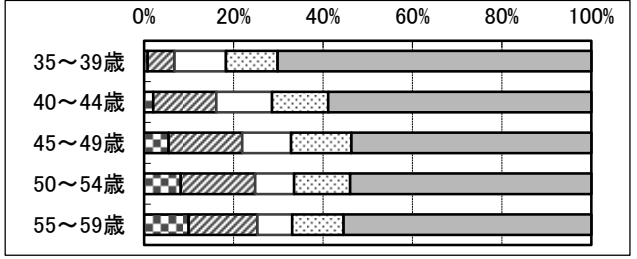


	単位: 万円			比較
	所定内	一時金	時間外	指数
役職昇進なし	20,920	8,876	2,301	32,097
昇進モデル1	25,115	11,220	1,302	37,637
昇進モデル2	26,551	11,654	1,246	39,451

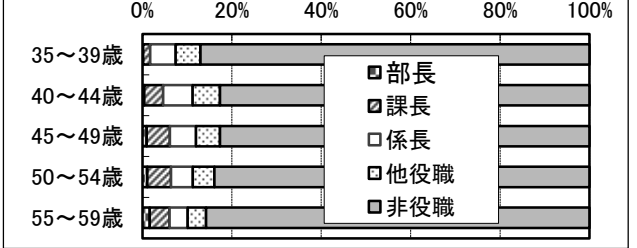
「昇進モデル1」は、30歳係長、40歳課長昇進
「昇進モデル2」は、30歳係長、40歳課長、50歳部長昇進

16-4 図 年齢階層別役職者比率

<産業計1000人以上規模・男性>



<女性>



17 一時金の現状と推移

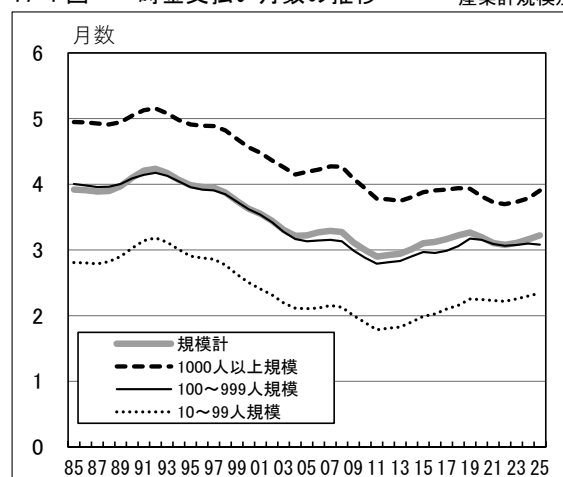
賃金センサスで集計されている一時金金額は「調査前年の1年間に支払われた賞与・一時金金額」である。例えば2025年の一時金支払月数は産業計規模計で3.2ヶ月であるが、これは「2024年1年間の一時金総額÷2025年6月の所定内賃金」の算式で求めた値である。また勤続ゼロ年者は前年一時金額がほとんどゼロ円なので、年齢60歳未満勤続1年以上の者に限定して計算を行っている。

17-1図では企業規模別の支払い月数推移図を示している。ピークはバブル経済最末期の1992年（支払いは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年以降はほぼ横ばい傾向である。規模別の折れ線は平行線をたどっていることが注目される。

17-2図は2015年と2025年の支払い月数散布図である。座標(1,1)と(6,6)を結ぶ斜線は両年の同月数ラインで、これより上に位置すれば、2025年支払い月数の方が2015年を上回っていることを示し、下に位置すれば2015年を下回っていることを示す。上回る産業数と下回る産業数は相半ばしているが、2015年の月数が2ヵ月未満だった9産業のうち、道路旅客を除く8産業（職別工事、廃棄物処理、娯楽、衣服小売、宿泊、道路貨物、飲食店、電気）が斜線より上に位置しており、放送、情報制作、広告、印刷のマスコミ関連が月数を減らしていることが注目される。

