

連合・賃金レポート

2024

サマリー版

2024年10月

RENGO WAGE REPORT



日本労働組合総連合会

「連合・賃金レポート2024 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 2024 年 3 月 27 日に公表した「令和 5 年賃金構造基本統計調査」（2023 年 6 月分の賃金等を調査）を分析したものです。これまで賃金水準がピークであった 1997 年以降の動きに着目してきましたが、本年のレポートでは、賃金水準が底を打った 2013 年以降の 10 年間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。2024 春季生活闘争では 33 年ぶりの 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」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「2025 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 2024<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。

2024 年 10 月
連合 総合政策推進局長
仁平 章

< 目 次 >

Ⅰ 2013年からの10年間

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 平均賃金比較と個別賃金比較

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 賃上げ額と個別賃金水準の上昇

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 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

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 「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「定昇込み賃上げ額」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33カ国のなかで日本は24位、イタリアやポーランドと同レベルです。

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

製造業主要業種では、1997年水準まで回復していません。

10 産業別の賃金ポジション推移

2013年以降、道路貨物や食料品製造、宿泊などがポジション上昇しています。

11 標準者賃金カーブの推移

若年層の水準が上昇し、40歳以上では横ばい・下降の傾向です。

12 2013年と2023年の賃金分散

女性賃金は全体的に上昇、男性では低賃金層が上昇、高賃金層は停滞の傾向です。

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2億7100万円、女性2億2500万円です。

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

男性の大卒－高卒間生涯賃金差は2013年以降縮小傾向です。

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差次第です。

18 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

非役職者と課長との賃金差は2015年以降、拡大傾向です。

19 中途採用者の構成比と賃金

男性の40歳台中途採用者は2014年以降増大傾向です。

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 雇用形態別の構成比と賃金カーブ

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この十年間に年収11%増、労働時間11%減です。

23 都道府県別賃金

2013年以降、東京と愛知のポジションは低下、東北は緩やかな上昇傾向です。

※ 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。一般労働者については集計対象を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。

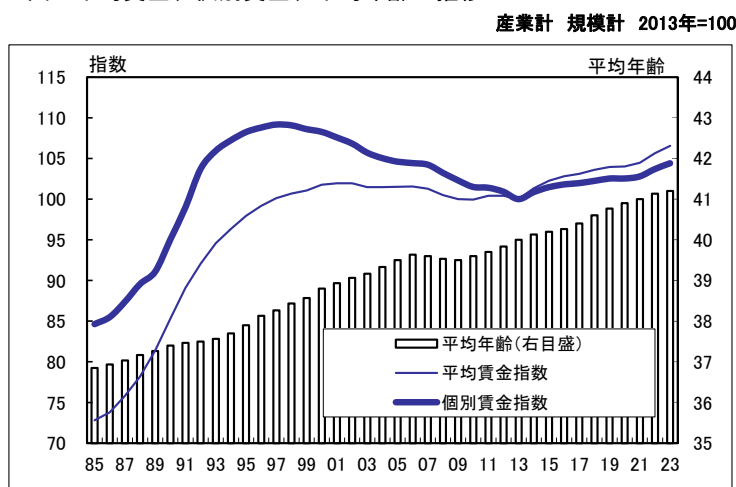
※ 本冊子図表の基礎数値は、「2024 賃金レポート付属表」として、連合HPで公開している。あわせて参照願いたい。

1 2013年からの10年間

本年の賃金レポートサマリー版の一番のテーマは、2013年から2023年まで10年間の賃金構造と賃金水準の変化である。まずこの時期の賃金水準推移をみておこう。1図は1985年以降38年間の賃金水準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。

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、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のため「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。個別賃金の低下幅は9.4ポイントである。2014年以降賃金は反転上昇し、2023年までの10年間の上昇幅は個別賃金5.4ポイント、平均賃金は7.5ポイントである。二つの賃金指数が異なった動きをしているのは、次節で詳しく説明するが、高齢化による高賃金層の増大によって平均の賃金コストが増大したことによる。

1図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移



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 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、この時期以降、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、この10年間、若年層の上昇が顕著である。(11節)
- ③ 2013年と2023年の年齢別賃金分散を対比すると、女性は低水準者、高水準者ともに上昇、男性は低水準者は上昇だが高水準者は停滞している。男性については賃金の上下差が縮小したということである。
- ④ 男性大卒者（大学院卒を含む）と高卒者の賃金差は2013年まで拡大傾向にあったが、2014年以降は縮小傾向である。(16節)
- ⑤ 被役職者と部長級との賃金差は2003年頃から開いていったが、2014年から課長級賃金が急上昇し始め、非役職者との賃金差が開いていった。(18節)
- ⑥ 40歳台男性大卒者の中途採用者比率は2015年から増え始めている。また中途採用者の対標準労働者賃金比率は、従来は有効求人倍率に左右されてきたが、2015年以降は有効求人倍率に関係なく高くなる傾向である。(19節)
- ⑦ 60歳以上の賃金は、2017年以降急速に上昇している。(20節)
- ⑧ 都道府県別の賃金ポジションでは、2013年まで上昇を続けてきた東京が横ばい・低下に転じ、最低地域だった東北が徐々にポジションを上昇させている。(23節)

2 平均賃金比較と個別賃金比較

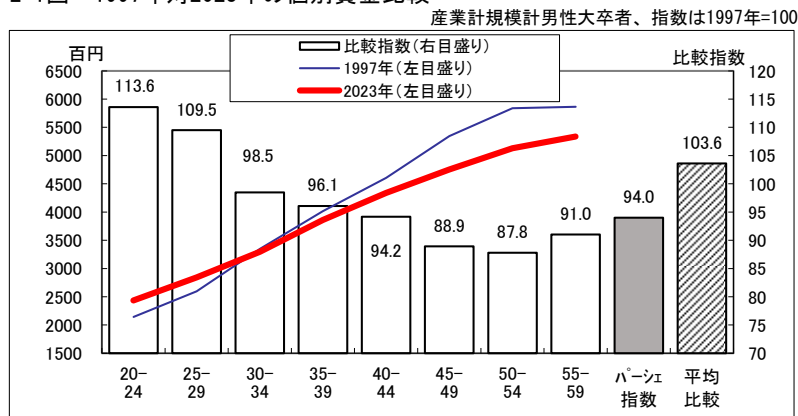
前節では、「平均賃金は横ばい、個別賃金は下降」など二つが異なった傾向を示す現象が多く見られ、その原因は高年齢化など労働力構成の変化であることを指摘した。このことをもう少し深く考えてみることにしよう。

検討素材としたのは男性大卒者（大学院卒業者を含む）の年齢階層別の所定内賃金と人員構成である。2-1図は、日本の個別賃金水準がもっとも高かった1997年と26年後の2023年の比較である。2本の折れ線は両年の年齢階層別の賃金カーブであり、2023年水準（太線）が1997年水準を上回っているのは20歳台の2階層のみで、30-34歳はほぼ同水準、35歳以上の5階層ではすべて1997年水準を下回る傾向となっている。各階層のタテ棒は1997年水準を100とした2023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。45-54歳の2階層では10ポイント以上の差となっている。

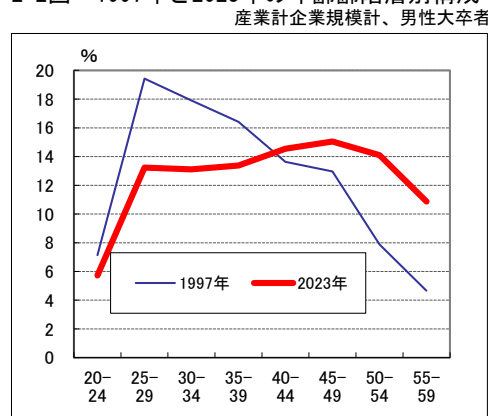
タテ棒の右端2本は個別賃金比較の総合値であるパーシェ指数と平均値比較指数である。パーシェ指数は94.0であり、年齢階層ごとの比較結果からすると納得的な数字である。しかし平均値比較は103.6で、逆に2023年の方が3.6ポイント高い結果となっている。平均賃金比較と個別賃金比較ではなぜ真逆の結果となるのか。それは2-2図で示す年齢階層別人員構成の変化で説明できる。両年の年齢階層別人員比を示したグラフであるが、1997年の若年者中心の構成が、40-54歳ピークの構成に変わっている。賃金が高い中高年層の増大が平均値を押し上げ、個別賃金比較とは異なった計算結果となっているのである。

2-3、2-4図は2023年と10年前2013年の比較である（2013年=100）。年齢階層別比較で2023年の方が低位なのは45-54歳の2階層にとどまり、パーシェ指数は101.8。人員ピークが35-39歳から45-49歳に移動したため、平均値指数は104.2。つまり賃金総額は4.2%増大したのに、個別賃金の上昇は1.8%の上昇にとどまったということである。

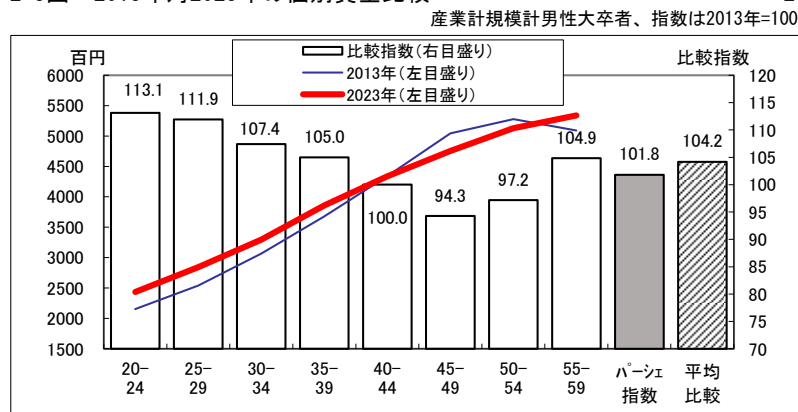
2-1図 1997年対2023年の個別賃金比較



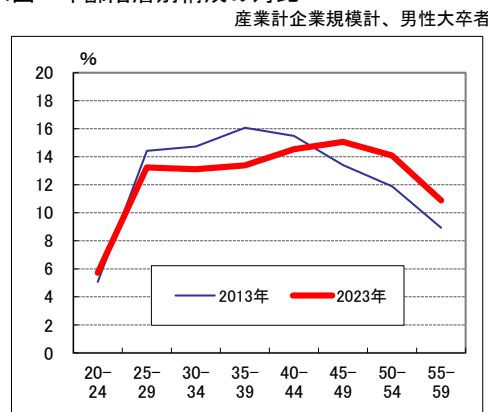
2-2図 1997年と2023年の年齢階層別構成



2-3図 2013年対2023年の個別賃金比較



2-4図 年齢階層別構成の対比



3 賃上げと個別賃金水準

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？

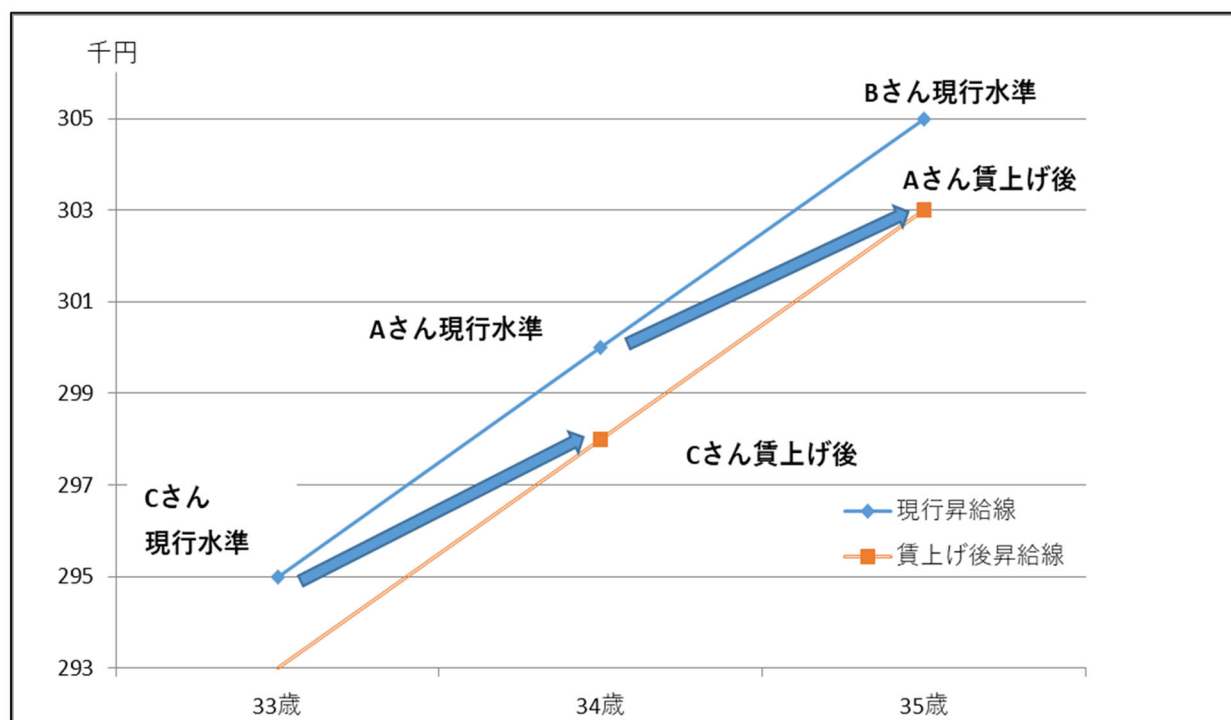
3図で説明しよう。Aさんは34歳勤続16年で、賃金は30万円。BさんはAさんの1年先輩で35歳、賃金は30万5000円。CさんはAさんの1年後輩で33歳、賃金は29万5000円である。3人の年齢と賃金を図にプロットして結んでみると、「現行昇給線」と記した直線となり、この企業の「1年・1歳間差額」は5000円ということになる。3月の賃上げ交渉が「定昇込み3000円引き上げ」で妥結したとしよう。それによって35歳になったAさんは30万3000円となり、34歳になったCさんは29万8000円となる。

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、定昇込み賃上げ額が「1年・1歳間差額」の5000円を上回った場合である。たとえば6000円の賃上げならば、Aさんの新賃金は30万6000円となり、Bさんの現行水準を1000円上回り、この企業の35歳個別賃金は前年比で1000円上昇したことになる。

