

# 統計データから見る賃金の現状と賃金制度の変化

中井 雅之

(厚生労働省大臣官房公文書監理官)

本稿では、賃金に関する主な公的統計等に基づき、バブル崩壊以降における日本の賃金の動向及び賃金制度について推移と現状を整理する。日本の賃金の長期的な推移をみると、現金給与総額は、2024年時点においてもピークであった1997年の水準を下回っているが、一般労働者、パートタイム労働者別に、あるいは、時間当たりで就業形態計をみると、1997年の水準を上回っており、就業形態の多様化として、相対的に賃金水準が低いパートタイム労働者の割合の上昇と、この間のパートタイム労働者を中心とする労働時間の減少が、総額でみた賃金がなかなか伸びない大きな要因となってきたことが分かる。また、日本における企業の賃金制度は、日本的雇用慣行と連動して運用されてきた。バブル崩壊後の経済の停滞に伴う人件費の抑制の観点から、年功賃金を示す賃金プロファイルのフラット化や、諸手当、賞与、退職金の縮小傾向が進んでいたが、近年、デフレから脱却し、人手不足が続く中、揺り戻しの動きがみられている。また、元々日本的雇用慣行は、男性正社員が中心であったが、就業形態の多様化に伴い、女性雇用者、非正規雇用労働者の大幅な増加が続き、「同一労働同一賃金」が進められる中で、これまで主に男性正社員を想定していた諸手当、賞与、退職金など、各種賃金制度においても、それまで対象としていなかった雇用者層をどう取り込んでいくかが重要となっている。

## 目次

- I はじめに
- II 主な賃金関係統計の概要
- III 日本の賃金の推移と現状
- IV 統計データで見る賃金制度の動向
- V まとめ

## I はじめに

日本では、1990年代初頭のバブル崩壊以降、デフレ期も含めて経済の停滞と雇用情勢の悪化が続いた。企業収益も悪化し、企業は正社員の絞り込みと非正規雇用の増加<sup>1)</sup>、長期雇用、年功賃金などを特徴とする日本的雇用慣行の見直しによる人件費の抑制、その一環としての人事労務管理に

おける成果主義の導入など試行錯誤してきた。

その後、2010年代に入り、2012年以降はデフレからの脱却とともに日本経済において人手不足に転じ、人材確保が企業の課題となっていった。それとともに人的資本経営が注目され<sup>2)</sup>、人への投資が政策課題にもなってきた。また、コロナ禍以降、2022年のロシアのウクライナ侵攻を契機に物価の上昇が続くとともに、先進国の中で相対的に低く、長期間上昇していない賃金<sup>3)</sup>が問題視された。賃上げそのものが重要な政策課題となり<sup>4)</sup>、春季労使交渉の動向も再注目されている。

こうした動きが賃金統計にどう反映されているかという観点から、日本における賃金の推移を概観するとともに、基本給の決定要素、給与に含まれる諸手当の動向、賞与、退職金といった賃金制

度の動向についてみていき、日本における賃金制度の動向について整理する。なお、本稿における意見や評価に関する記述は所属機関とは関係なく、あくまで個人的意見である。

## II 主な賃金関係統計の概要

以下では、本稿で引用する賃金統計の概要を紹介する。

### 1 『毎月勤労統計調査』『賃金構造基本統計調査』の概要と賃金体系

日本の代表的な賃金統計として、厚生労働省『毎月勤労統計調査』及び『賃金構造基本統計調査』がある。まず、両統計の概要を整理しておく<sup>5)</sup>。

『毎月勤労統計調査』は、賃金、労働時間等の動向を把握するために毎月実施されている統計法に基づく基幹統計調査であり、1989年までは事業所規模30人以上を主要系列として、1990年以降は新たに統計を取り始めた事業所規模5人以上を主要系列として、結果が公表されている。

また、1993年からは、常用労働者<sup>6)</sup>の内訳として、一般労働者、パートタイム労働者<sup>7)</sup>別の結果も公表されている。なお、一般労働者の中にはフルタイムで働く非正規雇用労働者も含まれ、一般、パート別は必ずしも正規、非正規別と一致しないことには留意が必要である。

『賃金構造基本統計調査』は、賃金構造の実態を把握するため、毎年6月分の賃金、労働時間等及び賞与、期末手当等の特別給与については前年1年間分について、毎年7月に実施されている基幹統計調査であり、企業規模10人以上の事業所が主要系列として公表されている<sup>8)</sup>。

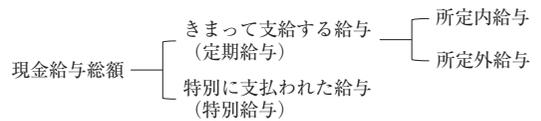
従来、常用労働者の内訳として、一般労働者、パートタイム労働者別の結果も公表されてきたが、2005年からは、パートタイム労働者を短時間労働者として調査するとともに、一般労働者、短時間労働者各々について、「正社員・正職員」「正社員・正職員以外」別の結果も公表されている。

なお、主要公表系列は、一般労働者、短時間労働者別の数値であり、それを合わせた常用労働者

全体の数値は公表されていない。

また、賃金については、いずれの統計においても、基本給である「所定内給与」、「所定外給与」に残業（所定外労働）に基づく「所定外給与」を加えた「きまって支給する給与（定期給与）」、いわゆるボーナス等である「特別に支払われた給与（特別給与）」を加えた「現金給与総額」の系列を示すことができる。『毎月勤労統計調査』における賃金体系は図1のとおりとなり、『賃金構造基本統計調査』においても、使用する語句は若干異なる<sup>9)</sup>が、同じ賃金体系となっている。

図1 賃金体系



このうち、「きまって支給する給与（定期給与）」は、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与で、いわゆる基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などの諸手当、超過労働手当が含まれる。

「所定内給与」は、「きまって支給する給与（定期給与）」から「所定外給与」を差し引いたものである。「所定外給与」は、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与であり、時間外手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当などが含まれる。

「特別に支払われた給与（特別給与）」は、夏冬の賞与、期末手当等の一時金（いわゆるボーナス）等の特別に支払われた給与である。その中には、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的理由に基づいて支払われた給与又は、労働協約あるいは就業規則によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められていても、算定期間が3カ月を超えて支払われる給与の額および支給事由の発生が不定期なもの、いわゆるベースアップの差額追求分も含まれる。なお、『毎月勤労統計調査』においては、「特別に支払われた給与（特別給与）」から、賞与のみを再集計して公表している。

## 2 「就労条件総合調査」の概要

「就労条件総合調査」は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的として実施している統計法に基づく一般統計調査である。

賃金制度など、制度面に係る調査項目は多岐に渡るため、公的統計における記入者負担の観点から、全ての調査項目を毎年実施するのではなく各項目が数年おきに実施されている。

## 3 「賃金引上げ等の実態に関する調査」の概要

「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、民間企業（労働組合のない企業を含む）における賃金・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法、改定に至るまでの経緯等を把握することを目的として実施している一般統計調査である。

調査事項は、賃金の改定に関する事項、賃金の改定事情に関する事項、賞与支給に関する事項、労働組合との交渉経過となっており、企業が何を重視して賃金引上げを行っているかが時系列に把