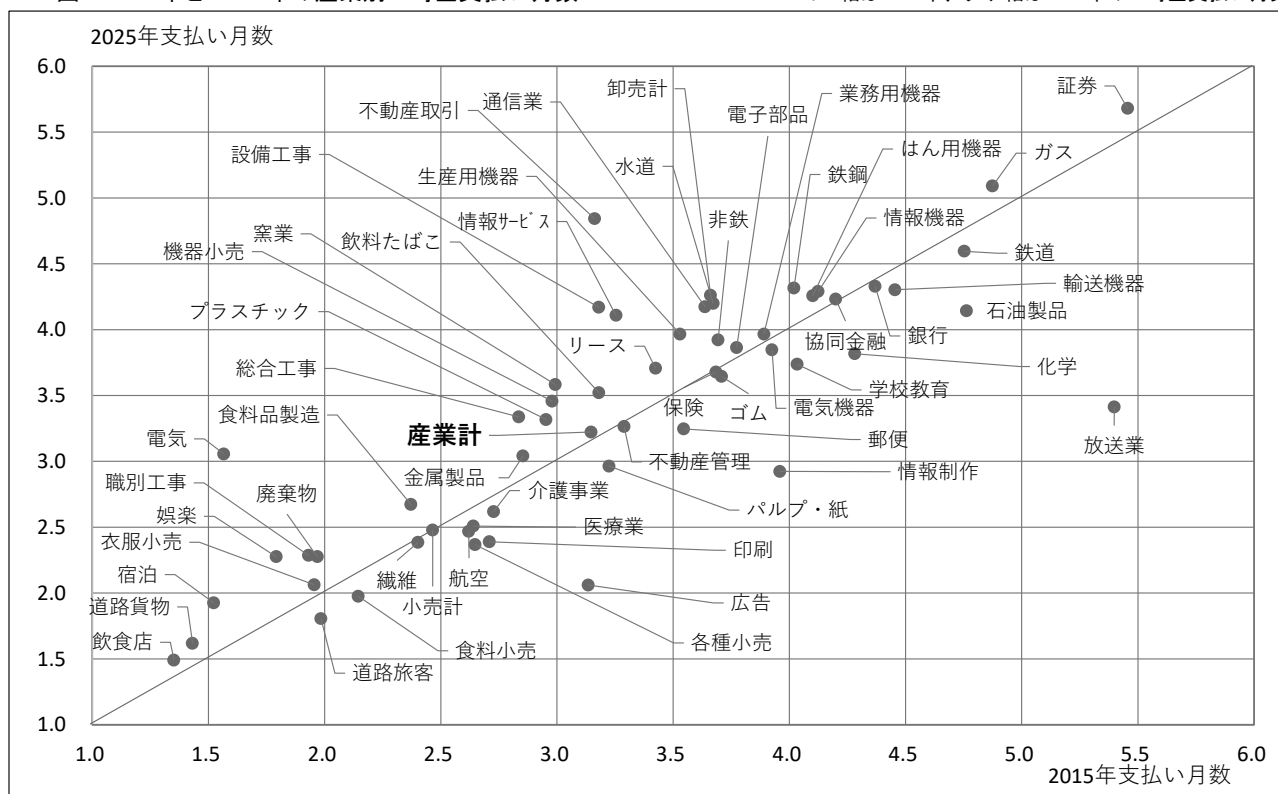
17-1図 一時金支払い月数の推移

産業計規模別



17-2図 2015年と2025年の産業別一時金支払い月数

ヨコ軸は2015年、タテ軸は2025年の一時金支払い月数

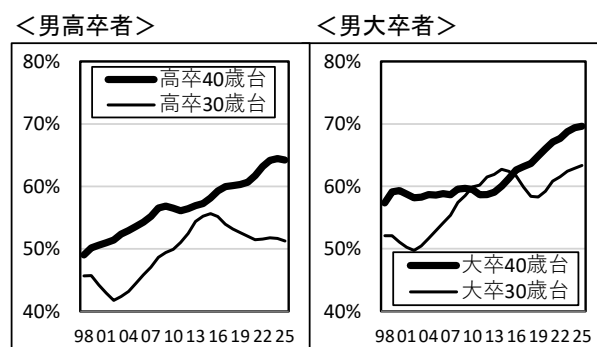


18 中途採用者の構成比と賃金

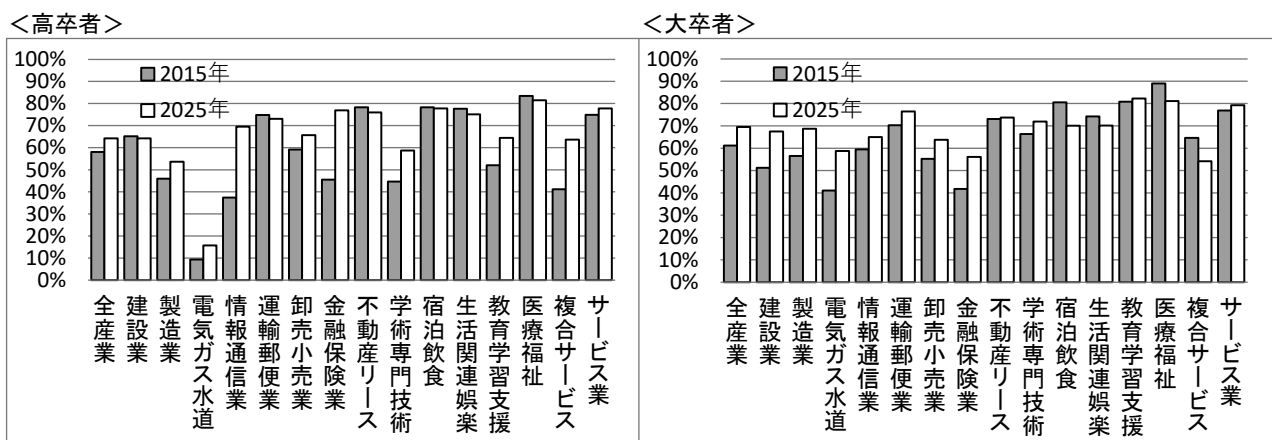
近年、男性の40歳台を中心に中途採用者が増大する傾向が続いている。18-1図はそれを示したものであり、40歳台中途採用者比率は、高卒者では1990年代から一貫した増大傾向であり、大卒者は2013年頃から増大傾向となっている。30歳台では高卒大卒ともに2003年から2015年までの期間が増大期である。なお中途採用者比率は、賃金センサスの5歳5年キザミ集計表から30歳台は勤続10年未満、40歳台は勤続20年未満を「中途採用者」とし、それぞれの年齢階層人員全体に占める比率を「中途採用者比率」としている。

