

賃金伸び率のばらつきの動向

神林龍, 上野有子

September 2026



内閣府経済社会総合研究所
Economic and Social Research Institute
Cabinet Office
Tokyo, Japan

論文は、すべて研究者個人の責任で執筆されており、内閣府経済社会総合研究所の見解を示すものではありません（問い合わせ先：<https://form.cao.go.jp/esri/opinion-0002.html>）。

ESRI ディスカッション・ペーパー・シリーズは、内閣府経済社会総合研究所の研究者および外部研究者によって行われた研究成果をとりまとめたものです。学界、研究機関等の関係する方々から幅広くコメントを頂き、今後の研究に役立てることを意図して発表しております。

論文は、すべて研究者個人の責任で執筆されており、内閣府経済社会総合研究所の見解を示すものではありません。

賃金伸び率のばらつきの動向

神林龍^a, 上野有子^b

要旨

2023 年以降、春闘の賃上げ率に顕著な高まりがみられるが、本稿ではこうした賃上げ率の変化に広まりがみられるか、検証を行う。性・年齢・学歴等賃金水準に影響を及ぼす基本的な属性が同じ雇用者のグループごとに、平均的な賃金の伸び率を算出すると、そのばらつきは 2000 年代後半以降、2010 年代末にかけて縮小する傾向にあったが、コロナ禍でいったん上昇した後、23 年以降急激に上昇している。分散分解の結果、2006 年以降 2010 年代末までのばらつきの縮小は、属性間の伸びのばらつきの縮小ではなく、同じ属性の雇用者間の伸びのばらつきの縮小によるものであることが示唆された。労働市場の需給動向が賃金上昇に反映されてきた 2023 年以降は賃金伸びのばらつきが拡大し、特に企業規模間、地域間での伸びの違いが、ばらつき拡大に大きく寄与している。背景には、コロナ禍以降の回復局面において、一部の企業で収益性が大きく高まる中で、規模間や地域間の賃上げ体力の差が大きくなっていることが考えられる。

キーワード： 賃金伸び率、ばらつき、分散分解

JEL classification: J20, J30, J31

* 本稿の執筆にあたっては、庄司俊章氏（成蹊大学）より有益な指摘を頂くとともに、内閣府経済社会総合研究所でのセミナー参加者より有益なコメントを頂いた。ここに謝意を表したい。なお、本稿で示された内容や見解は筆者個人によるものであり、所属する機関のものではない。あり得べき誤りは筆者個人の責に帰するものである。

^a 武蔵大学経済学部教授

^b 内閣府経済社会総合研究所研究協力者、一橋大学大学院経済学研究科教授

Heterogeneity in Wage Growth

Ryo Kambayashi, Yuko Ueno

Abstract

Since 2023, there has been a significant increase in wage growth rates following the Shunto. This paper examines whether this shift in wage growth has spread broadly across the labor market. We calculated the average wage growth rates for employee groups with identical basic attributes that influence wage levels. The findings indicate that the dispersion of these growth rates tended to narrow from the late 2000s through the late 2010s. However, after a temporary rise during the COVID-19 pandemic, this dispersion has increased sharply since 2023.

Results of a variance decomposition suggest that the narrowing of dispersion from 2006 to the late 2010s was driven not by a reduction in growth variance between different attributes, but rather by a narrowing of variance among employees within the same attribute groups. Since 2023, as labor market supply-demand dynamics have increasingly been reflected in wage hikes, the dispersion of wage growth has expanded. In particular, differences in growth rates across firm sizes and regions have contributed significantly to this expansion. This trend likely reflects the widening gap in the financial capacity to raise wages between firms and regions, particularly as profitability has surged for a subset of companies during the post-pandemic recovery phase.

Keywords: Wage growth rate, Dispersion, Variance decomposition

JEL classification: J20, J30, J31

目次

1. はじめに	6
2. 既存研究	8
3. データ	10
(1) データの概要	10
(2) 賃金伸び率の動向	11
① 伸び率の分布	11
② 賃金水準と伸び率の関係	12
③ 伸び率のばらつきの動向	15
(3) 賃金伸びの分散分解	20
4. 結果	22
5. 頑健性の確認	27
(1) 中央値以外の統計値の動向の確認	27
(2) セルの分割を細分化した時の動向の確認	28
6. 結論	29
Appendix コホート別の賃金伸びの動向	53

1. はじめに

我が国の賃金はバブル崩壊後の 1990 年代後半以降、2020 年代初頭まで 20 年以上にわたり長らく「上がらない」ことが指摘されてきた。この間、我が国経済は少子化の進展による生産年齢人口の減少などを背景に、構造的な人手不足が深刻化したにもかかわらず、市場メカニズムが想定するような、賃金の着実な増加がみられない状況が続いてきた（玄田(2017)）。コロナ禍を経て、サプライチェーンにおけるショックなどにより物価上昇が顕著となったことに伴い、実質ベースでの賃金の伸びが大きくマイナスとなったことに加え、コロナ禍以降の景気回復期に、構造的に存在してきた人手不足が顕在化し、政策の後押しもあって、2023 年頃から賃金上昇がみられるようになるなど、ここ数年間で賃金変化を取り巻く状況は大きな転換を迎えたと評価することができる。

こうした賃金の変化を議論する際には、平均賃金の変動に注目することが多い。政策が議論される現場では、賃金の変動を把握するには比較的高頻度（月次など）で迅速に把握できる事業所統計調査の結果が参照されるのが一般的である。マクロ経済の視点で、例えば賃金変化による消費など実需への影響を議論するには、平均賃金の動きを追うことができればおおむね必要十分と考えることもできる。例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査」では、調査対象事業所に毎月きまって支給する給与の総額と所定内労働時間ののべ合計時間などを調査しているため、これらを用いてマクロの平均時給の動向を確認することができる。しかしながら、こうした調査結果から明らかになるのは平均賃金の動きであり、各雇用者の賃金がどのように変動しているかは、調査の射程外である。各雇用者の賃金や労働時間を調査した年次調査である厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、賃金水準の分布等詳細な情報を提供するが、同一雇用者を時点間でつなぐことができないため、個々の雇用者の賃金の伸びは確認できず、この調査を用いても平均賃金の伸びだけが把握できることになる。

すなわち、我が国の公的統計の現状を踏まえれば、雇用者一人一人の賃金の変化を正確に把握することはできない。上述のように、これまでは平均賃金の伸びがゼロ近傍で推移してきたため、暗黙のうちに全員の賃金が伸びなかったと考えられたためか、各人の賃金の伸びの分布にはそれほど大きな関心は集まらなかったと考えられる。しかしながら、ここ数年間で平均賃金の伸びが高まったことに伴い、賃金水準全体の分布と、その背後にある賃金上昇率の分布も大きく変わってきた可能性が考えられる。実際、2025 春季生活闘争の最終集計結果（連合（2025））をみても、すべての規模の加重平均でみた賃上げ率

は 5.25%であったのに対し、300 人未満の中小組合では 4.65%と規模間での伸び率には乖離がある。

賃金の伸びの背景を考える上では、物価上昇や生産性の上昇に連動するマクロの視点と、個人や企業の労働市場での行動を背景とするミクロの視点の双方が必要と考えられる。労働者側から考えれば、生産性上昇の背景となる人的資本蓄積のペースや、転職などに伴う従事している職業でのタスク内容の変化などが賃金伸び率に影響することが考えられる。企業側から考えれば、企業や事業所の生産性の変化、事業所が立地する労働市場の需給バランスの変化などが各雇用者の賃金伸び率に影響する。これらの要因によって、賃金伸び率は労働者間、もしくは事業所間で多様であることは自然と考えられるが、平均的な賃金伸び率が高まっている下では伸びのばらつきも大きくなり、結果的に所得格差の拡大につながる可能性もある。

本稿は、賃金上昇が個人間で一律ではなく多様なペースで進む背景を時系列の視点で分析しようとするものである。すなわち、近年の賃金の伸びが一律に起きているのか、それとも雇用者間でばらつきがみられるのか、そうしたばらつきは拡大する傾向にあるのか、ばらつきがある場合属性と伸びの間にはどのような関係がみられるのか、などについて、公的統計調査の結果の範囲で検証を試みる。我が国では、同一個人の賃金を追跡できる大規模な調査やデータがこれまでのところ存在しないため、本稿での分析は属性グループ別の平均的な動きをみるものであり、個人の行動変化（例えば職種選好の変化や転職の活発化など）はコントロールできていないことには留意が必要である。こうした限界はあるものの、政策含意としては、現下の実質的な賃金の伸びの裾野がどこまで広がっているか確認し、ばらつきがある場合には例えば伸びが相対的に小さいグループに向けた重点的な政策対応の必要性を考えるための材料を提供することを意図する。

本稿の構成は以下の通りである。最初に、賃金のばらつきや賃金伸びのばらつきに関する既存研究を簡単にサーベイする（第 2 節）。第 3 節では検証に用いたデータを紹介し、特に賃金の伸び率に関する動向をみる。第 4 節では属性グループ別の賃金伸び率のばらつきの時系列での変化を分散分解し、ばらつきの大小にどのような要因が主に寄与してきたのかを確認する。続く第 5 節では、4 節までに得られた結果の頑健性を確認する。最後に第 6 節で、検証結果から得られる政策含意を整理するとともに、データの利用可能性を広げていくことの重要性を指摘する。

2. 既存研究

本稿の趣旨は賃金上昇率のばらつきを検証することにあるが、ばらつきが生まれる前提として、賃金伸び率がどのような要因で決まるのかを論じた研究例を概観する。

既存研究において各人の賃金の伸びは、各時点の賃金水準を決定するメカニズムの副産物として説明されることが多かった。典型例は、賃金の伸びを人的資本の蓄積を通じた労働生産性の上昇として解釈するモデルだが、理論的には、あくまでも各時点で保持する人的資本の水準（これが生産性を決める）を最適化するために、あらかじめ人的資本の蓄積のペースを決める。その結果、賃金の伸びは人的資本の蓄積ペースとして決定されるので、個人間でキャリアを通じた人的資本の蓄積ペースに違いがあれば、賃金の伸びの違いが生じる（Becker (2019), Mincer (1958, 1974) and Ben-Porath (1967)）。近年の研究例で言えば、個人属性の違い、例えば学歴の違いに応じて人的資本の蓄積ペースが異なることが、個人間のキャリアを通じた賃金上昇率の違いを説明するとの指摘（Deming(2023)）や、職業訓練がキャリアを通じて長期間賃金上昇ペースに影響を及ぼすとの指摘（Adda and Dustmann(2023)）もみられる。

人的資本蓄積に加えて、情報の非対称性の解消過程として賃金上昇を位置付ける研究群も存在する。代表例が、サーチモデルによって情報の不完全性や市場での摩擦を要因とする賃金変化や入職・退職行動を理論的に裏付けた研究群である（Jovanovic (1984), Mortensen (1988)）。労働者と使用者はマッチングしてみなければ生産性がわからないと考えると、マッチング当初よりも、情報が蓄積するにしたがって真の生産性を学習するようになり、もしその水準が高いことがわかれば賃金を改定し、一定以下だとわかればマッチングを解消する。このとき、労使の学習スピードが速ければ賃金上昇率は高くなる。

もちろん、ここで情報の非対称性を重視する立場も存在する。Gibbons and Waldman(1999)は、企業や市場には労働者の真の能力は最初はわからないが、使用者だけが労働者が成果を挙げるたびに真の能力に関する情報が更新されるとする。使用者は、能力が高いことが明らかになった労働者をより複雑で生産性の高い仕事に配置換えする（昇進させる）インセンティブをもつが、そうすると当該労働者の能力が高いことが市場に流通してしまい、もし賃金が限界生産性よりも低ければ引き抜きの対象となってしまう。したがって、使用者は能力が高いと知りながら、相対的に低い生産性の仕事をまかせ続け市場から労働者の能力を隠すことで情報レントを取得し、その乖離が一定以上になった際に昇進させ、同時に賃金を大きく上げて引き抜きを防ぐという戦略をとりえる。

これらの研究群はメカニズムに異同はあるものの、賃金水準が人的資本やマッチングの生産性で決定される結果、賃金の伸びが算出される構造をもつ。

このように、既存研究では個人の賃金の決定要因は人的資本の蓄積や転職活動など、主に労働供給側に求められてきたため、個人間の賃金伸びのばらつきをもたらし企業側の要因に注目した研究例は限られている。

他方、国や業種別などより統合されたレベルでの生産性の伸びと実質賃金上昇率の乖離に注目した研究や、賃金伸び率そのものではないが、企業間の労働分配率の違いの背景に焦点を当てた研究がみられる。Bentolila and Saint-Paul (2003)は国及び業種別に労働の限界生産力と実質賃金の変化の乖離を検証し、乖離をもたらす要因として組合の交渉力と労働調整コストの存在を指摘している。後者については、Bellocchi et al. (2023)は労働分配率の決定を分析する最も自然なレベルは企業レベルであると指摘し、具体的な決定要因としては各企業の組織的な意思決定の違いを指摘する研究（Guadalupe and Wulf (2010)）や、企業の生産技術や戦略的な意思決定に依存することを挙げる研究（Siegenthaler and Stucki (2015)）などがある。

これらの研究はいずれも、賃金水準の決定についての理論的な枠組みであり、賃金伸び率は与件が変化した結果か、もしくは動学的最適化の結果として導出される。賃金伸び率自体に注目し、賃金水準決定とは異なる意味を持たせて議論する既存研究は限られている。例えば、Grund and Westergaard-Nielsen (2008)は企業ごとに従業員の賃金伸び率のばらつきと業績の関係を推計し、両者には U 字の関係があること、多くの企業にとってばらつきが限界的に高まると、業績にはマイナスの影響が見込まれることを指摘¹した。Sorensen and Vejlin (2011)は、賃金伸び率のパネルデータを用いて、上昇率の変動を各人の属性と個人の固定効果及び企業固定効果に分解した結果、全体のばらつきのうち、個人の固定効果によって説明される部分が最も大きく 7–12%、企業の固定効果が 4–10%であったのに対し、経験年数等観察できる属性分は全体の 2%程度にとどまったことを指摘²している。

¹ 背景には、一律の賃上げが従業員、特にホワイトカラー従業員の間の協力関係を強める一方、既に確立された社内の賃金分布が、賃金上昇率のばらつきの上昇を通じて変化することに対して、従業員の間の不公平感が高まることによる生産性へのマイナスの影響が、賃金伸びが高まった従業員の生産性へのプラスの影響を上回る可能性が指摘されている。

² 加えて、Sorensen and Vejlin (2011)では賃金上昇率について、個人の固定効果と企業の固定効果の間に強い負の相関があることを指摘し、こうした負の相関は、属性別に分けてみると男性よりも女性、女性の中でも特に高学歴のグループで顕著であると論じている。

本稿の賃金伸び率のばらつきの分析は、新たな分析の視点を示すよりむしろ、事実関係の整理と検証を主眼としている。上述の通り、既存研究でも賃金伸び率そのものの分布に注目した議論は相対的に限られてきた中で、我が国において利用可能な大規模データの範囲での現状整理を行い、今後の検証の視点を提供する位置づけとしたい。

3. データ

(1) データの概要

本稿で用いたデータセットは、統計法による基幹統計である、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（以下、「同調査」）の調査票情報の提供を受けて構築した（統計法第 33 条第 1 項第 1 号に基づく提供）。同調査は、日本全国の 5 人以上の常用労働者を雇用する民営事業所及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象とし、調査年 6 月分の賃金等について毎年 7 月に調査を行うものである。同調査は、戦後直後の混乱期に個人別の賃金水準が把握できなかった政府による「個人別賃金調査」を淵源としている。同一の労働者の賃金等を継続的に把握することを目的として設計されているものではなく、調査票情報からも労働者の特定ができないため、各労働者の賃金上昇率を正確に計算することはできない。本稿の分析では、平成 2 年から令和 6 年までの同調査の調査票情報を用いて、同じ属性グループの平均的な賃金の伸びを算出した。なお、同調査では平成 16 年調査から平成 17 年調査にかけて調査票の改訂が行われた関係で、両年の間に断層が生じたことが指摘されている（神林（2017））ため、本稿の分析でも 2004 年と 2005 年をつないだ賃金変化率の計算は行わず、1990 年から 2004 年までと、2005 年から 2024 年までの二つの期間に分け、主に後者の期間について議論を行うこととしたい。

わが国でマクロの賃金の伸びをみる際には、定期昇給の分を除いた、いわゆるベースの賃金の伸びをみることが多い。これは、年齢や勤続年数構成が一定であれば、定期昇給による賃金の伸びは全体の賃金分布には影響を及ぼさず、経済全体での雇用者への所得の分配には影響しないと考えられるためである。本稿での分析においても、ベースの賃金の伸びを抽出するため、年齢階層を一定とした場合の賃金の経年変化を伸びとみなす³。具体的には、20～64 歳で雇用形態が「正社員・正職員」、就業形態が「一般」に該

³ 但し、個々の雇用者にとっての暮らし向きや生活実感に注目するのであれば、定期昇給分も含めた賃金の伸びを用いる考え方もある。本稿 Appendix では、定期昇給分を含めた賃金伸びを用いた結果を掲載し、ベースの伸びの結果との比較検証を行った。