握できる。

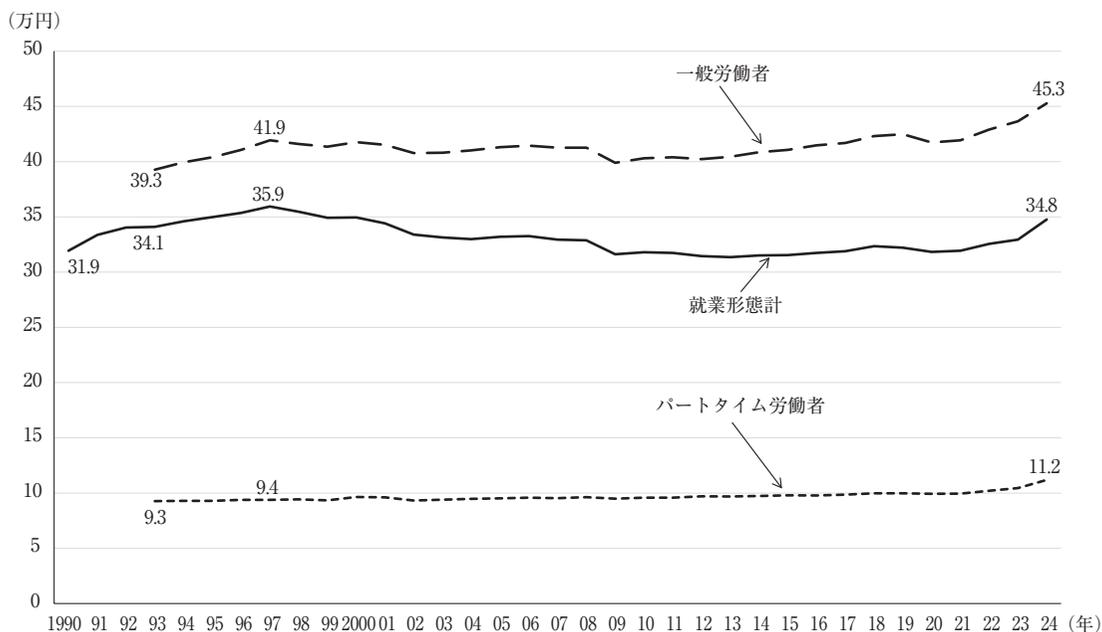
## Ⅲ 日本の賃金の推移と現状

### 1 就業形態別にみた賃金の動向

まず、1990年以降の日本の賃金の動向をみておこう。厚生労働省『毎月勤労統計調査』により、日本の月額賃金（現金給与総額）の推移をみると（図2）、就業形態計では、2024年で34.8万円と、1990年から9.1%の増加、一般、パート別に取り始めた1993年との比較では2.1%の増加に留まっている。ピーク時の1997年（35.9万円）の水準にも届いておらず、この30年余り、日本の賃金が停滞していたことが分かる。

これを就業形態別（一般、パート別）にみると、一般労働者では2024年で45.3万円と1993年から15.3%の増、パートタイム労働者では2024年で11.2万円と1993年から20.4%の増と、就業形態計とは異なり、いずれも現金給与総額におけるピーク時の1997年の水準を上回っている。両者の賃金水準を比較すると、パートの一般に対する

図2 就業形態別月額賃金（現金給与総額）の推移



注：1) 時系列比較を行うため、基準値に指数を掛け合わせて作成。

2) 事業所規模5人以上。

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

水準の割合は、1993年の23.7%から2024年には24.7%と若干上昇しているが、一般の4分の1以下の水準であり、両者の差は依然として大きい。

なお、この間のパートタイム労働者比率が1993年の14.38%から2024年には30.86%に上昇しており、こうした就業構造の変化が、加重平均で計算される賃金の総額が増えない大きな要因となっている。

一方、時間当たりでみると（図3）、就業形態計では、2024年で2538円と、1990年から36.5%の増加、1993年との比較では18.9%の増加となっており、1997年（2287円）の水準を11.0%上回っている。

これを就業形態別にみると、一般労働者では2024年で2792円と1993年から22.3%増、パートタイム労働者では2024年で1396円と1993年から48.7%増と5割近くの増加となっており、いずれも1997年の水準を上回っている（一般で13.6%、パートで44.2%）。

両者の賃金水準を比較すると、パートの一般に対する水準の割合は、1993年の41.1%から2024

年には50.0%と、総額でみた場合よりも差は小さく、両者の差の縮まり方も大きくなっている。

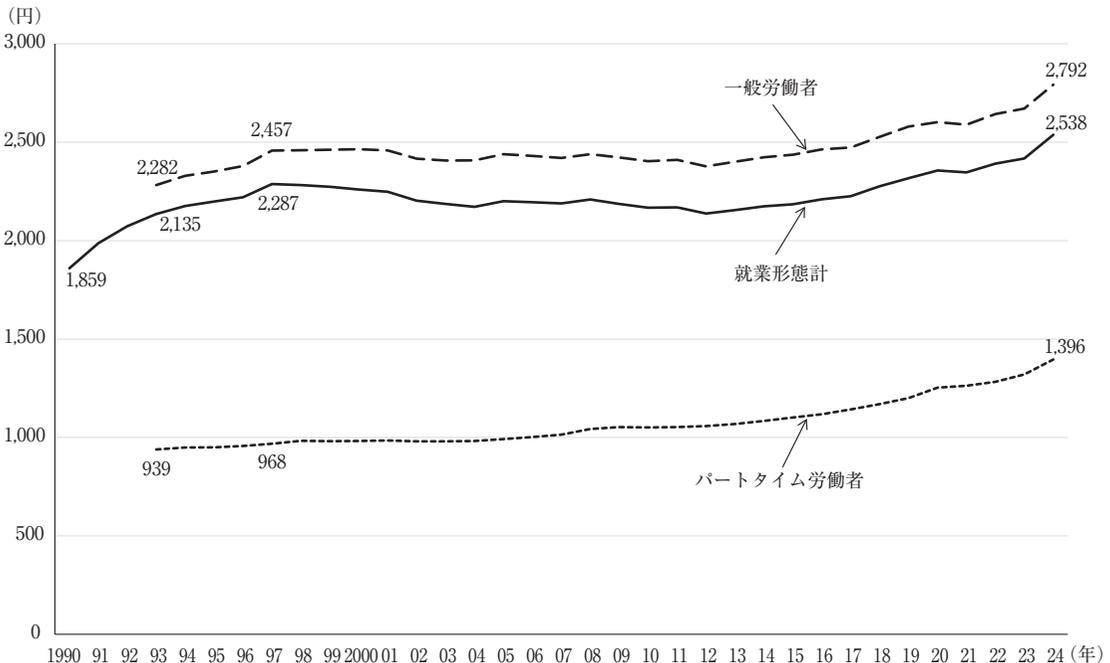
このように総額と時間当たりを比較すると時間当たりの方が賃金の増加幅が大きくなっている。この間月間労働時間は、1993年の159.7時間から2024年の137.0時間まで14.2%減少している。

これを就業形態別にみると、一般では172.1時間から163.4時間まで5.1%減に留まっているが、パートでは98.7時間から79.2時間まで19.8%減と2割近くの減少となっている<sup>10)</sup>。パートを中心とする労働時間の減少が、時間当たり賃金の伸びに対して賃金総額の伸び率が小さいことの大いなる要因となっている。

## 2 産業、就業形態別賃金の比較

賃金水準は、産業によって異なる。主な産業別、就業形態別に2024年の賃金水準を比較すると（図4）、相対的に賃金水準が高いのは、電気・ガス業、情報通信業、金融業、保険業となっており、低いのは、飲食サービス業等、生活関連サービス業等、その他のサービス業等、卸売業、小売