日本全体の個別賃金水準がこの間横ばいな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。

3図 賃上げと個別賃金 図解



4 産業別の「1年・1歳間差額」と推移

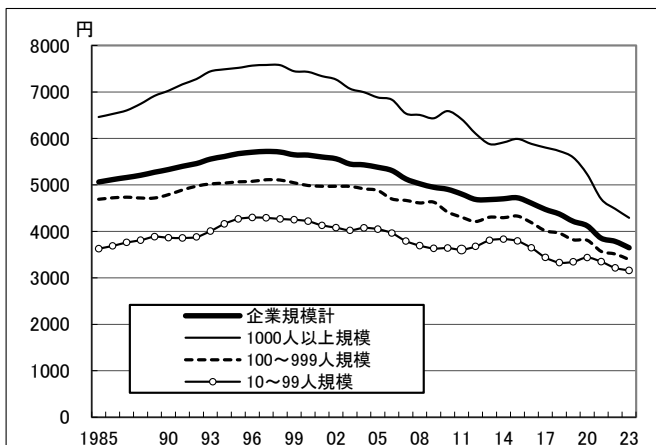
前節では、定昇込み賃上げ額が「1年・1歳間差額」を上回ったとき、個別賃金水準が上昇することを説明した。これについて「1年・1歳間差額」などと面倒なことを言わず、「定期昇給完全実施なら賃金水準維持、ベースアップがあれば賃金水準上昇なのではないか」という反論が予想される。この反論には賛成できない。なぜなら定期昇給のみで1歳1年先輩の前年賃金に追いついているかどうかまったく保証がないことによる。もし当該企業に公務員俸給表と同じような基本給表があるなら、定昇によって先輩賃金に追いつき、ベア分が個別賃金上昇分となる。しかし現実にはそのような企業は少なく（あったとしても年齢給部分のみ）、定昇額は1年・1歳間差額とは無関係に設定されていることがほとんどと思われる。

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『賃金レポート』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算出する方法である。この方法で2023年の「1年・1歳間差額」を産業別に計算した結果が4-1図であり、産業計規模計では3782円となる。つまり平均の定昇込み賃上げ額が3782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。

4-2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、とくに2013年以降各規模とも低下傾向をたどっていることが注目される。

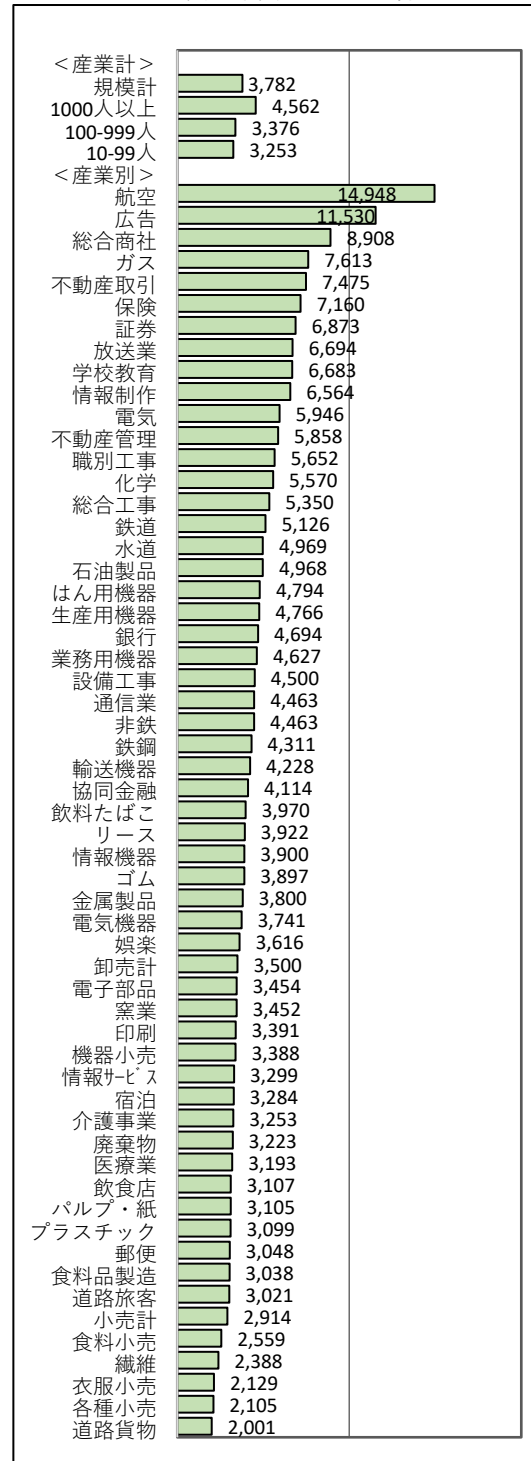
4-2図 1年・1歳間差額の推移

産業計



※産業別の間差額はレポート付属表の14-3表、間差額推移は14-2表参照。

4-1図 産業別の1歳・1年間差額
組合員基本賃金について算出 単位:円

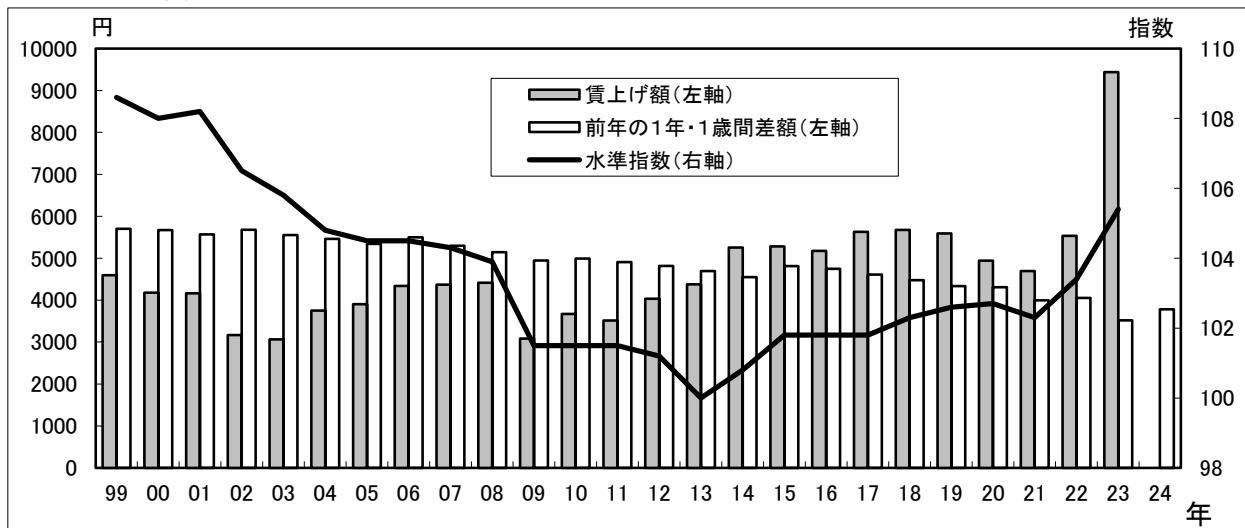


5 「1年・1歳間差額」と賃上げ額、個別賃金水準の推移

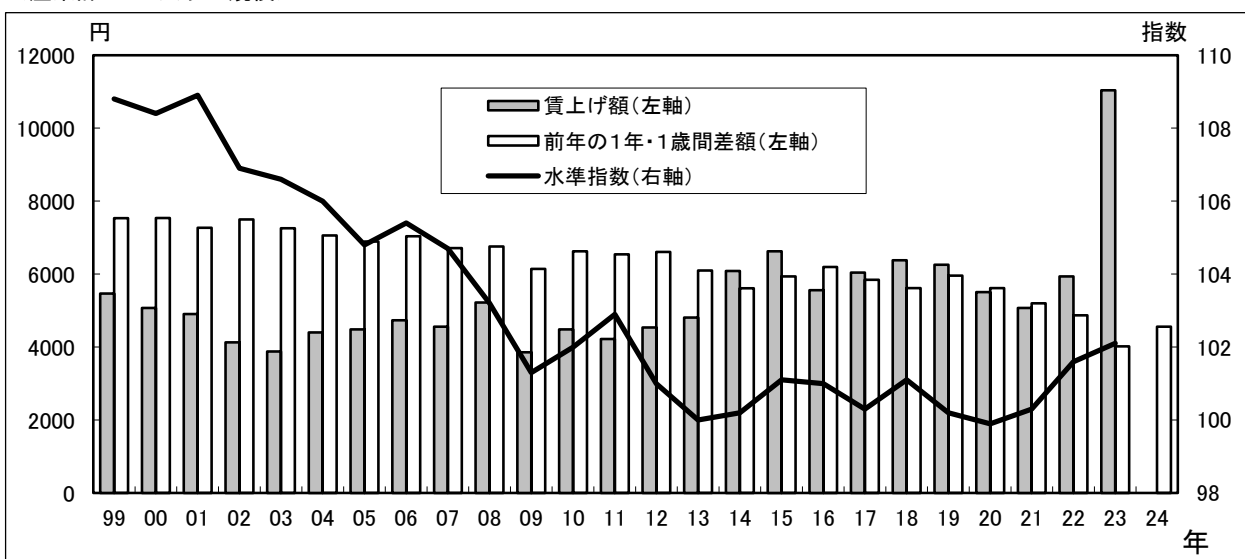
3 節と 4 節で「定昇込み賃上げ額」が「1 年・1 歳間差額」を上回れば個別賃金水準が上昇し、下回れば下降すると述べてきた。そのことを 24 年間のデータで確かめてみよう。上段図は産業計規模計について 1999 年以降の経過を示したグラフである。グレーのタテ棒は定昇込み賃上げ額（厚生労働省「賃金引上げ等に関する実態調査」）、白のタテ棒は前年の「1 年・1 歳間差額」である。2 本のタテ棒の背比べをしてみると、2013 年まで賃上げ額の方が低く、2014 年以降はグレーの賃上げ額の方が高くなっている。折れ線は個別賃金水準の推移（2013 年=100）であるが、2013 年までは右下がり、グレー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、2022 年は水準上昇となっている。

5 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>



※ 間差額はレポート付属表の 14-2 表、水準指数は 4-3 表参照。

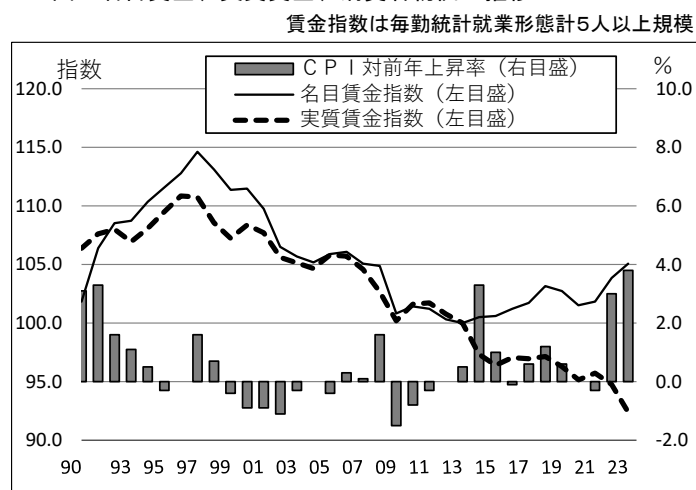
6 名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移

前節まで日本の賃金水準推移を追跡してきた。そこでテーマとしてきたの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」と呼ぶ）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。毎勤統計では基準の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。

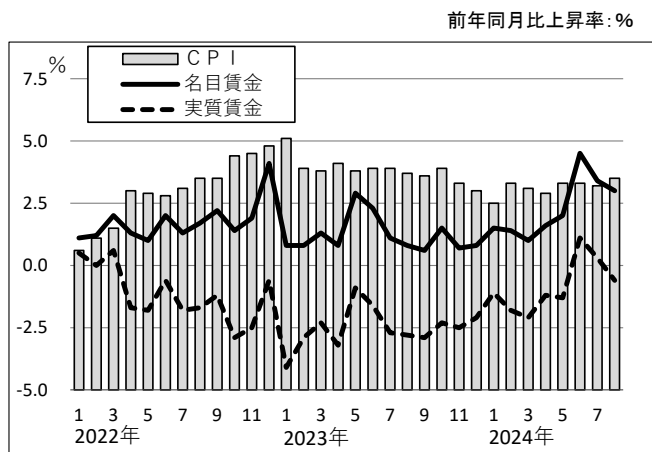
2014年以降名目賃金は緩やかな右上がりに転じるが、実質賃金は2014年以降も右下がりである。物価の対前年上昇率をみると、1995年以降2021年までに1%をこえる上昇があったのは、消費税が引き上げられた1997年と2014年、リーマンショックを契機とした世界的な物価上昇があった2008年の3年だけである。いずれも経済の好循環につながる物価上昇ではなかった。2022年以降はウクライナ侵攻と円安の影響が大きい。それが経済の好循環につながるかどうかは今後の問題である。6-2 図では2022年1月以降の1ヶ月単位の前年同月比の推移を見ている。実質賃金の対前年同月比は2022年4月から2年以上にわたってマイナスの数値が続き、2024年6月と7月は一時金の上昇が作用して前年比プラスとなったが、8月には再びマイナス0.6となっている。

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2013年以上の実質水準推移を求めたのが6-3 図である。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、10年間の変動幅は、毎勤統計マイナス7.6%に対し所定内賃金平均額はマイナス5.5%、個別賃金はマイナス7.3%である。

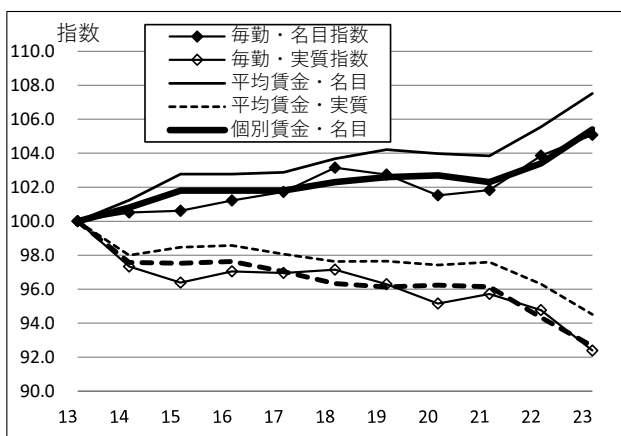
6-1 図 名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移



