

賃金センサスにみる所定内給与額 ～賃金の格差は縮まったのか？ 広がったのか？～

—厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2023年3月公表）より—

賃金構造基本統計調査（以下、賃金センサス）は労働者全体の賃金水準のみならず、性別、年齢、学歴などにみた賃金が公表されており、労働者の多様な層の賃金実態を知ることができる。本稿では、令和4年調査（2022年6月分の賃金）、および、令和3年調査（2021年6月分の賃金）をみることで、2021年から2022年までの賃金上昇の特徴についてみていく。なお、賃金としては賃金センサスにおける「所定内給与額」を取り上げる。

1. 「結果の概要」のみる賃金の推移

賃金センサスの「結果の概要」¹における1. 一般労働者の賃金、(1) 賃金の推移から抜粋したものが第1表である。

2022年における一般労働者全体の所定内給与額の平均は311.8千円であり、これは2021年（307.4千円）から1.4%の賃金上昇となっている。賃金センサスでの対前年増減率が1%を超えたのは2015年（1.5%）以来のことである。

この表には男性、女性の対前年増減率が掲載されているが、それぞれ1.4%、2.1%である。つまり、男性も女性も賃金が上昇した、なかでも女性の賃金が上昇していた、ということになる。

賃金水準にはここで取り上げた性別のほかに、学歴、企業規模等による格差がある。以下ではいくつかの層について、2021年から2022年の推移をみることで賃金上昇の特徴についてみていこう。

第1表 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」第1表からの抜粋

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年増減率 ²⁾ (%)		
*令和元(2019)年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3(2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9
4(2022)	311.8	1.4	342.0	1.4	258.9	2.1	75.7	0.5

注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。
「*令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

1. 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/index.html>

2. 規模、性別、学歴別にみた所定内給与額

2022年の所定内給与額について規模などの層別にみた所定内給与額が第2表である。

規模計について一般労働者（311.8千円）を100とすると、性別では男性109.7、女性83.0で、男女間には27ポイントの開きがある。さらに学歴別にみると、上位にあるのが男性大卒125.8であり、中位に男性高卒95.4、女性大卒94.3、下位に女性高卒71.5が位置している。男性大卒と女性高卒との間に開きは32ポイントある。

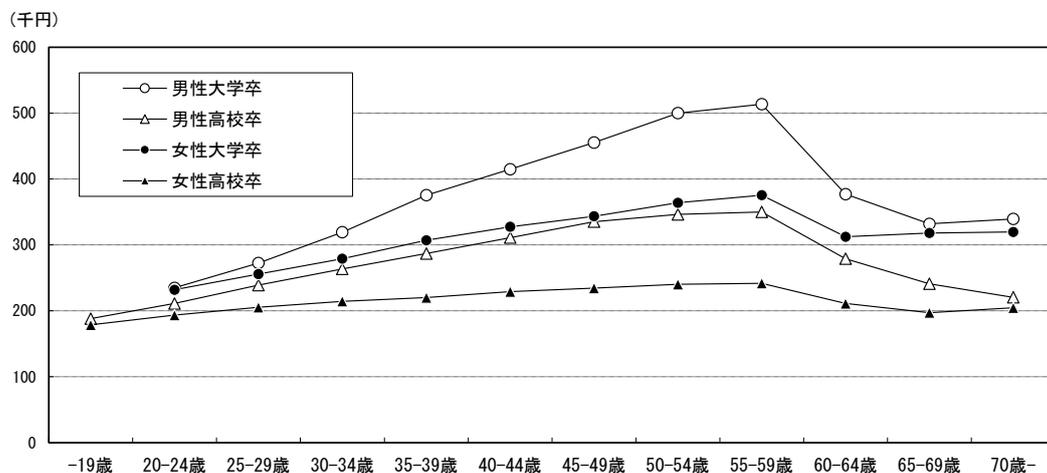
企業規模間の格差についても確認しておこう。同様に規模計（311.8千円）を100とすると、1,000人以上111.7、100-999人97.2、10-99人91.2である。1,000人以上と10-99人との間には20ポイントの開きがある。また、性別、学歴、規模をかけた各層をみると、最も高いのは1,000人以上の男性大卒138.7であり、最も低いのは10-99人規模の女性高卒68.5である。両者の差は70ポイントに及ぶ。

このような賃金差は各層の年齢別にみた賃金カーブが異なる線を描くために生じている。第1図は各層の年齢別の所定内給与額であるが、50代後半にかけて各層の差は拡大していく。このうち女性高卒は年齢が上昇しても、ほとんど所定内給与額は増加しない。