当する者を抽出し、6つの属性（①性、②年齢階層、③学歴、④業種、⑤企業規模、⑥地域）別⁴に分類した。これにより、毎年 972 の属性別セルができるが、セルに含まれる観測数が毎年 100 を超えるセルに限定すると、1991～2004 年の期間では 645、2006～2024 年の期間では 673 の各セルで平均的な賃金の伸び率を計算することができる。セルを分割する際に、基準として用いることができる属性は賃金構造基本統計調査の調査項目に限定されるため、上述の 6 属性を用いる以外の選択肢はあまり考えられない⁵が、各属性の区分をどこまで細分化するのが妥当かについては検討の余地がある。この点については後述する（5 頑健性の確認）。

セルでの平均的な賃金としては、各セルの賃金の中央値を用い、同じセル同士で $t-1$ 年から t 年の中央値の変化を t 年の賃金伸び率とした。なお、本稿での賃金とは、物価指数で実質化した時給を指す。時給の計算方法としては、個々の労働者の所定内給与を所定内労働時間で除して時給換算し、さらに消費者物価指数「帰属家賃除く総合」を用いて実質化する。なお、最低賃金との見合いでも時給が低い者（名目ベースで 700 円を下回る者）と、所定内労働時間が極端に短い者（全体の下位 1 割に当たる者）は、正社員であっても通常の勤務を行っていない可能性があるため、分析対象から除いて分析を行った。

（2）賃金伸び率の動向

① 伸び率の分布

（1）で作成したセルごとの中央値賃金の伸び率の分布を 5 年ごとに整理したのが図 1 及び表 1 である。どの期間でも伸びの分布は 0% 近傍を最頻値とした、左右対称に近いヒストグラムを描くが、1990 年代前半と比べると、90 年代後半から 2010 年代後半までの期間では分布の山が左にずれるとともに、右裾が薄くなる傾向がみられる。2020 年代前半になると、それ以前の 20 年間と比べて伸び率の分布が左右に広がり、ばらつきが大きくなっていることが伺える。

時系列的にばらつきを観察すると、一定の法則性があるようにはみえないが、分布の形を変えながら変動している。たとえば、表 1 から各時点での賃金伸び率の 25% 分位点、

⁴ このうち年齢階層は 5 歳刻みの 9 区分、学歴は高卒以下、高専・専門学校卒、大卒以上の 3 区分、業種は製造業、非製造業の 2 区分、企業規模は従業員数別に大企業（1000 人以上）、中堅企業（製造業 300～999 人、非製造業 100～999 人）、中小企業（製造業 5～299 人、非製造業 5～99 人）の 3 区分、地域は中央最低賃金審議会の地域ランクに基づく 3 区分を用いた。

⁵ このほか利用可能な調査項目として職種分類があるが、分類項目の改訂が複数回行われており時点間での正確な接合は困難であること等から用いていない。

50%分位点、75%分位点を比べると、伸び率の分布は1990年代後半から左方向にシフトし、四分位範囲でみると2000年代前半まで分布の広がりが小さくなっていた。2000年代後半になると分布の左裾が長くなり、賃金伸びのマイナス幅が大きいグループが増えている。2010年代前半になると分布全体がさらに左にシフトしたが、2010年代後半になって左裾が短くなるとともに、右裾は大きく変化せず、全体に分布の広がりが小さくなった。2021年以降、コロナ禍を経て分布は再び広がり、歪度でみると右裾が長くなっている。なお、2024年に限定して伸び率の分布をみると、中央値が1.9%、75%点が5.3%、25%点が▲1.2%と、2021年から23年の分布よりも大きく右にずれたことがうかがえる。足元では、特に右裾が長くなり、伸び率が5%を超えるなど高いセルが増えていることが特徴といえる。

<図 1 属性別賃金上昇率の分布(1991-2024 年)>

<表 1 属性別賃金上昇率の四分位範囲(1991-2024 年)>

② 賃金水準と伸び率の関係

次に平均的な賃金と賃金伸び率の動きを時系列でみてみよう。ここでは、全体の賃金中央値の推移と、①で算出したセルごとの中央値賃金の伸び率を単純平均した値（賃金の伸び率の平均）の推移を同時に示した。図2をみると、賃金の伸びの平均は91年以降2000年頃まではおおむねプラスで推移していたものの、それ以降0%を境界として上下し、目立った傾向がみられなかった。コロナ禍以降2023年までは物価上昇に賃金の伸びが追いつかず、平均値のマイナス幅が拡大していたものの、2024年になって一気にプラスに転換した。賃金の伸び率が高くなったか、賃金が伸びたセルの数が増えたことを示唆している。また、2014年に賃金上昇率が大きく低下している理由は、名目賃金がほぼ横ばいであった一方、消費者物価指数が消費税率引き上げの影響で4%ポイント程度上昇したことを反映している。結果的に、2024年時点の賃金中央値は消費税率引き上げ直前の水準を回復していない。

賃金変化の広がりという観点で、伸びがプラスであったセルの割合を示したのが図3である。図2に示されたように2000年代半ば以降、賃金の伸びの平均はゼロ近傍で推移してきたが、伸びがプラスのセルの割合も2014年を例外として50%に比較的近い水準で推移しており、全体として賃金が伸びたセルは半々程度で、平均値もゼロ近傍という状

態が続いてきたことがうかがえる。他方、2024 年の高い賃金の伸びの背後では 7 割を超えるセルでのプラスの伸びがみられ、実質ベースでの賃金分布が右方向にずれたことによる賃金伸びの裾野の広がりが示唆される。

<図 2 賃金（実質時給）の推移>

<図 3 賃金（実質時給）の伸びがプラスの割合>

なお、毎年の賃金の伸び率の推移には目立った方向性がみられないが、中期的な中位賃金の伸びと、賃金水準との間には一定の相関がある。図 4 は 2006 年から 2024 年までの 20 年弱の期間での各セルの中位賃金の変化を年率換算した伸び率と、2006 年時点での賃金水準との関係をプロットした結果であるが、全体としてはっきりした負の相関関係がみられる（図 4）。2006 年時点で賃金が低かったグループでは、その後の中期的な賃金上昇が相対的に大きかったことが示唆されるが、見方を変えると、例えば 2006 年時点で賃金（中央値）水準が 2000 円を超えていたグループはほぼ例外なく、2024 年時点では賃金（中央値）が低下したという結果でもあり、賃金分布全体が物価上昇にキャッチアップして上昇できていないことが明らかである。

< 図 4 賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年） >

こうした動向はどのように評価できるだろうか。賃金水準が低いグループで、平均的な賃金上昇率が高かったことの背景には、2000 年代末以降最低賃金の伸びが高まり、低賃金グループでの賃金底上げにつながったことが考えられる。これに対し、賃金水準が高いグループでは中央値の伸びがほぼ例外なくマイナスだったことから、最低賃金引上げによるプラスの効果にはある程度の波及がみられたものの限定的であったことが伺える。

また、所定内賃金が比較的高いグループには、いわゆる年功的賃金体系のもとで長期勤続者が多く含まれる。年功的賃金体系が見直され、いわゆる賃金カーブがフラット化すれば、図 4 のような結果も合理的に解釈できる。

一方、2000 年代にアメリカで指摘された賃金の二極化（賃金水準と賃金の伸びの間に

は U 字型の関係がみられる)⁶とは異なり、高賃金の雇用者は最も低い賃金の伸びを経験してきた、との結果となった。アメリカでの二極化の背景としては、IT 技術の発展がスキルの高い層の需要を増やすとともに、その生産性を大幅に高めたことに加え、個人向けサービスへの需要が増えたことにより、賃金が低い層に対する労働需要も増加したことが指摘されている。2000 年代から 20 年間の我が国の賃金の伸びについては、アメリカと同様の高スキル層への需要増の一服と同時に、サービス需要の増加に伴う下側へのシフトの動きが強かった可能性も考えられる。

我が国の賃金と伸び率の関係の背景を検討するため、属性別に両者の関係をみていこう。企業規模別にみると（図 5）、賃金水準と伸び率の間のマイナスの相関関係はいずれの規模でもみられるが、規模が小さいほど強い。大企業や中堅企業では、時給が高くても伸びのマイナスがそれほど大きくないグループも目立ち、アメリカの U 字型に対して、L 字型に近い。

次に、平均的な賃金水準とその上昇率の関係を年齢別にみたのが図 6 である。年齢別には、若い年代ほど平均賃金上昇率が高い⁷。しかしながら、年代を問わず賃金水準と伸び率の間のマイナスの相関関係が観察され、若年層であっても、同年代の中で賃金水準が高い者ほど、伸びが抑制されていたことがうかがえる。同時に、40 代以上で実質時給が 3000 円を超えるグループでは、伸び率のマイナス幅は相対的に抑えられていたこともうかがえる。

年齢や企業規模を問わず賃金水準と伸び率の間に負の関係がみられたことや、企業規模が小さいほど負の相関関係が強いことなどから、上述のような年功的賃金体系の見直し、賃金カーブのフラット化を通じて世代間の所得分配が見直された、との仮説は当てはまりにくい⁸。また、図 7 は地域別（地域別最低賃金の目安における 2022 年までの地域区分に基づき、3 区分に分割）に賃金水準と伸び率の関係を示したものである。地域別では傾きに目立った違いがみられず、都市部、地方部を問わずほぼ同様の負の相関関係と、高賃金グループでの若干の下げ止まり傾向が示された。さらに、図 8 は業種別に賃金水準と伸び率の関係を示しているが、ここでも業種に共通して負の関係がみられるものの、非製造業では製造業と比較して高い賃金のグループでのマイナスの伸びが顕著である一方、

⁶ Autor and Dorn (2013)

⁷ 20 代の平均上昇率は年率 0.11%（18 年間で 1.9%程度の増加）、30 代の平均上昇率は年率▲0.10%（18 年間で 1.7%程度の減少、40 代・50 代ともに平均上昇率は年率▲0.20%（18 年間で 3.5%程度の減少）。

⁸ 企業規模別には一般に、賃金カーブの傾きは大企業の方が急であり、年功的賃金体系が見直されれば、賃金水準と伸び率の間の負の相関関係は大企業でより強いことが予想される。

製造業は高賃金グループでの負の関係は曖昧となっている。

以上を踏まえ、アメリカの二極化傾向との比較を行う。最初に、相対的に賃金が低いグループでは高い賃金の伸びがみられた点はアメリカと共通しており、属性別に分けてみても共通した傾向となっている。背景には、労働需要の伸びや最低賃金引上げの波及効果が考えられる。対照的に、賃金水準が高いグループでは、いずれの属性でもアメリカのような U 字型の高い伸びはみられなかったが、属性によっては L 字型に近い場合もみられた。L 字型の背景としては、名目賃金の下方硬直性により伸びの下限が物価上昇率程度にとどまった可能性が考えられるが、物価上昇率が年率換算で 0.84%であったのに対し、L 字の下限はグループに応じて様々であり、下方硬直性だけで説明しきれるとは考えにくい。仮に、アメリカと同様我が国でも新たな技術がスキルの高い人々の労働需要を高めたとすれば、これによって賃金伸びに上昇圧力がかったものの、相対的な需給バランスの強さや、転職市場がアメリカほど発展していないことを前提とした企業側の賃金設定に対する交渉力の強さなどを背景に、U 字型の右側が十分に高まらなかった可能性も考えられる。こうした仮説を検証するにはより詳細な賃金データが不可欠であるが、例えば製造業と非製造業の分布の違いははっきりしており、より踏み込んだ検証が今後の課題である。

< 図 5 企業規模別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年） >

< 図 6 年齢別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年） >

< 図 7 地域別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年） >

< 図 8 業種別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年） >

こうした動きは、上述の属性セル別にみた動向であり、産業構成や職種構成の違いをコントロールしたものではないため、過半以上の労働者が実質賃金低下に直面してきた、との評価は必ずしも正確ではないが、2006 年以降の期間、日本経済全体でみて実質賃金が上がりにくい構造が定着していたことは事実といえよう。

③ 伸び率のばらつきの動向

次に、セルごとの賃金中央値伸びの分散の時系列推移をみてみよう（図 9）。ここでは分位点間距離を示した表 1 とは別に、全体のばらつきを分散で評価した。実質賃金の伸

びが低迷していた 90 年代後半以降、データの断絶はあるものの 2010 年代末まで、変化率のばらつきは縮小方向で推移してきた。特に、2006 年以降の分散の動きに着目すると、2006 年の 0.053 から 2018 年の 0.039 まで、若干の振れはあるものの分散は縮小傾向にあったといえる。こうした傾向は、コロナ禍で分散が拡大することで反転し、2022 年にいったん分散は低下したが、2023 年以降再び上昇に転じ、2024 年には初めて、2006 年の分散の水準を上回った。

<図 9 賃金上昇率の分散>

全体のばらつきの変動は、今回の検証で用いた属性グループ間のばらつきの変化と、各属性グループ内のばらつきの変化に分けてみる必要がある。データの制約から、属性グループ内のばらつきを把握することはできないが、属性グループの分割を緩めその集団内でのばらつきを計測することで得られる含意を考えるために図 10 を作成した。以下、属性別にばらつきの特徴をみていく。

1) 性別

図 10①は、男女別の賃金伸び率の分散の推移を示す。上述のように、本稿の分析では正社員かつ一般労働者のみを対象としているが、中位賃金は 90 年代には 600 円程度、コロナ禍以降の直近でも 350 円程度男性の方が高い。一方、賃金伸び率の分散は女性の方が大きい傾向にあり、特に 2000 年代後半から 2010 年代前半にかけて女性の分散が相対的に大きい。この時期は、女性の平均的な賃金伸び率が相対的に高かった時期であり、その背景には最低賃金上昇率の高まりの波及や、女性の労働市場へのコミットメントの高まりなど様々な要因があると考えられる。なお、図 11①は男女別に各年の賃金伸び率がプラスだったグループの割合を示したものであるが、2000 年代以降、女性の割合が男性よりも高い傾向にあり、賃金水準のギャップが縮小傾向にあったことが示唆される。こうしたなかで、賃金中位値の変化率にばらつきが大きい背景には、本稿の分析では同一属性としたグループ内に、質の面で多様な労働者が含まれ、中位値が変動しやすい可能性があると考えられる。また、女性の方が最低賃金近傍の低水準の賃金グループが多く、相対的に大きな賃金の伸びを経験したグループが多く含まれていた可能性が考えられる。表 2 で賃金伸び率の上位・下位 10%点や 25%点を男女別にみると、2000 年代以降、25%点以上

は女性の方が上昇率の絶対値が大きい傾向が続いていることから、底上げの影響よりも、グループ内の異質性の影響の方が大きいことがうかがえる。

<表 2 男女別賃金伸び率の推移（1991－2024 年）>

2) 製造業・非製造業別

図 10②は、製造業・非製造業別の賃金伸び率の分散の推移を示す。分散の水準は、2010 年代までは非製造業が製造業を安定的に上回って推移してきたが、2020 年代に入ってから同水準ないし、製造業の方が高くなっている。

中位値賃金の水準も、90 年代までは非製造業の方が 100 円程度上回っていたが徐々に差が小さくなり、コロナ禍で非製造業の平均時給が大きく下がったのを契機に、製造業が非製造業の水準を上回るようになっていく。ただし、図 11②で業種別に各年の賃金上昇率がプラスだったグループの割合をみると、バブル崩壊以降 2000 年代初めまで非製造業の伸びが相対的に低迷していた一方、2006 年以降では両者に大きな違いはない。

近年のばらつきの変化の背景をみるため、2006 年から 2019 年までと、2019 年から 2024 年までの二つの期間に分けて、中位賃金と中位賃金伸び率の関係を製造業・非製造業の別にみたのが図 12 である。いずれの期間も、開始時点の賃金水準と期間中の平均の伸びの間のマイナスの相関関係は非製造業の方が強く、2010 年代のばらつきの顕著な低下傾向と整合的である。2020 年代に入ると製造業で伸び率のばらつきが大きくなり、特に時給水準が中程度から低いグループ（2019 年時点の実質時給が 2500 円未満のグループ）で拡大が顕著となっている。

3) 企業規模別

図 10③は、企業規模別（大企業、中堅企業、中小企業）の賃金伸び率の分散の推移を示す。分散の水準は期間を通じて中小企業で最も小さく、中堅企業は 2010 年代は大企業とほぼ同水準、それ以外の期間では大企業より小さく、総じて規模が小さいグループほど伸びのばらつきが小さい結果となった。プラスの伸びのグループの割合を示す図 11③からも、中小企業での割合が最も安定的に推移していることがうかがえる。

大企業では、2023 年以降分散が急激に大きくなっている。2023・24 年の 2 年間について、企業規模別に賃金伸び率の分布を比べると、大企業では中央値が 0.86%、上位 10%点が 0.97%と分布が中堅・中小企業(中央値はそれぞれ▲0.06%、▲0.07%)よりも右ずれし、右裾も長くなっている一方で、下位 10%点は▲0.82% (中堅企業は▲0.57%、中小企業は▲0.52%)と分布が広がっている。コロナ禍以降の労働需給のひっ迫度合いの高まりを反映して、収益状況が良い大企業などでは人材確保のため、特に不足感の強い一部の雇用者などの賃金の引上げを加速させているのに対し、そのほかの大企業やより規模が小さい企業では賃金の伸びの上昇が追い付かず、ばらつきが大きくなっていることが伺える。同時に、大企業では中位賃金の伸びのマイナスが大きいグループもみらる。こうした分散の拡大は、中堅企業や中小企業ではほとんどみられない。中堅企業の場合、2024 年には高い賃金伸びがみられるグループも一部に存在しているが、大企業と比べて依然としてゼロ近傍に多くのグループが集中しており、中小企業の場合は 2024 年時点で高い賃金伸びがみられるグループがほとんどないことが、企業規模間のばらつきの動きの違いの背景にあることが示唆される。