図3 就業形態別時間当たり月額賃金（現金給与総額）の推移

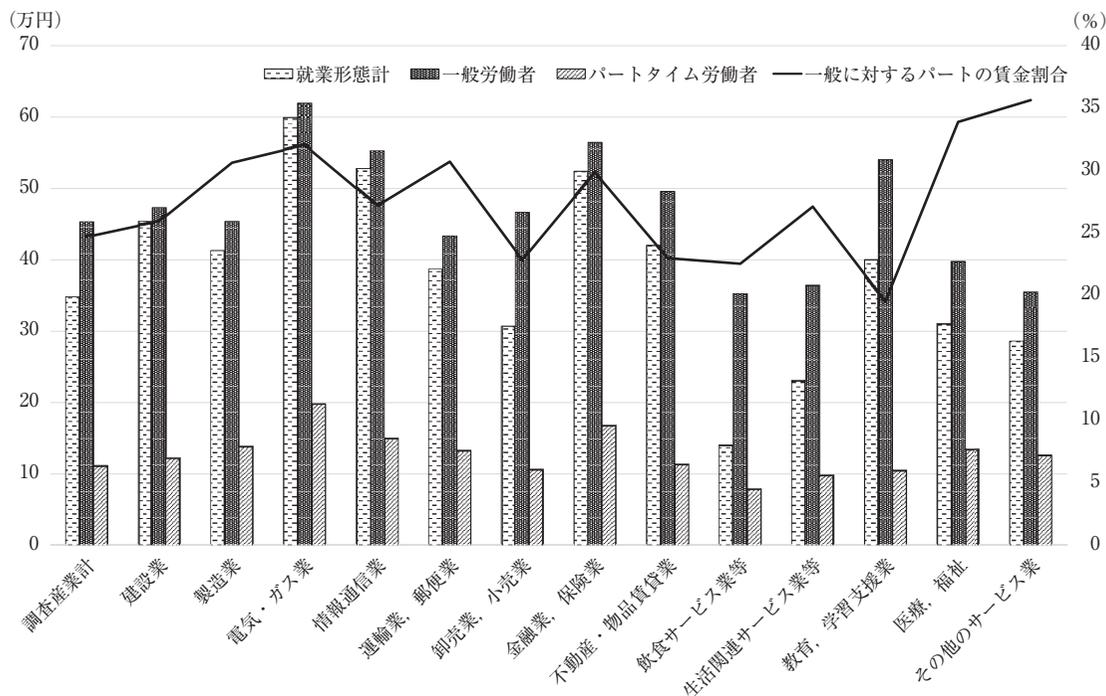


注：1) 時系列比較を行うため、基準値に指数を掛け合わせて作成。

2) 事業所規模5人以上。

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

図4 産業、就業形態別賃金（現金給与総額）の比較（2024年）



注：事業所規模5人以上。  
出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

業、医療、福祉となっている。日本においては、長期に渡って経済のサービス化が進んでいるが、こうした分野は相対的に賃金水準の低い産業であることが見て取れる。

また、一般とパートの賃金水準の差を一般に対するパートの賃金割合で見ると、相対的に高いのは、その他のサービス業、医療、福祉、電気・ガス業などとなっており、低いのは教育、学習支援業、飲食サービス業等、卸売業、小売業などとなっている。

### 3 賃金プロファイルの現状

日本的雇用慣行の特徴として年功賃金が挙げられるが、バブル崩壊後の経済の停滞期においては、企業がコスト削減を進める中で、年功賃金を表す賃金プロファイルのフラット化が進んだことが明らかになっている<sup>11)</sup>。

これについて、近年の状況を確認するため、『賃金構造基本統計調査』により、賃金プロファイルの形状をみていく。まず、一般労働者についてみると（図5）、企業規模計では、ピークの年齢

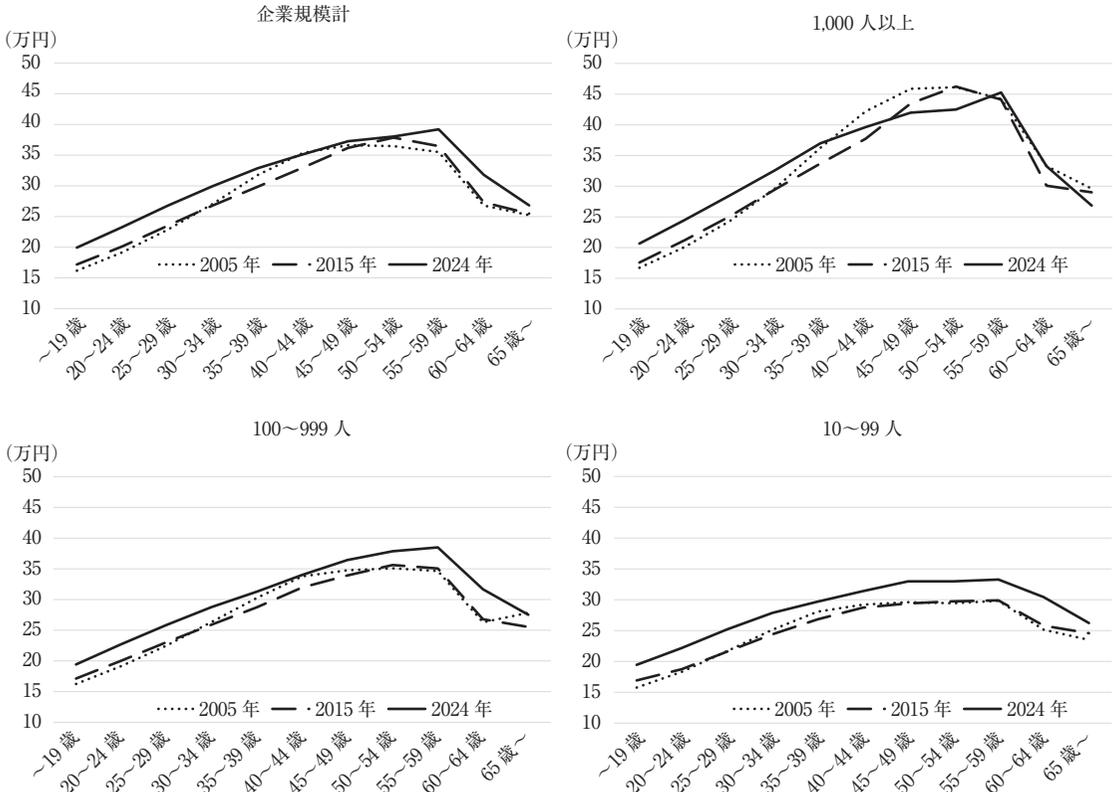
は2005年では40～49歳となっていたが、2015年では50～54歳、2024年では55～59歳と年齢層が上がっている。それとともに、40～54歳の層を除き、水準が上にシフトしている。企業規模別にみると、規模が大きい企業の方がプロファイルのカーブが急になっているが、その中で、1000人以上の大企業において、2024年の中高年層の水準が2005年、2015年の水準を下回っているのが特徴的である。年功的な賃金体系の中で、特に中高年層の人件費負担を減らしてきたことが推測される。

次に、男女別、雇用形態別に賃金プロファイルの形状をみると（図6）、各々プロファイルの形が異なっていることが分かる。

「正社員・正職員」では、年齢とともに賃金が上昇するいわゆる年功的になっているが、上昇の程度は男女間で差があり、女性の上昇幅は緩やかになっている。

一方、「正社員・正職員以外」では、若年期で若干上昇しているが、その後はほぼフラットである。なお、2024年の男性の「正社員・正職員以

図5 企業規模別にみた賃金プロファイルの比較（一般労働者）



注：所定内給与ベースの月額。  
出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

外」で60～64歳でピークとなる形状をしているのは、60歳で定年を迎えた後、継続雇用、再雇用という形で正社員から正社員以外に移った労働者の影響<sup>12)</sup>と考えられる。

本調査において、「正社員・正職員」「正社員・正職員以外」別に統計を取り始めた2005年以降の推移についてみると、男性ではいずれの雇用形態でも2005年から2015年にかけては、水準も含め、概ね似たような形状をしていたが、2024年は以前とほとんど水準が変わらない50～54歳層を除き、全体が上方にシフトしている。一方、女性ではいずれの雇用形態でも2005年から2015年にかけて、40代以降賃金水準が上昇しており、2024年には全体が上方にシフトしている。

元々男性の正社員が中心であった年功賃金については、女性の正社員においても、徐々に年功的な形に移りつつあるものの、まだ男性の形状とは異なっており、プロファイルの上昇幅も緩やかで