6-2 図 2022年1月以降の名目賃金、実質賃金、消費者物価の推移



6-3 図 名目賃金と実質賃金 毎勤と賃金センサスの対比



※ 消費者物価、名目賃金、実質賃金の推移はレポート付属表の5表参照。

7 賃金水準の国際比較

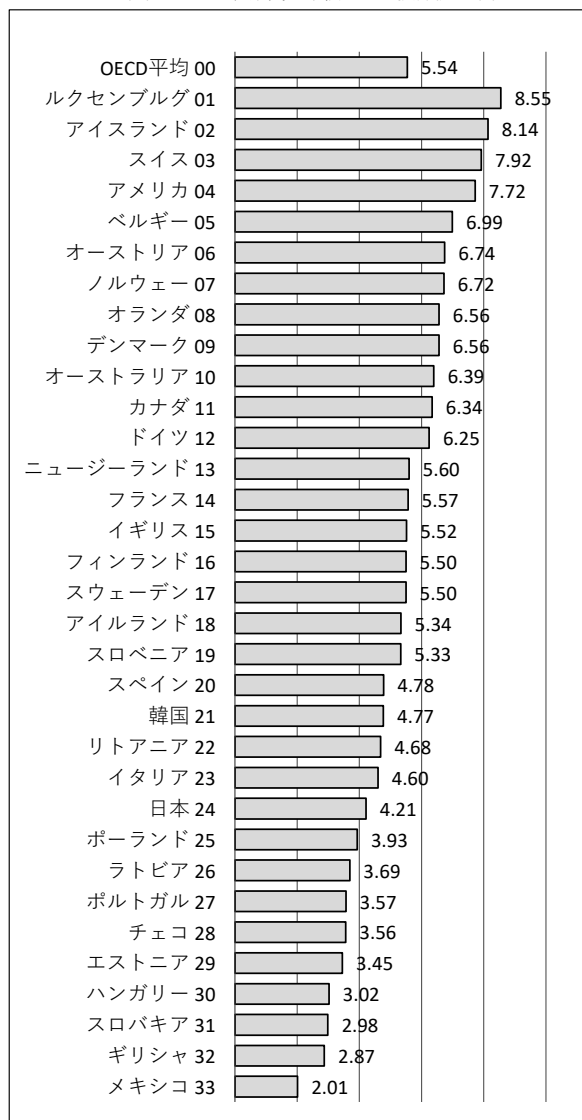
7-1 図はOECDが算出した加盟国の2023年平均年間賃金のランキング（米ドル建て購買力平価換算値）である。購買力平価とは各国賃金の購買力を比較するため考案された手法で、りんご1個が日本で100円、アメリカで1ドルならば、購買力平価は1ドル=100円となる。実際の計算方法は複雑で様々な手法で算出されているが、OECDによる算出値がもっとも広く利用されている。日本は4.21万ドルで33ヵ国中24位、イタリアより低位で、21位の韓国より5000ドル以上低い。

7-2 図は主要9ヵ国の1991年以降32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6番目だったが、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32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、2023年の指数は184.7、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。

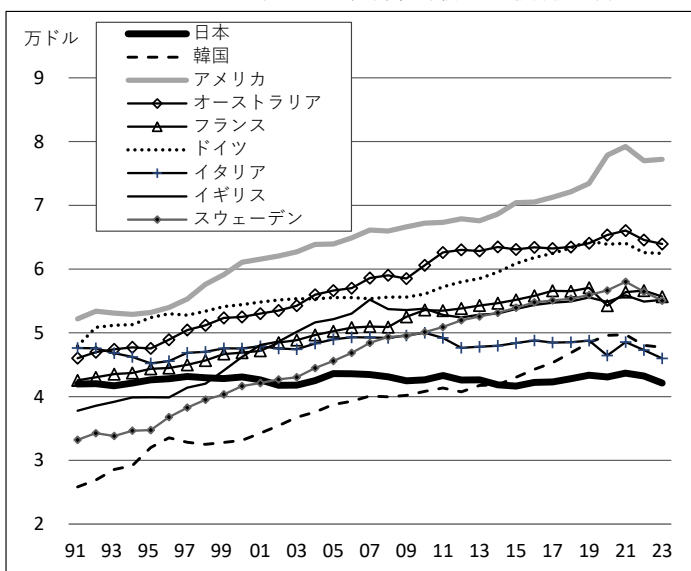
7-1 図 OECD加盟諸国の平均年間賃金ランキング

2023年米ドル建て、購買力平価による換算値 単位：万ドル



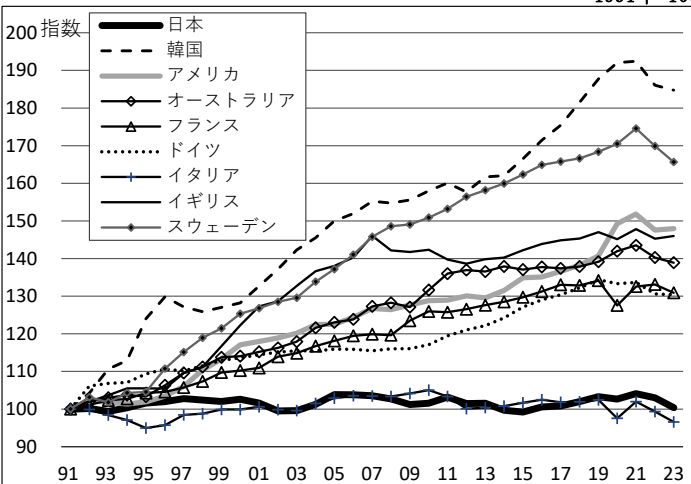
7-2 図 9ヵ国の購買力平価推移

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。8a から8d 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。賃金指数の二つはともに2013年を100としている。

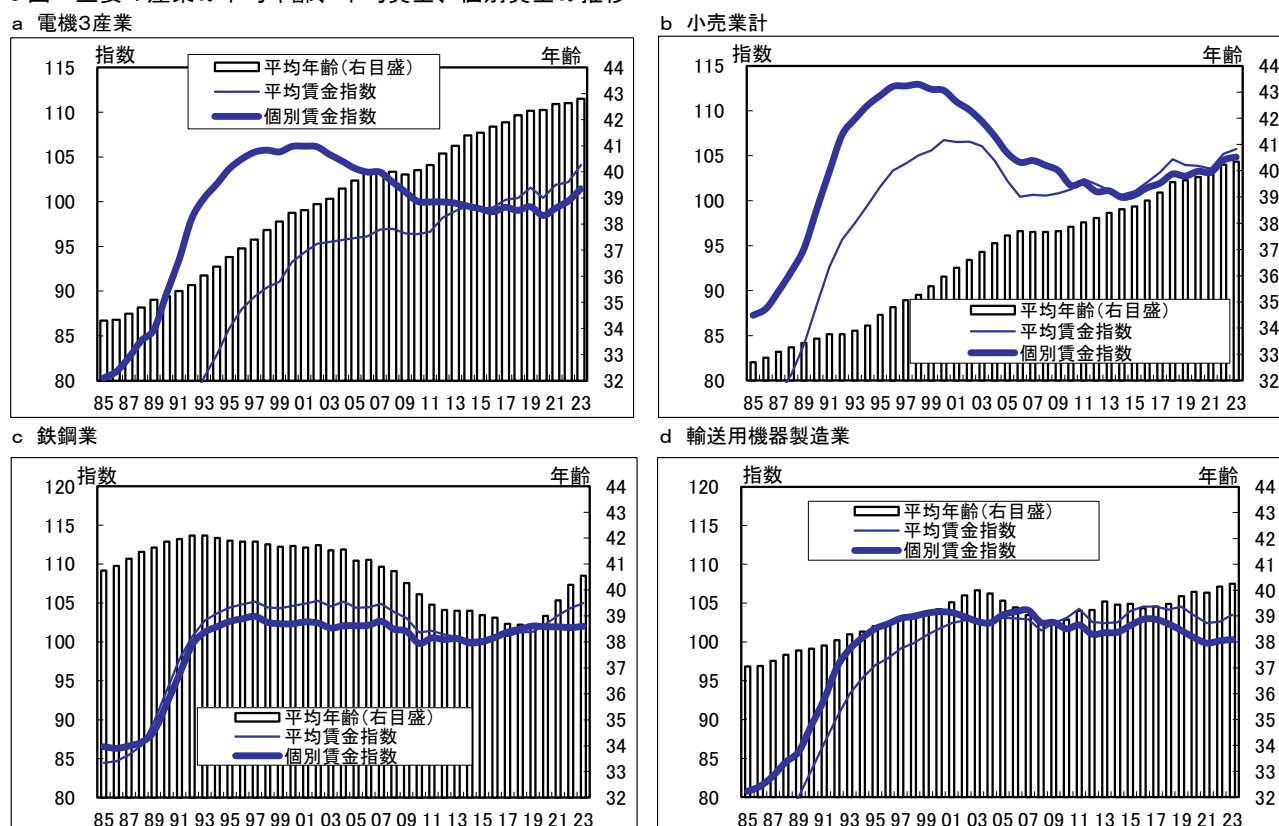
a 図電機3産業（電子部品、電気機器、情報通信機器を合算）の特徴は、2023年までの38年間、平均賃金と平均年齢が一貫して上昇を続けたことである（38年間の平均年齢上昇は産業計4.5歳、電機3産業8.4歳）。1997年から2013年までの賃金変動幅は、平均賃金プラス9.3ポイント、個別賃金マイナス6.4ポイント、つまり一人あたり賃金原資を9.3%増大させたにもかかわらず、個別賃金は6.4%下がったことになる。2013年以降は平均賃金4.2ポイントの上昇だが、個別賃金上昇は2.4ポイントにとどまる。

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年以降平均賃金が大きく下がっていることである。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、平均賃金、個別賃金ともにゆるやかに上昇傾向である。

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1.5歳低下、平均賃金は0.7ポイント減、個別賃金は0.1ポイント増である。つまり一人あたり原資を0.7%減らしながら個別賃金を0.1%増大させたのである。

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である。2023年は2019年に比べ平均年齢が1.2歳上昇し、平均賃金3.6ポイント、個別賃金1.1ポイントと、いずれも上昇に転じている。2024年以降もこの傾向が続くのか注視していきたい。

8図 主要4産業の平均年齢、平均賃金、個別賃金の推移



※ 産業別の推移はレポート付属表の4-3表(個別賃金)、4-2表(平均賃金)、1-7表(平均年齢)参照。

9 産業別の2013年までの水準下降と以後の水準上昇

第1節で述べたとおり日本の産業計個別賃金水準は1997年から2013年まで下降線をたどり、2014年以降上昇に転じている。この二つの期間の水準変化幅を産業別に散布図で示したのが9図である。1997-2013年の変化幅をヨコ軸で、2013年から2023年の変化幅をタテ軸に示している。右方に位置するほど1997-2013年の上昇率が大きく、上方に位置するほど2013-2023年の上昇率が大きいことを意味する。

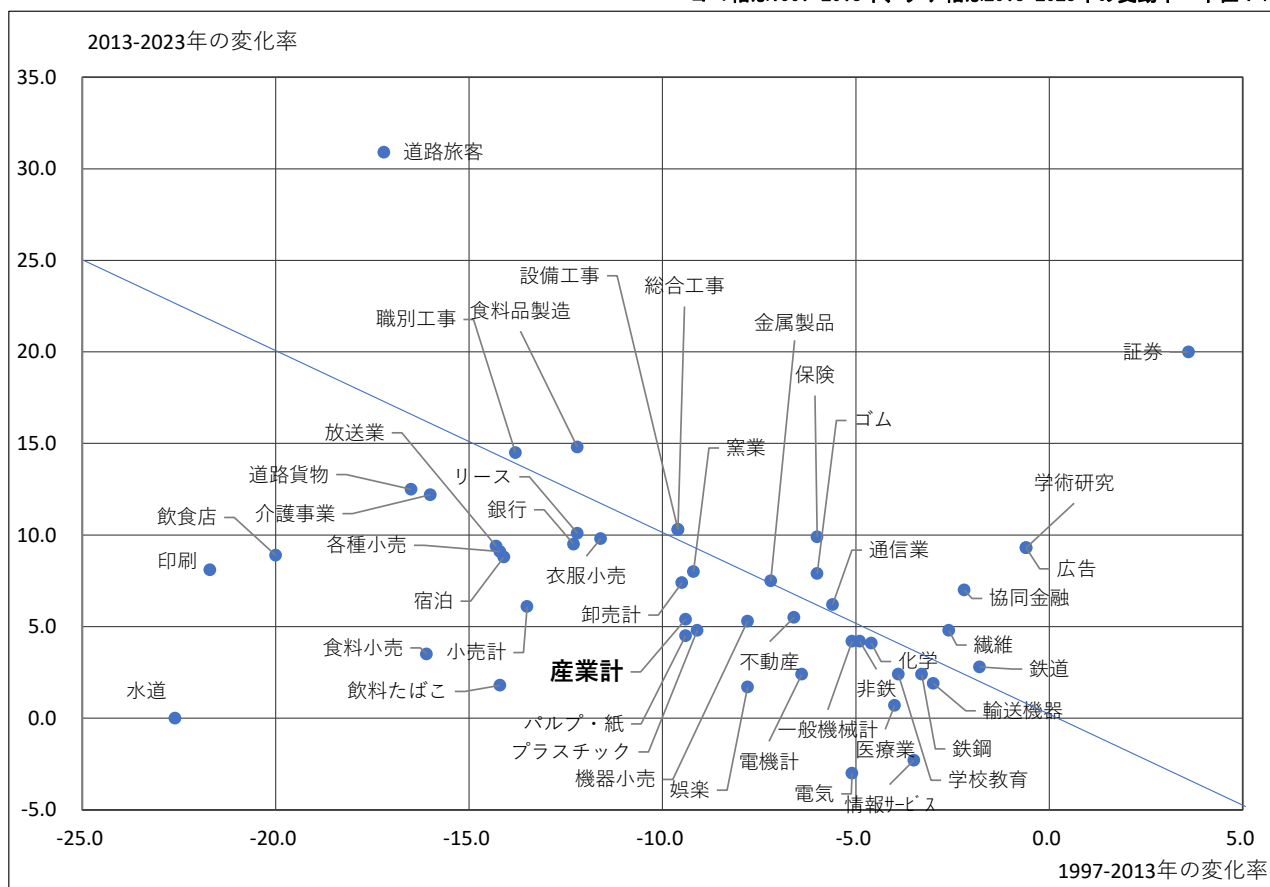
まずヨコ軸のゼロ目盛りに着目すると、これより右方に位置し、プラスの変化率を示したのは、図示した45産業のうち証券業のみであり、ほとんどの産業が1997-2013年に水準を下げたことになる。

タテ軸のゼロ目盛りに着目すると、これより下方に位置し2013年以降の10年間に水準を下げた産業は、電気業と情報サービスの2産業にとどまり、大半の産業で水準を上昇させている。

座標(-25,25)と(5,-5)を結ぶ斜線を引いているが、これより上方にあれば2013年以降の上昇幅が1997-2013年の下降幅を上回り、2023年水準が1997水準より高いことを示す。建設関連や道路旅客、食料品製造、保険、ゴム、通信、鉄道、繊維工業、協同金融、広告、学術研究、証券など15産業が該当する。斜線より低位にある産業は30産業であり、この30産業は、電気と情報サービスを除き、2013年以降水準を上昇させているものの、1997-2013年の下降幅には及ばず、1997年水準にまではとどいていないということになる。鉄鋼、電機、輸送機器、一般機械、非鉄、化学などの製造業主要業種はすべて斜線より下に位置しており、2023年水準は1997年水準より低水準ということになる。