男性40歳台について、18-2図では中途採用者人員比率、18-3図では中途採用者賃金比率（勤続20年未満賃金÷勤続20年以上賃金）を産業大分類別に2015年と2025年の対比を行っている。2025年の中途採用者人員比率（白のタテ棒）を産業別に見ていくと、大卒者では医療・福祉と教育で大きく80%以上であり、金融保険と電気ガスで小さく60%未満である。2015年との比較では、建設、製造、電気ガス、通信、運輸、卸小売、金融保険の主要産業でいずれも増大している。賃金比率をみると、大卒者高卒者ともに建設、製造、電気ガス、情報、卸小売、宿泊飲食で2025年の方が高くなっている。

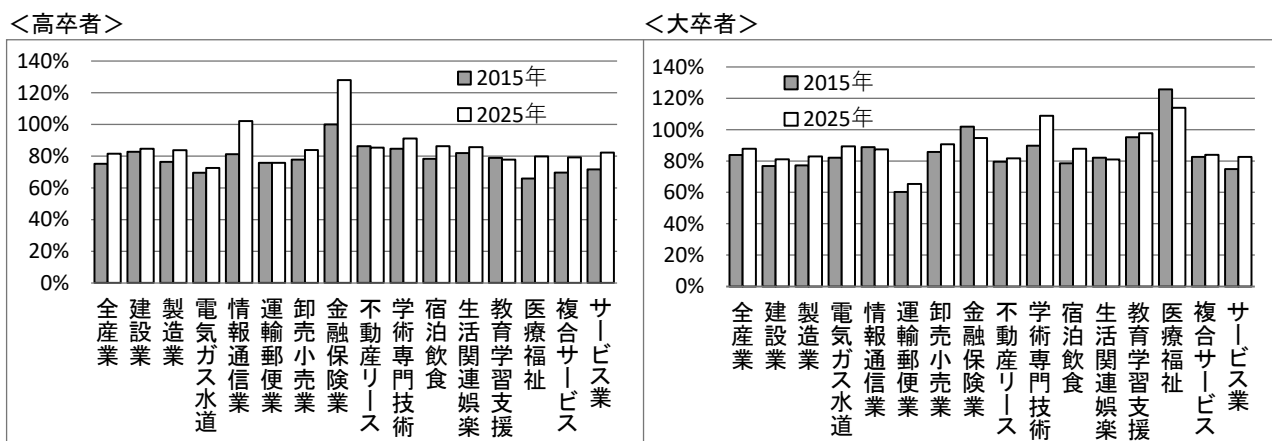
18-1図 中途採用者人員比率の推移



18-2図 男性40歳台の中途採用者人員比率



18-3図 男性40歳台の中途採用者賃金比率



19 シニア労働者の増大と雇用形態区分

60 歳以上シニア労働者は増大傾向を続けている。19-1 図ではシニア層 5 歳キザミの年齢階層別に労働力率（就業者と完全失業者の合計÷人口）推移を追っているが、2005 年頃から男性では 60 歳台 2 階層、女性では 55 歳以上 70 歳未満の 3 階層でそれまでの横ばい傾向が上向きに転じている。その背景として、2004 年高齢者雇用安定法で 65 歳までの雇用安定措置導入が義務化されたことや年金支給開始年齢の引上げが始まったことが考えられる。70 歳以上層は男性 20%前後、女性は 10%前後で横ばい傾向であるが、2019 年頃から若干の上昇傾向である。

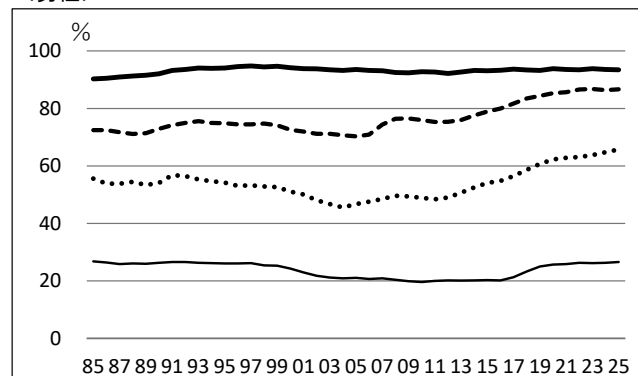
19-2 図では 55 歳以上 4 階層就業者の雇用形態別構成比を、2015 年と 2025 年について示している。左側の男性では正社員比率が 60 歳台 2 階層で増大し、短時間比率が減少していることが指摘できる。契約社員等（正確には正社員以外のフルタイム労働者）も考え合わせれば、60 歳台でフルタイム労働者の比率が増大したということである。右図の女性では、男性との比較では、55-59 歳層も含めて正社員比率が低くなっているが、それでも 2025 年の正社員比率は 64 歳までの 2 階層で 2015 年よりも高くなっている。しかし 65 歳以上の 2 階層では、10 年前の 2015 年と雇用形態別比率に大きな変化は見られない。

60 歳以降の男女別雇用形態別の時間あたり賃金については、20 節グラフを参照願いたい。男女の正社員と契約社員等は 60 歳未満より大きく水準を下げているが、60 歳以上の階層では賃金の男女比、雇用形態差が小さくなっている傾向を見いだすことができる。例えば正社員の男女差は 40-44 歳では 18.2 ポイントに対し 65-69 歳では 12.7 ポイント、正社員と契約社員等の差は男性 40-44 歳では 37.1 ポイントに対し 65-69 歳では 18.3 ポイントである。