ある。

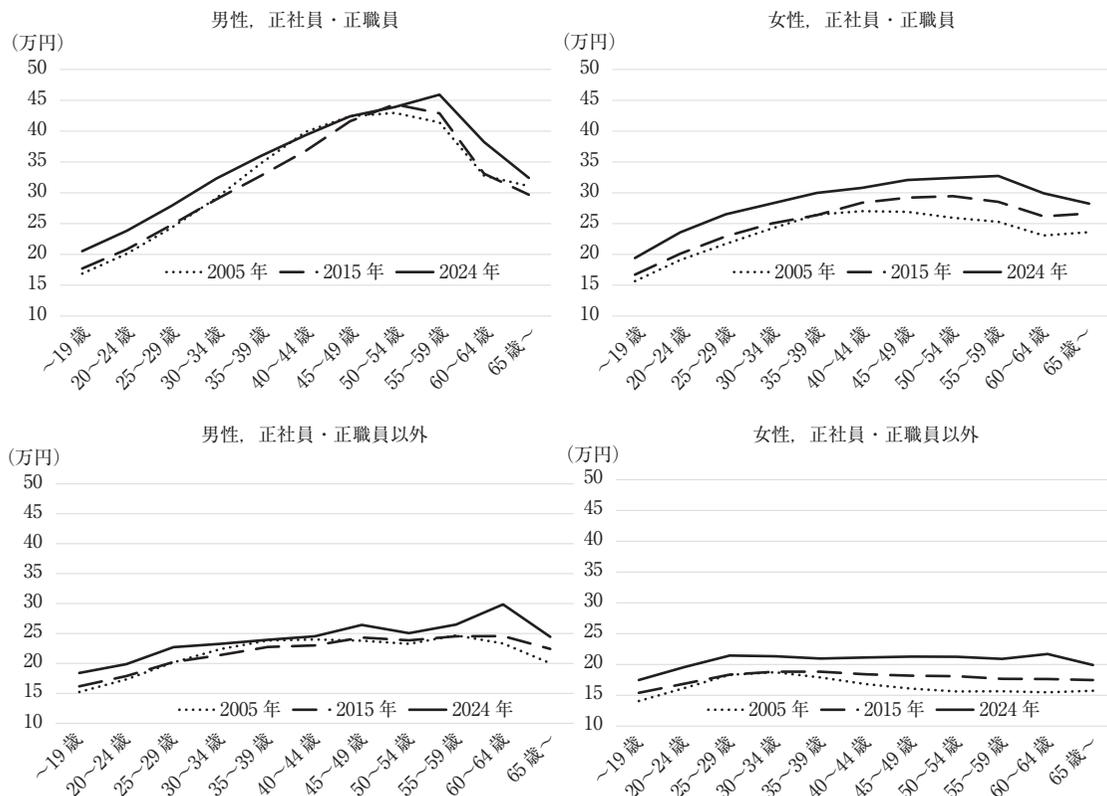
また、正社員以外については、概ね全ての年齢階級において、賃金水準が上がってきているが、賃金プロファイルの形状は余り変わっていない。

#### 4 企業の賃金引き上げの要素

厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」により、企業が賃金引き上げの決定に当たり重視した要素の推移を長期的にみると（図7）、リーマンショック以降では「企業の業績」と「世間相場」を重視する割合が低下傾向で推移してきたが、2023年から2024年にかけて、「世間相場」の割合が上昇している。

また、近年では、「労働力の確保・定着」「雇用維持」の割合が上昇傾向にあるとともに、2023、2024年は長期間に渡って重視されてこなかった「物価の動向」が25%を超える水準まで上昇している。

図6 雇用形態、男女別にみた賃金プロファイルの比較



注：所定内給与ベースの月額。

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

このように、賃金を引き上げる要素についての重視度合いが長期的に低下してきたが、足元の人手不足、物価高、春季労使交渉の再注目といった要素が、企業の賃金決定への影響力を増していることが見て取れる。

#### IV 統計データで見る賃金制度の動向

##### 1 基本給の決定要素

厚生労働省「就労条件総合調査」により基本給の決定要素をみると（表1）、管理職、管理職以外いずれにおいても「職務・職種などの仕事の内容」が最も高く（2022年調査計で管理職79.3%、管理職以外76.4%）、次いで「職務遂行能力」（2022年調査計で管理職66.6%、管理職以外66.3%）となっている。

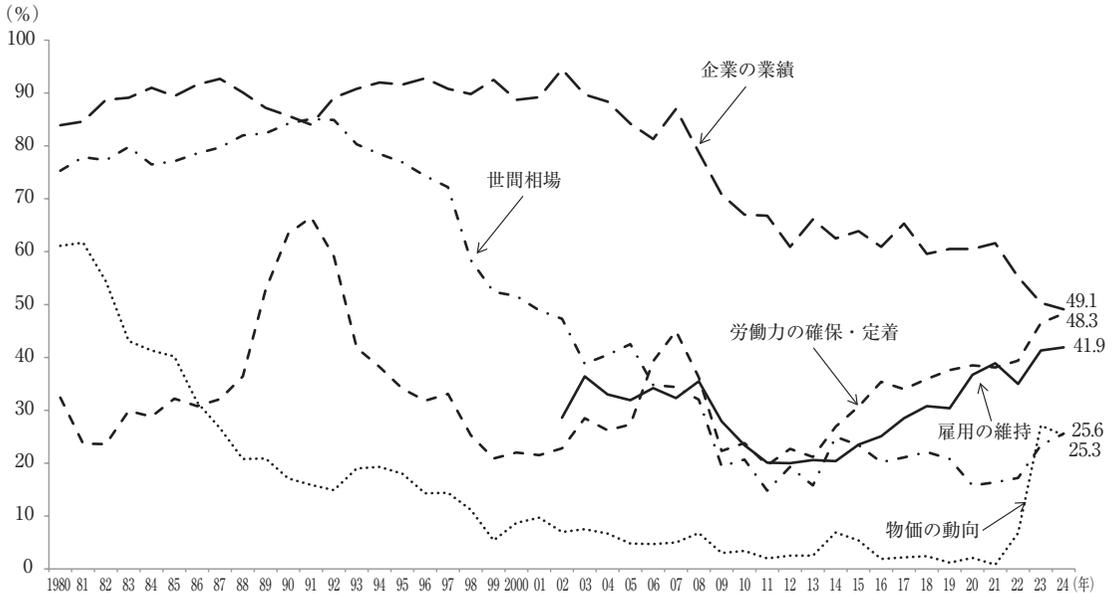
企業規模別にみると、管理職においては、「業

績・成果」については規模の大きい企業の方が割合が高い一方、「学歴、年齢・勤続年数など」は規模の小さい企業の方が割合が高くなっている。管理職以外においては、「職務遂行能力」「業績・成果」については、規模の大きい企業の方が割合が高くなっている。また、「学歴、年齢・勤続年数など」については、300～999人、100～299人規模の企業で相対的に割合が高くなっている。

時系列でみると、管理職、管理職以外いずれにおいても、「職務・職種などの仕事の内容」は長期的に上昇傾向にある。一方、1998年から2001年にかけて上昇した「業績・成果」は、その後2017年まで低下傾向にあったが、2022年では再び上昇に転じている。また、2000年代に入り低下傾向にあった「学歴、年齢・勤続年数など」は、2017年に一旦上昇に転じた後、2022年には再び低下している。

これらの調査結果によると、いわゆる「職務

図7 賃金の改定の決定に当たり重視した要素別企業割合の推移



注：1) 賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業についての数値。  
 2) その要素を重視したすべての企業（最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つまでの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したものの。  
 3) その他の選択肢には、労使関係の安定、親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向、前年度の改定実績、重視した要素はない等があるが、割愛している。なお、雇用の維持は2002年から、親会社又は関連（グループ）会社の改定の動向、前年度の改定実績、重視した要素はないは2009年から追加された項目であり、前後の比較には留意が必要。  
 出所：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

給」あるいは「職能給」と言われるようなどちらかの要素一辺倒で基本給を決定している訳ではないことが推察される。ただ、緩やかではあるが、近年、職務（職務・職種などの仕事の内容）的な要素が強くなるとともに、職能（職務遂行能力）的な要素が弱くなる傾向があるように見える。また、バブル崩壊以降の企業の成果主義の模索における試行錯誤によるものか、「業績・成果」は必ずしも広がっていない。一方、年功的な要素（学歴、年齢・勤続年数など）は、小さくなっている。

## 2 基本給と諸手当

基本給に加えて、さまざまな手当を支給することは、我が国の賃金制度の特色とされており<sup>13)</sup>、福利厚生の一環としての役割も果たしてきたと考えられる<sup>14)</sup>。

所定内賃金における基本給と諸手当の比率をみると（表2）、2020年調査計では基本給85.1%、諸手当14.9%となっている。企業規模別には規模が小さくなるほど諸手当の比率が高くなっている。

時系列にみると、1999年調査から2015年調査までは諸手当の割合は低下傾向で推移してきたが、2020年調査ではそれまでの傾向とやや異なり、諸手当の割合が上昇している。

諸手当を支給した企業割合を諸手当の種類別にみると（表3）、「通期手当など」（92.3%）、「役付手当など」（86.9%）、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など<sup>15)</sup>」（68.6%）の順に高くなっている。

企業規模別には、「単身赴任手当、別居手当など」「住宅手当など」「調整手当など」「特殊勤務手当など」「地域手当、勤務地手当など」等は規模が大きい企業ほど、「役付手当など」「精皆勤手当、出勤手当など」は規模が小さい企業ほど支給割合が高くなっている。

時系列にみると、特に「精皆勤手当、出勤手当など」が1996年の53.5%から2020年には25.5%と大きく割合が低下しているのが目立っており、働き方改革が進む中で、休まずに出勤すること自体の価値が低下していることが推測される。一方、「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」