9図 産業別の賃金変化率 2013年前後の対比図

ヨコ軸は1997-2013年、タテ軸は2013-2023年の変動率 単位：%



※ 産業別の変動率はレポート付属表 4-2 表(1997年=100)、4-3 表(2013年=100)参照。

10 産業別の賃金ポジション推移

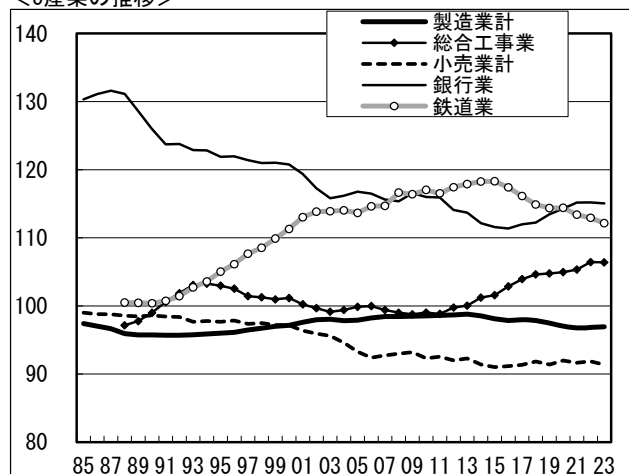
8 節と 9 節では基準とした 2013 年との比較で水準の上下動を計測するツールとしてパーシェ式を用いたが、本節では各年産業計水準を基準とした産業間の水準比較のツールとしてパーシェ式を用いる。10-1 図の折れ線が示すのは、絶対水準の上下動ではなく相対的なポジションの上下動である。

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。

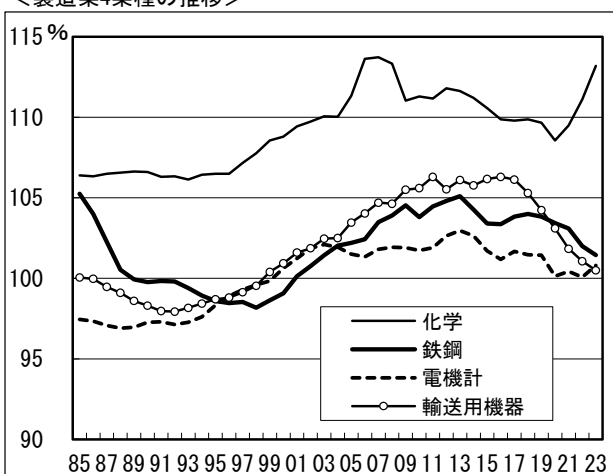
10-2 図はタテ軸に 2023 年、ヨコ軸に 2013 年のポジション（産業計=100）をプロットした散布図である。座標(70,70)と(150,150)を結ぶ直線を引いているが、この線より左上方ならば 10 年間にポジションが上昇、右下方に位置すればポジションが低下したことを意味する。道路運送や食料品製造、宿泊、介護など 2013 年のポジション 100 未満の産業の多くが上昇し、2013 年のポジション 100 以上の産業の多くが低下傾向にある。

10-1 図 産業別の所定内賃金ポジションの推移

<5産業の推移>

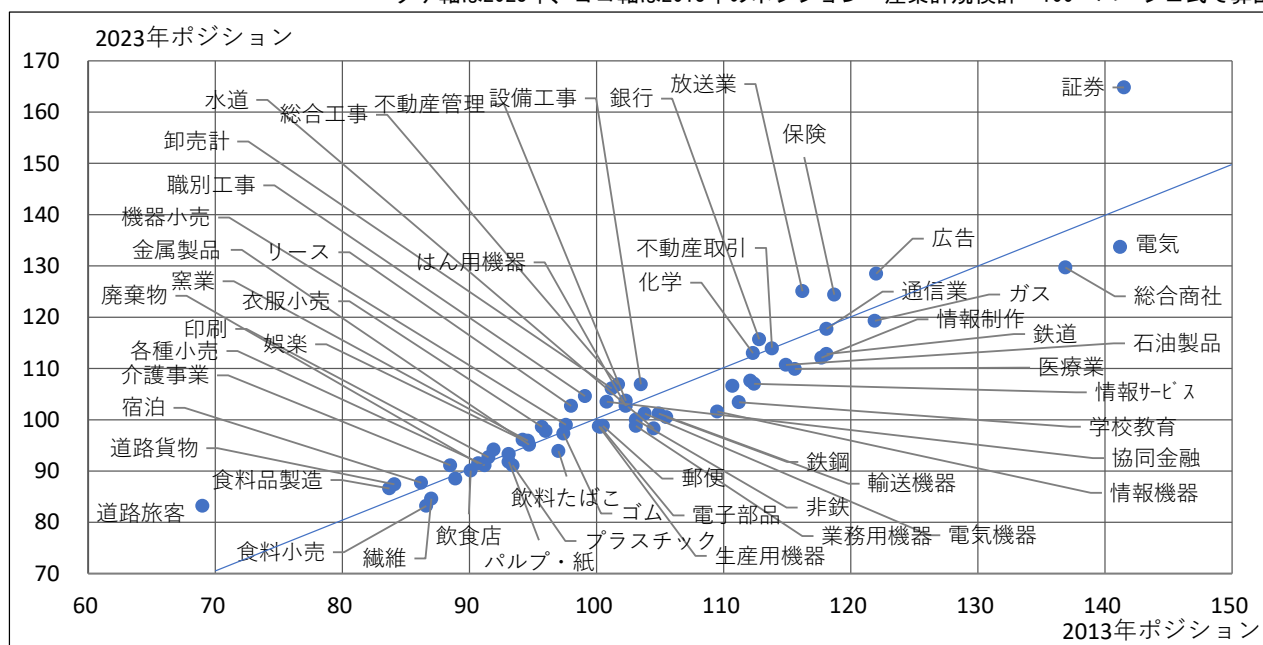


<製造業4種類の推移>



10-2 図 2013 年と 2023 年の産業別賃金ポジション

タテ軸は2023年、ヨコ軸は2013年のポジション 産業計規模計=100 パーシェ式で算出



※ 産業別のポジション推移はレポート付属表 2-1 表参照。

11 標準労働者賃金カーブの推移

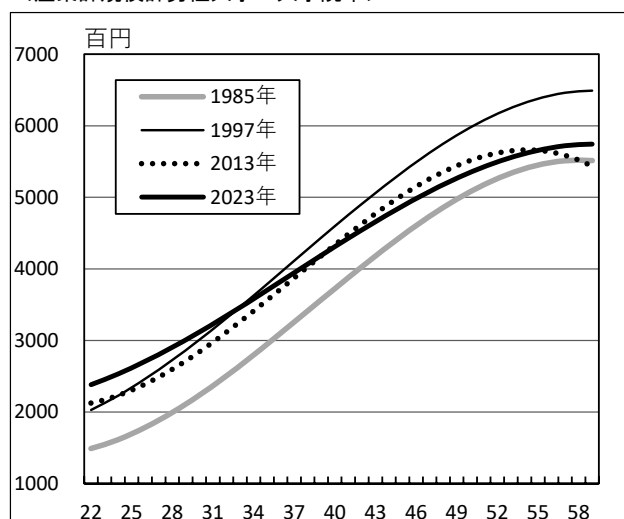
11 図は 1985 年、1997 年、2013 年、2023 年の標準労働者所定内賃金カーブの推移を追ったグラフである。産業計規模計の男女大卒者（大学院卒を含む）と高卒者について図示している。

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 2023 年まで 10 年間は、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いる。

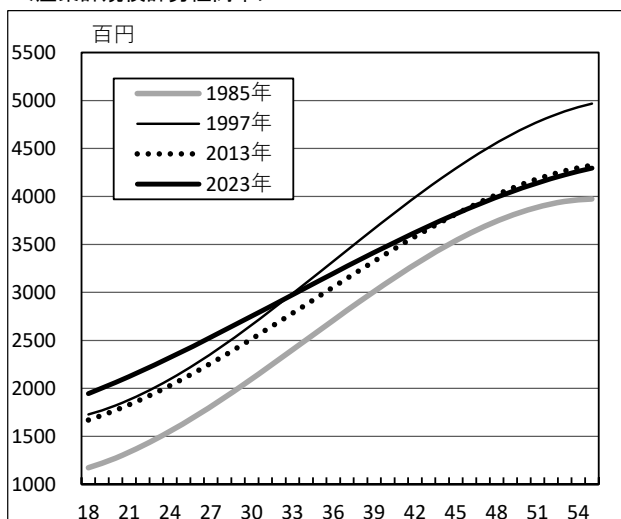
下段は女性の大卒者と高卒者である。留意しなければならないのは 1985 年と 1997 年の大卒者で、2023 年では全女性労働者に占める大卒者は 32.3% であるが、1985 年時点では 4.4%、1997 年でも 9.1% であった。とくに高年齢者では構成比は小さく、1997 年の 50 歳台では男性とほぼ同水準となっているが、それは限られたエリート層の賃金水準が反映したものと考えられる。2013 年以降の 10 年間に着目すると、男性と同じく 40 歳までの年齢では上昇、それ以上の年齢では同水準あるいは若干の下降という傾向となっている。

11 図 標準労働者所定内賃金カーブの推移

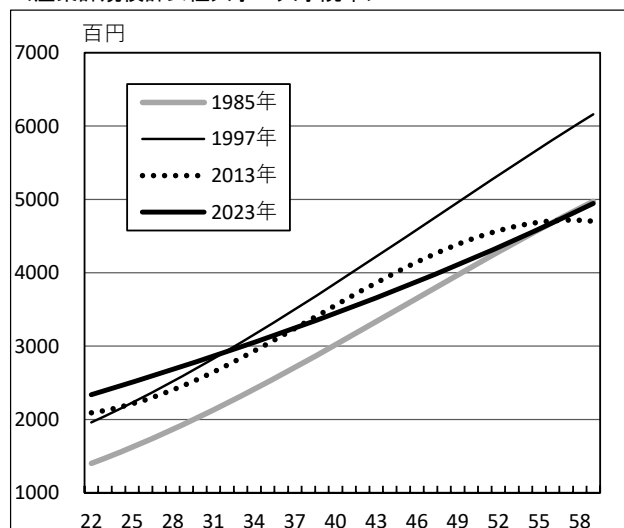
<産業計規模計男性大学・大学院卒>



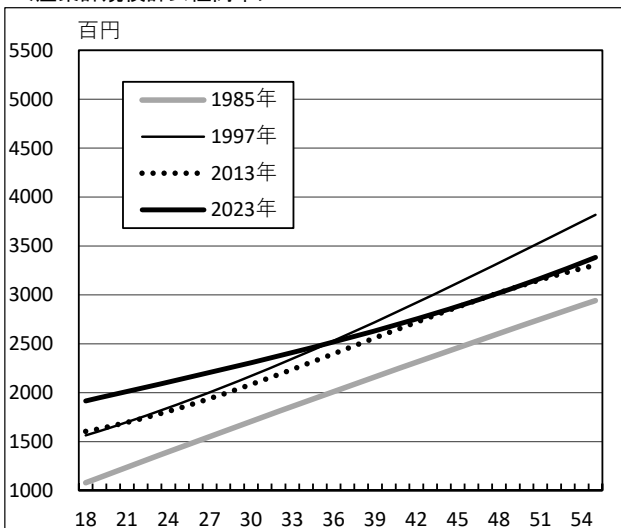
<産業計規模計男性高卒>



<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レポート付属表 6-1、6-2、6-3、6-4 表参照。

12 2013年と2023年の賃金分散

12 図では 2023 年と 2013 年の年齢階層別賃金分布を対比している。細線は 2013 年、太線は 2023 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、ME）、第 9 十分位数（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。

上段は学歴計の分散であるが、男女で対照的な図となっている。右図女性では、3 本のカーブいずれも 2023 年が上回っている。低賃金層（D 1）も高賃金層（D 9）も全年齢で水準が上昇したということである。一方男性では、低賃金層は 2023 年が上回っているものの、40-54 歳層では両年の ME と D 9 が同水準となっている。つまりこの 10 年間、水準上昇したのは女性と男性若年層と低賃金層ということになる。

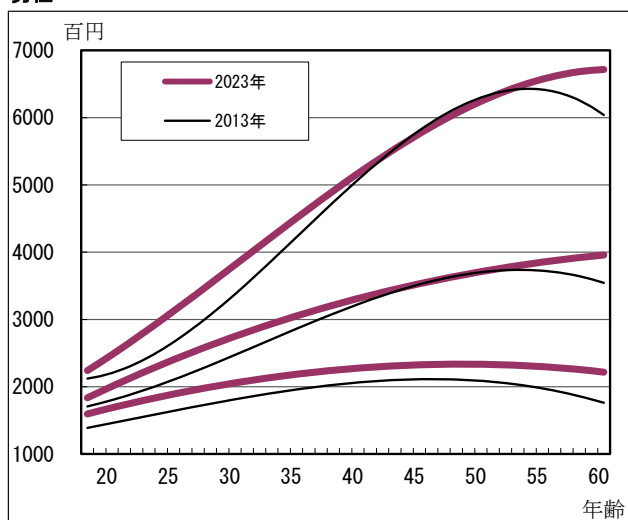
下段図は男性の高卒者と大卒者である。まず男性高卒者の傾向は男性学歴計とほぼ同じで、低賃金層（D 1）は全年齢で水準を上昇させているが、中位者（ME）と高賃金層（D 9）の 45-54 歳層は同水準である。男性大卒者では、中位者（ME）と高賃金層（D 9）の 40-54 歳層では 2013 年水準を下回る傾向となっている。