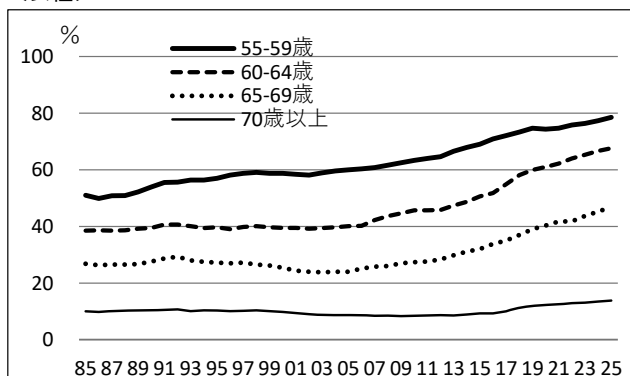
19-1 図 シニア層労働力率の推移

資料出所:「労働力調査」

<男性>



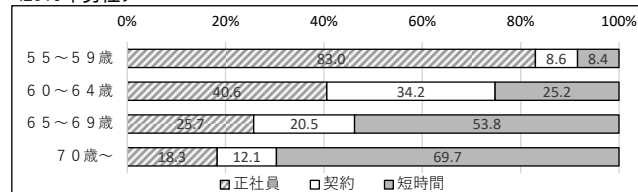
<女性>



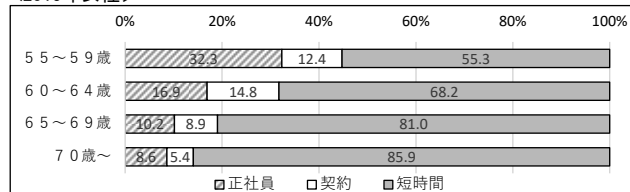
19-2 図 シニア労働者の雇用形態区分 2015 年と 2025 年

単位: %

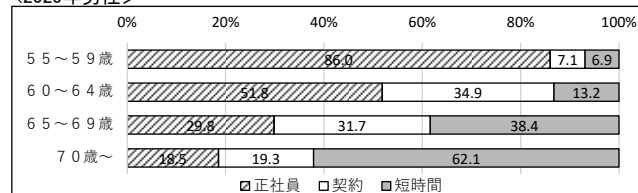
<2015年男性>



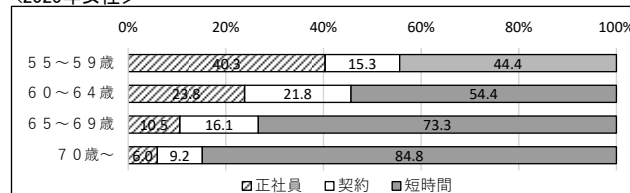
<2015年女性>



<2025年男性>



<2025年女性>



20 年齢階層別の雇用形態別構成と賃金カーブ

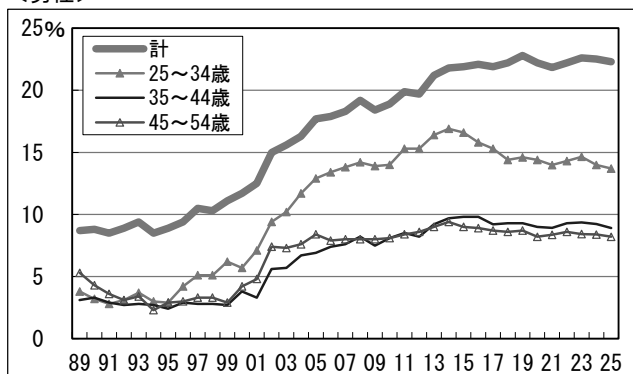
20-1 図は労働力調査から男女別年齢階層別に非正規労働者比率（派遣労働者、契約社員等、短時間労働者の合算値）の推移をみたグラフである。目盛りが男女異なるので注意が必要である。注目すべきは男女とも2013 年までカーブは右上がり、非正規労働者比率が上昇してきたものが、2014 年以降、女性は急速な右下がり、男性は横ばいないし緩やかな右下がり転じていることである。1990 年台後半以降の「雇用多様化」の動きが止まったということができそうである。

20-2 図は男女の雇用形態別の時間賃金カーブを 2025 年と 2015 年について描いたものである。医療と教育の短時間労働者時給は含んでいない。全体的には 10 年間の上昇率でみる限り、男性より女性、正社員より非正規社員の方が大きくなっている。35-39 歳層を例にとって上昇率を見ていくと、正社員の上昇率は男性 15.6%に対して女性は 18.7%で女性が 3.1 ポイント上回る。女性の非正規社員上昇率は、派遣 16.0%で正社員より低い、契約社員等は 19.4%で正社員を 0.7 ポイント上回り、短時間労働者は 38.0%で、正社員のほぼ 2 倍の上昇率である。