4) 年齢階層別

図 10④は、年齢階層別 (20, 30, 40, 50 代前半) の賃金伸び率の分散の推移を示す。年齢階層別の分散の推移を比較すると、大きく二つの特徴が指摘できる。第一の特徴は、期間を通じて中高年の分散 (40 代、50 代) が若年の分散 (20 代、30 代) を上回って推移している点である。これは、高齢層ほど中位賃金水準が高く、伸びの分散も大きくなりやすいことを反映している面がある (例えば 30 代前半の賃金は 20 代前半と比べて 300~400 円程度、40 代前半の賃金は 30 代前半と比べて 200~400 円程度、50 代前半の賃金は 40 代前半と比べて 200 円程度高い)。また、50 代前半は長期雇用下では賃金カーブのピークを過ぎて賃金が低下する雇用者と、引き続き上昇する雇用者が混在し、待遇面での異質性が高まる年齢でもあることから、中央値で見た賃金が変動しやすい可能性がある。特に、伸びの分布の下位 25%分位点はより低くなるのに対し、上位 25%分位点は年齢にかかわらずほぼ同水準であることから、年齢が上がると伸びの分布の左側が厚くまたは長くなることで、全体のばらつきが大きくなると考えられる (表 3)。第二の特徴は、20 代、30 代の若年層でも 2023 年以降ばらつきが

高まっている点にある。過去の値と比較しても、若年世代では上位 25% 点以上の伸び率の値が極めて高くなっており、これまでと違って一部のグループで歴史的に高い賃金上昇がみられることが、ばらつき上昇の背景にあると考えられる。

<表 3 年齢階層別賃金伸び率の推移（1991－2024 年）>

5) 学歴別

次に学歴別のばらつきの推移をみてみよう。図 10⑤をみると、学歴間でばらつきの推移には大きな違いはみられないが、2000 年代後半以降、高卒者ではばらつきには低下トレンドがみられたのに対し、大卒者では高止まりした後、2010 年代に入ってからばらつきが低下するなど、動きにやや違いがある時期も存在する。ばらつきが大きい期間での伸びの動向を性別に分けて詳細にみると、大卒者では男性よりも女性の賃金変化率のばらつきが大きく、変化率の上下で裾野に広がりが見られる。大卒女性に限定して、ばらつきが大きかった 2006 年の賃金と 2013 年までの平均上昇率の関係をみると、緩やかながら負の関係がみられることから、毎年の賃金変化率のばらつきは各グループに含まれる大卒女性の属性の違い（コントロールされていない要因である職種構成が多様化することなどに伴う変動）による可能性が考えられる。

6) 地域別

最後に地域別にばらつきの推移をみてみる（図 10⑥）。2000 年代後半以降の動向に注目すると、大都市圏に該当する A 地域が最も高く、地方部にあたる C/D 地域では低水準で安定的に推移している。地域間で時系列の動きには大きな違いはないが、23 年以降のばらつきの高まりは C/D 地域ではみられていない。こうした違いは、企業規模間での違いと整合的であり、規模の大きい企業が多い都市部では従来から賃金の伸びのばらつきが大きかったが、近年一部のグループでの賃金上昇率の高まりを反映してばらつきが一層拡大していること、地方部ではまだそうした変化が波及していない可能性があることがうかがえる。

<図 10 属性別にみた変化率の分散>

<図 11 属性別にみたプラスの伸びのグループの割合>

<図 12 業種別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係>

（３）賃金伸びの分散分解

こうした属性別の傾向を踏まえ、この項では賃金伸び率の分散分解を試みる。最初に、Abowd, Kramarz, and Margolis (1999)のモデルをベースとして、賃金上昇率が観察される諸変数、観察されない労働者の固定効果、観察されない企業の固定効果、及び誤差項の線形関数に分解できると仮定する。すなわち、 t 期に企業 j に雇用されている労働者 i の $t-1$ 期から t 期にかけての賃金の伸び率は、以下のような線形の関数で表すことができると考える。

$$\Delta \ln w_{it} = X'_{it} \beta_t + \theta_i + \varphi_{j(i,t)} + \varepsilon_{it} \quad [1]$$

$$E(\varepsilon_{it} | X_{it}, i, t, j(i, t)) = 0$$

$$Cov(\varepsilon_{it}, \varepsilon_{i't'}) \Big| X_{it}, X_{i't'}, i, i', t, t', j(i, t), j'(i', t') \Big) = \begin{cases} \sigma^2 & \forall i = i', t = t' \\ 0 & otherwise \end{cases}$$

$\ln w_{it}$ は労働者 i の t 期の対数賃金で $\Delta \ln w_{it} = \ln w_{it} - \ln w_{it-1}$ 、 X'_{it} は労働者 i の諸属性、 β_t はパラメータ、 θ_i は賃金上昇率における個人固有の要因、 $\varphi_{j(i,t)}$ は賃金上昇率における企業固有の要因、 ε_{it} は賃金上昇率における残差を示す。このモデルは Sorensen and Vejlin (2011) と同様に、時点間で変化する観察できない要因が、賃金上昇率に長期的な影響を及ぼすと想定している。また、パラメータ β_t は t 年において説明変数が 1 単位増加した際に（ダミー変数であればその属性に該当する場合、該当しない場合と比べて）時給の伸びが β_t ポイント高まることを意味している。

ここで、労働者を一定の属性 h でグループ分けし、それぞれのグループ内ではすべての労働者がそのグループ内に含まれるあらゆる企業で雇用されうることを、またすべての企業がそのグループに含まれるあらゆる労働者を雇用しうることを仮定すると、各グループで平均的に観察される賃金伸び率は以下のように表すことができる。

$$\overline{\Delta \ln w_{it}}^h = X'_{ht} \beta_t + \varepsilon_{ht} \quad [2]$$

$$E(\varepsilon_{ht} | X_{ht}, h, t) = 0 \quad [3]$$

$\overline{\Delta \ln w_{kt}}^h$ はグループ h に含まれる労働者 k の $t-1$ 期から t 期の賃金上昇率の平均、 X'_{ht} は h

に属する労働者の平均属性、 β はパラメータ、 ε_{ht} は賃金上昇率における残差を示す。上述の通り、今回利用するデータから個々の労働者の賃金上昇率を把握することができないものの、すべての労働者の賃金伸び率が同一の賃金上昇関数[1]で表せると仮定すると、被説明変数 $\overline{\Delta \ln w_{it}}^h$ には、近似的に各グループの賃金伸び率を用いることができる。推計に際して用いた諸属性としては、賃金の伸び率に影響を及ぼす可能性が示唆される、前節でみてきた属性（性、年齢階級、学歴、業種、企業規模、企業の所在地域）を用いることとする。

賃金伸び率の説明式[2]と仮定[3]から、平均的な賃金上昇率の分散は以下のように表すことができる。

$$\text{var}(\overline{\Delta \ln w_{it}}) = \beta'_t \text{var}(X_t) \beta_t + \text{var}(\varepsilon_t) \quad [4]$$

[4]式を用いて、 t 年と基準年とする2006年の分散の差を計算する。さらに、内閣府(2011)を参考に、両年の分散の差のうち、個々の労働者属性 X_t とその係数（伸び率に対する限界的な効果）の寄与を、以下の分解式により算出する。

$$\begin{aligned} & \text{var}(\overline{\Delta \ln w_{it}}) - \text{var}(\overline{\Delta \ln w_{i2006}}) \\ &= [\widetilde{\beta'_{2006}} \text{var}(X_t) \widetilde{\beta_{2006}} - \beta'_{2006} \text{var}(X_t) \beta_{2006}] \\ &+ [\beta'_{2006} \text{var}(X_t) \beta_{2006} - \beta'_{2006} \text{var}(X_{2006}) \beta_{2006}] \\ &+ [\beta'_t \text{var}(X_t) \beta_t - \widetilde{\beta'_{2006}} \text{var}(X_t) \widetilde{\beta_{2006}}] \\ &+ [\text{var}(\varepsilon_t) - \text{var}(\varepsilon_{2006})] \quad [5] \end{aligned}$$

$\widetilde{\beta_{2006}}$ は2006年の係数ベクトルのうち、寄与の計算対象である属性の係数のみ t 年の値に置き換えた係数ベクトルを表す。

[5]式の第1項は、寄与度の計算対象としている属性に該当する場合の賃金伸び率に対する押し上げ分が、2006年と比べて変化したことによる寄与に相当する。第2項は、労働者属性に係るパラメータは2006年のまま一定として、労働者の属性の分散が変化したことに伴う寄与を意味する。第3項は、寄与度の計算対象としている属性以外のすべての属性に関する賃金上昇率の押し上げ効果が変化したことによる寄与を示す。第4項は、上記以外の要因の寄与を示す。

4. 結果

最初に賃金伸び率を被説明変数とした推計式[1]の推計結果を時系列でみてみよう(表2、図13)。最初に、推計式[1]の定式化については、2006年から2024年までの推計結果の決定係数は0.05~0.35程度と、賃金水準を被説明変数とした場合と比べてかなり小さいことから、通常の賃金関数の説明変数で説明できるばらつきは限られていることが示唆される。既述の通り、この結果は既存研究とも整合的であり、個人レベルでの賃金の伸びではなく平均的な賃金の伸びを用いた結果、属性部分の寄与が既存研究より大きくなっている可能性がある。なお、各年の決定係数を比べると、ばらつきが大きく上昇した2020年と24年で決定係数が0.35程度と最も大きい一方、ばらつきが上昇し始めた23年の決定係数は0.16であり、足下の賃金上昇の加速が、まずは個人固有または企業固有の要因で徐々に始まり、属性グループ共通の要因にまで広がってきたとみることもできる。

図13は年齢階層別の伸び率の係数の推移を示す(25-29歳基準)。20代後半の賃金の伸びと比較して、20代前半の伸びは若干のプラス、30代前半及び後半の伸びは若干のマイナスで推移しているが、乖離幅は2006年以降おおむね一定で推移している。これに対して、40代前半の伸びは若干マイナス幅が拡大しながら推移し、40代後半以降はいずれも伸びの違いが大きくなる傾向が顕著である。学歴や業種に関してははっきりした傾向はみられず、また高卒と比較して短大・専門学校卒と大卒以上の間には連動した動きはみられない(図14)。これに対して、大企業と比べた中堅企業、同中小企業のパラメータの乖離はほぼ同水準で連動して変化しており、地域Aと比較した地域B及びC/Dも同様である(図15)。また、2010年代後半は大企業と比べて中堅及び中小企業の賃金伸びは高い傾向がみられた一方、大都市圏と比べてその他の地域では平均的に賃金伸びが低い傾向にあった。これに対し、直近の23・24年ではいずれの係数もマイナス幅が大きくなり、大都市圏と大企業での賃金伸びが相対的にみて大きい。

既にみたように、賃金伸び率の分散は2006年を起点とすると2010年代末まで減少傾向にあり、コロナ禍でいったん上昇した後再び低下していたが、2023年、24年と連続して上昇傾向が顕著となっている。こうした変化のうち、前項[5]式の第1項である、個々の属性のパラメータの変化(例えば、性別であれば男女間での賃金伸び率の平均的な違いの変化)による寄与分の合計分の動きを図16に示す。全体として属性のパラメータの変化による寄

与（「属性間の賃金伸びの違い」の拡大・縮小に伴う寄与）は 2006 年と比べてわずかにプラスの水準を維持し、コロナ禍でいったん拡大した後、再び低下後 23 年以降はプラス方向に拡大している。全体の分散との乖離は[5]式の第 2 と 4 項の合計に当たるが、第 2 項の寄与はほぼゼロであることから、両者の乖離はおおむね、同一グループ内での賃金伸びの違いの変化に伴う寄与と見做すことができる。両者の乖離は、2010 年代後半にマイナス方向に拡大し、その後はほぼ同程度で推移していたが、近年の分散の拡大に伴い急激に縮小している。言い換えれば、2010 年代後半以降、同じグループに属する労働者間の賃金上昇率のばらつきは、基準年と比べてマイナス寄与を拡大させていたが、近年は 2006 年時点とほぼ同程度のばらつきに戻ってきていること、同時にグループ間での伸び率のばらつきが急激に大きくなっていることが示唆される。

属性別に寄与の変化をみていくと、いずれの属性についても、2006 年と比較して 2010 年末まで小幅なプラス寄与を維持しつつおおむね横ばいで推移しており、属性間の伸びの差は 2006 年と比べて大きくなったものの、拡大基調が続いていたわけではないことが示唆される。2023 年以降は年齢・規模・地域の 3 つの属性でプラスの寄与が拡大する一方で、性・学歴・業種に関してはゼロ近傍の動きが続いており、属性によって伸びのばらつきの動向が異なっている。特に規模に関しては、コロナ禍でばらつきが相対的に大きくなった後、2023 年、24 年と連続してプラス寄与が拡大しており、属性間で最も大きな寄与となっている。24 年にプラス寄与が大きく拡大したのが地域間のばらつきである。年齢間のばらつきの寄与は相対的に小さいが、コロナ禍前から緩やかに年齢間のばらつきの寄与が大きくなる傾向が伺える。直近の規模間のばらつきの拡大は、コロナ禍後の企業収益の回復や構造的な人手不足傾向を反映して、賃上げ余力のある規模の大きい企業が賃金の引上げを加速させる一方、規模の小さい企業での賃上げがやや遅れている可能性を示唆しているが、既にみたように大企業の中でも賃金上昇率の分散は顕著に上昇しており、規模間のばらつきの拡大と同時に、規模の大きい企業間でのばらつきも拡大している様子がみてとれる。地域間のばらつきに関しては、地域間のみならず、A 地域と B 地域では地域内でも 24 年に分散が大きく上昇しており、比較的賃上げ余力がある企業が都市部を中心に存在していることが伺える。

<表 6 賃金伸び率関数の推計結果>

<図 13 賃金伸び率の要因分解（年齢階層別）>

<図 14 賃金伸び率の要因分解（性・学歴・業種別）>

<図 15 賃金伸び率の要因分解（規模・地域別）>

<図 16 実質時給の伸びの分散分解>

こうした賃金の伸びの違いによって、全体の賃金分布はどのように変化し、賃金水準のばらつき（賃金格差）にはどのように影響があったのだろうか。

この点を考えるため、賃金の平均的な伸びが高かったグループと低かったグループに注目し、それぞれどのような賃金水準だったのかをみた。賃金の平均的な伸びについては、2000 年代後半から 10 年代前半の 10 年間と 2010 年代後半から 20 年代前半の約 10 年間の両期間での変化をとりあげる（表 4）。

まず、2005 年から 2015 年の間、賃金の平均的な伸びが低かったグループ（年率でみて下位 10%にあたる 68 セル、平均の年率▲1.6%）の属性をみると、40 代以上で非製造業の中堅以上規模の雇用者が中心となっている。このグループの 2005 年時点の賃金水準は、中位値対比で 13%高かったが、この間の賃金の伸びが抑制された結果、2015 年時点では中位値対比で 5%上回る水準まで下がっている。つまり賃金格差を縮小させる方向に寄与したことになる。但し、このグループは、2015 年以降はほぼ平均的な伸びであったため、2024 年時点で中位値対比で 7%上回る水準にとどまり、賃金分布における相対的な位置は変わらなかったことがうかがえる。

次に、2015 年から 2024 年の間、賃金の平均的な伸びが低かったグループ（年率でみて下位 10%にあたる 68 セル、平均の年率 0.3%）の属性をみると、やはり 40 代以上で中堅以上規模が中心だが、この期間では製造業の雇用者も半分程度含まれる。賃金の伸びが抑えられたことによって賃金格差を縮小させる方向に寄与したことは前期間の 40 代以上・中堅以上規模・非製造業と同じで、2015 年時点の賃金水準は、中位値対比で 11%高かったが、賃金の伸びが抑制されていた結果、2024 年時点では中位値対比で 7%上回る水準まで下がっている。但し、2015 年以前はほぼ平均的な伸びであり、このグループについても相対的に低い伸びが続いたわけではないことがうかがえる。

賃金の平均的な伸びが高かったグループ（平均の伸び率でみて上位 10%にあたる 68 セ

ル) はどうだろうか。2005 年から 2015 年の期間については、30 代以下の女性を中心とした雇用者がこのグループに多く含まれ、2005 年時点の平均賃金水準は、伸びが低かったグループのほぼ半分、中位値対比でも 12%低い。2015 年時点には、賃金の高い伸びを反映して、賃金水準は中位値対比で 7%下回る水準まで改善している。やはり賃金格差を縮小させる方向に寄与していたことになる。2015 年から 2024 年の期間で伸びが高かったのは、それ以前の 10 年間で伸びが高かった雇用者と比べてより年齢層が高く、学歴が低く、企業規模が小さく、地方部を中心とした女性を中心とした雇用者であり、これらのグループでは 2015 年時点で中位値より賃金は 8%程度低かったのが、2024 年には 3%の差に縮小している。