第2表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の一般労働者

	規模計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	(所定内給与額) 千円	学歴規模計・数を男女と	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計	(所定内給与額) 千円	数を男女と計した学歴指計
一般労働者・2022年	311.8	100.0	348.3	111.7	303.0	97.2	284.5	91.2
男性	342.0	109.7	386.6	124.0	331.2	106.2	308.1	98.8
高校卒	297.5	95.4	327.3	105.0	286.6	91.9	286.9	92.0
大学卒	392.1	125.8	432.6	138.7	379.5	121.7	346.5	111.1
女性	258.9	83.0	278.2	89.2	257.0	82.4	241.3	77.4
高校卒	222.9	71.5	241.7	77.5	219.2	70.3	213.7	68.5
大学卒	294.0	94.3	308.2	98.8	289.3	92.8	277.7	89.1

第1図 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の一般労働者



3. 規模、性別、学歴別にみた所定内給与額の推移

次に2021年から2022年にかけての各層の所定内給与額の推移をみていきたい。

2021年の各層の所定内給与額をまとめたものが第3表である。各層の位置関係は2022年と同様である。

2021年から2022年の対前年増減率をまとめたものが第4表である。

規模計の男女計が1.4%の増加であり、男性が1.4%、女性が2.1%の増加であることは、厚生労働省による「結果の概要」で示されているものである。また、学歴別、企業規模別の推移も「結果の概要」で示されている。各規模の対前年増減率をみると、1,000人以上2.5%、100-999人1.1%、10-99人1.6%で、企業規模と対前年増減率との間には一貫した傾向はみえない。

ただ、性別、学歴、企業規模をかけ合わせてみると、以下のような特徴がみえてくる。

男性をみると、高卒は企業規模が小さいほど、大卒は企業規模が大きいほど、対前年増減率が高くなっていく。高卒は1,000人以上では0.8%しか増えていないが、10-99人では1.6%増えている。それに対して、大卒は1,000人以上では2.6%増えているが、10-99人での増加は0.1%であり、きわめてわずかな変化しかない。

女性をみると、高卒は1,000人以上1.5%、100-999人1.2%、10-99人1.6%であり、規模にかかわらず同様の対前年増減率である。それに対して、大卒をみると、男性大卒と同様に企業規模が大きいほど対前年増減率は高く、1,000人以上が2.6%であるのに対し、10-99人は1.3%である。

第3表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2021年の一般労働者

	規模計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	(所定内給与額)	し学規 た歴模 指計・ 数を男 百女と・	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計	(所定内給与額)	数を男 百女と 計し学 た歴 指計
一般労働者・2021年	307.4	100.0	339.7	110.5	299.8	97.5	279.9	91.1
男性	337.2	109.7	375.9	122.3	328.0	106.7	303.6	98.8
高校卒	295.1	96.0	324.6	105.6	285.6	92.9	282.4	91.9
大学卒	386.9	125.9	421.7	137.2	373.3	121.4	346.3	112.7
女性	253.6	82.5	271.0	88.2	252.5	82.1	235.0	76.4
高校卒	220.0	71.6	238.1	77.5	216.5	70.4	210.4	68.4
大学卒	288.9	94.0	300.4	97.7	284.6	92.6	274.2	89.2

第4表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額の対前年増減率 一般労働者

	規模計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	増減率	対前年	増減率	対前年	増減率	対前年	増減率	対前年
一般労働者	1.4	1.4	2.5	2.5	1.1	1.1	1.6	1.6
男性	1.4	1.4	2.8	2.8	1.0	1.0	1.5	1.5
高校卒	0.8	0.8	0.8	0.8	0.4	0.4	1.6	1.6
大学卒	1.3	1.3	2.6	2.6	1.7	1.7	0.1	0.1
女性	2.1	2.1	2.7	2.7	1.8	1.8	2.7	2.7
高校卒	1.3	1.3	1.5	1.5	1.2	1.2	1.6	1.6
大学卒	1.8	1.8	2.6	2.6	1.7	1.7	1.3	1.3

4. 正社員・正職員に限定した推移

賃金センサスにおける主要な集計対象である一般労働者は、①期間を定めずに、もしくは、1か月以上の期間を定めて雇われる、②短時間労働者に該当しない労働者である。つまり一般労働者は1か月以上の雇用期間、フルタイムで働く契約社員、派遣社員などを含んでいる。賃金センサスでは産業計、産業大分類の集計では正社員・正職員に限定した集計が公表されている。

一般労働者に占める正社員・正職員の割合をみると、一般労働者全体では正社員・正職員が84.8%、正社員・正職員以外が15.2%である。性別、学歴別に正社員・正職員以外の比率をみると、最も少ないのは男性大卒7.6%であり、最も多いのは女性高卒29.4%である。一般労働者における性別、学歴間の賃金格差は雇用形態の差によるものも含んでいる（第5表）。