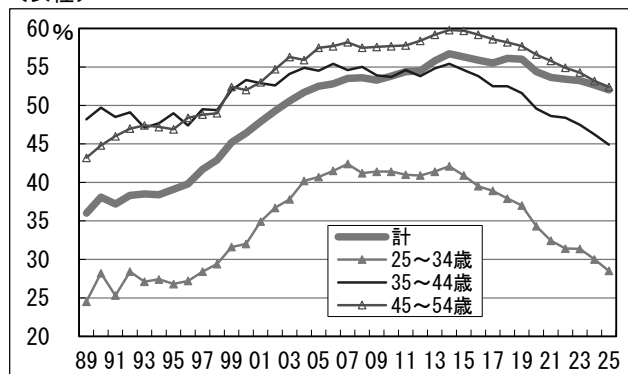
20-1 図 年齢階層別の非正規比率の推移

総務省「労働力調査」から作成

<男性>

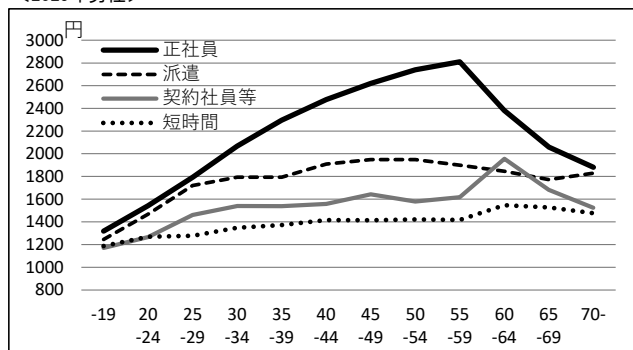


<女性>

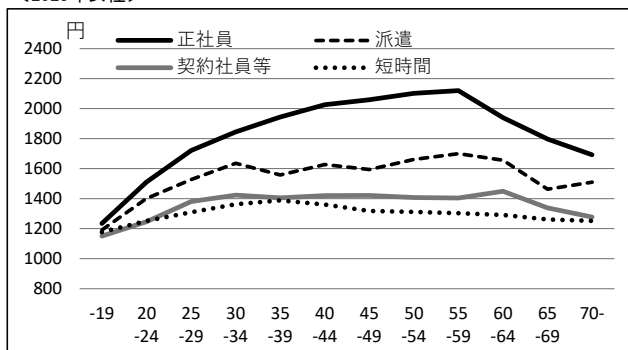


20-2 図 雇用形態別の時間賃金カーブ

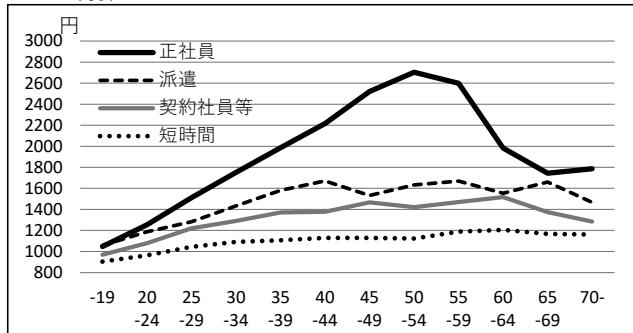
<2025年男性>



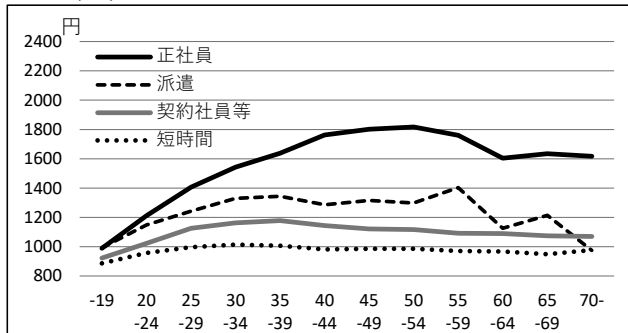
<2025年女性>



<2015年男性>



<2015年女性>



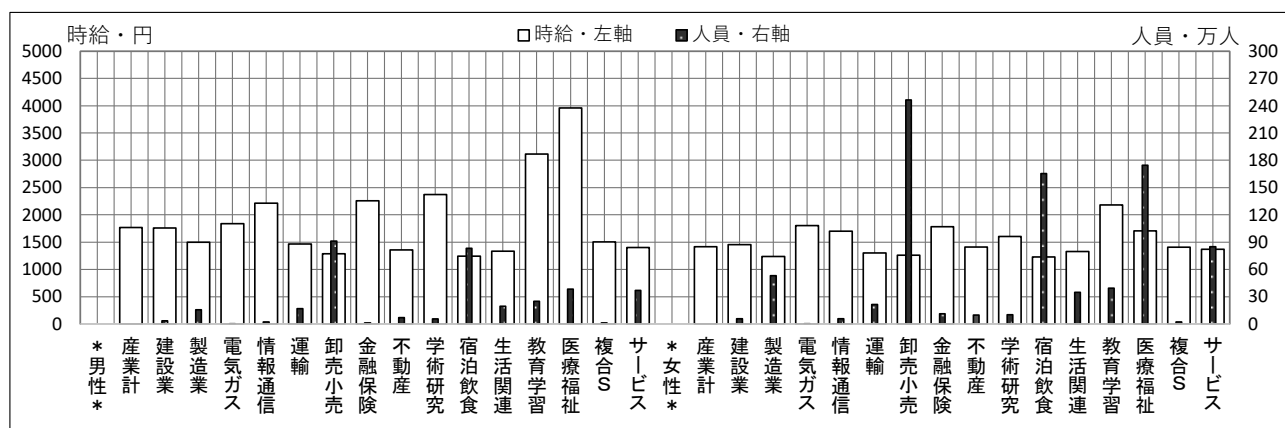
21 短時間労働者の賃金

21-1 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 349 万人、女性産業計は 866 万人である。150 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、男性では情報通信、金融保険、学術研究、教育、医療福祉の 5 産業、女性では教育のみである。