12 図 2013 年と 2023 年の年齢別賃金分布の対比

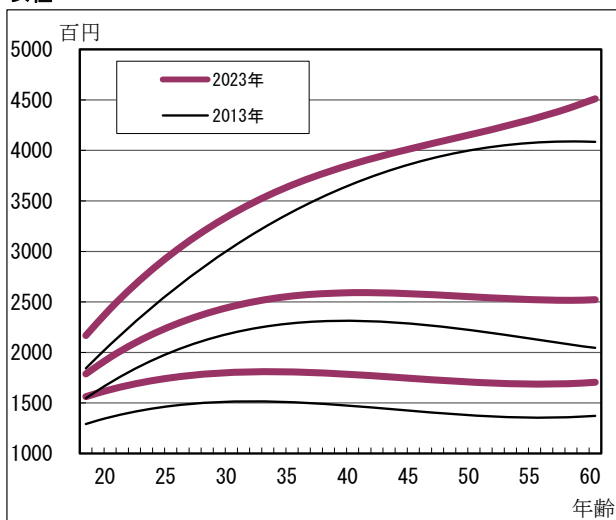
産業計規模計所定内賃金

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

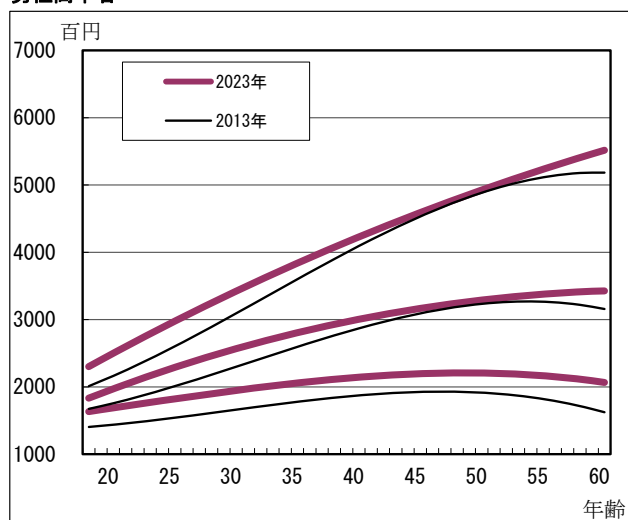
男性



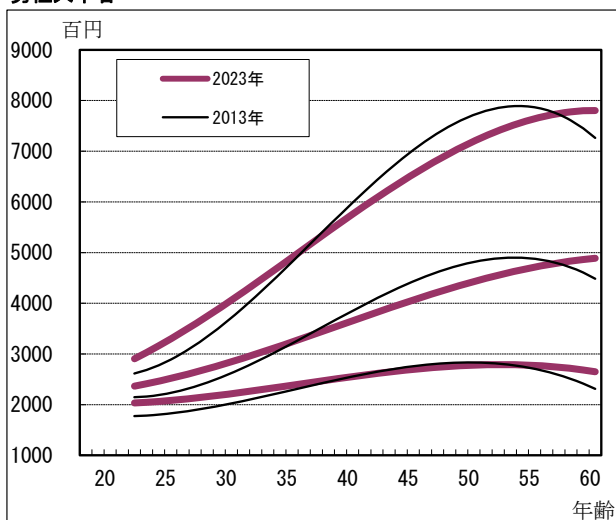
女性



男性高卒者



男性大卒者



※ 性学歴別の分布特性値推移はレポート付属表 9-1、9-2、9-3、9-4 表参照。

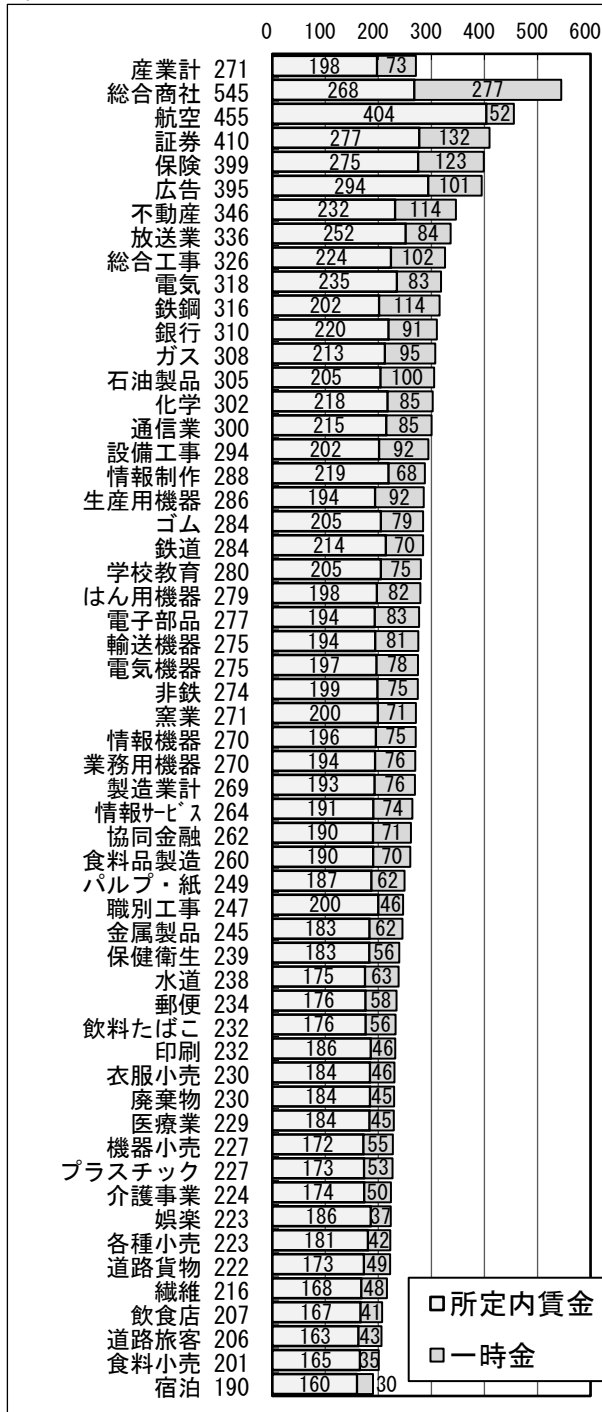
13 生涯賃金の推計値とランキング

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。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271は生涯所定内賃金と生涯一時金の合計額、198は生涯所定内賃金、73は生涯一時金である。

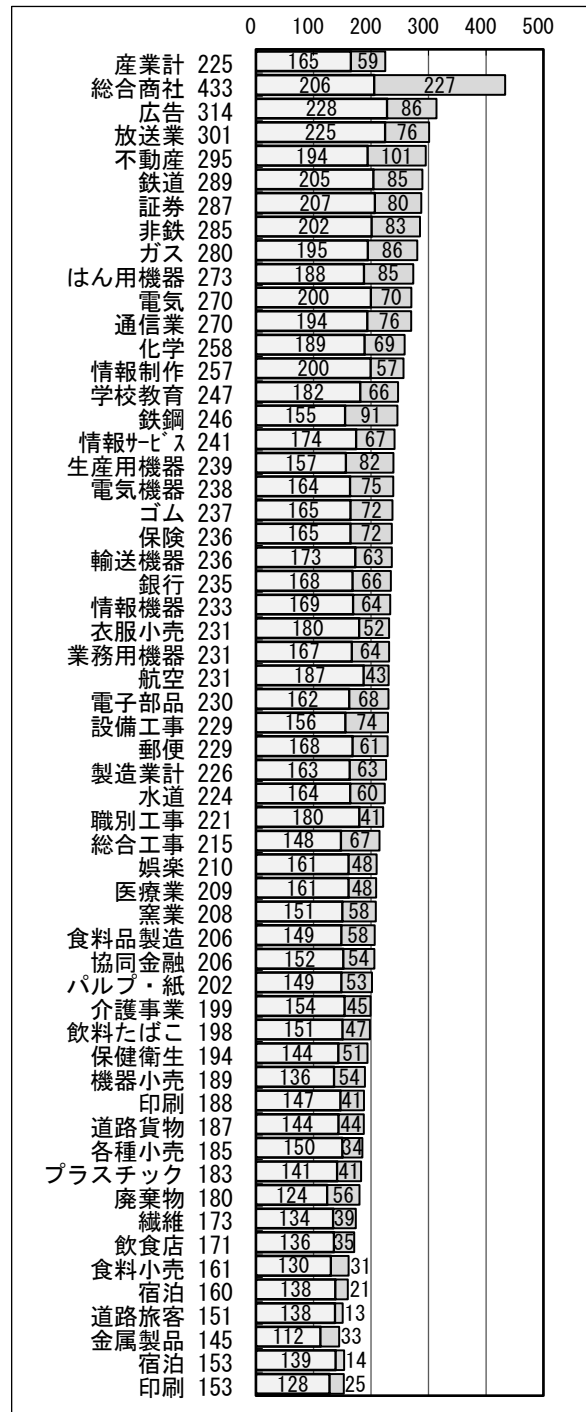
13図 大卒者の生涯賃金ランキング

単位：百万円

<男性>



<女性>



※ 性学歴別標準労働者の年齢別所定内賃金と生涯賃金はレポート付属表 6-1、6-2、6-3、6-4 表参照。

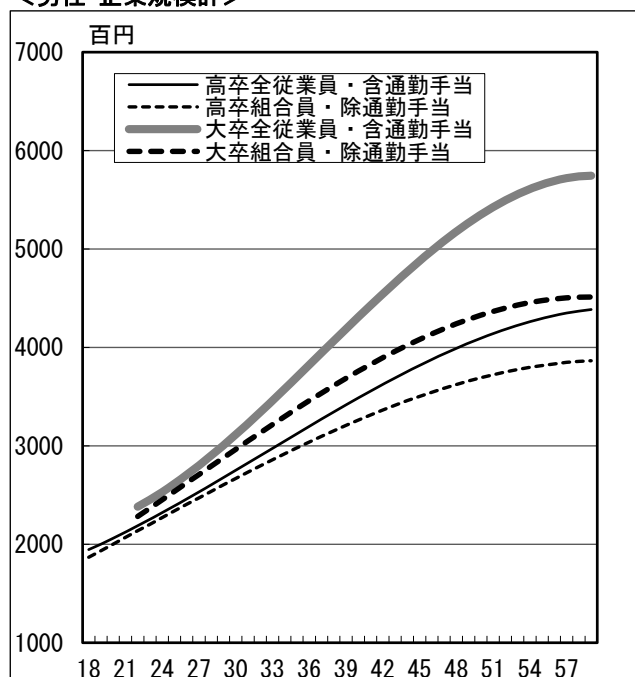
14 組合員賃金の推計

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。

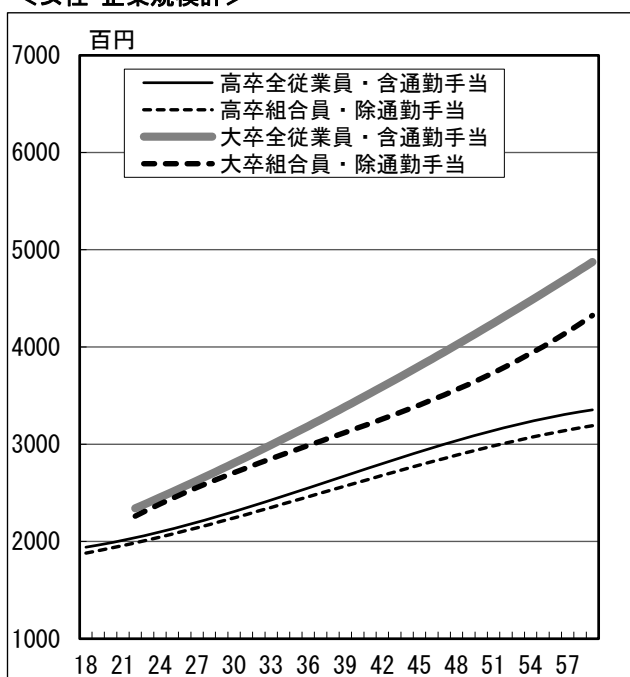
14図 全従業員と組合員の賃金推計値対比図

産業計

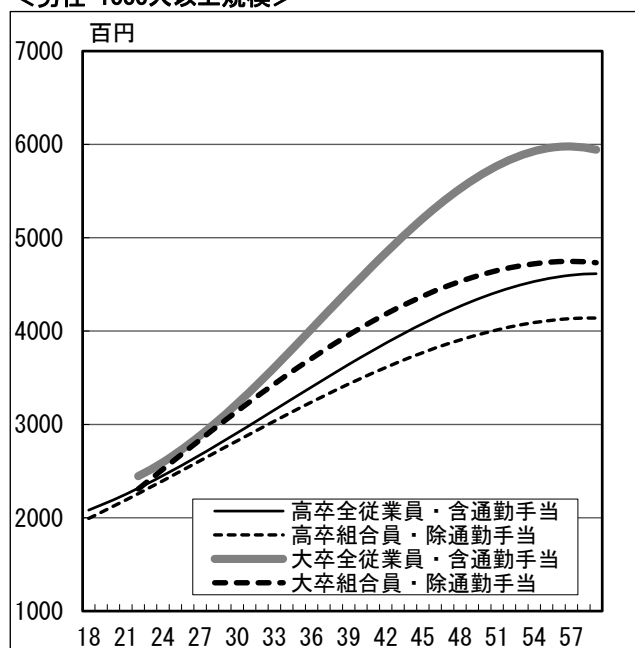
＜男性・企業規模計＞



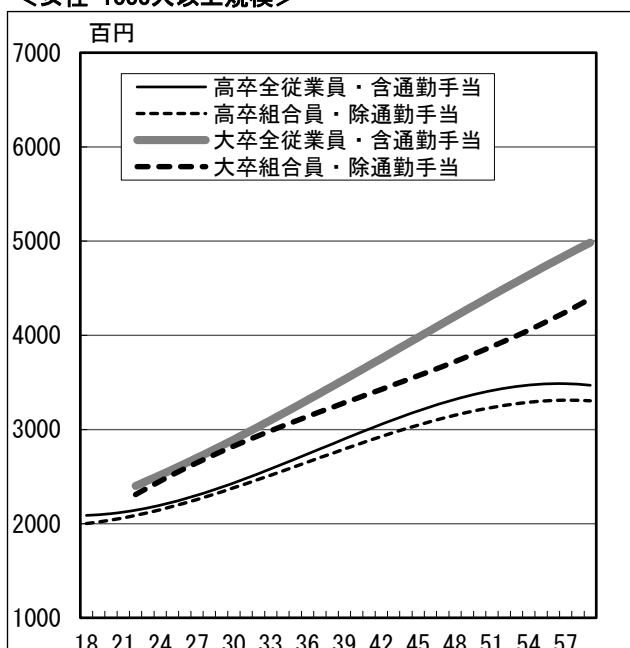
＜女性・企業規模計＞



＜男性・1000人以上規模＞



＜女性・1000人以上規模＞



※ 組合員の年齢別所定内賃金と生涯賃金はレポート付属表 6-5、6-6、6-7、6-8 表参照。

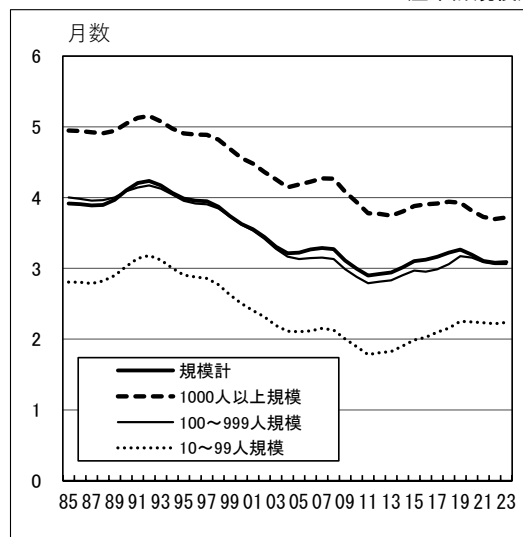
15 一時金の現状と推移

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。したがって例えば2023年の一時金支払月数は産業計規模計で3.11ヶ月であるが、これは「2022年の一時金総額÷2023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。