総じてみれば、グループ自体は時期によって入れ替わるが、相対的に低価格の属性もった雇用者で高い賃金の伸びが、高価格の属性をもった雇用者で低い賃金の伸びが観察され、属性に付与されてる価格体系の変化によって、賃金のばらつき（格差）が上下から縮小する方向は継続していたことになる。一方で、低賃金の雇用者のすべてが高い賃金の伸びを経験したわけではなく、格差の縮小が広く浸透したとまで評価することは難しい。この点を確認するため、2006 年の賃金水準を低い属性グループから順に並べ、下位 10%、11-25%、26-50%、51-75%、76-90%、上位 10%の 6 分類に分けたうえで、同じグループが 2024 年にはどの分類に移ったかを示す移行行列を作成する（表 5）。2006 年時点の賃金水準が中位値より低かったグループでは、24 年に上方シフト（順位を上げている）比率が高いのに対し、中位値より高かったグループでは、下方シフト（順位を下けている）比率の方が高い。この結果からも、相対的な賃金差は固定傾向にはない⁹ことが示唆される¹⁰。

属性の価格として反映されない部分（典型例は企業特殊熟練）の価格付けという観点からはどうまとめられるだろうか。この点を詳細に確認するため、賃金水準が相対的に高い傾向にある「大卒男性」（149 セル）と相対的に低い傾向にある「高卒女性」（124 セル）を取り上げ、推計対象とした期間の初年と最終年にあたる 2006 年と 2024 年のそれぞれ

⁹ 賃金差の拡大もしくは固定化傾向を確認するため、各セルの賃金伸びを被説明変数とする AR1 モデルを推定すると、2006 年以降のデータについて、賃金伸び率の持続性を示す AR (1) 係数は-0.267 となった。AR1 モデルの定式化が正しければ、各セルの賃金伸び率は定常（平均回帰的）と評価できる。各年齢層の賃金の伸びが定常過程にあることから、ショックがあっても長期的には、各年齢層固有の定常的な成長経路（元の賃金カーブの形状）に回帰する傾向があると考えられる。

¹⁰ なお、移行行列を男女別に分けて作成すると、下位 25%では男女共通して順位が上がるケースが多いが、それを超えると女性の方が順位が上がりにくい傾向がみられた。

の賃金の伸びについて、[1]式で捉えられる属性間のバリエーション以外の部分（属性の価格に反映されない「残差」）と、賃金水準の間に特徴がみられないか確認する（図 17）。

まず、「大卒男性」については、2006 年時点では時給水準が高い属性グループにおいて、残差がマイナス方向に偏り、属性ではない要因につけられた価格が低下することにより賃金の伸びが低くなった傾向がみられる。これに対して 2024 年時点では、賃金が 2000 円から 2600 円程度のグループで残差が顕著にマイナスに分布し、何らかの要因で賃金の伸びが抑制されている一方、この範囲を超えると残差はゼロないしプラス傾向となっている。大卒男性全体の賃金の中位値が 2048 円であることに鑑みれば、大卒男性の中でも賃金が中央よりやや高い雇用者について、属性では説明できない要因で賃金の伸びが抑制傾向にあるものの、賃金が上位 10%程度の雇用者では、こうした伸びの抑制はみられていない。残差と賃金の関係を均してみると、2024 年には、賃金水準の中位値よりやや高い水準を谷とした U 字型の傾向が顕著になり、右裾の高賃金グループでの高い伸びが、賃金格差を拡大させる要因となっている。なお、残差が U 字型になる背景を考えるため、企業特殊熟練の代理変数と考えられる勤続年数を説明変数に追加して残差の図を書き直すと上述の谷がみられなくなり、企業特殊訓練に対する価格の変化が、賃金の伸びの違いの一因であった可能性がうかがえる。

「高卒女性」についても同様に、2006 年時点では時給水準が高い属性グループでは、属性では説明できない要因で賃金の伸びが低い傾向がみられる。他方、2024 年時点では、中位値 1307 円に対して、賃金が 1300 円から 1500 円程度のグループで残差がマイナスに分布し、何らかの要因で賃金の伸びが抑制されている一方、この範囲を超えると残差はプラス傾向が明確になっている。

こうした結果から、2024 年時点で賃金の伸びは、「大卒男性」「高卒女性」の中でも、観察できる属性とは異なる要因で、中位値をやや上回る賃金水準の雇用者間で低い傾向がみられるとともに、相対的に高賃金の雇用者ではむしろ高い傾向にあることが共通して示唆された。既述のように、全体としては賃金分布の上下双方からの圧縮がみられる一方、より詳細に属性をコントロールしてみれば、賃金分布の右半分では二極化傾向の可能性も考えられ、近年の賃金の伸びの変化が所得格差にどのような含意をもたらすのかについては、より詳細な検証が必要と考えられる。

<表 4 伸びの上位・下位 10%グループの特徴>

<表 5 2006 年の賃金水準の移行マトリクス (2024 年) >

<図 17 賃金伸びの残差と賃金水準 (大卒男性・高卒女性) >

5. 頑健性の確認

最後に、ここまでの結果の頑健性を確認してみたい。本稿での分析手法のポイントの一つが、個人の賃金の伸び率が把握できないなかで、どのようにして近似的に賃金変化の実態を捉えるかにある。本稿では疑似的に賃金伸び率の分布を把握するため、賃金構造基本統計調査が大規模データである特徴を活かし、賃金データを属性別のセルに分割し、それぞれのセルの中央値の変化が、各セルの賃金変化の動向を代表するものと考えたこととした。この方法では、同じセル内のサンプルは同一ではないため、中央値の変化は時点間の変化とサンプル構成の変化の両方を反映し、前者のみを取り出すことはできない。

セルを細分化していくとより詳細な属性のコントロールが可能となり、残されるセル内の労働者は同質になっていくとすれば、賃金の伸びをより正確に把握できる可能性もある。その一方、各セルの標本サイズが小さくなることから、それに含まれる雇用者の異質性（セル分割に用いていない属性の違い）がサンプリング誤差によって大きくなり、性質が異なるグループ間での賃金変化を観察したり、外れ値の影響が相対的に大きくなる結果、各セルの伸び率の代理変数の把握方法としては精度が下がる可能性も考えられる。

本稿で得られた結果の頑健性を確認するため、この節では①中央値以外の統計値の時系列変化の確認と、②セルの分割を細分化した場合の平均値等の時系列の動向の確認を行う。

(1) 中央値以外の統計値の動向の確認

セルを構成するサンプルの変化が大きい場合、賃金分布の形状が変化することから、時点間の賃金の伸びは中央値同士を比較した場合と、他の統計量同士を比較した場合で異なる可能性がある。この点を確認するため、各セルの上下 25%点（25%点と 75%点）を用いた伸び率を計算し、中央値の伸び率と比較した（図 18）。この結果、多少のずれはあるもののこれらの分位点の伸び率の平均で見た時系列の動きはほぼ一致し、分布の形状にも大きな違いがみられない（図 19）。このことから、各セル内の賃金の分布は、少なくとも四分位範囲内では、時点間でおおむね同程度の伸びを伴って変化している可能性が示唆される。

<図 18 中央値の伸びと 25%点・75%点の伸びの比較（平均値） >

<図 19 2024 年の賃金上昇率の分布（左：中央値、中央：25%点、右：75%点）>

(2) セルの分割を細分化した時の動向の確認

次にセルの分割を細分化するために、地域区分と企業規模区分を見直した結果をみていく。地域区分については、これまでは最低賃金ランクに基づいた3区分を採用してきたが、細分化のために総務省「地域別表章に関するガイドライン」(令和5年3月改正)に基づき、10の地域区分¹¹を用いる。企業規模区分については、これまで用いてきた3区分ではなく、調査票で用いられている8区分¹²を用いる。

図20は中央値の前年比がプラスであったセルの割合を時系列でみた結果であるが、図3でみた3地域×3規模の区分に対して、地域区分のみ10に増やした10地域×3規模、及び規模区分も8に増やした10地域×8規模の結果を併記している。3者を比較すると、いずれのパターンでも時系列の動きは同方向であるが、3地域×3規模のパターンが最も振れが大きく、地域区分や規模区分を増やすと5割を中心に上下の変動が小さくなる。これに対して、伸び率の分散の推移を比較すると、セルの区分が細かくなるほど分散の値は大きく、その傾向は2000年代後半になると顕著になっている(図20)。

各パターンの中位賃金の伸びの平均を示したのが図21であるが、どの分割パターンでも平均の推移はほぼ一致していることがわかる。2024年の上昇率をベンチマークに用いて、すべてのセルの上昇率の分布を比較すると(図22)、セルの区分が細分化されるのに伴い、ヒストグラムの両側が長くなり、中央の山が低くなる傾向が見て取れる。セルを細分化すれば、本来はセル内の雇用者はより同質になるはずであるが、賃金水準に影響を及ぼす観察されない属性(例えば詳細な職種分類)が存在することから、セルの細分化とサイズの縮小に伴い、同じセルを時点間で比べるとサンプル間の異質性が高まる可能性も考えられる。したがって、上昇率の分散拡大の背景として、構成要因が大きい可能性は否定できない。以上の結果をまとめると、セルの区分を細かくしても、賃金上昇率の平均的な動向に影響はないが、上昇率が上下両方向にほぼ均一にばらつくことから分散が拡大し、伸びは正負ほぼ半々に

¹¹ 同ガイドラインの出所は以下の通り (https://www.soumu.go.jp/main_content/000872772.pdf)。具体的には、北海道、東北、関東、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州、沖縄の10ブロックを用いた。

¹² 具体的には、企業全体の常用労働者数が5,000人以上、1,000～4,999人、500～999人、300～499人、100～299人、30～99人、10～29人、5～9人の8区分。

近づいていく。こうしたばらつきの拡大の背景に構成要因がある可能性も考えられ、セル区分を細分化するほど伸び率の分布が正確に把握できるとは評価しにくく、伸びのばらつきの把握には同一人物の賃金水準を時系列で把握できるデータの利用が不可欠であることが示唆される。

<図 20 プラスの伸びのセルの割合（セル区分別）>

<図 21 賃金伸び率の分散の推移（セル区分別）>

<図 22 賃金伸び率の平均値の推移（セル区分別）>

<図 22 賃金伸び率の平均値の推移（セル区分別）>

6. 結論

本稿では、賃金の伸び率のばらつきの時系列での変化と、それを規定する要因について、利用できるデータの範囲内で分散分解等の手法を用いて検証を行った。検証の結果から導かれる主な含意は以下の通りである。

第1に、属性別の平均的な賃金の変化率のばらつきは、2000年代後半以降、2010年代末にかけて縮小する傾向にあったが、コロナ禍でいったん上昇した後、直近の23・24年に急激に上昇する傾向が伺える。ばらつきが縮小していた期間は、賃金の伸びがゼロ近傍にあった期間に該当し、どの属性を取ってもおしなべて上昇率が低い傾向にあったことが、全体のばらつきの小ささの背景にあると考えられる。特に、2010年代後半については、それまでばらつきが大きかった女性、中高年、非製造業などの属性グループ内でも、ばらつきが小さくなっていたのが特徴と言える。

第2に、分散分解の結果、2006年以降2010年代末までのばらつきの縮小は、属性グループ間の伸びのばらつきの縮小ではなく、各グループ内での伸びのばらつきの縮小によるものであることが示唆された。すなわち、通常の賃金関数の説明変数（人的資本の代理変数である年齢や学歴及び勤務先の企業属性等）以外の観測できない個人や企業固有の要因による賃金上昇率の違いが縮小していったことがうかがえる。分解の対象期間中、2010年代を通じてマクロでは有効求人倍率の上昇と失業率の低下が顕著だった期間にあたる。労働

市場のひっ迫を前提とすれば、同じ属性グループ内でも一部に高い賃金上昇率を経験する者が出てくることが想定されるが、実態としては労働市場の需給動向が賃金上昇率には反映されていなかったことがみてとれる。こうした労働市場の需給動向（いわゆる人手不足）が賃金上昇に反映されてきた2023年以降は賃金伸びのばらつきも拡大し、特に企業規模間、地域間でのばらつき拡大の寄与が大きくなっている。この背景には、賃上げ体力が相対的に大きい大都市圏の大企業などがいち早く賃金上昇率を引き上げている一方、人手不足でありながら相対的に小幅な賃金上昇率にとどまっている中堅・中小企業が存在していることが考えられる。今後も構造的な人手不足が続くと考えられるなかで、賃金上昇率の高まりとともに、裾野の広がりが注目される。

最後に、本稿の検証の限界と課題に触れたい。最大の課題は、データの制約によって正確な賃金上昇率の把握ができないことである。本稿で用いた賃金伸び率は、属性グループ別の中央値の変化を疑似的に個人の賃金伸び率と見立てたものであり、各グループ内の賃金分布が時点間で安定的に代表性を維持していれば、おおむねそのグループの賃金伸び率を代理する値と考えられるが、同じグループでも毎年質の異なる様々なサンプルが含まれている可能性も考えられる。賃金伸び率のばらつきをみる上では、海外の既存研究で用いられているように、個人レベルの大規模パネルデータが不可欠であり、我が国においてもそうしたデータが研究者に利用可能となることが強く期待される。

参考文献

玄田有史編(2017) 「人手不足なのになぜ賃金があがらないのか」慶応義塾大学出版会
連合 (2025)「昨年を上回る賃上げ！～2025 春季生活闘争 第7回（最終）解答集計結
果について～」プレスリリース (2025 年 7 月 3 日)

[https://www.jtuc-
rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2025/yokyu_kaito/kaito/press_no7_all.pdf?5717](https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2025/yokyu_kaito/kaito/press_no7_all.pdf?5717)

Adda, Jérôme & Christian Dustmann, (2023). "Sources of Wage Growth," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 131(2), pages 456-503.
<https://doi.org/10.1086/721657>

Autor, David H., Frank Levy, Richard J. Murnane, “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration”, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 118, Issue 4, November 2003, Pages 1279–1333, <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>

Becker, Gary (2019) “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education”, Second Edition. NBER.<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-second-edition>.

Bellocchi, Alessandro, Giovanni Marin, Giuseppe Travaglini, (2023) “The labor share puzzle: Empirical evidence for European countries”, *Economic Modelling*, Volume 124, <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2023.106327>.

Ben-Porath, Yoram (1967) “The Production of Human Capital and the Life Cycle Earnings.” *Journal of Political Economy*, 75, 4, Part 1: 352-365.

Bentolila Samuel & Saint-Paul Gilles, 2003. "Explaining Movements in the Labor Share," *The B.E. Journal of Macroeconomics*, De Gruyter, vol. 3(1), pages 1-33, October.

<https://ideas.repec.org/a/bpj/bejmac/vcontributions.3y2003i1n9.html>

Deming, David J. (2023) "Why Do Wages Grow Faster for Educated Workers?," NBER Working Papers 31373, National Bureau of Economic Research, Inc.

<https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/31373.html#download>

Grund, C., & Westergaard-Nielsen, N. (2008). "The Dispersion of Employees' Wage Increases and Firm Performance". *ILR Review*, 61(4), 485-501.

<https://doi.org/10.1177/001979390806100403>

Guadalupe, Maria, and Julie Wulf. (2010). "The Flattening Firm and Product Market Competition: The Effect of Trade Liberalization on Corporate Hierarchies." *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (4): 105–27. DOI: 10.1257/app.2.4.105

Jovanovic, Boyan. (1984) "Matching, Turnover, and Unemployment." *Journal of Political Economy* 92, no. 1: 108–22. <http://www.jstor.org/stable/1830548>.

Mincer, Jacob (1958) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution." *Journal of Political Economy*. 66: 281- 302.

Mincer, Jacob (1974) "Schooling, Experience, and Earnings". National Bureau of Economic Research

Mortensen, Dale T, (1988). "Wages, Separations, and Job Tenure: On-the-Job Specific Training or Matching?," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 6(4), pages 445-471, October.

Siegenthaler, M., & Stucki, T. (2015). Dividing the Pie: Firm-Level Determinants of the Labor Share: Firm-Level Determinants of the Labor Share. *ILR Review*, 68(5), 1157-1194.

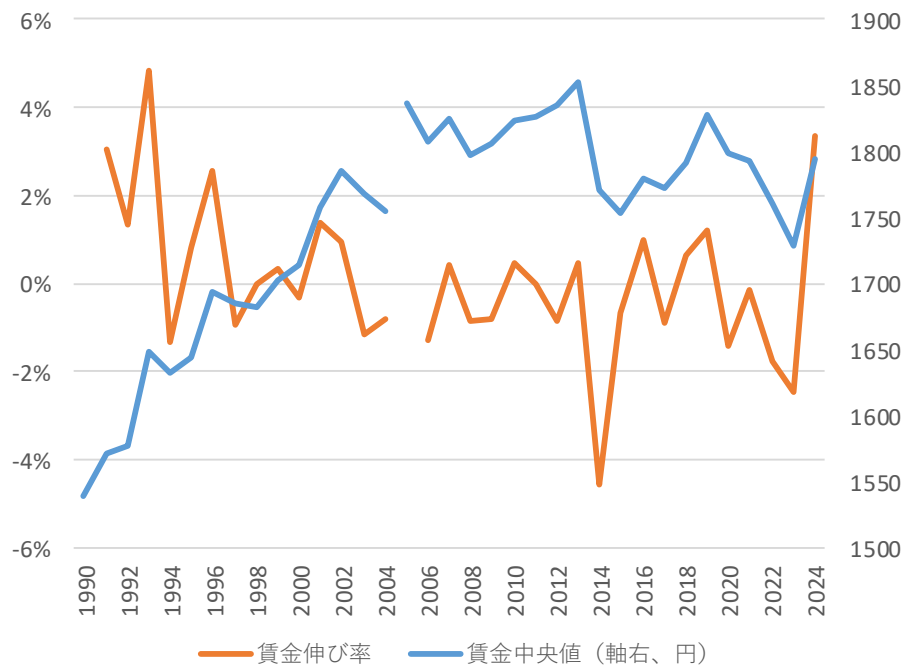
<https://doi.org/10.1177/0019793915593952>

Sørensen, Kenneth Lykke & Rune Vejlin, 2011. "Worker and Firm Heterogeneity in Wage Growth: An AKM Approach," *LABOUR*, CEIS, vol. 25(4), pages 485-507, December.