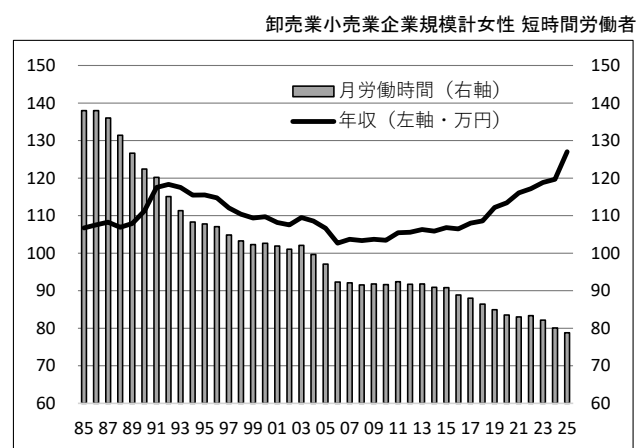
21-2 図では女性卸売小売業短時間労働者の年間賃金と月間所定内実労働時間の推移をみている。21-3 図で示すように 2015 年以降時給は上昇傾向をたどるが、月間労働時間（1 日労働時間×労働日数）が 2014 年以降減少傾向となったため、年間賃金（時給×月間労働時間×12+一時金）は時給上昇率ほどには上昇していない。その原因の一つはいわゆる「年収の壁」の存在と考えられる。

21-3 図では最低賃金加重平均値と地域別の時給推移（女性卸売小売業短時間労働者、全国平均と東北地方、東京神奈川愛知大阪の 4 都府県平均）を示している。右目盛タテ棒は、一般高卒女性 35 歳標準労働者時間賃金を 100 とした全国平均時給の比較指数である。この図からはつぎの 3 点を読み取ることができる。第一に、近年最も大きく上昇しているのは最低賃金であること。東北の水準と比べると、2005 年には 150 円以上の差があったものが、2025 年にはわずか 5 円の差である。第二に、タテ棒の右上がり傾向が示すように一般労働者と短時間労働者の時間あたり賃金の差が縮小傾向にあること。90 年代には 33 前後の指数だったが 2025 年には 48 前後にまで上昇している。第三に、短時間労働者時給の地域差はほぼ一定であり、縮小の傾向は見られない。4 都府県時給を 100 とした東北地方時給の比較指数は、計測可能な 2003 年以降 2025 年に至るまで一貫して 83 前後である。