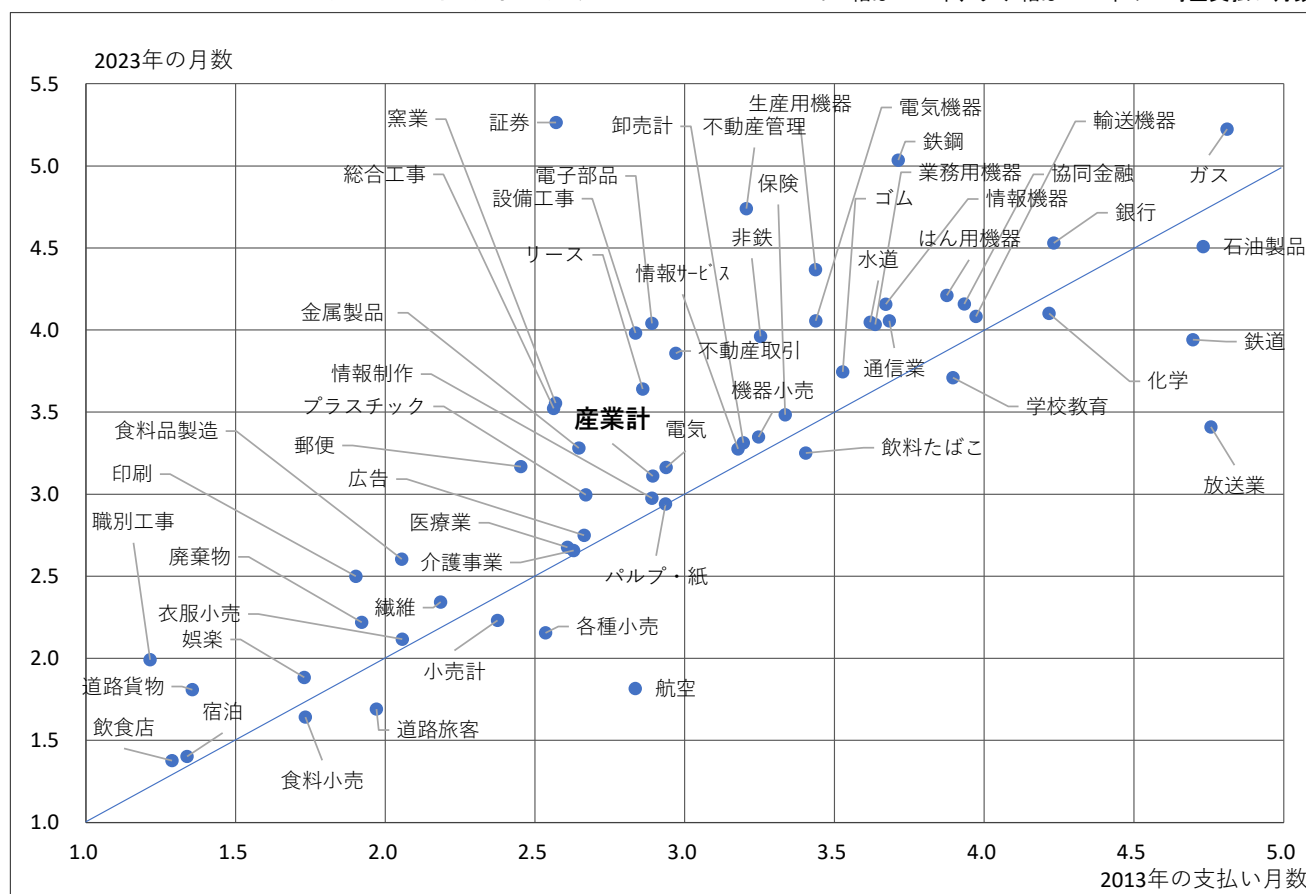
15-2図は2013年と2023年の支払い月数散布図である。座標(1,1)と(5,5)を結ぶ斜線より上に位置すれば、2023年の支払い月数が2013年を上回っていることを示し、各種商品小売業や食料品小売業、道路旅客業など下に位置すれば、2013年の支払い月数に及ばないことを示す。

15-1 図 一時金支払い月数の推移 産業計規模別



15-2 図 2013年と2023年の産業別一時金支払い月数

ヨコ軸は2013年、タテ軸は2023年の一時金支払い月数



※ 産業別の支払い月数と推移はレポート付属表 15-1、15-2 表参照。

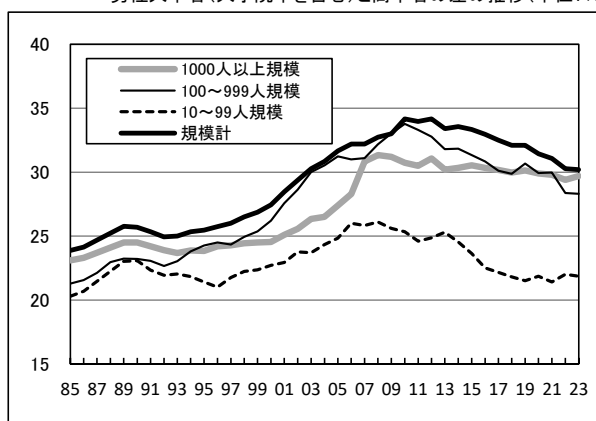
16 学歴間の賃金差

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」の履歴を生かす仕事に十分にはないということであろう。

16-2 図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19.0ポイント、女性は25.7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。

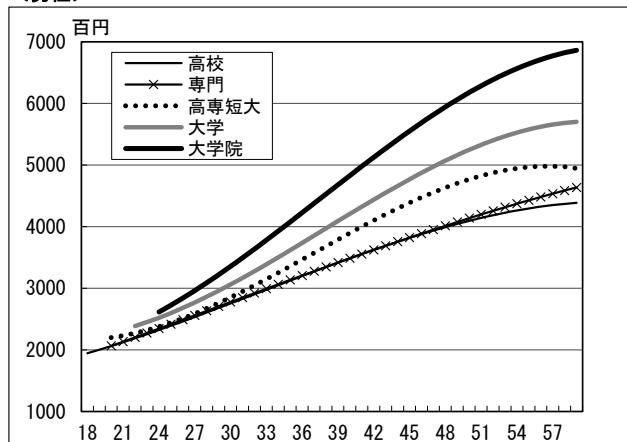
16-3 図 学歴間生涯所定内賃金差の推移

男性大卒者（大学院卒を含む）と高卒者の差の推移（単位：％）

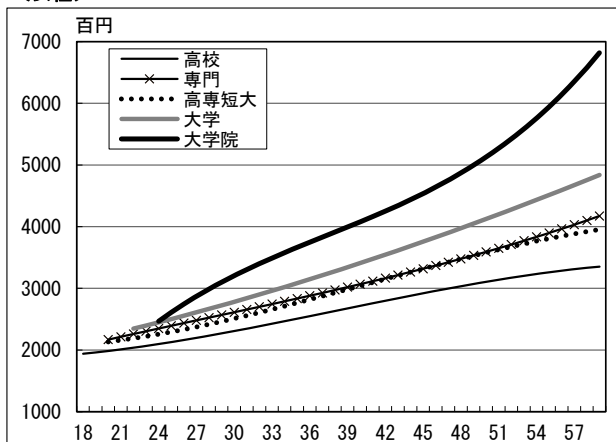


16-1 図 標準労働者の学歴別所定内賃金カーブ

<男性>



<女性>



16-2 図 標準労働者生涯賃金の学歴間比較

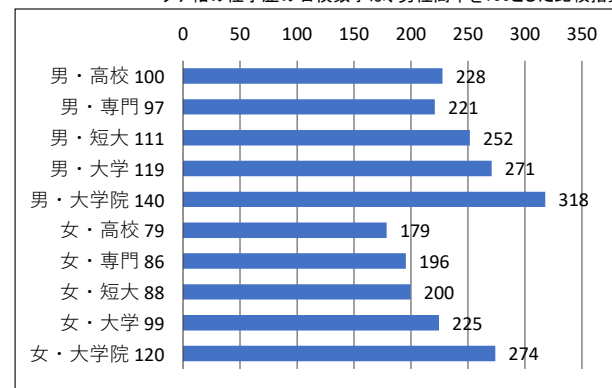
<比較表>

		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	17,189	100.0	22,760	100.0
	専門卒	16,953	98.6	22,095	97.1
	高専短大卒	18,578	108.1	25,172	110.6
	大学卒	19,780	115.1	27,082	119.0
	大学院卒	22,176	129.0	31,787	139.7
<女性>	高校卒	13,768	100.0	17,872	100.0
	専門卒	15,331	111.4	19,558	109.4
	高専短大卒	14,989	108.9	19,965	111.7
	大学卒	16,532	120.1	22,460	125.7
	大学院卒	19,687	143.0	27,399	153.3

2023年産業計・規模計

<比較図> 単位100万円

タテ軸の性学歴の右横数字は、男性高卒を100とした比較指数



※ 学歴間の賃金差は男性レポート付属表 11-1、女性 11-2 表、男性の学歴差推移は 11-3 表参照。

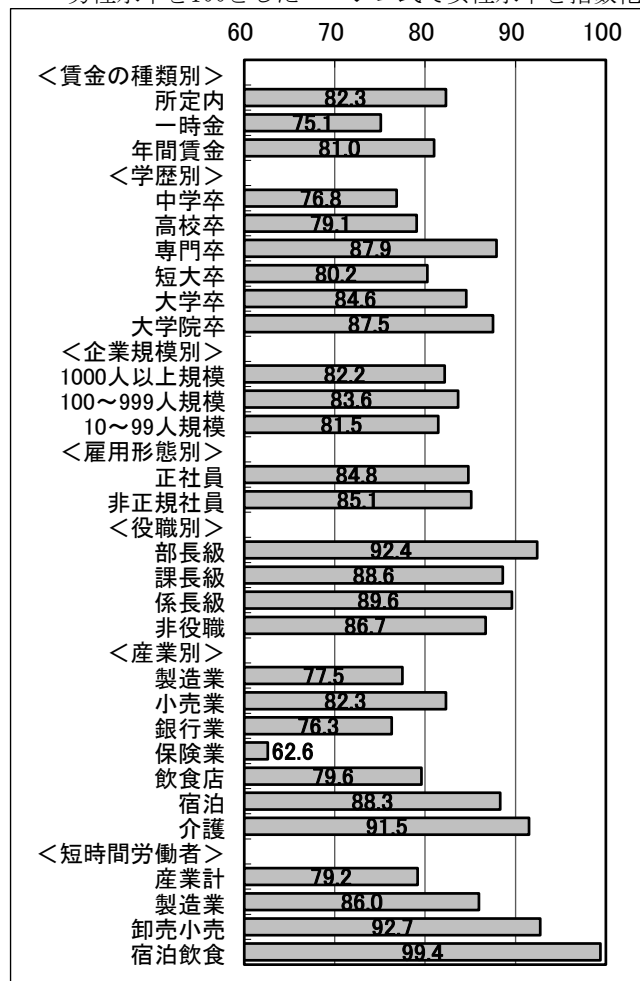
17 男女間の賃金差

平均所定内賃金の比較を行うと、男性 355,600 円、女性 265,400 円（産業計規模計 60 歳以下）で、100 対 74.6、25.4 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 82.3 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 17.7 ポイントとなる。学歴別では専門卒、大学卒、大学院卒で、産業別では小売やサービス関係の産業で指数が 80 を超えており、男女差が小さい。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。

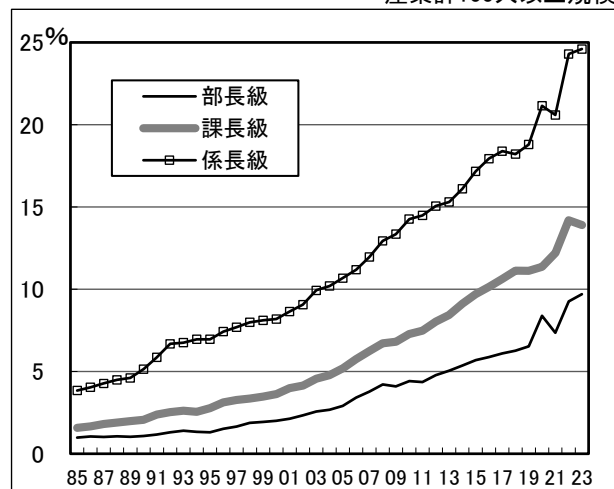
17-1 図 男女間比較指数の諸相

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

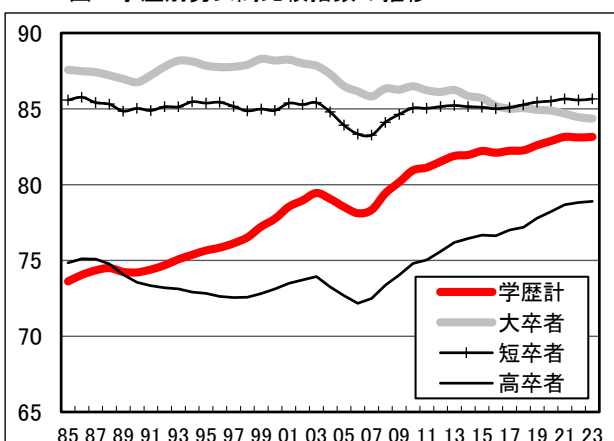


17-2 図 役職者に占める女性比率の推移

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レポート付属表 10-3 表、役職別の女性比率推移は 13-3 表参照。

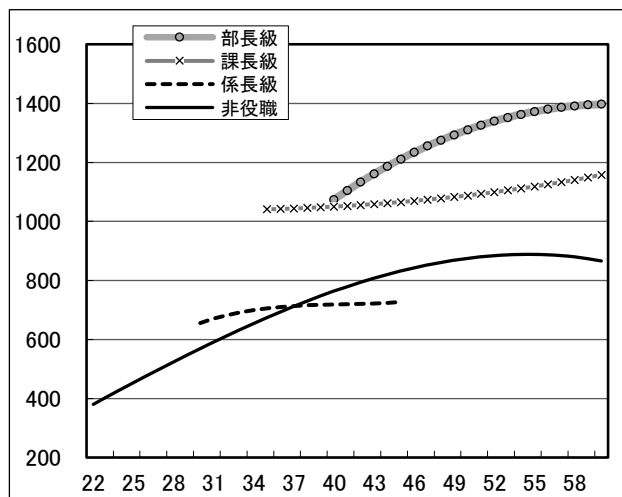
18 役職者賃金と昇進モデル別の生涯賃金

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 816 万円、課長級 1072 万円、部長級 1297 万円である。非役職者と管理職の賃金差は 18-2 図で示されているように、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。18-2 図のとおり、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、2023 年は課長級 144.6、部長級 170.3 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、①2 億 8253 万円、②3 億 3658 万円、③3 億 6349 万円で、指数比は 100 対 119.1 対 128.7 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 24.9% に対し、女性では 6.5% である。