表1 基本給の決定要素別企業割合

(単位：%)

	全企業	基本給の決定要素（複数回答）					
		職務・職種などの仕事の内容	職務遂行能力	業績・成果	学歴、年齢・勤続年数など	学歴	年齢・勤続年数など
<管理職>							
2022年調査計	100.0	79.3	66.6	43.4	57.4	18.7	55.7
1,000人以上	100.0	78.6	70.0	57.9	40.6	18.7	38.3
300～999人	100.0	77.6	73.6	51.8	55.7	25.7	52.8
100～299人	100.0	78.1	69.5	50.4	60.1	23.0	58.2
30～99人	100.0	78.9	65.0	40.0	57.3	16.7	55.7
2017年調査計	100.0	77.4	64.9	40.0	61.5	21.1	60.1
2012年調査計	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0
2009年調査計（新）	100.0	77.1	68.5	45.4	57.8	16.5	56.6
2009年調査計（旧）	100.0	77.9	69.9	46.9	55.9	16.5	54.9
2001年調査計	100.0	72.8	79.7	64.2	73.9	31.8	72.5
1998年調査計	100.0	70.1	69.6	55.1	72.6	—	—
1996年調査計	100.0	75.0	79.9	68.7	81.3	—	—
<管理職以外>							
2022年調査計	100.0	76.4	66.3	42.0	65.8	24.0	63.4
1,000人以上	100.0	74.3	72.6	56.3	58.8	28.7	53.8
300～999人	100.0	74.1	72.9	50.3	69.9	34.9	65.8
100～299人	100.0	76.5	67.0	49.5	70.2	29.9	67.4
30～99人	100.0	76.7	65.4	38.4	64.3	21.0	62.3
2017年調査計	100.0	74.1	62.8	39.0	69.0	26.8	67.1
2012年調査計	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
2009年調査計（新）	100.0	71.8	67.5	44.4	65.5	20.5	63.7
2009年調査計（旧）	100.0	72.7	69.3	46.6	65.4	20.9	63.7
2001年調査計	100.0	70.6	77.3	62.3	80.6	34.2	79.0
1998年調査計	100.0	68.8	69.2	55.3	78.5	—	—
1996年調査計	100.0	74.9	78.4	66.1	87.2	—	—

注：1) 2007年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としていたが、2008年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。このため、2009年の調査は、それ以前（旧）と以後（新）と時系列比較ができるよう、2系列を表記している。

2) 1998年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」、2001年以降は「就労条件総合調査」による。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」

表2 所定内賃金における基本給と諸手当の比率

(単位：千円、%)

企業規模・年	金額			構成比		
	計	基本給	諸手当	計	基本給	諸手当
2020年調査計	319.7	272.2	47.5	100.0	85.1	14.9
1,000人以上	359.6	309.9	49.7	100.0	86.2	13.8
300～999人	314.3	268.4	45.9	100.0	85.4	14.6
100～299人	294.6	248.6	46.0	100.0	84.4	15.6
30～99人	280.5	233.8	46.7	100.0	83.4	16.6
2015年調査計（新）	311.6	269.4	42.2	100.0	86.4	13.6
2015年調査計（旧）	310.1	269.4	40.7	100.0	86.9	13.1
2010年調査計（新）	322.1	275.1	46.9	100.0	85.4	14.6
2010年調査計（旧）	330.2	283.9	46.3	100.0	86.0	14.0
2005年調査計	314.6	267.5	47.1	100.0	85.0	15.0
1999年調査計	321.9	270.0	51.9	100.0	83.9	16.1

注：1) 各々調査前年11月分の数値。

2) 「2015年調査計（新）」は「常用労働者が30人以上の民営企業」で「複合サービス事業」を含むため、それ以前との比較を行うため、「複合サービス事業」を含まない「2015年調査計（旧）」を併記している。

3) 2007年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としていたが、2008年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。このため、2010年の調査は、それ以前（旧）と以後（新）と時系列比較ができるよう、2系列を表記している。

4) 1999年は「賃金労働時間制度等総合調査」、2005年以降は「就労条件総合調査」による。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」

表3 諸手当の種類別支給企業割合の推移

複数回答(単位:%)

	1996年	1999年	2005年	2010年 (旧)	2010年 (新)	2015年 (旧)	2015年 (新)	2020年	1,000人 以上	300~ 999人	100~ 299人	30~ 99人
	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
業績手当など(個人、部門・グループ、会社別)	—	—	17.0	14.4	15.0	16.2	13.7	13.9	15.9	15.4	13.6	13.8
勤務手当												
役付手当など	86.7	85.2	83.8	80.7	82.2	85.8	87.7	86.9	82.1	86.0	86.7	87.2
特殊作業手当など	14.8	12.9	13.1	11.5	10.3	9.9	11.5	12.2	20.2	19.9	13.9	10.6
特殊勤務手当など	22.9	20.1	24.1	20.8	20.1	19.9	24.0	24.2	43.4	36.9	29.6	20.4
技能手当、技術(資格)手当など	49.7	49.4	49.8	46.3	46.9	45.2	47.7	50.8	49.6	53.8	55.9	48.8
精皆勤手当、出勤手当など	53.5	43.0	37.9	34.2	34.1	31.0	29.3	25.5	9.6	13.7	21.2	28.7
通勤手当など(1ヵ月分に換算)	89.9	86.6	91.3	91.0	91.6	90.3	91.7	92.3	94.4	96.8	94.8	91.0
家族手当、扶養手当、育児支援手当など	79.8	77.3	71.1	64.8	65.9	64.1	66.9	68.6	75.6	76.0	72.5	66.3
地域手当、勤務地手当など	15.0	15.6	13.6	12.3	12.7	13.1	12.5	12.2	35.7	25.4	17.1	8.4
住宅手当など	47.8	49.2	44.8	40.6	41.2	40.7	45.8	47.2	61.7	60.9	54.1	43.0
単身赴任手当、別居手当など	13.5	13.8	16.1	17.7	15.8	16.1	13.8	13.1	66.6	41.4	22.0	5.3
上記以外の生活手当(寒冷地手当、食事手当など)	22.0	20.9	18.2	15.3	15.5	17.2	16.2	15.3	27.9	23.2	18.1	13.1
調整手当など	27.8	28.8	26.1	29.6	29.7	30.0	32.5	31.5	52.6	43.4	39.4	27.0
上記のいずれにも該当しないもの	24.4	29.1	13.8	9.1	9.1	10.0	10.8	13.9	23.0	20.7	14.6	12.6

注:1) 各々調査年前年11月分の数値。

2) 「2015年調査計(新)」は「常用労働者が30人以上の民間企業」で「複合サービス事業」を含むため、それ以前との比較を行うため、「複合サービス事業」を含まない「2015年調査計(旧)」を併記している。

3) 2007年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としていたが、2008年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。このため、2010年の調査は、それ以前(旧)と以後(新)と時系列比較できるよう、2系列を表記している。

4) 1999年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」、2005年以降は「就労条件総合調査」による。

出所:厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」

「住宅手当など」は、2015年調査までは低下傾向で推移してきたが、2020年調査では上昇しており、人手不足が続く中で、人材確保の観点から雇用環境の改善とともに、福利厚生が見直されてきていることが示唆される。

なお、「同一労働同一賃金」施策が進められているが<sup>16)</sup>、2018年に策定された「同一労働同一賃金ガイドライン」では諸手当についても整理されている。

これについて、労働政策研究・研修機構が実施した「同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査」をみると、「通勤手当」については2020年4月以降新たに支給された割合が29.9%、増額・改善された割合が10.2%となっているが、家族手当、住宅手当、精皆勤手当等については1~2%台に留まっている(労働政策研究・研修機構2025)。

### 3 賞与、退職金の動向

#### (1) 賞与、退職金の状況

日本の賃金制度の特徴として、賞与、退職金の存在もあり、いずれも人事労務管理の中で定着してきた<sup>17)</sup>が、日本経済、社会の変化の中で、その役割も問われてきたと考えられる。以下では、賞与、退職金の状況について概観する。

厚生労働省「就労条件総合調査」により、賞与制度、退職金(退職給付)制度についてみると(表4)、令和4年調査(2022年調査)において賞与制度がある企業割合は87.9%、そのうち賞与を支給した企業割合は92.8%となっている。