図 1 属性別賃金上昇率の分布(1991-2024 年)

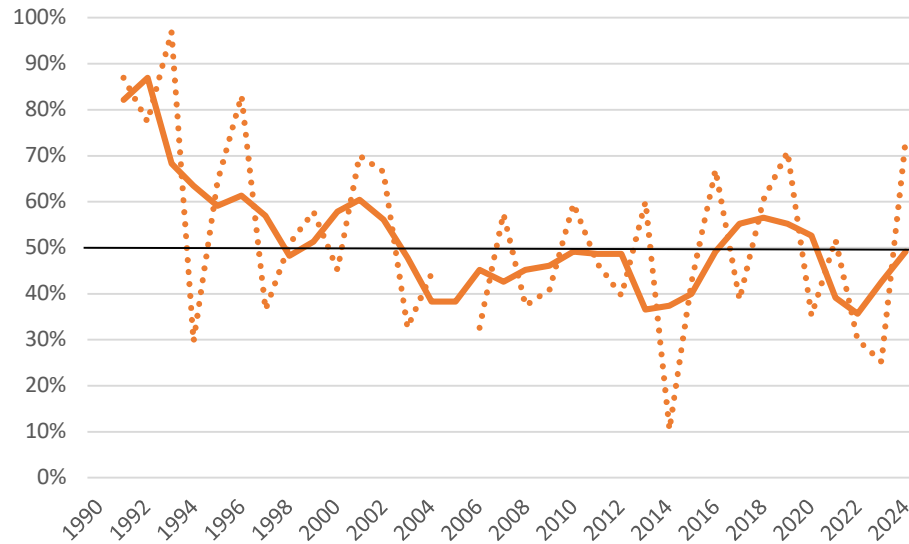


図 2 賃金（実質時給）の推移



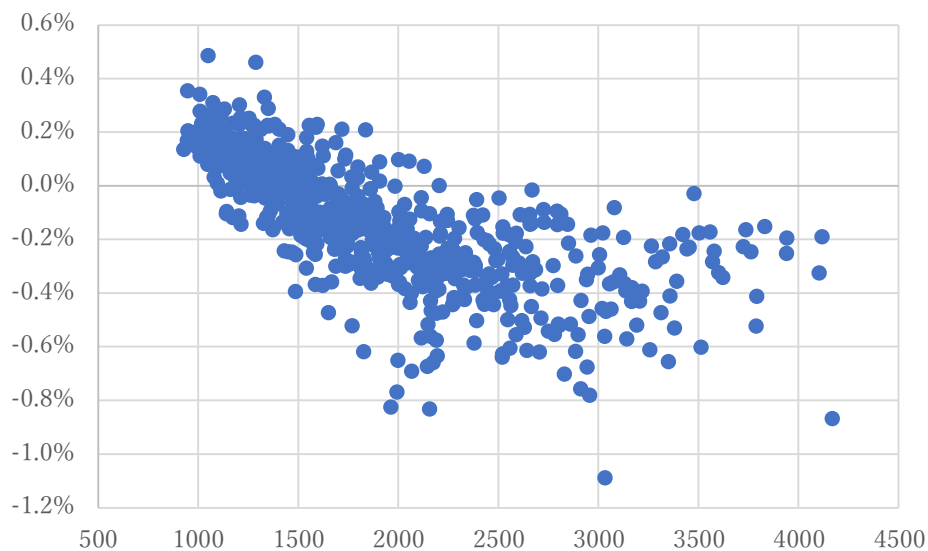
備考 ウェイトを用いた集計値。

図 3 賃金（実質時給）の伸びがプラスの割合



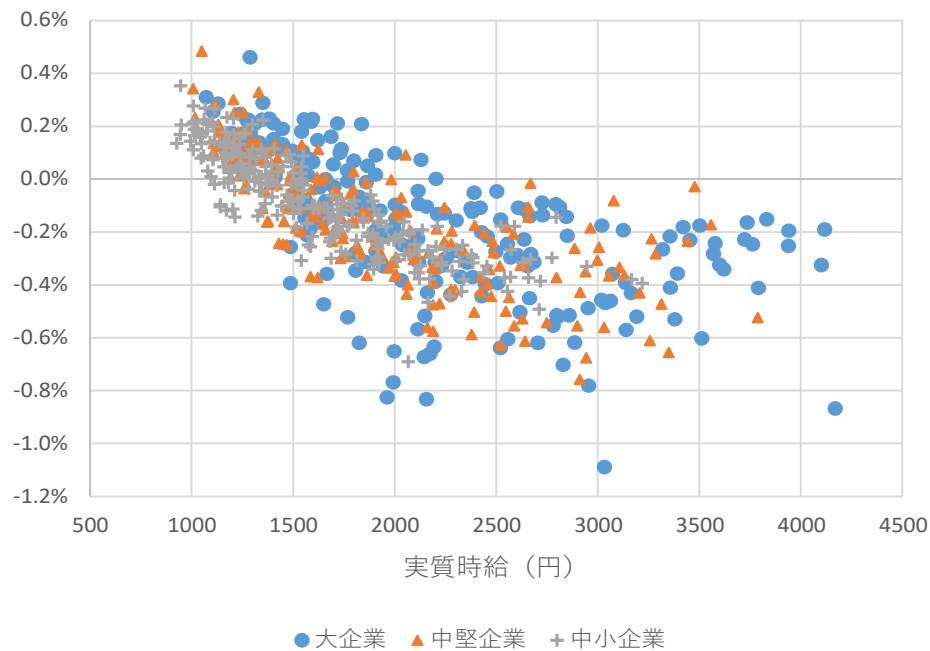
備考 点線はウェイトを用いた集計値。実線は反復移動平均値。

図 4 賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年）



備考：時給は 2006 年時点。伸びは年率換算。

図 5 企業規模別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年）



備考：時給は 2006 年時点。伸びは年率換算。

(注) 企業規模は従業員数別に大企業（1000 人以上）、中堅企業（製造業 300～999 人、非製造業 100～999 人）、中小企業（製造業 5～299 人、非製造業 5～99 人）。

図 6 年齢別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年）

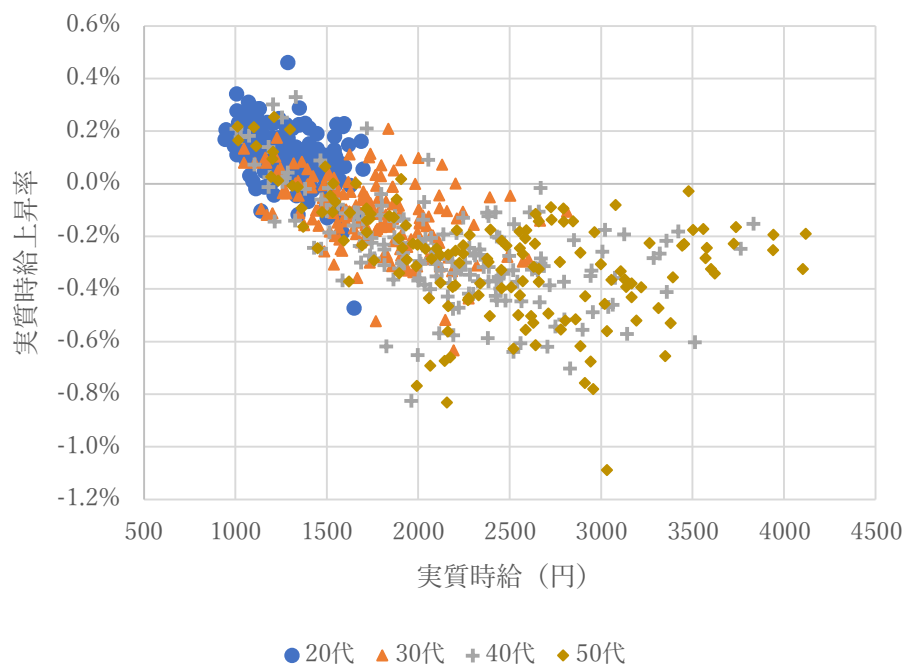
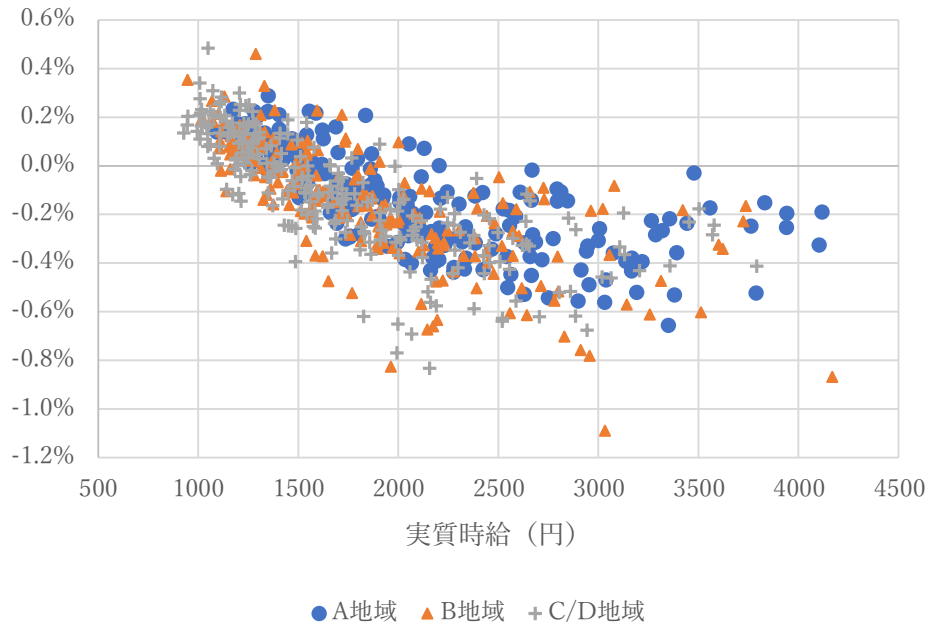


図 7 地域別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年）



（備考）地域区分は 2022 年までの地域別最低賃金の区分を用いている。具体的には、A 地域は埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪の 6 都道府県、B 地域は茨木、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島、の 11 府県、C・D 地域はその他の道県。

図 8 業種別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係（2006－2024 年）

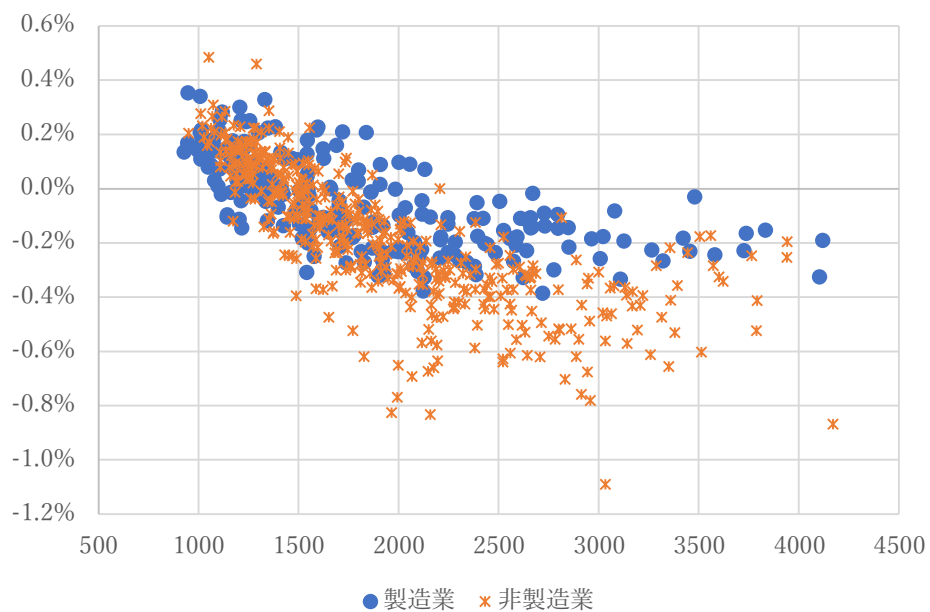


図 9 賃金上昇率の分散

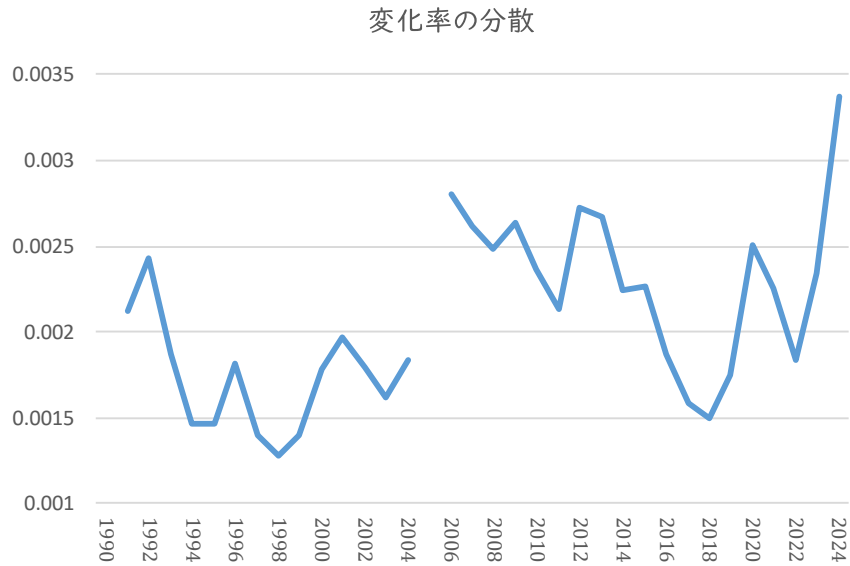
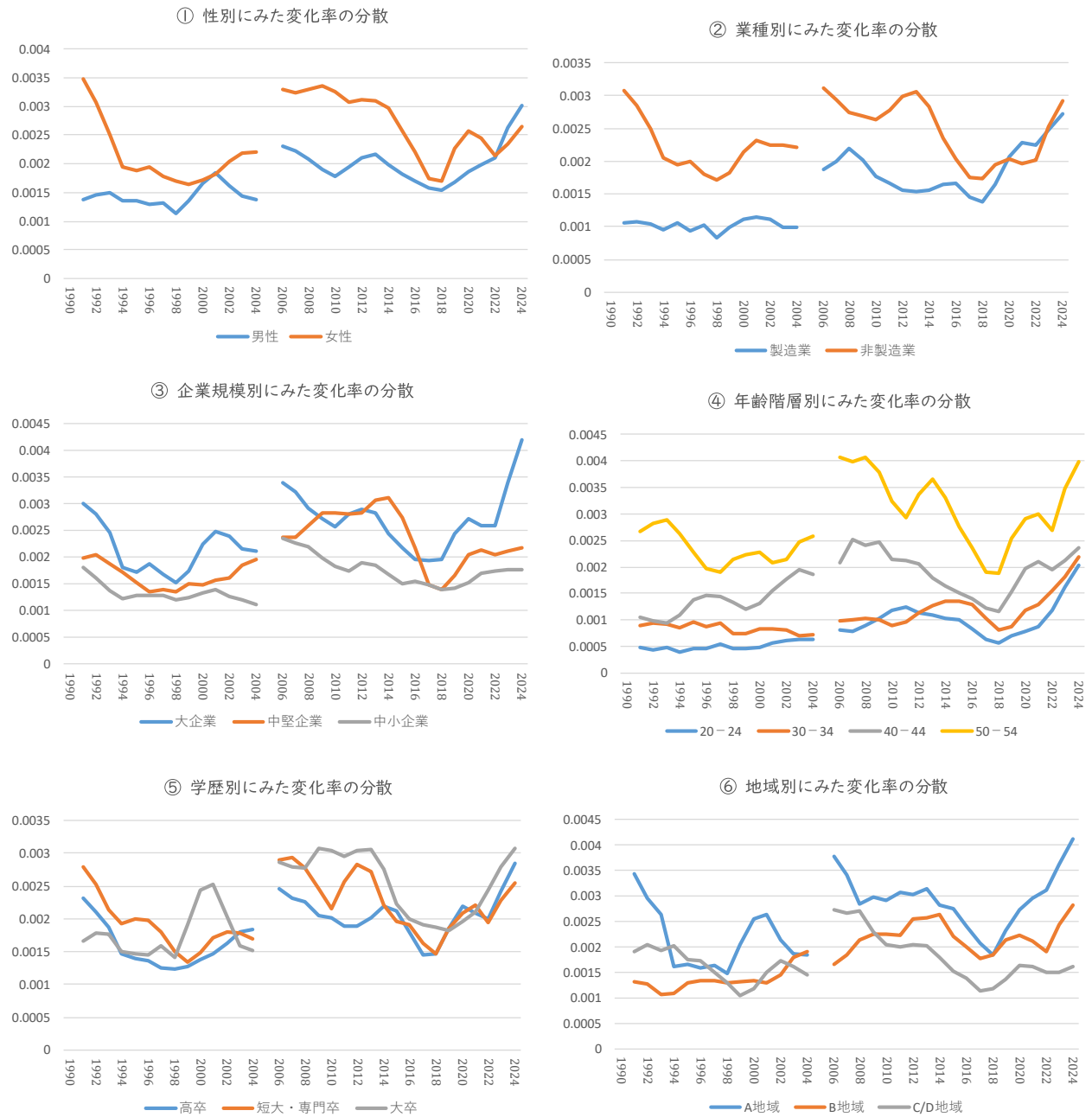
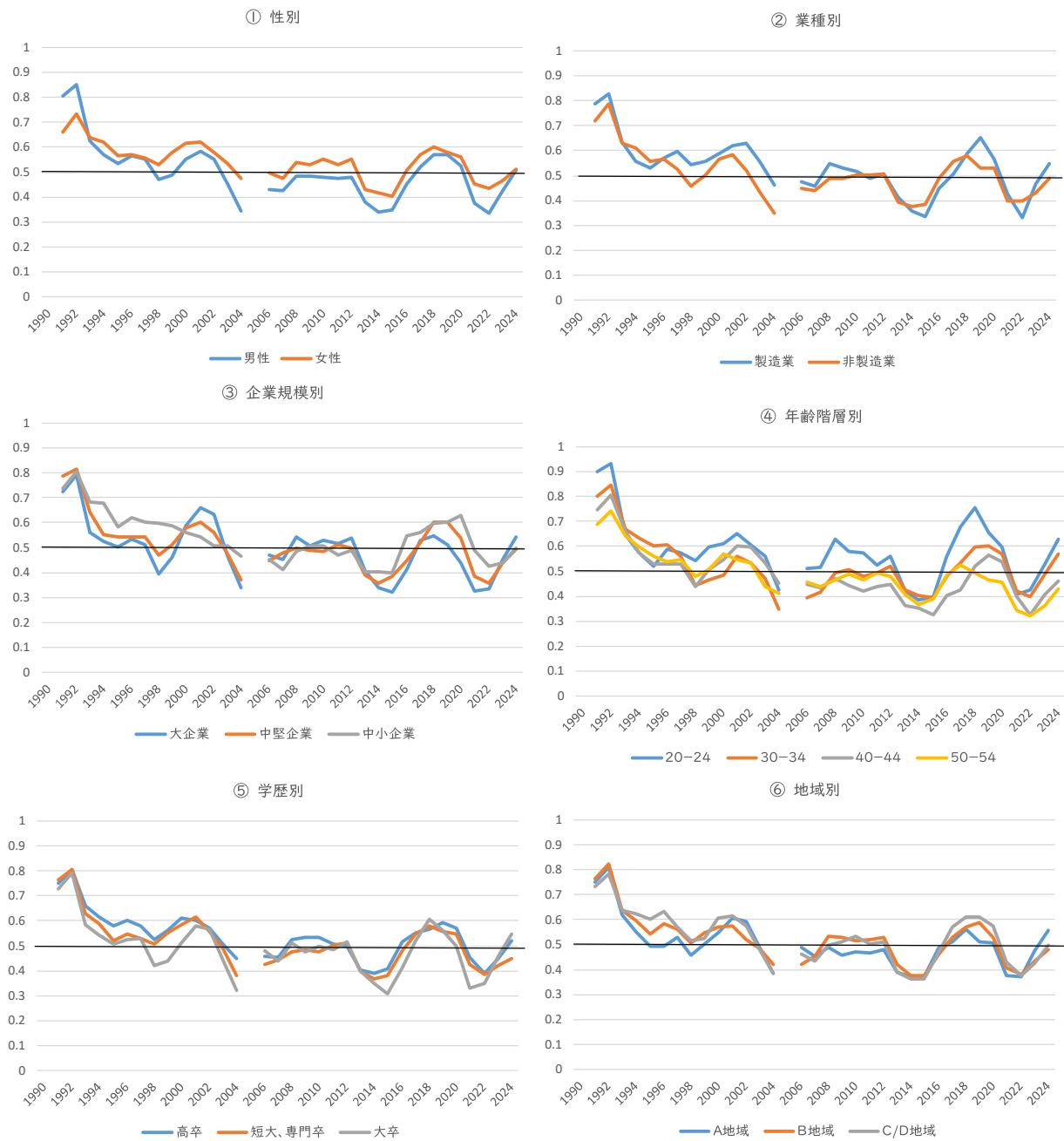