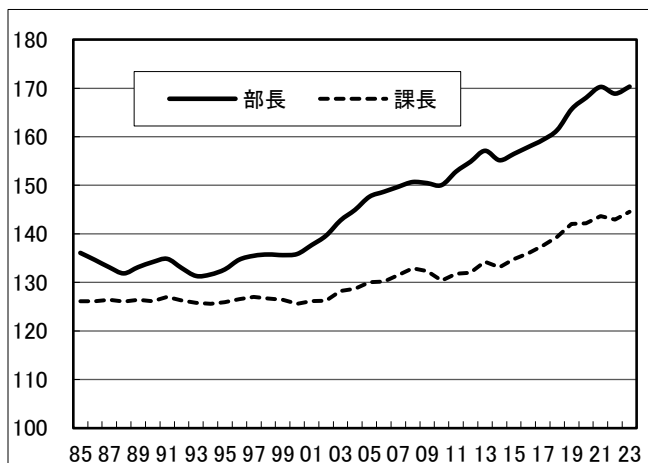
18-1 図 役職別の標準者年間賃金カーブ

＜産業計1000人以上規模・男性大卒者＞



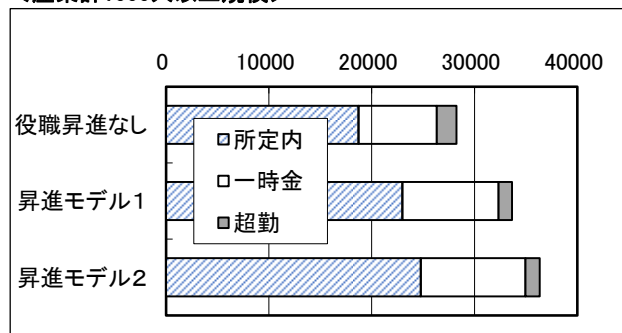
18-2 図 役職間賃金差の推移

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＞



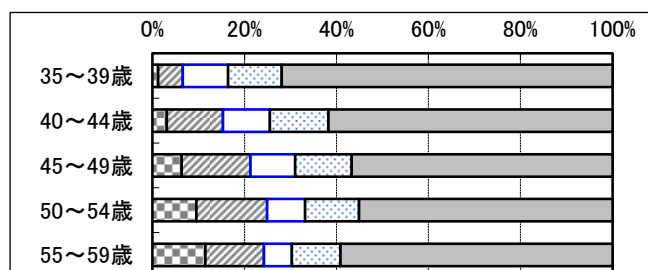
	単位:万円				比較
	所定内	一時金	超勤	計	指数
役職昇進なし	18,733	7,598	1,922	28,253	100.0
昇進モデル1	22,992	9,344	1,322	33,658	119.1
昇進モデル2	24,784	10,177	1,388	36,349	128.7

「昇進モデル1」は、30歳係長、40歳課長昇進

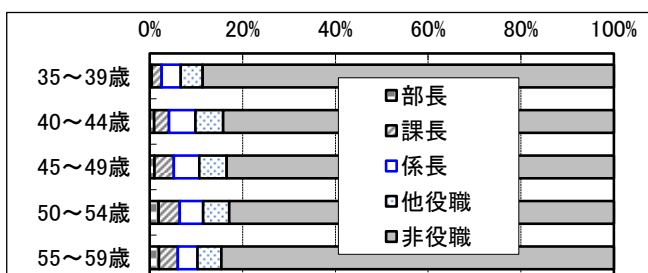
「昇進モデル2」は、30歳係長、40歳課長、50歳部長昇進

18-4 図 年齢階層別役職者比率 産業計規模計

＜男性＞



＜女性＞



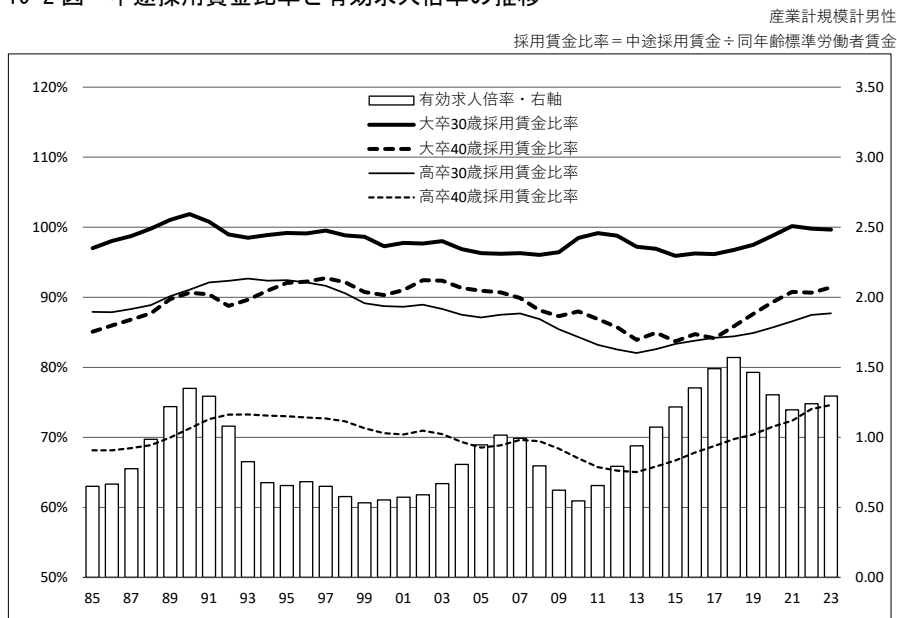
19 中途採用者の構成比と賃金

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。

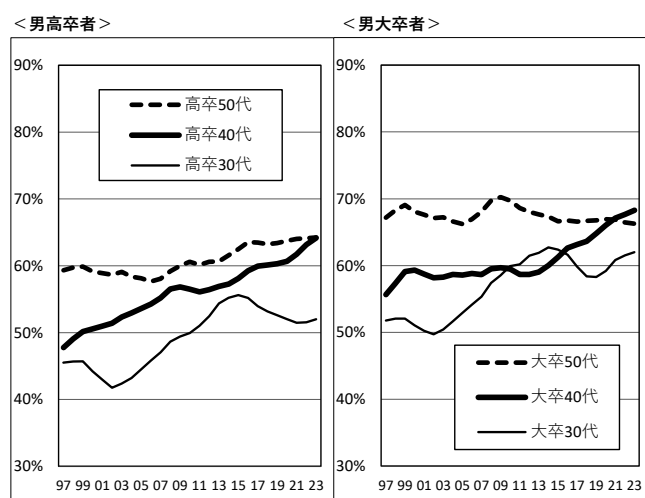
19-2図は中途採用者賃金比率と有効求人倍率の推移をみたグラフである。「中途採用者賃金比率」は「中途採用賃金÷同年齢標準者賃金×100」の算式で求めている。19-3図は賃金センサスのデータを回帰分析して求められる①標準労働者、②年齢別採用賃金、③35歳中途採用者昇給カーブの3本が示されているが、高卒者では標準労働者と差が大きく、大卒者では差が小さい傾向となっている。例えば大卒40歳では、標準労働者43.1万円、採用賃金39.5万円で、中途採用者賃金比率は91.7%である。

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。

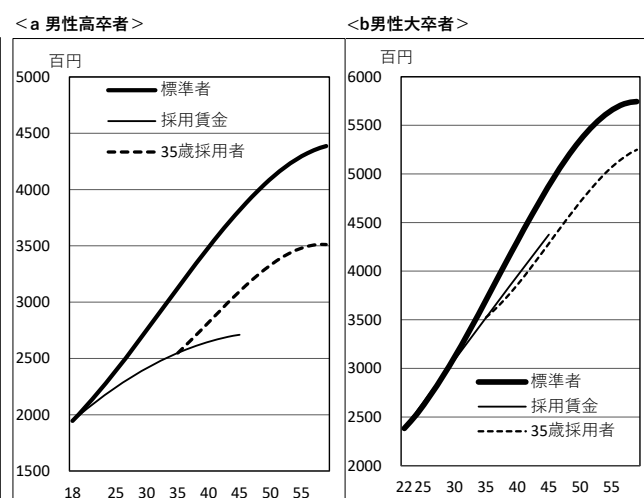
19-2図 中途採用賃金比率と有効求人倍率の推移



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推移はレポート付属表 8-3 表参照。

20 60歳台労働者の構成比と賃金

20-1 図は、60-64 歳男性の所定内賃金分散状況を産業別に示したグラフである。左から中位数(◆)の高い順に並び替えている。最下位は銀行業である。学校教育、総合商社、学術研究、医療、証券、不動産取引、保険、化学、情報サービス、非鉄では、十人に一人以上が 60 万円を超える水準となっているが、中位数については 54 産業のうち 47 産業までが 21~34 万円の幅のなかに位置している。

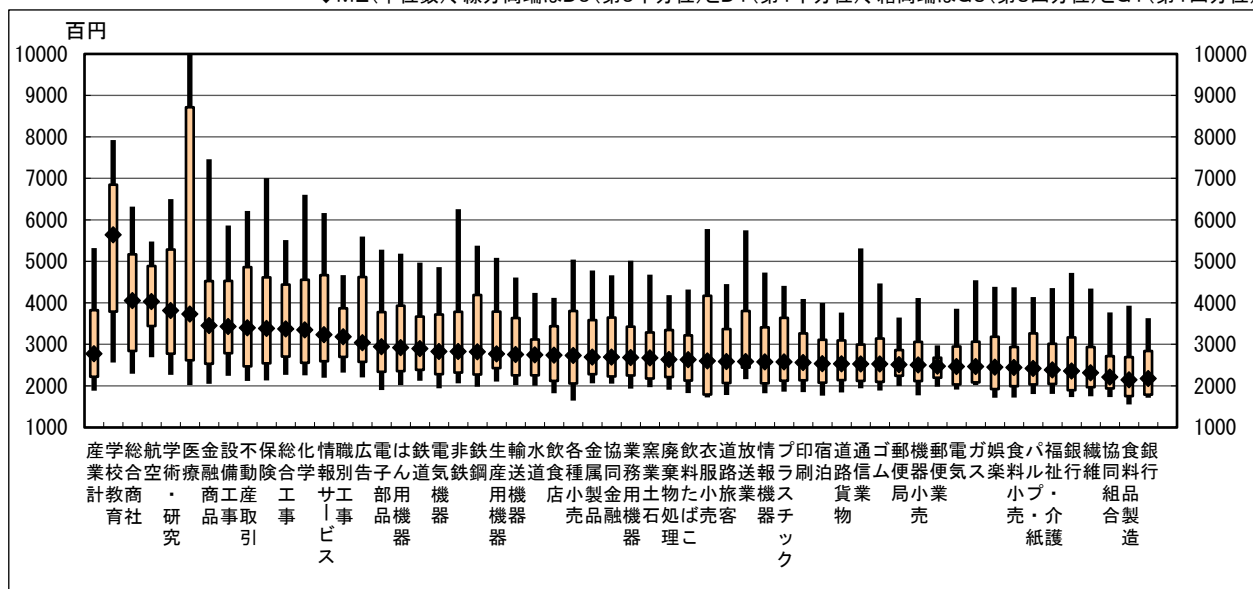
20-2 図は 60-64 歳の人員比推移(男性 60-64 歳の 60 歳未満に対する比率)であり、65 歳までの雇用確保措置義務化を盛り込んだ高年齢者雇用安定法の改正以降急増している(2004 年改正、2006 年 4 月施行)。10-99 人規模と 100-999 人規模は 2010 年以降横ばいだが、1000 人以上規模では今なお増加傾向が続く。

20-3 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。2023 年の指数は所定内 77.3%、一時金 55.8%、年間賃金 72.7%、65-69 歳所定内は 66.0%である。

20-1 図 男性 60-64 歳の産業別所定内賃金分布

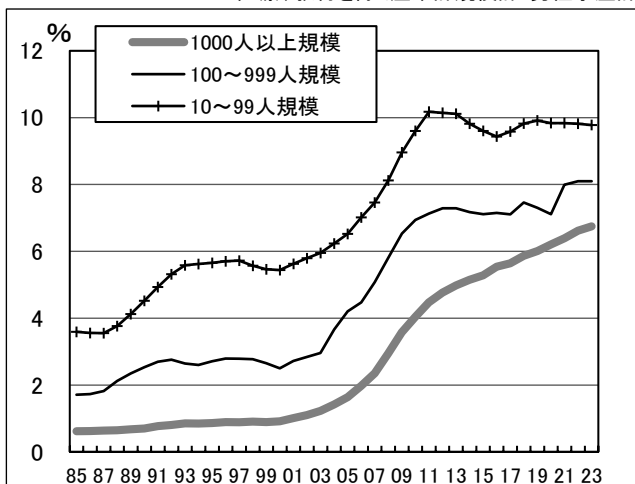
規模計・学歴計 中位数順に並び替え

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



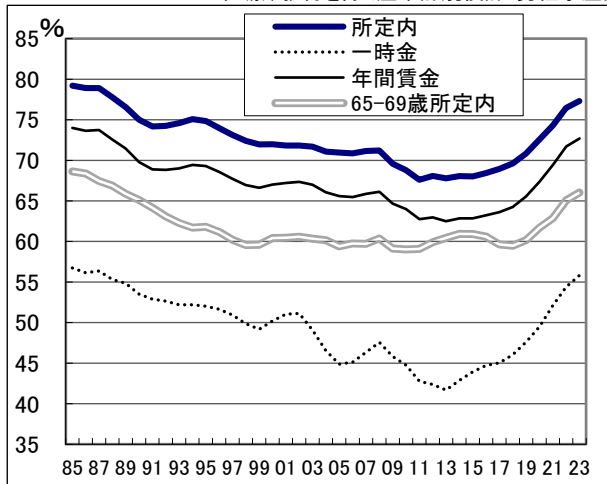
20-2 図 60-64 歳労働者の構成比推移

医療、教育を除く産業計規模計・男性学歴計



20-3 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



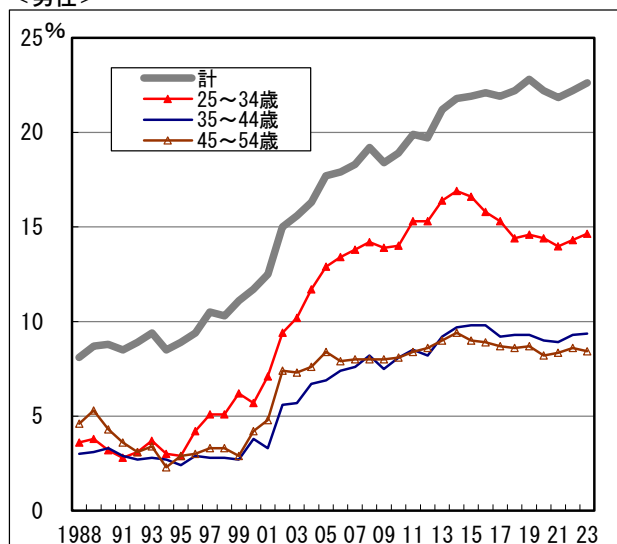
※ 対定年前指数の推移はレポート付属表 17-5、17-6 表参照。

21 雇用形態別の構成比推移と賃金カーブ

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。

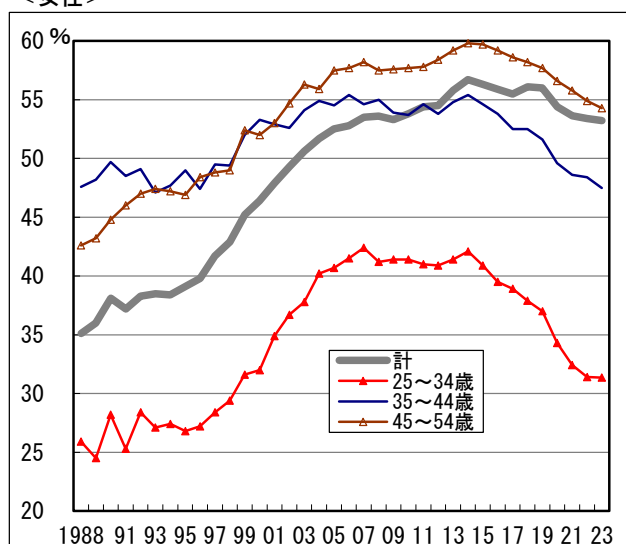
21-2 図は男女別に正社員、派遣社員（産業中分類「職業紹介・労働者派遣業」）、契約社員等（正社員以外のフルタイム労働者）、短時間労働者の時間あたり所定内賃金を対比したグラフである。短時間労働者については、非常勤医師など賃金水準が高い医療・福祉と教育の 2 産業を含むカーブと、2 産業を除外したカーブを併記している。2 産業を除外すると、男女とも全体的に「正社員－派遣社員－契約社員等－短時間労働者」という序列が形成されていることがわかる。40 歳以降も年齢とともに上昇する傾向がみられるのは正社員に限られ、男女の派遣労働者、男性契約社員等はゆるやかな上昇である。女性の契約社員等と短時間労働者は 30 歳台後半以降、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>