規模別には規模の大きい企業の方が、制度、支給割合が高くなっており、産業別には複合サービス事業、金融業、保険業、電気・ガス・熱供給・水道業、医療、福祉などでは制度、支給割合が高くなっており、運輸業、郵便業では制度の割

表4 賞与、退職給付制度の有無別企業割合

(単位：%)

	全企業	賞与制度がある		賞与を支給した	賞与を支給しなかった	退職給付 (一時金・年金) 制度がある		退職給付制度の形態		
								退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
調査計	100.0	87.9	(100.0)	(92.8)	( 6.6)	74.9	(100.0)	(69.0)	( 9.6)	(21.4)
1,000人以上	100.0	96.2	(100.0)	(97.8)	( 1.0)	90.1	(100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)
300～999人	100.0	95.7	(100.0)	(96.4)	( 2.6)	88.8	(100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)
100～299人	100.0	94.0	(100.0)	(95.8)	( 3.5)	84.7	(100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)
30～99人	100.0	85.0	(100.0)	(91.3)	( 8.1)	70.1	(100.0)	(77.2)	( 6.6)	(16.2)
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	92.5	(100.0)	(97.3)	( ー)	97.6	(100.0)	(82.9)	( 4.0)	(13.1)
建設業	100.0	90.2	(100.0)	(97.3)	( 1.3)	82.9	(100.0)	(67.0)	( 9.2)	(23.7)
製造業	100.0	92.0	(100.0)	(94.8)	( 5.0)	85.6	(100.0)	(64.4)	(12.0)	(23.6)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.0	(100.0)	(98.3)	( 1.7)	96.4	(100.0)	(56.6)	( 7.7)	(35.7)
情報通信業	100.0	89.2	(100.0)	(95.3)	( 4.7)	74.6	(100.0)	(48.5)	(17.7)	(33.9)
運輸業、郵便業	100.0	73.1	(100.0)	(91.1)	( 6.7)	69.9	(100.0)	(72.0)	(10.8)	(17.2)
卸売業、小売業	100.0	86.6	(100.0)	(92.7)	( 7.1)	77.4	(100.0)	(64.4)	(11.2)	(24.4)
金融業、保険業	100.0	96.3	(100.0)	(96.1)	( 3.6)	92.8	(100.0)	(35.9)	(27.5)	(36.6)
不動産業、物品賃貸業	100.0	93.2	(100.0)	(96.8)	( 2.7)	74.7	(100.0)	(63.6)	(12.6)	(23.8)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	88.7	(100.0)	(94.9)	(35.0)	87.2	(100.0)	(50.3)	(11.0)	(38.7)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	79.3	(100.0)	(70.5)	(28.2)	42.2	(100.0)	(71.6)	(14.0)	(14.4)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	87.5	(100.0)	(77.9)	(20.3)	68.5	(100.0)	(78.4)	( 4.8)	(16.8)
教育、学習支援業	100.0	93.8	(100.0)	(96.5)	( 1.4)	87.3	(100.0)	(77.1)	( 6.6)	(16.3)
医療、福祉	100.0	94.0	(100.0)	(97.3)	( 2.4)	75.5	(100.0)	(86.9)	( 1.7)	(11.4)
複合サービス事業	100.0	99.3	(100.0)	(99.5)	( ー)	97.9	(100.0)	(58.0)	( 1.8)	(40.1)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	80.3	(100.0)	(93.5)	( 6.5)	54.4	(100.0)	(70.9)	( 9.3)	(19.8)

注：1) 賞与は令和4年調査、退職給付は令和5年調査による。

2) ( ) 内の数値は、各々「賞与制度がある」「退職給付（一時金・年金）制度がある企業」を100とした割合。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

合が、宿泊業、飲食サービス業では、制度、支給割合が、生活関連サービス業、娯楽業では支給割合が相対的に低くなっている。

令和5年調査（2023年調査）において退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は74.9%となっており、制度がある企業のうち、「退職一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%となっている。

規模別には規模の大きい企業の方が、制度がある割合が高くなっており、産業別には複合サービス事業、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業などで高くなっている一方、宿泊業、飲食サービス業、サービス業（他に分類されないもの）では相対的に低くなっている。

## (2) 賞与水準の推移

厚生労働省『毎月勤労統計調査』により、賞与水準の推移をみると（図8）、1997年の99.7万円をピークに2010年台初めまで減少傾向にあり、その後は緩やかな増加傾向に転じたが、2024年

で82.8万円（対1997年比で17.0%減）と1997年の水準に届いていない。

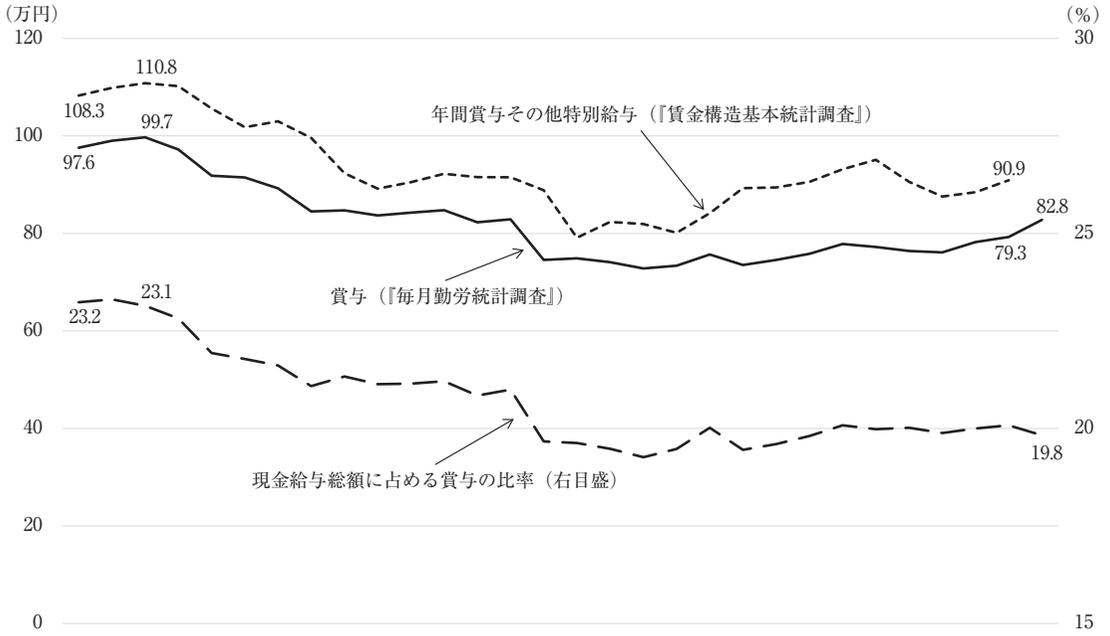
賞与の現金給与総額に占める割合の推移を見ると、1997年の23.1%から2024年には19.8%まで低下しており、特に、アジア通貨危機（1997年）等の経済ショックの影響を受けた1990年代末、リーマンショック（2008年）の影響を受けた2000年代末に大きく低下しており、一旦低下した後は低下した水準に留まる傾向がみられている。

なお、以下で、賞与について男女、雇用形態別に比較を行うため、その前提として図8においては、『賃金構造基本統計調査』の「年間賞与その他特別給与」の推移も併せて示し、『毎月勤労統計調査』の賞与との関係をみており、同様の動きをしていることを確認している。