図 10 属性別にみた変化率の分散



(備考) 3年間の移動平均値。

図 11 属性別にみたプラスの伸びのグループの割合



(備考) 3年間の移動平均値。

図 12 業種別にみた賃金（実質時給）の伸びと水準の関係

(2006－2019, 2019-2024 年)

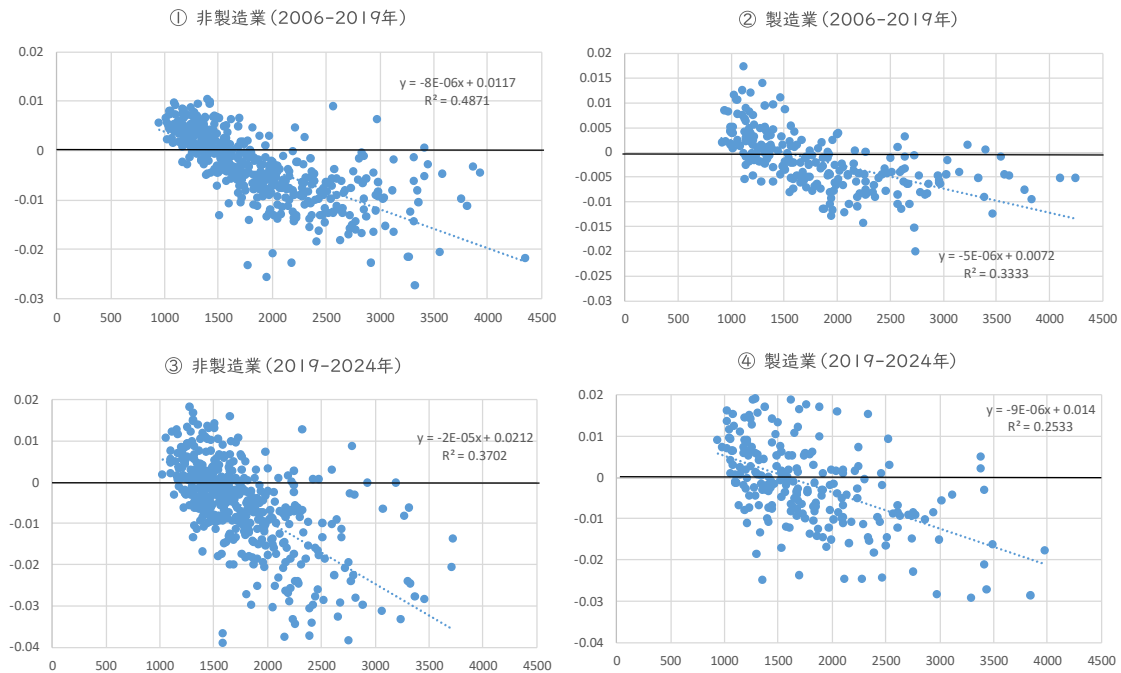
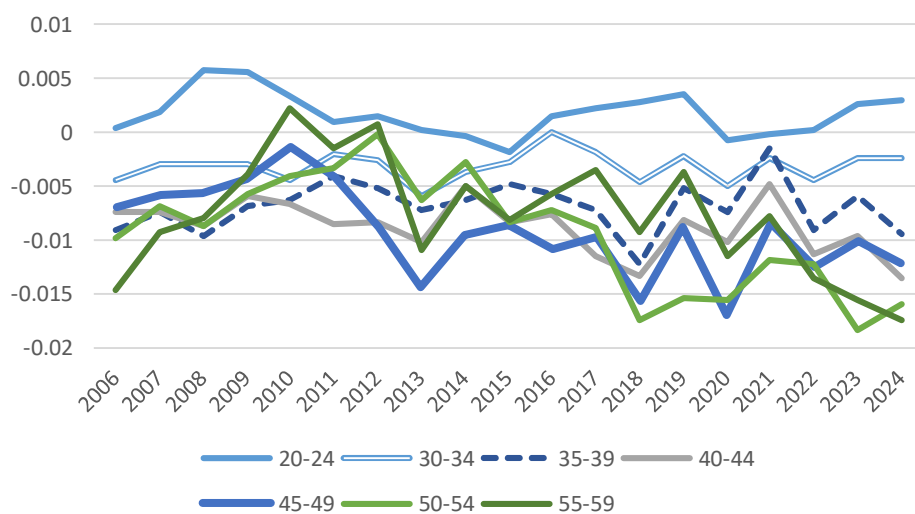
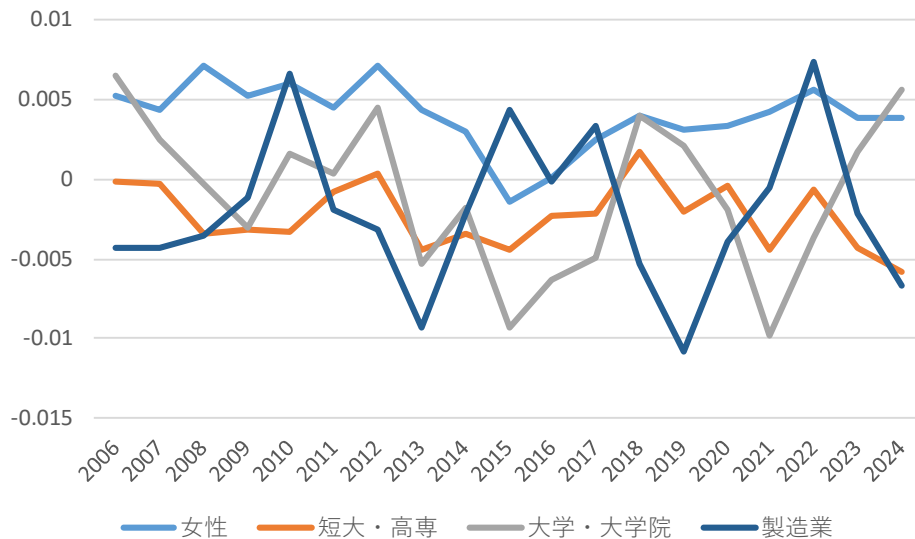


図 13 賃金伸び率の要因分解（年齢階層別）



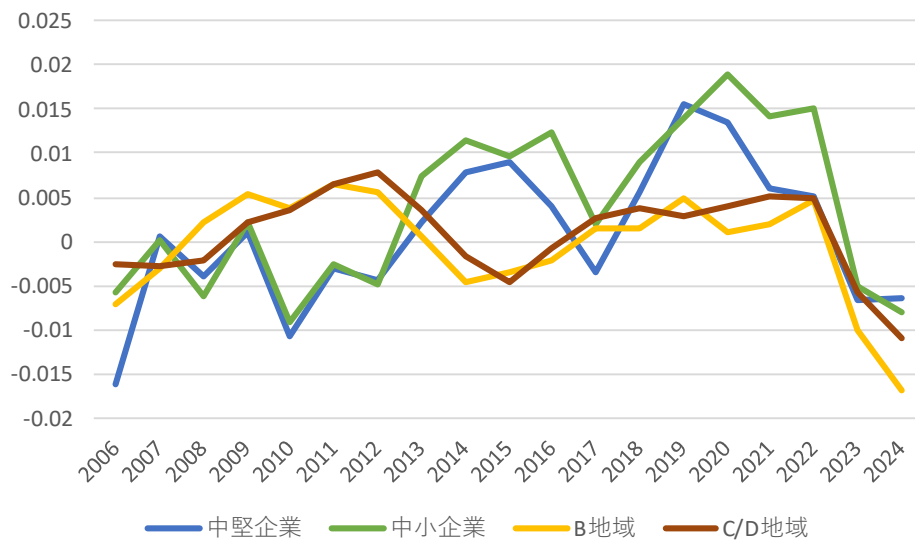
注：基準は 25－29 歳。推定されたパラメータの 3 年移動平均値。

図 14 賃金伸び率の要因分解（性・学歴・業種別）



注：基準は男性（性別）、高卒（学歴別）、非製造業（業種）。
推定されたパラメータの3年移動平均値。

図 15 賃金伸び率の要因分解（規模・地域別）



注：基準は大規模（規模別）、A 地域（地域別）。推定されたパラメータの3年移動平均値。

図 16 実質時給の伸びの分散分解

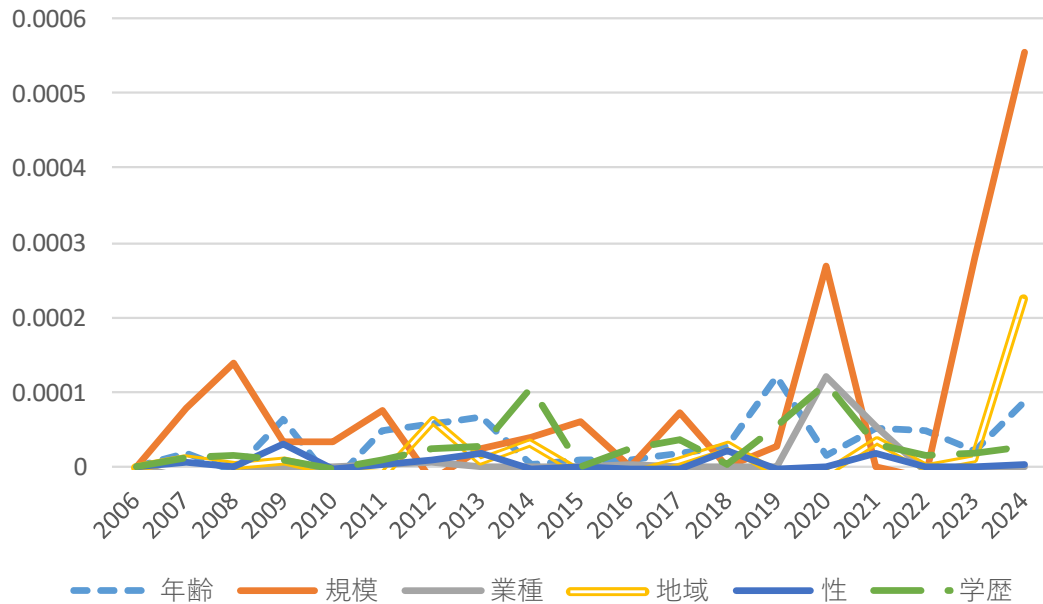
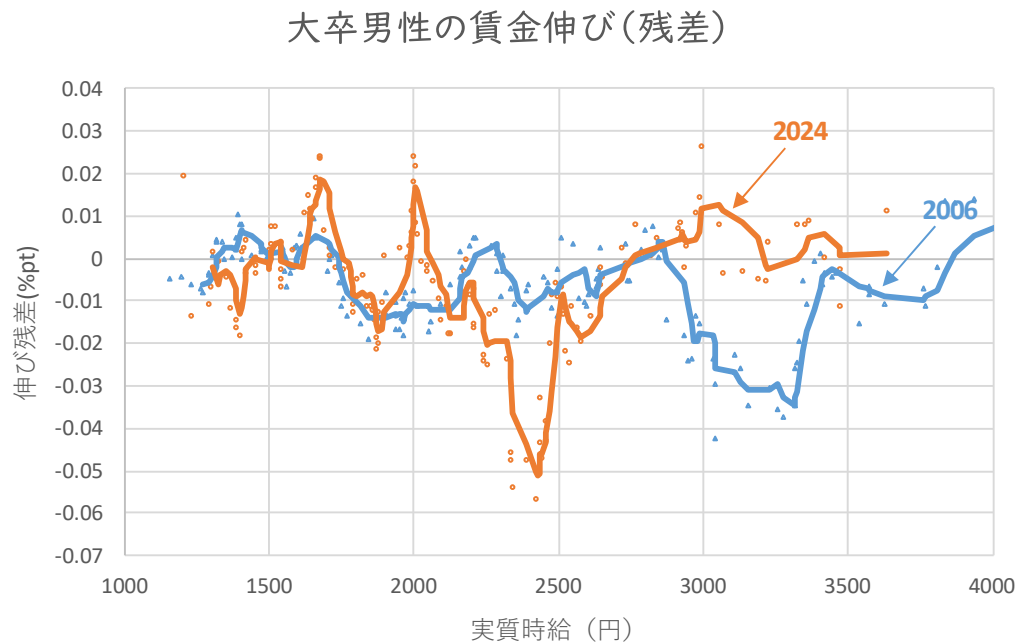
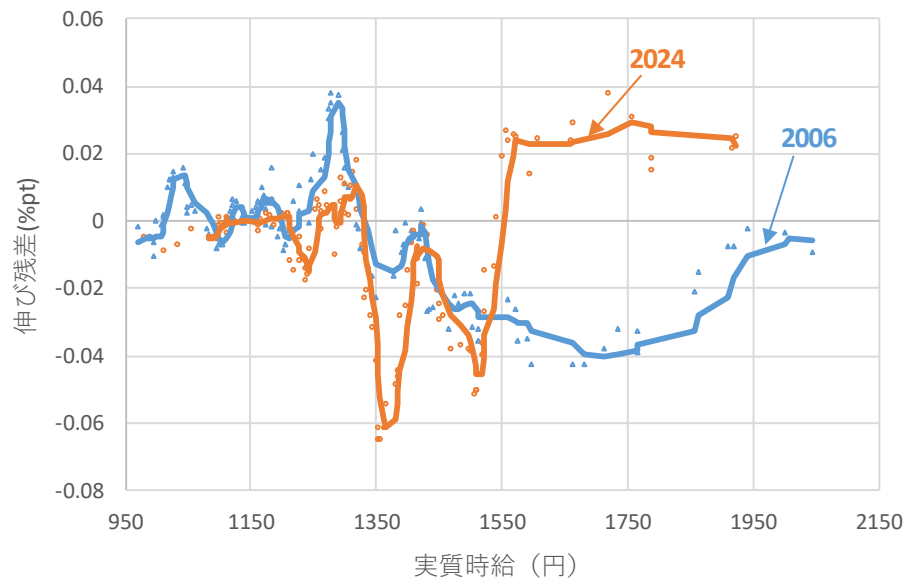