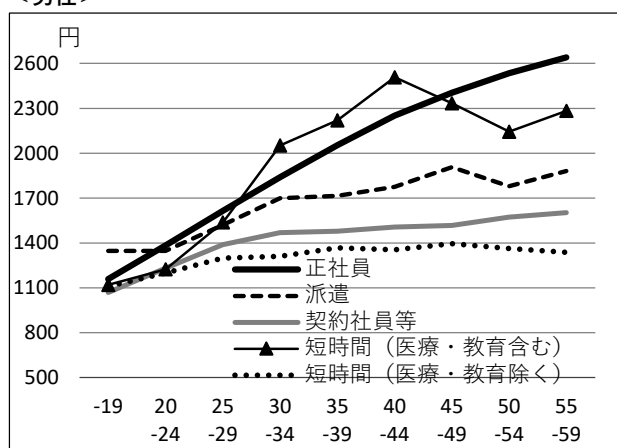


総務省「労働力調査」から作成

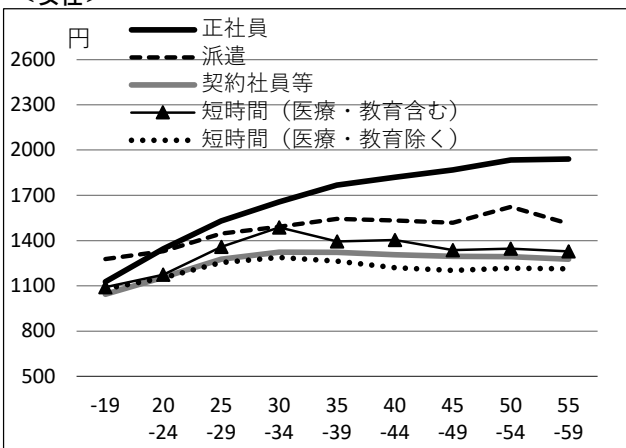
<女性>



21-2 図 雇用形態別の時間賃金カーブ
<男性>



<女性>



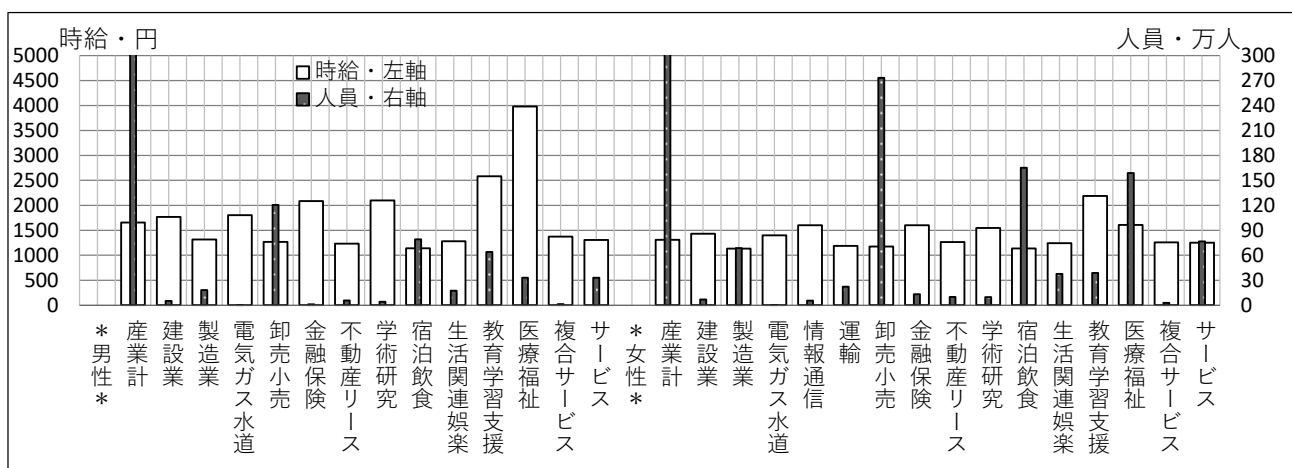
※ 雇用形態別人員比率の推移はレポート付属表 18-1 表参照。

22 短時間労働者の賃金

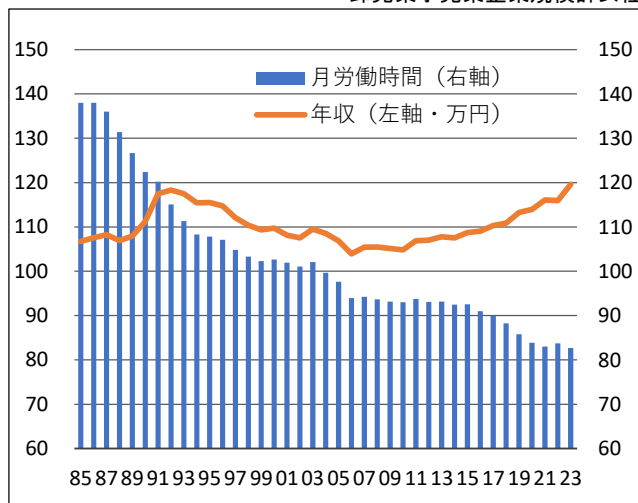
22-1 図は短時間労働者の産業大分類別労働者数と平均時給である。黒の細タテ棒は労働者数で、男性産業計は 362 万人、女性産業計は 889 万人である。100 万人を超えているのは男女の卸売小売、そして女性の宿泊飲食、医療福祉である。白抜きタテ棒の平均時給が 2000 円を超えているのは、男性では金融保険、学術研究、教育、医療福祉の 4 産業、女性では教育のみである。ただし、教育産業の短時間労働者の多くは大学や小中高校、予備校、学習塾の非常勤講師と思われ、その賃金は「授業 1 コマ〇〇円」という形式で決められ、一般的な「実労働時間×時給」とは異なった方式であることに注意する必要がある。授業の準備や、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 年以降時給は急上昇するが、月間労働時間（1 日労働時間×労働日数）が 2014 年以降減少傾向をたどったため、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。

22-1 図 短時間労働者 性別産業別の平均時給と人員



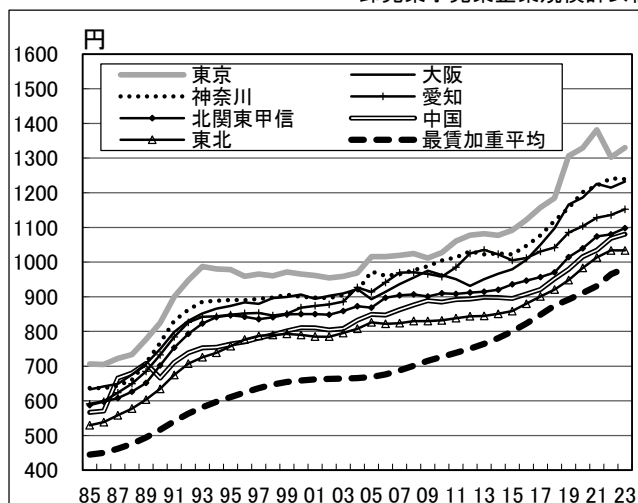
22-2 図 短時間労働者の年間賃金と月実労働時間推移
卸売小売業企業規模計女性



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レポート付属表 19-2 表、地域別時給は 19-3 表参照。

22-3 図 地域別時給と最低賃金の推移
卸売小売業企業規模計女性



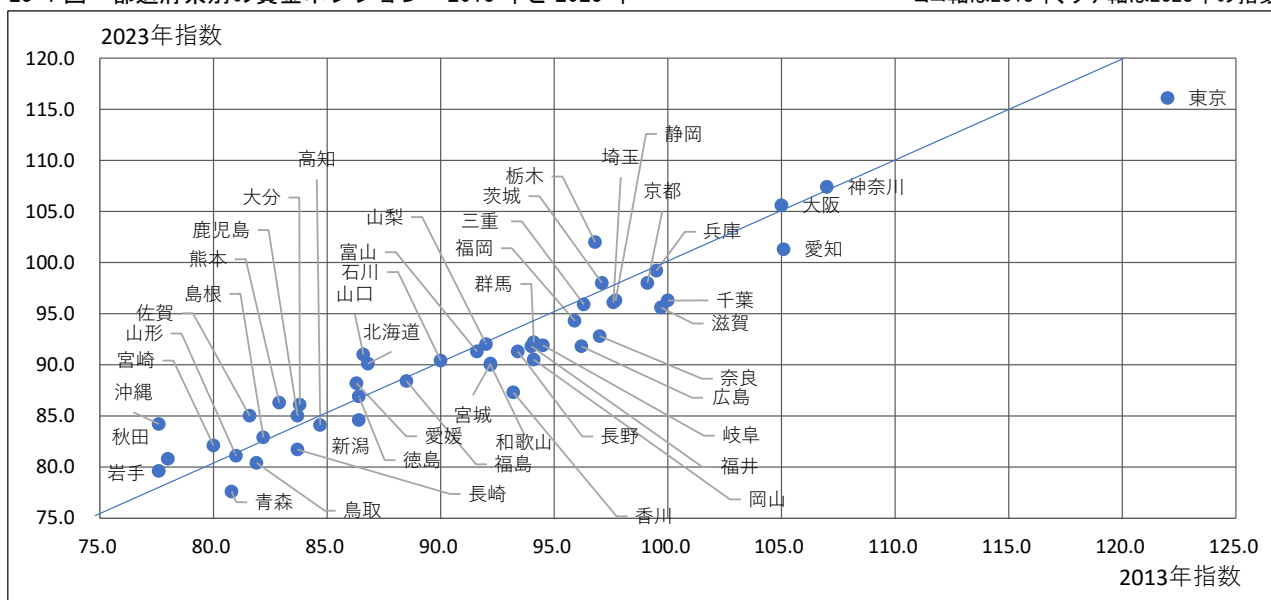
23 都道府県別の賃金

23-1 図は、ヨコ軸に 2013 年、タテ軸に 2023 年の都道府県別賃金ポジションを示した散布図である（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）。座標（75,75）と（120,120）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 2023 年指数の方が高く、この 10 年間にポジションが上昇したことを意味し、下方に位置すればポジションの低下を意味する。図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、鳥取、高知、長崎を除く 10 県が斜線より上方に位置し、ポジションを上昇させているのである。例えば秋田は 78.0 から 80.8 へ 2.8 ポイント上昇、沖縄は 77.6 から 84.2 へ 6.6 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 116.1 へ 5.9 ポイント下げている。愛知、千葉、京都、埼玉など大都市周辺部も下げており、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、2016 年以降右下がりである。神奈川、大阪、愛知も右下がり、反対に東北は 2010 年から緩やかな上昇傾向である。

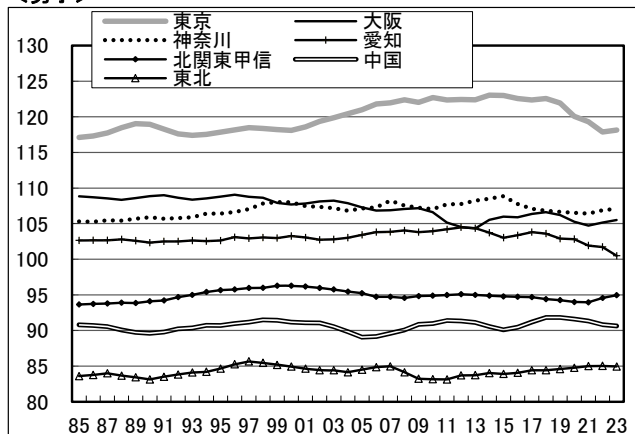
23-1 図 都道府県別の賃金ポジション 2013 年と 2023 年

ヨコ軸は2013年、タテ軸は2023年の指数

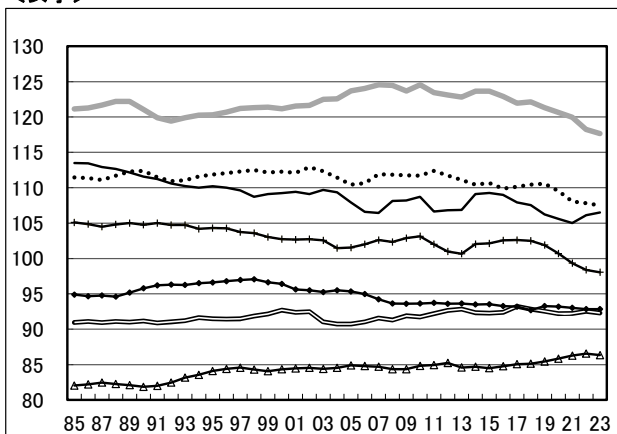


23-2 図 8 地域の賃金ポジションの推移

<男子>



<女子>



※ 地域別のポジション推移はレポート付属表男性 20-5 表、女性 20-7 表参照。

連合・賃金レポート2024 <サマリー版>

■発行日	2024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