「年間賞与その他特別給与」を男女別にみると（図9）、2024年において、一般労働者では、女性の水準は男性の59.4%と6割弱の水準となっている。

これを雇用形態別にみると、「正社員・正職員」

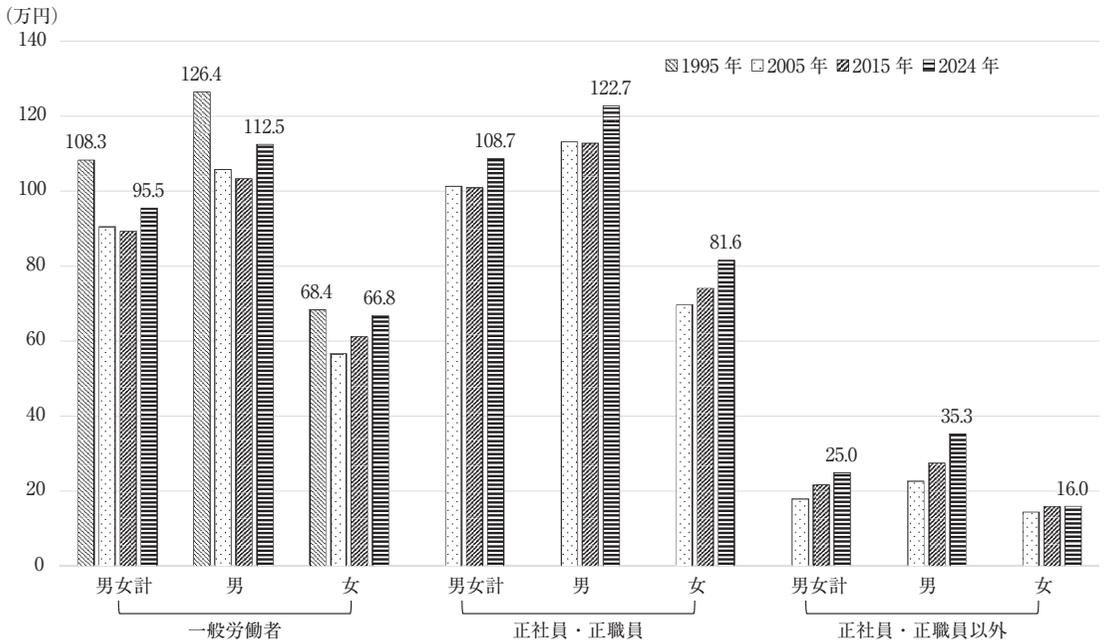
図8 賞与水準及び給与に占める割合の推移



注：『賃金構造基本統計調査』の数値は調査年前年の「年間賞与とその他特別給与」の値であり、『毎月勤労統計調査』との比較のために一年ずらして表記している。

出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』『賃金構造基本統計調査』

図9 男女、雇用形態別賞与水準の推移



注：1) 数値は調査年前年の「年間賞与とその他特別給与」の値。

2) 「正社員・正職員」「正社員・正職員以外」別の統計は2005年から調査項目となっている。

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

では女性は男性の66.5%、「正社員・正職員以外」では女性は男性の45.3%の水準となっている。非正規の正規に対する水準は男性で28.8%、女性で19.6%と、女性の方が差が大きい。

時系列にみると、一般労働者では男性は1995年から2015年にかけて減少傾向で推移した後、2024年には増加に転じている。女性は1995年から2005年にかけて減少した後、2015年から増加に転じている。2005年以降について雇用形態別にみると、正社員・正職員、正社員・正職員以外いずれにおいても男女とも増加傾向になっている。

### (3) 退職金の推移

我が国では、多くの企業で退職金が制度化され<sup>18)</sup>、労働者の定着や、退職後の生活保障等に一定の役割を果たしてきたが、バブル崩壊後の長期にわたる経済の低迷、高齢化の進行等に伴う退職金支払い負担の増加等の影響を受けてきた。

厚生労働省「就労条件総合調査」により、退職給付制度を有する企業割合の推移を企業規模別に

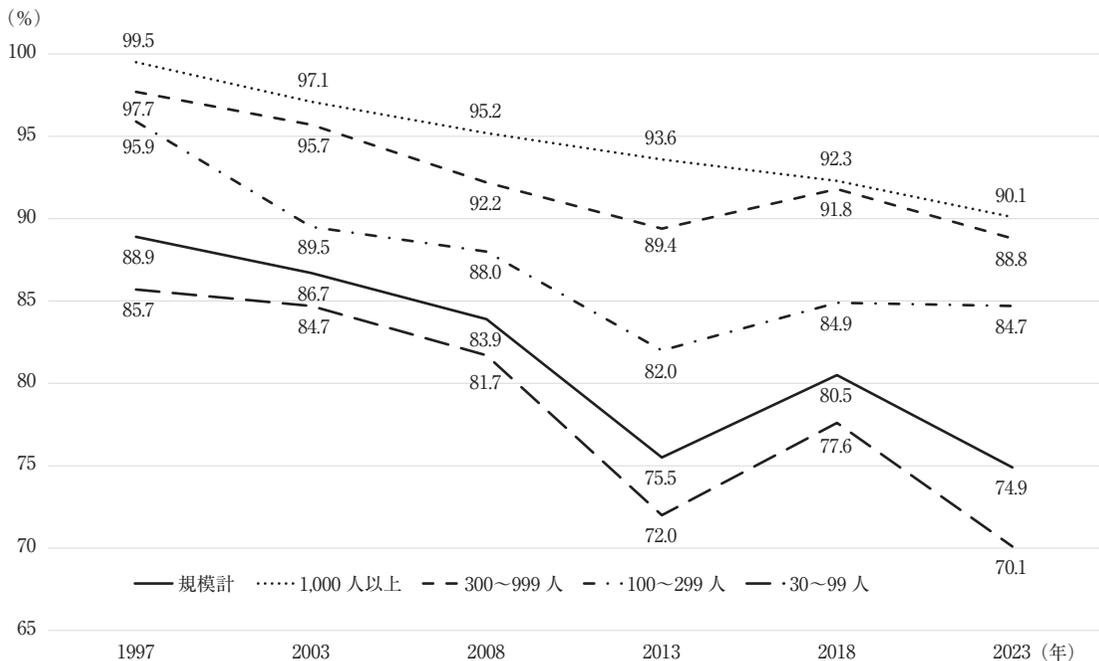
みると(図10)、規模計で1997年の88.9%から2023年の74.9%まで、長期的に低下傾向にある。企業規模別にみると、規模が大きい企業の方が、退職給付制度を有する割合が相対的に高くなっている。

次に、定年退職者の退職給付額を学歴別にみると(図11)、2023年で「大学卒(管理・事務・技術職)」は1896万円、「高校卒(管理・事務・技術職)」は1682万円、「高校卒(現業職)」は1183万円となっており、いずれも長期的に概ね減少傾向となってきたが、「高校卒(管理・事務・技術職)」は2018年以降、「高校卒(現業職)」では2023年に僅かながら増加に転じている。

## V まとめ

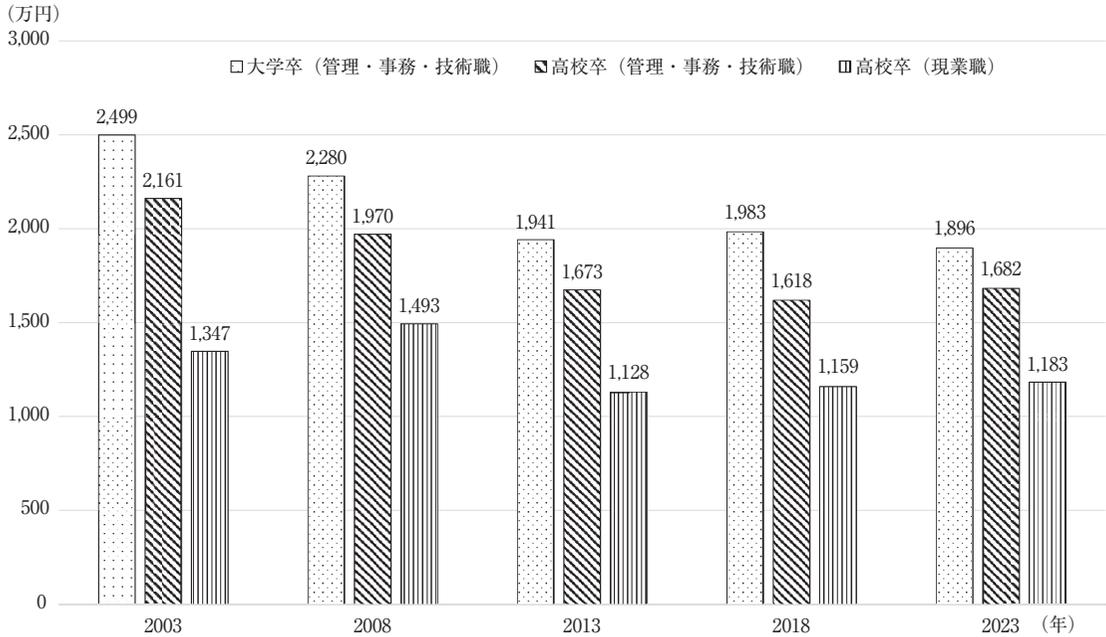
本稿では、賃金に関する主な公的統計等に基づき、バブル崩壊以降における日本の賃金の動向及び賃金制度についてみてきたが、以下でその内容をまとめておく。