ただし、正社員・正職員に限定した集計をみても、性別、学歴間の賃金格差は明確に存在している（第6表、第2図）。

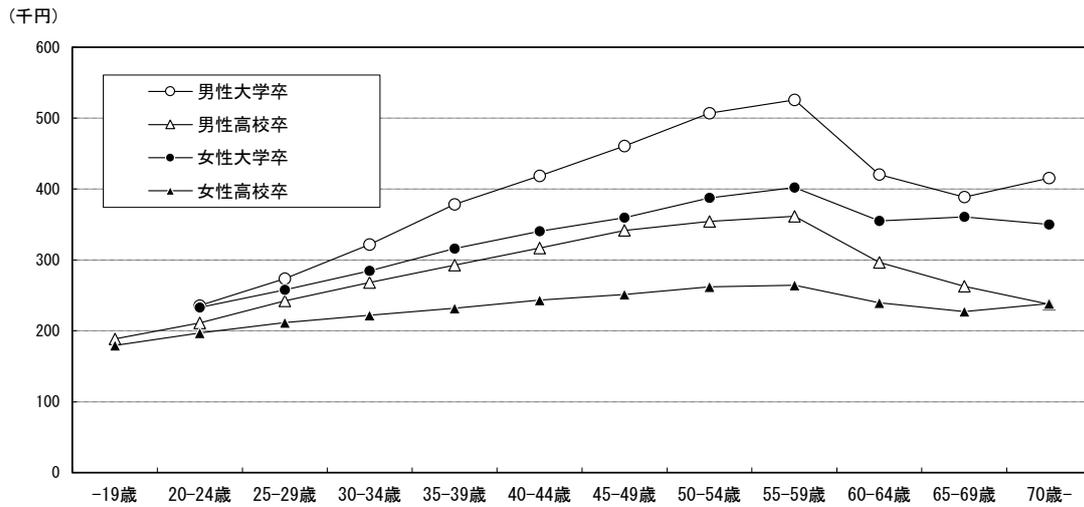
第5表 賃金構造基本統計調査における一般労働者の雇用形態の構成
（上段：人数・単位十人、下段：一般労働者に対する比率）

	一般労働者	雇用形態別	
		正社員・正職員	正社員・正職員以外
一般労働者	2790674	2366936 84.8	423738 15.2
男性	1775567	1580749 89.0	194818 11.0
高卒	681991	595104 87.3	86887 12.7
大卒	617047	570359 92.4	46688 7.6
女性	1015107	786187 77.4	228920 22.6
高卒	318100	224665 70.6	93435 29.4
大卒	262136	235247 89.7	26889 10.3

第6表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の正社員・正職員

	産業計		1000人以上規模		100-999人規模		10-99人規模	
	（所定内給与額）	指歴規 数を・ 百男 と女 した学 指歴計 を	（所定内給与額）	百男 と女 計 した学 指歴計 を	（所定内給与額）	百男 と女 計 した学 指歴計 を	（所定内給与額）	百男 と女 計 した学 指歴計 を
正社員・正職員（2022年）	328.0	100.0	375.3	114.4	318.7	97.2	293.5	89.5
男性	353.6	107.8	405.2	123.5	343.2	104.6	314.3	95.8
高校卒	307.3	93.7	343.0	104.6	297.5	90.7	292.7	89.2
大学卒	400.5	122.1	443.8	135.3	387.6	118.2	351.5	107.2
女性	276.4	84.3	307.8	93.8	273.8	83.5	251.8	76.8
高校卒	238.4	72.7	268.5	81.9	235.8	71.9	223.7	68.2
大学卒	300.8	91.7	318.3	97.0	294.3	89.7	283.2	86.3

第2図 賃金構造基本統計調査における所定内給与額（千円） 2022年の正社員・正職員



また、正社員・正職員に限定しても、2021年から2022年にかけての各層の所定内給与額の推移は同様の傾向がみられる（第7表）。

第7表 賃金構造基本統計調査における所定内給与額の対前年増減率 正社員・正職員

	規模計	1000人以上規模	100-999人規模	10-99人規模
正社員・正職員	1.4	2.4	1.2	1.6
男性	1.4	2.8	1.1	1.4
高校卒	0.7	0.9	0.1	1.5
大学卒	1.5	2.9	1.9	0.2
女性	2.1	2.5	2.2	2.6
高校卒	1.4	1.5	2.0	1.0
大学卒	1.6	2.7	1.2	1.5

5. まとめ

2021年から2022年にかけての賃金上昇をみると、性別間、学歴間、規模間での格差が縮まったのか、広がったのかを一言で言い表すことはできない。雑なまとめかたになるが、全体的にみると賃金水準の上位層、下位層は上昇幅が大きく、その中間に位置する層には伸び悩みがみられる。大企業を中心とした労使交渉による賃金引き上げ、最低賃金の引き上げの2面から賃金上昇が進んだことが要因となっていると推測される。インフレ下では労働者全体の賃金水準の引き上げが求められる。労働組合による全体の底上げに向けた取り組みが重要なものになっている。