21-1 図 短時間労働者 性別産業別の平均時給と人員

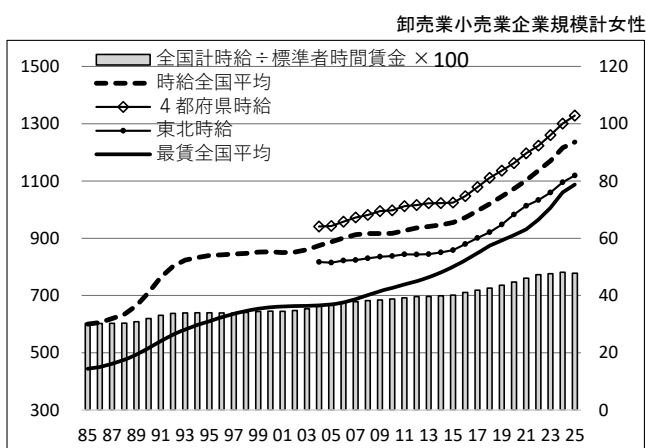


21-2 図 年間賃金と月実労働時間推移



年収は「時給×1日労働時間×1ヶ月実労働日数×12+年間賞与」

21-3 図 地域別時給と最低賃金の推移

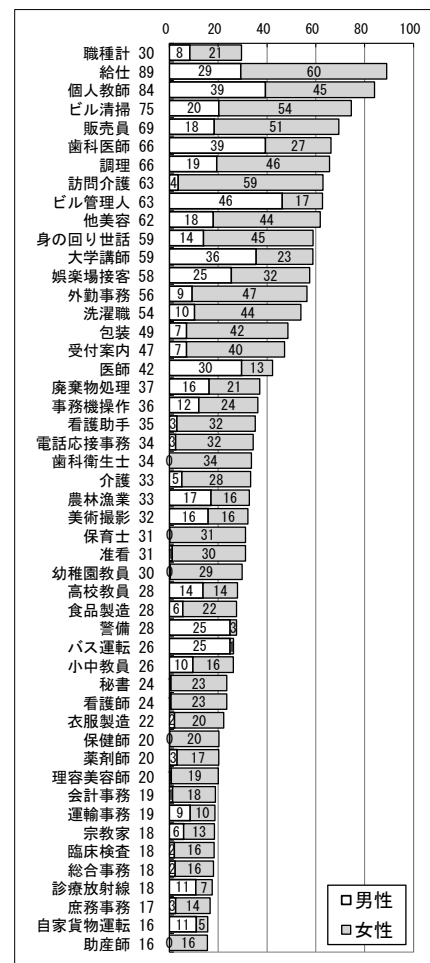


22 職種別短時間労働者比率と男女時給比較

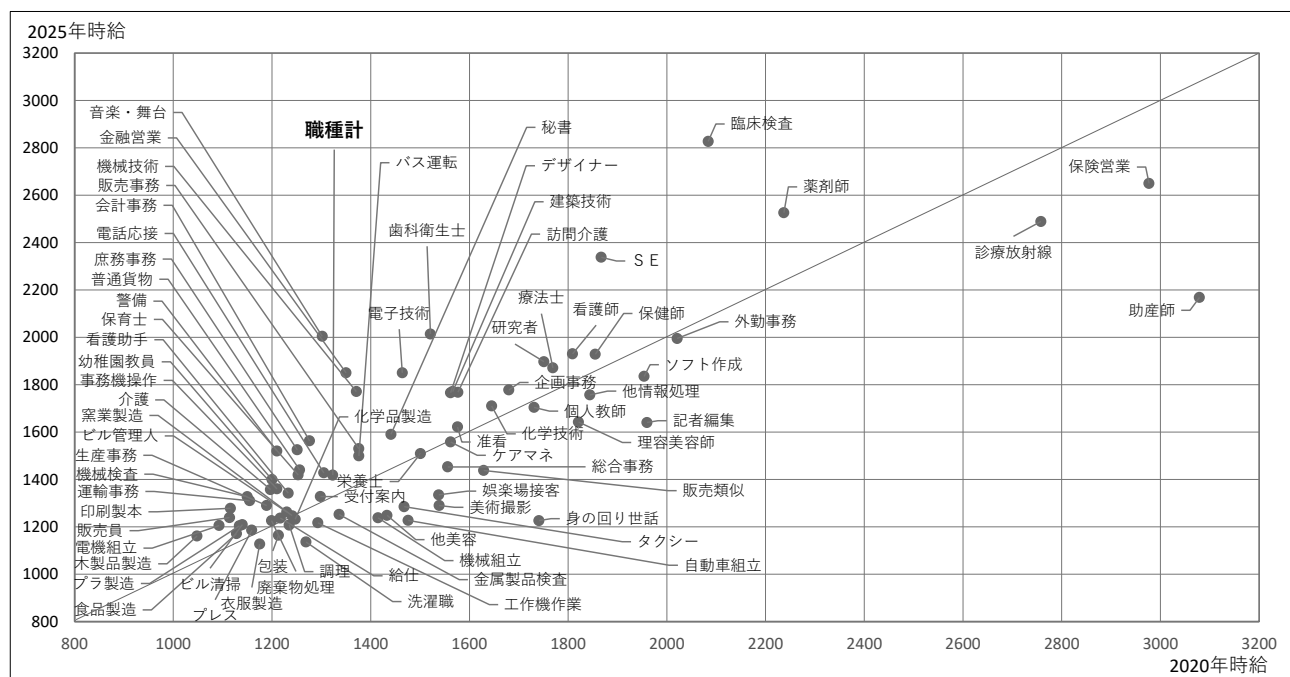
22-1 図は短時間労働者比率の職種別順位表である。賃金センサスでは10人以上規模企業の一般労働者、短時間労働者とも144職種について集計が行われているが、図では短時間労働者比率が15%以上の47職種について比率が大きい順に並び替えている。短時間労働者比率は「短時間労働者数÷（一般労働者数＋短時間労働者数）」の算式で計算している。図の2列目に「給仕」の右側に「89-29-60」の三つの数字が並んでいるが、「給仕」職種の89%が短時間労働者、うち29%が男性、60%が女性という意味である。職種計の短時間比率は29.8%、うち8.5%が男性、21.1%が女性である。短時間比率が50%を超えているのは、給仕、個人教師、ビル清掃、販売員、歯科医師、調理、訪問介護、ビル管理人、美容師以外の美容職、身の回り世話、大学講師、娯楽場接客、外勤事務、洗濯職の14職種である。

22-2 図は女性短時間労働者の2025年と2020年の時給比較図である。タテ軸は2025年時給、ヨコ軸は5年前2020年の時給である。本レポートのテーマにあわせて10年前2015年時給との比較を行いたいところだが、賃金センサスの職種別集計が現行の方式で行われるようになったのは2020年以降なので、継続性のある2020年との比較としている。ナナメ線より上方にあれば2025年時給が2020年より高いことを意味する。表示した74職種のうち49職種が水準を上昇させているが、調理、娯楽場接客、包装、衣服製造、洗濯職、ケアマネ、ソフト作成、記者編集など25職種が水準を下げている。職種計では1323円から1418円に7.2%の上昇である。