図 17 賃金伸びの残差と賃金水準（大卒男性・高卒女性）



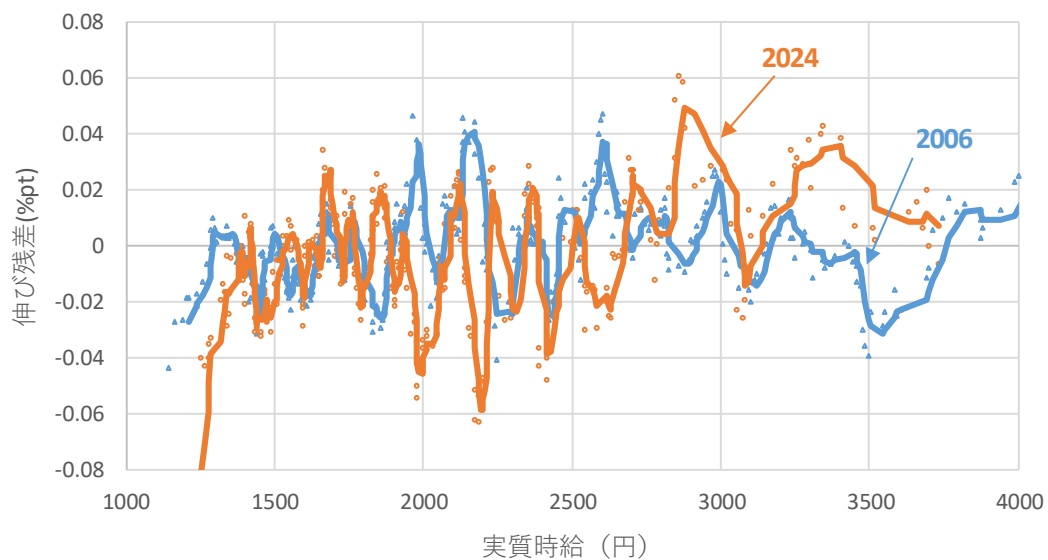
注：図の実線は、セルごとの時給中位値に対応する伸びの残差の移動平均値。

高卒女性の賃金伸び(残差)



注：図の実線は、セルごとの時給中位値に対応する伸びの残差の移動平均値。

大卒男性の賃金伸び (勤続年数をコントロールしたときの残差)



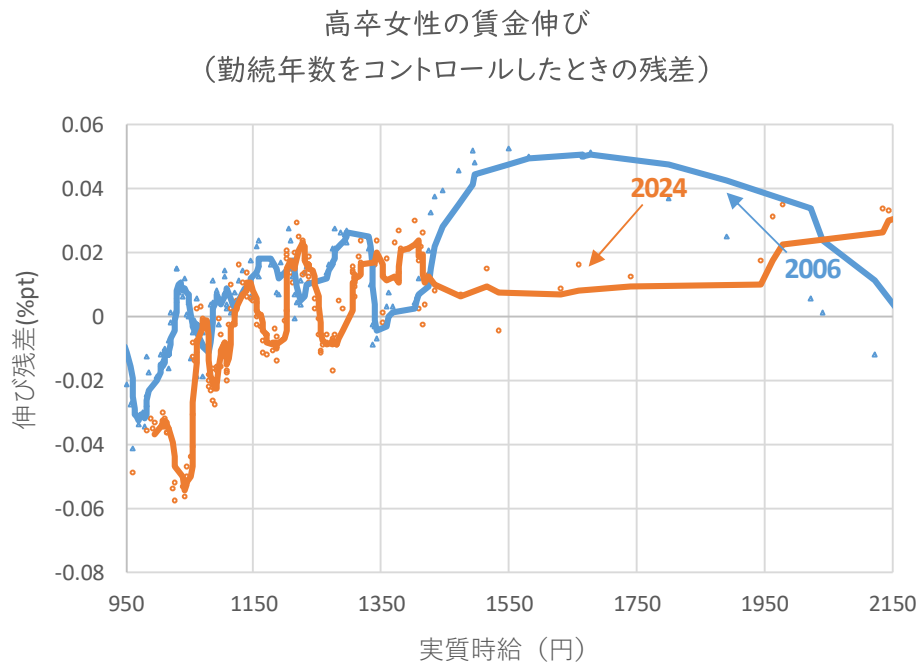


図 18 中央値の伸びと 25%点・75%点の伸びの比較 (平均値)

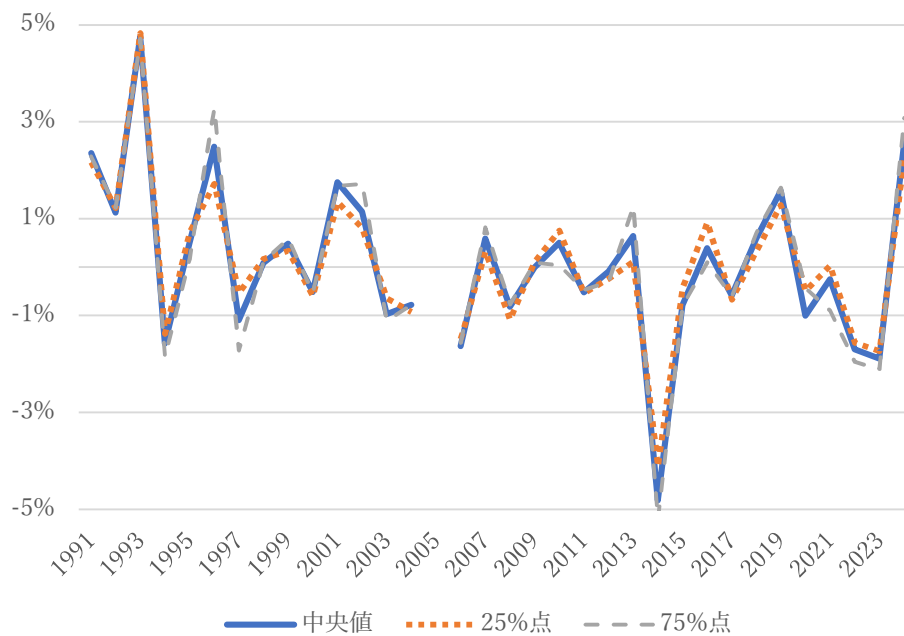


図 19 2024 年の賃金上昇率の分布（左：中央値、中央：25%点、右：75%点）

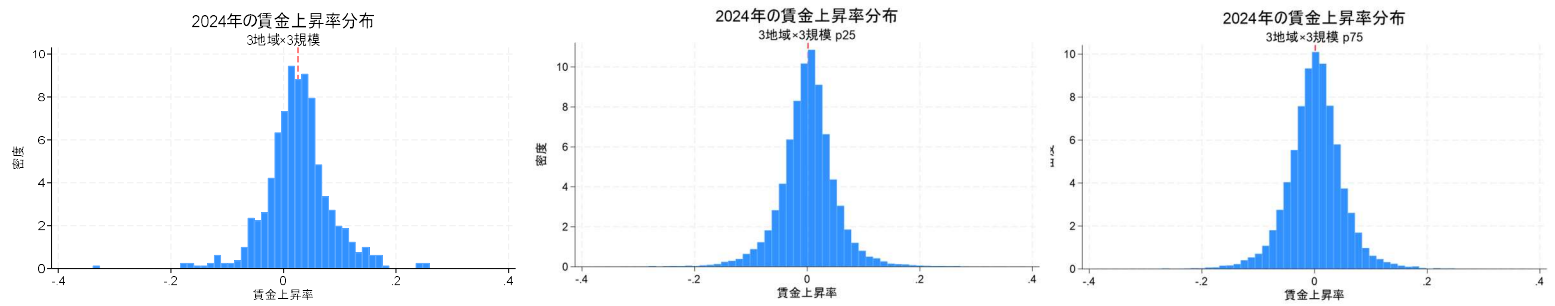


図 20 プラスの伸びのセルの割合（セル区分別）

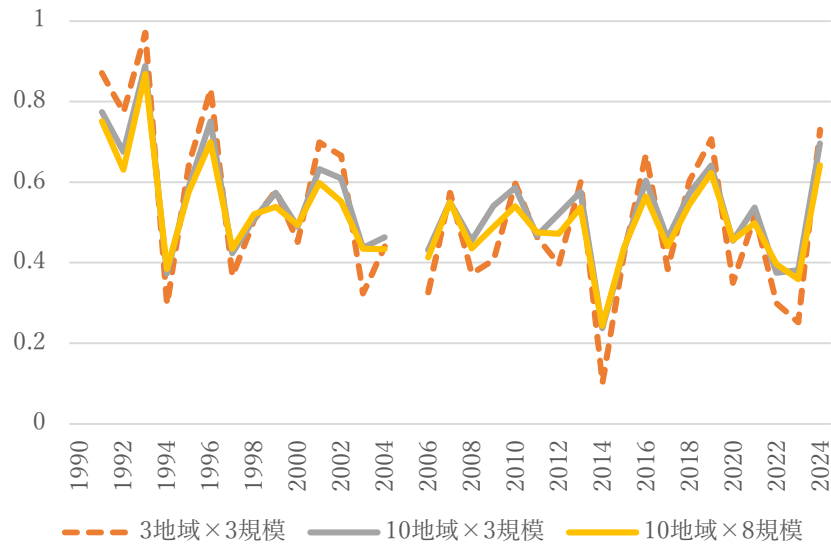


図 21 賃金伸び率の分散の推移（セル区分別）

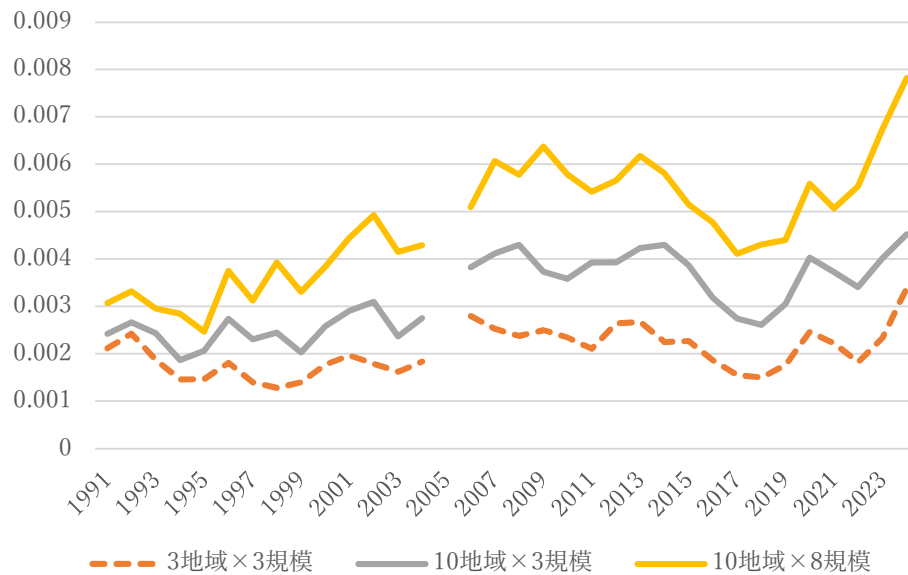


図 22 賃金伸び率の平均値の推移（セル区分別）

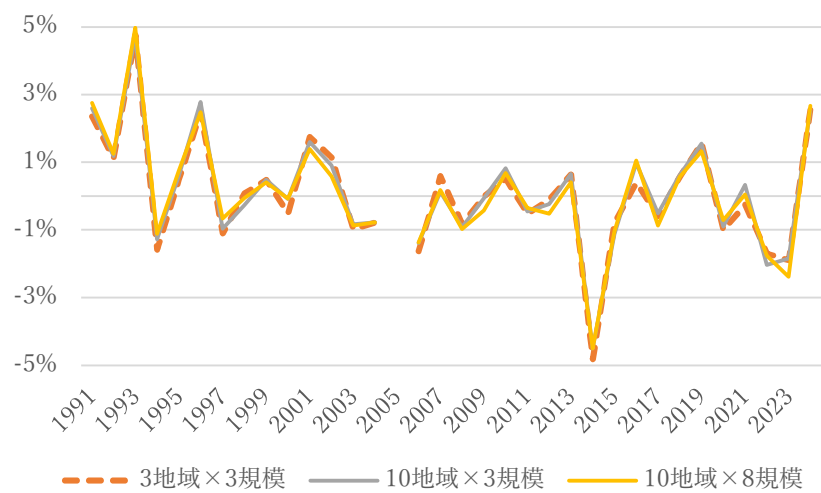
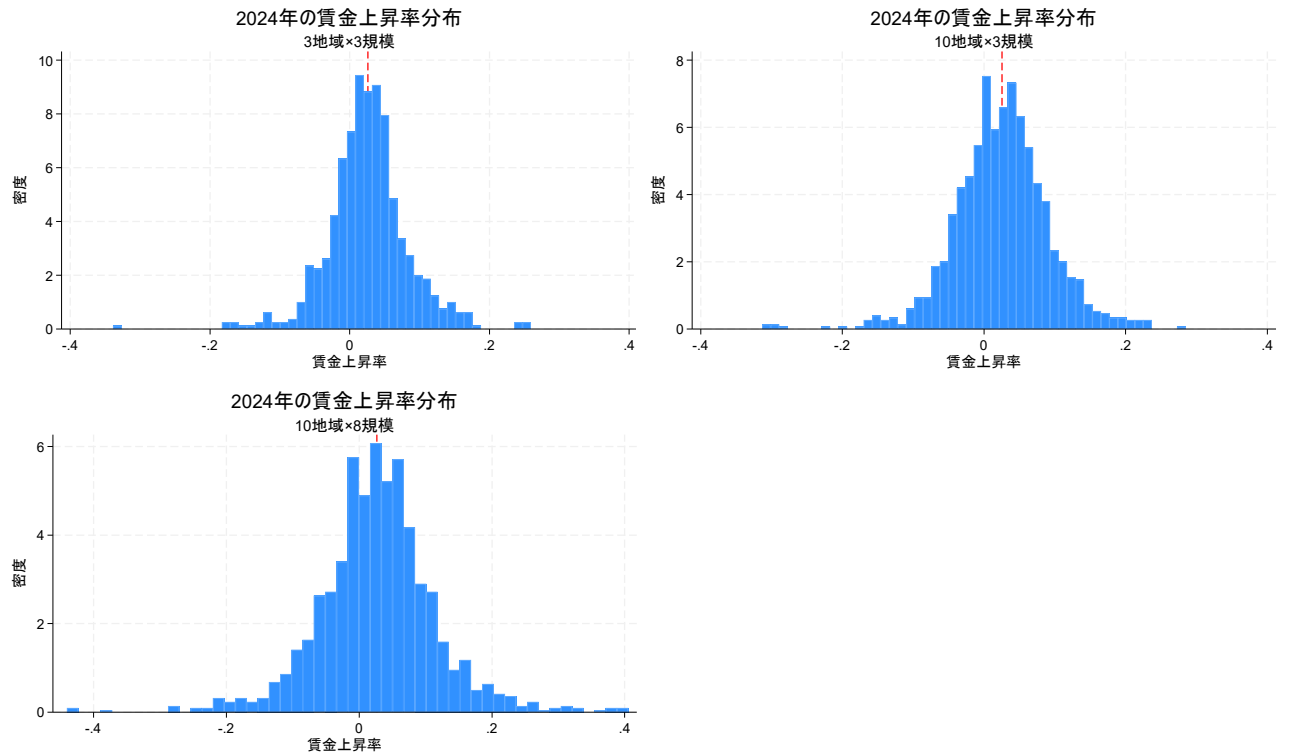


図 23 2024 年の賃金伸び率分布（セル区分別）



（備考）赤点線は平均値。

表 1 属性別賃金上昇率の四分位範囲(1991-2024 年)

	25%点	50%点	75%点	四分位範囲(pt)	歪度
1991-1995	-1.1%	1.6%	4.2%	5.3%	-0.439
1996-2000	-1.9%	0.3%	2.3%	4.2%	-0.382
2001-2005	-2.0%	0.2%	2.3%	4.3%	0.187
2006-2010	-2.9%	-0.1%	2.5%	5.4%	-0.335
2011-2015	-4.0%	-0.9%	1.9%	5.8%	-0.217
2016-2020	-2.1%	0.5%	2.8%	4.8%	-0.600
2021-2024	-3.1%	-0.4%	2.6%	5.7%	0.156
(特記)					
1991	0.2%	2.8%	4.8%	4.6%	-1.310
2024	-1.2%	1.9%	5.3%	6.5%	0.245