図10 企業規模別退職給付制度を有する企業割合の推移



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

図 11 学歴別退職者 1 人平均退職給付額（定年退職者）



注：1）調査前年 1 年間に退職した勤続 20 年以上かつ 45 歳以上の定年退職者の値。

2）退職給付額は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は両者の合計である。

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

日本の賃金の長期的な推移をみると、現金給与総額は、2024 年時点においてもピークであった 1997 年の水準を下回っているが、就業形態別にみると、一般労働者、パートタイム労働者いずれにおいても 1997 年の水準を上回っている。さらに時間当たり賃金では、就業形態計でも 2024 年の水準は 2007 年を上回り、一般労働者、パートタイム労働者別における上回り方はより大きい。すなわち、就業形態の多様化として、相対的に賃金水準が低いパートタイム労働者の割合の上昇と、この間のパートタイム労働者を中心とする労働時間の減少が、総額でみた賃金がなかなか伸びない大きな要因となってきた。

また、日本における企業の賃金制度は、日本の雇用慣行と連動して運用されてきた。すなわち、賃金プロファイルの形状をみると、これまで日本の雇用慣行は、大企業を中心として、男性正社員に限定的な慣行だったことが見て取れる。

その中で、かつて相対的に経済が成長して、人手不足だった時期に、労働力を確保するための福利厚生充実、長期勤続が有利なシステム、景気

変動に弾力的な調整の仕組みなどを備えていた。

一方、バブル崩壊後の経済の停滞に伴い、賃金制度における成果主義が模索され<sup>19)</sup>、また、人件費の抑制の観点から、年功賃金を示している賃金プロファイルのフラット化や、諸手当、賞与、退職金の縮小傾向が進んでいたが、近年、デフレから脱却し、人手不足が続く中、揺り戻しとして、これらの動きにも歯止めがかかっているように見える。また、元々日本の雇用慣行は、男性正社員が中心であったが、女性においても緩やかながらプロファイルの上昇がみられている。

就業形態の多様化に伴い、女性雇用者、非正規雇用労働者の大幅な増加が続き、「同一労働同一賃金」が進められる中で、これまで主に男性正社員を想定していた諸手当、賞与、退職金など、各種賃金制度においても、それまで対象としていなかった雇用者層をどう取り込んでいくかが重要となっている。

1) 非正規雇用を巡る動向については高橋（2025）で整理されている。

- 2) 人的資本経営に係る一連の経緯については、西久保 (2025) が整理しており、人的資本投資としての戦略的な福利厚生的重要性を強調している。
- 3) 厚生労働省 (2023) においては、日本において賃金が伸び悩んだ理由として、企業の利益処分の変化、労使間の交渉力の変化、雇用者の構成変化、日本型雇用慣行の変容、労働者のニーズの多様化を挙げている。
- 4) 岸田内閣の「人への投資」、構造的な賃上げのためのリ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給 (ジョブ型人事) の導入、成長分野への労働移動の円滑化を内容とする「三位一体の労働市場改革」。
- 5) 日本における賃金に関する各種統計については、川口 (2013) が参考になる。また、『毎月勤労統計調査』の詳細については肥後 (2022)、『賃金構造基本統計調査』の詳細については川口・鳥谷部 (2022) で整理されている。
- 6) 常用労働者とは、期間を定めずに雇われている労働者と1カ月以上の期間を定めて雇われている労働者の合計。
- 7) 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い、あるいは1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者。
- 8) 厚生労働省が公表している『賃金構造基本統計調査』の公表資料の主要系列の「賃金」は所定内給与であり、『毎月勤労統計調査』の「現金給与総額」と異なっていることに注意が必要である。
- 9) 『毎月勤労統計調査』の「きまって支給する給与」「特別に支払われた給与 (特別給与)」は、『賃金構造基本統計調査』では、「きまって支給する現金給与」「年間賞与その他特別給与」となっている。
- 10) パートタイム労働者においては、中井 (2017) でも指摘しているとおり、時給が上がると労働時間を減らす傾向が続いていると考えられる。また、短時間で働く高齢者が増加していることの影響も考えられる。
- 11) 濱積ほか (2011) は、新卒採用後同一企業に勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの傾きは1990年代を通じて徐々に緩やかになり、2007~2008年においては40歳代以降で賃金がほとんど変化しない形に変化していることを明らかにしている。
- 12) 60歳定年以降、正規雇用から非正規雇用に移る形で就労する労働者については、賃金は現役時代よりも低下することが多いものの、元々非正規雇用で就労していた労働者よりも高い水準となっていることが想定される。
- 13) 笹島 (2009) 参照。
- 14) 西久保 (2013, 2025) 参照。
- 15) 「家族手当、扶養手当、育児支援手当など」には「配偶者手当」も含まれるが、いわゆる「年収の壁」対策の一環で、これに影響する要因の1つとして考えられる「配偶者手当」について、支給基準の見直し (配偶者の収入による制限額を103万円から引き上げる)、「配偶者手当」を廃止又は縮小し、他の手当等 (こども手当の増額、基本給への一本化等) に賃金原資を振り向けるといった見直しが推奨されている。
- 16) 同一労働同一賃金は、働き方改革の一環として、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間における不合理な待遇差を解消するために「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 (平成30年法律第71号)」に基づき、パートタイム・有期雇用労働法 (2021年4月1日より全面施行)、労働者派遣法 (2020年4月1日より施行) が施行されている。また、

2018年に同一労働同一賃金に関する省令・指針 (ガイドライン) が策定されている。

- 17) 賞与、退職金の趣旨については、大湾・須田 (2009) 及び中井・藤井・穴井 (2017) 参照。
- 18) 退職金制度は、事業主が法令に基づき必ず実施しなければならないものではない。労働基準法においては、就業規則に定める事項を定めた第89条第3号の2で「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」と規定しており、定めをする場合に記載しなければならない事項とされている。
- 19) 石田 (2020) では、平成における賃金制度について、成果主義を中心に論点整理がされている。

#### 参考文献

- 石田光男 (2020) 「賃金」『日本労働研究雑誌』No. 717, pp. 6-9.
- 大湾秀雄・須田敏子 (2009) 「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」『日本労働研究雑誌』No. 585, pp. 18-25.
- 川口大司 (2013) 「賃金」『日本労働研究雑誌』No. 633, pp. 14-17.
- 川口大司・鳥谷部貴大 (2022) 「賃金構造基本統計調査」『日本労働研究雑誌』No. 741, pp. 18-21.
- 厚生労働省 (2023) 「令和5年版労働経済の分析——持続的な賃上げに向けて」。
- HP「企業の配偶者手当の在り方の検討」。<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/haigusha.html>
- HP「年収の壁への対応」。[https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou\\_001\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html)
- 笹島芳雄 (2009) 「なぜ賃金にはさまざまな手当がつくのか」『日本労働研究雑誌』No. 585, pp. 26-29.
- 高橋康二 (2025) 「統計からわかる非正規雇用の現在地」『日本労働研究雑誌』No. 783, pp. 4-17.
- 中井雅之 (2017) 「マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第12章、慶應義塾大学出版会。
- 中井雅之・藤井宏一・穴井元尚 (2017) 「退職金の動向」『年金と経済』(公益財団法人年金シニアプラン総合研究所) Vol. 36, No. 3.
- 西久保浩二 (2013) 「福利厚生」『日本労働研究雑誌』No. 633, pp. 18-21.
- (2025) 「人的資本経営時代における福利厚生の有効性」『日本労働研究雑誌』No. 780, pp. 25-37.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 (2011) 「低成長と日本的雇用慣行——年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No. 611, pp. 26-37.
- 肥後雅博 (2022) 「毎月勤労統計調査」『日本労働研究雑誌』No. 741, pp. 22-25.
- 労働政策研究・研修機構 (2025) 『同一労働同一賃金の対応状況等に関する調査』JILPT調査シリーズ No. 252.

なかい・まさゆき 厚生労働省大臣官房公文書監理官 (元労働政策研究・研修機構主席統括研究員)。主な論文に「マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第12章 (慶應義塾大学出版会, 2017年)。労働経済学専攻。