22-1 図 職種別短時間労働者比率



22-2 図 女性短時間労働者時給 2020年と2025年の対比



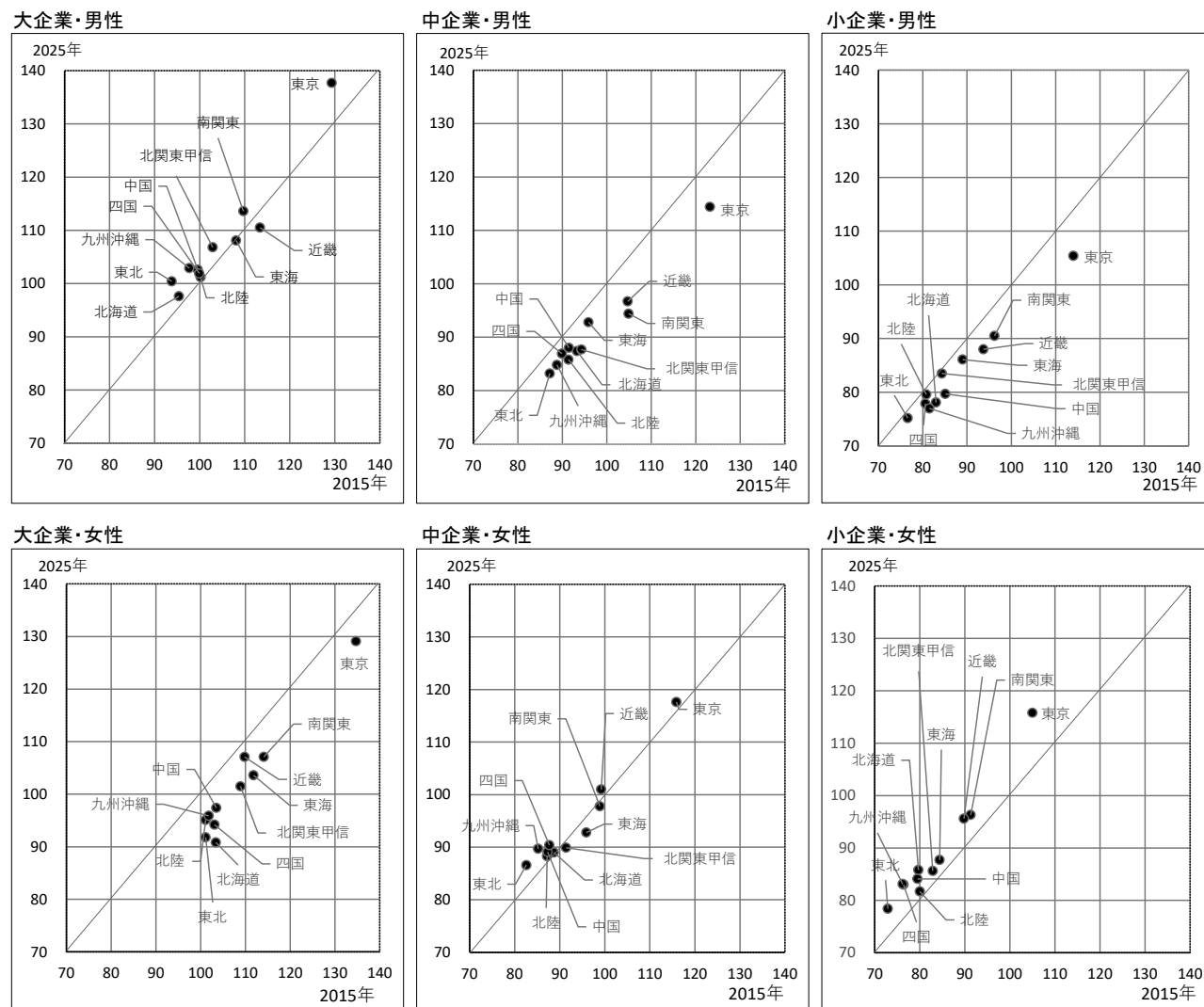
23 地域ブロック別の賃金ポジション

この節では地域差の動向を男女別、企業規模別に見ていく。とりあげるのは産業計のフルタイム労働者で、北海道、東北、北関東甲信（茨城、栃木、群馬、山梨、長野）、南関東（埼玉、千葉、神奈川）、東京、北陸（新潟、富山、石川、福井）、東海（静岡、愛知、岐阜、三重）、近畿、中国、四国、九州・沖縄の11地域である。

上段は男性、下段は女性でそれぞれ大企業（1000人以上規模）、中企業（100-999人規模）、小企業（10-99人規模）の六つの散布図を作成している。プロットしているドットは男女それぞれの全国計産業計規模計を100とするパーシェ式で計算した相対的ポジションを示す水準指数である。ヨコ位置は2015年、タテ位置は2025年の指数であり、座標（70,70）と（140,140）を結ぶ斜線を引いているが、ドットがこの線上にあれば両年のポジションは同じ、斜線より上方にあれば10年間にポジションが上昇、斜線より下にあれば下降したことを示す。「下降」とはとっても絶対的水準の下降ではない。絶対的水準は男女、規模を問わずすべての地域が上昇している。

上段男性からみていくと、大企業は近畿を除くほとんどの地域が斜線より上方にあってポジションを上昇（とくに東京が大きく上昇）させているのに対し、中企業では東京を含む全地域がポジションを下げている。小企業も全体的に下降であるが、下降幅は中規模より小さい。女性に目を転じると、「大企業で全体的に下降、小企業で全体的に上昇」という傾向であり、男性とは正反対の傾向であることが注目される。

23 図 地域ブロックの2015年と2025年の水準ポジション



連合・賃金レポート2026 <サマリー版>

■発行日	2026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