表 2 男女別賃金伸び率の推移（1991－2024 年）

男性

	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-3.4%	-0.9%	1.8%	4.5%	6.7%
1996-2000	-4.4%	-2.0%	0.2%	2.2%	4.4%
2001-2005	-4.7%	-2.1%	-0.1%	2.0%	4.2%
2006-2010	-6.1%	-3.1%	-0.4%	2.1%	4.9%
2011-2015	-7.1%	-4.1%	-1.2%	1.5%	4.3%
2016-2020	-4.7%	-2.1%	0.3%	2.6%	4.8%
2021-2024	-6.6%	-3.5%	-0.7%	2.2%	5.6%
計	-5.5%	-2.6%	0.0%	2.5%	5.2%

女性

	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-4.2%	-1.4%	1.2%	3.9%	6.4%
1996-2000	-4.2%	-1.8%	0.5%	2.6%	5.5%
2001-2005	-5.1%	-1.7%	0.6%	2.8%	5.6%
2006-2010	-6.8%	-2.7%	0.4%	3.3%	7.3%
2011-2015	-7.7%	-3.8%	-0.5%	2.4%	5.8%
2016-2020	-4.9%	-2.0%	0.8%	3.2%	5.7%
2021-2024	-5.9%	-2.6%	0.3%	3.0%	6.2%
計	-5.7%	-2.3%	0.5%	3.0%	6.1%

（備考）2005 年の値は含まれない。

表 3 年齢階層別賃金伸び率の推移（1991－2024 年）

20代	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-2.5%	-0.6%	1.9%	4.2%	6.1%
1996-2000	-2.7%	-1.3%	0.3%	1.8%	3.5%
2001-2005	-2.8%	-1.3%	0.4%	2.0%	3.6%
2006-2010	-3.4%	-1.5%	0.3%	2.1%	4.1%
2011-2015	-5.2%	-2.9%	-0.6%	1.7%	3.7%
2016-2020	-3.0%	-0.9%	1.0%	2.7%	4.4%
2021-2024	-4.2%	-2.2%	0.0%	2.6%	5.4%
計	-3.3%	-1.5%	0.5%	2.5%	4.5%

30代	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-3.9%	-1.0%	1.7%	4.3%	6.4%
1996-2000	-3.9%	-1.9%	0.3%	2.4%	4.5%
2001-2005	-5.0%	-2.2%	0.0%	2.1%	4.7%
2006-2010	-5.5%	-2.9%	-0.4%	2.0%	4.2%
2011-2015	-6.5%	-3.7%	-1.2%	1.3%	3.9%
2016-2020	-3.9%	-1.6%	0.5%	2.7%	4.9%
2021-2024	-5.8%	-3.0%	-0.3%	2.7%	5.8%
計	-5.0%	-2.4%	0.1%	2.6%	5.1%

40代	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-4.4%	-1.6%	1.4%	4.0%	6.7%
1996-2000	-5.4%	-2.6%	0.2%	2.6%	5.4%
2001-2005	-6.1%	-2.6%	0.0%	2.6%	5.4%
2006-2010	-7.9%	-3.7%	-0.3%	3.0%	6.9%
2011-2015	-8.3%	-4.7%	-1.2%	1.8%	5.1%
2016-2020	-5.0%	-2.5%	0.0%	2.4%	4.7%
2021-2024	-7.0%	-4.0%	-0.8%	2.3%	6.0%
計	-6.5%	-3.1%	-0.1%	2.7%	5.8%

50代前半	10％点	25％点	50％点	75％点	90％点
1991-1995	-4.2%	-1.6%	1.4%	4.3%	8.0%
1996-2000	-6.2%	-2.8%	0.4%	3.1%	6.0%
2001-2005	-6.9%	-3.2%	-0.1%	2.3%	5.0%
2006-2010	-8.9%	-4.1%	-0.4%	3.0%	7.9%
2011-2015	-9.8%	-4.9%	-0.9%	2.5%	6.5%
2016-2020	-7.1%	-3.4%	-0.2%	2.9%	5.9%
2021-2024	-7.6%	-4.5%	-0.5%	2.4%	6.5%
計	-7.3%	-3.5%	-0.1%	3.0%	6.7%

（備考）2005 年の値は含まれない。

表 4 伸びの上位・下位 10%グループの特徴

	賃金の中位値対比			賃金水準	女性比率	平均年齢	製造業比率	平均学歴	平均規模	地域
	2005	2015	2024							
05-15年の伸びが下位10%	1.13	1.05	1.06	2,547	37%	53.9	1.5%	2.96	1.62	2.06
15-24年の伸びが下位10%	1.11	1.11	1.07	1,839	19%	48.3	43%	2.90	1.62	1.91
	賃金の中位値対比			賃金水準	女性比率	平均年齢	製造業比率	平均学歴	平均規模	地域
	2005	2015	2024							
05-15年の伸びが上位10%	0.88	0.93	0.93	1,239	62%	35.6	51%	2.85	2.05	2.15
15-24年の伸びが上位10%	0.93	0.92	0.97	1,109	65%	47.8	31%	2.41	2.31	2.26

注: 各期間での平均伸びが上位、下位10%である68セルを対象とし、平均値、または平均値と全体の中位値の比率を示す。学歴は2が高卒、3が専門学校・短大卒、4が大学・大学院卒。
規模は1が大企業(従業員数1000人以上)、2が中堅企業(同製造業300~999人、非製造業100~999人)、3が中小企業(製造業5~299人、非製造業5~99人)。
地域は1がA地域、2がB地域、3がC/D地域。

表 5 2006年の賃金水準の移行マトリクス(2024年)

① 全体

2024年のランク 2006年のランク	下位10%	11-25%	26-50%	51-75%	76-90%	上位10%
下位10%	81.5	17.7	0.8			
11-25%	12.0	65.8	22.3			
26-50%		13.3	68.8	17.5	0.3	
51-75%			17.5	70.5	12.0	
76-90%				20.0	69.7	10.3
上位10%					14.6	84.6

備考: 2006年の賃金水準を低い方から順に並べ、6段階に分類。各段階の属性グループが、2024年の賃金水準でみるとどの段階に移行したかの比率(%)をマトリクス(移行行列)で示した結果。

② 性別

男性	下位10%	11-25%	26-50%	51-75%	76-90%	上位10%
下位10%	81.0	14.3	4.8			
11-25%	9.7	68.0	22.3			
26-50%		13.0	67.4	19.2	0.5	
51-75%			16.1	71.8	12.1	
76-90%				20.5	68.7	10.8
上位10%					13.9	85.3

女性	下位10%	11-25%	26-50%	51-75%	76-90%	上位10%
下位10%	81.6	18.5				
11-25%	14.8	63.0	22.2			
26-50%		14.3	72.6	13.1		
51-75%			28.6	60.0	11.4	
76-90%				15.8	79.0	5.3
上位10%					100.0	0.0

備考：2006年の賃金水準を低い方から順に並べ、6段階に分類。各段階の属性グループが、2024年の賃金水準でみるとどの段階に移行したかの比率(%)をマトリクス(移行行列)で示した結果。

表 6 賃金伸び率関数の推計結果

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
20-24	-0.000769	0.001614	0.004997	0.010532	0.000977	-0.001565	0.003365	0.002617	-0.005433	0.002046	-0.001934	0.004165	0.004472	-0.000234	0.006155	-0.008267	0.001685	0.007126	-0.001026
30-34	-0.004858	-0.004102	-0.000051	-0.004678	-0.003808	-0.004943	0.002477	-0.005008	-0.014891	0.008891	-0.002340	-0.006342	0.003440	-0.010819	0.001076	-0.005368	-0.002648	-0.005415	0.000717
35-39	-0.006762	-0.011326	-0.004290	-0.013409	-0.002570	-0.002744	-0.006820	-0.006008	-0.008543	-0.004474	-0.001552	-0.011073	-0.008844	-0.016526	0.009641	-0.015171	0.000906	-0.012693	-0.005960
40-44	-0.003948	-0.010690	-0.007548	-0.007830	-0.002331	-0.009747	-0.013216	-0.001979	-0.015037	0.002317	-0.012007	-0.012901	-0.009284	-0.017918	0.002668	-0.015238	-0.001713	-0.016778	-0.010264
45-49	-0.007884	-0.006092	-0.003237	-0.007457	-0.002350	0.005485	-0.015401	-0.016279	-0.011142	-0.001095	-0.013635	-0.017472	0.002070	-0.031706	0.003130	-0.022022	-0.006245	-0.009332	-0.014810
50-54	-0.009559	-0.010192	-0.000858	-0.015110	-0.001414	0.004133	-0.012718	0.008233	-0.014567	-0.002183	-0.008182	-0.011425	-0.006844	-0.033976	-0.004948	-0.007560	-0.023141	-0.006115	-0.025749
55-59	-0.013908	-0.015384	0.001702	-0.010077	-0.003348	0.020375	-0.021597	0.003614	-0.014890	-0.003395	-0.005809	-0.007673	0.003065	-0.022956	0.009101	-0.020615	-0.011919	-0.008028	-0.026629
60-64	0.004861	0.003593	-0.010338	-0.016808	0.003324	-0.013617	-0.013365	0.023699	-0.012497	0.021082	-0.021819	-0.000697	-0.003503	-0.004035	0.024139	-0.013482	-0.014175	0.006213	-0.018587
女性	0.003126	0.007312	0.002578	0.011685	0.001555	0.004810	0.006935	0.009504	-0.003343	0.002768	-0.003554	0.001230	0.009717	0.001203	-0.001399	0.010339	0.003809	0.002741	0.004919
短大・高専	0.001857	-0.002217	-0.000440	-0.007734	-0.001261	-0.000920	0.000004	0.001996	-0.015102	0.002918	-0.000944	-0.008887	0.003183	0.010744	-0.019958	0.008026	-0.001193	-0.008801	-0.002869
大学・大学院	0.003507	0.009624	-0.005786	-0.004532	0.001074	0.008315	-0.008406	0.013453	-0.020955	0.002035	-0.008939	-0.012162	0.006300	0.017741	-0.017834	-0.005500	-0.006077	0.000395	0.010961
中堅企業	-0.005787	-0.026405	0.033985	-0.019382	-0.011402	-0.001207	0.003594	-0.015238	0.018414	0.020618	-0.012304	0.004016	-0.001820	0.014711	0.033980	-0.008515	-0.007060	0.031317	-0.044091
中小企業	0.006548	-0.017802	0.011824	-0.012454	0.006956	-0.021613	0.007110	0.000203	0.014873	0.019606	-0.005689	0.022931	-0.011212	0.014973	0.038296	0.003581	0.000973	0.040985	-0.056767
製造業	-0.008403	-0.000093	-0.004313	-0.006185	0.006842	0.019092	-0.031710	0.002937	0.000881	-0.010415	0.022473	-0.012350	0.000023	-0.003469	-0.029096	0.020689	0.006790	-0.005291	-0.008179
B地域	-0.004071	-0.009935	0.005193	0.011368	-0.000541	0.000304	0.019958	-0.003364	-0.014656	0.003980	0.000515	-0.010508	0.014470	0.000886	-0.000318	0.002630	0.003394	0.008360	-0.042089
C/D地域	0.004171	-0.009470	-0.003070	0.006488	0.003263	0.000759	0.015480	0.007218	-0.012174	0.000210	-0.001728	-0.000756	0.010533	0.001370	-0.003239	0.013833	0.004678	-0.003711	-0.018312
定数項	-0.005114	0.027213	-0.017436	0.011352	-0.000451	-0.015409	0.018900	-0.001024	-0.028796	-0.014551	0.005947	0.011147	0.000189	0.013980	-0.006746	-0.012316	-0.016001	-0.038476	0.095282
決定係数	0.050	0.149	0.139	0.105	0.054	0.131	0.110	0.095	0.113	0.084	0.054	0.186	0.116	0.221	0.344	0.160	0.068	0.163	0.346

備考：年齢は 25－29 歳、学歴は高卒、企業規模は大企業、地域は A 地域を基準とした推計結果。

Appendix コホート別の賃金伸びの動向

この Appendix では、本文で用いた賃金の伸びとは異なり、コホート（生まれ年、年代）別にみた賃金の伸びを用いたばらつきの動向に関して議論する。本文で述べたように、コホート別にみた賃金の伸びには定期昇給分が含まれ、個々の雇用者の賃金カーブ上の動きをトレースすることになる。本文中の賃金変化はいわば同質の労働力の価格変化ととらえられるのに対して、コホート別の賃金変化は実際に雇用者がもらえる賃金額の変化に相当するため、より生活実感に近い値と評価できる。

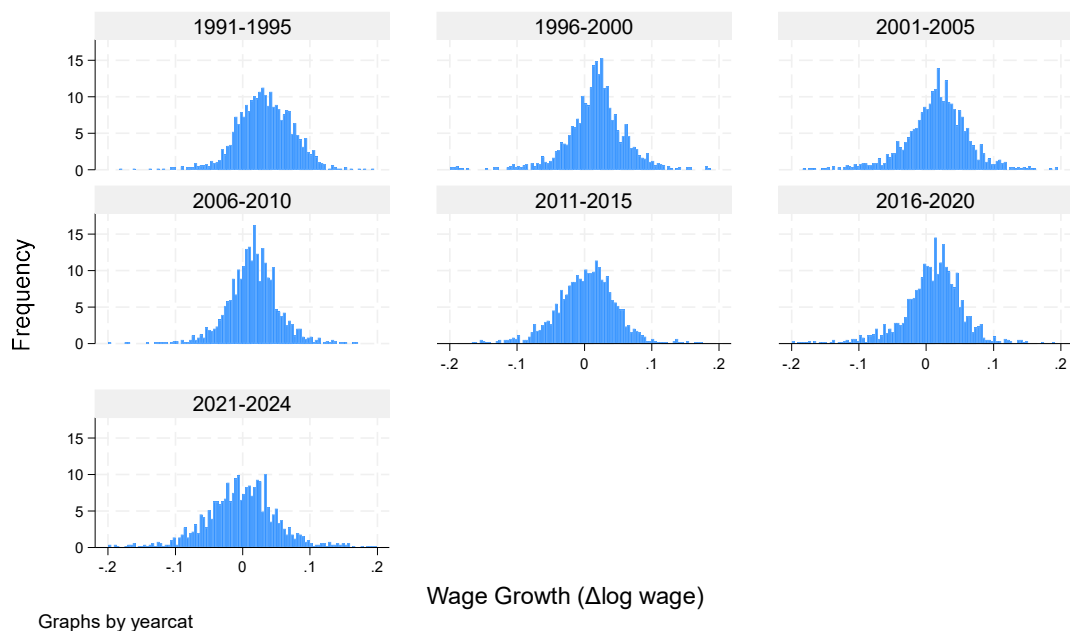
コホート別の賃金の伸びは、本文で用いたグループ分割の基準のうち、年齢階層の代わりに生まれ年（10 年刻み）の区分を用いて、同じグループの中位値の伸びを計算して求めた。すなわち、同じコホートに属する、同一属性の人たち（これをコホートグループと呼ぶ）の賃金水準の平均的な動向を経年でみたものであり、概念的には転職や昇任等に伴う賃金の伸びに加えて、定期昇給分も含まれると考えられる。こうして求めたコホートグループ別の賃金の伸びの分布をヒストグラムにした結果が図 A-1 であり、コホートグループ別の賃金伸びの統計値を示した結果が表 A-1 である。また、図 A-2 は同一期間でのコホート別の伸びを、ベアベースの伸びと比較した結果を示す。

ヒストグラムの形状については、若干の違いはみられるものの、おおむね本文で算出した賃金の伸びと似て、釣鐘型に近い分布を示している。統計量で見ると、例えば中位値については、2020 年までの期間はいずれもコホートグループ別の賃金の伸びが 1%ポイント以上、本文で算出した賃金の伸びを上回っていたが、2020 年以降は両者の乖離が小さくなっている。両者の乖離がおおむね定期昇給分と解釈すれば、2010 年代までは定期昇給による賃金の伸びの寄与が、コホート横断的に一定程度みられたのに対し、近年その寄与が小さくなっていると解釈できる。また、こうした傾向は賃金の伸びが低いところでより顕著になっており、例えば 25%分位点を比べると両者の乖離がほぼみられなくなっている。また、歪度はコホート別の伸びではマイナス傾向にあり、右側に分布が偏り、左裾が長い形状になっている。定期昇給分も含めて相対的に高い伸びを経験した雇用者が多い一方、定期昇給・ベアともに伸びが抑制されているコホートグループが存在することがうかがえる。

次に、同時点でコホートグループ別に求めた伸びと、各コホートがおおむね該当する年齢階

層のベースの伸びの関係をコホート別の傾向線でみる¹³（図 A-3）。1950 年代前半生まれ、1960 年代前半生まれ、1970 年代前半生まれ、1980 年代生まれ、1990 年代前半生まれ、2000 年代前半生まれの各グループに共通して、切片は 0.01 前後、傾きは 0.8～1.0 程度であった。この結果から、コホート共通の大まかな傾向として、ベアがゼロでも定期昇給分で年率平均 1 %程度の賃金の伸びがあった可能性が示唆される。また、傾きは若いコホートほど 1 に近い傾向がみられた。このことから、日本型雇用慣行が一般的であったコホート（例えば 1950 年代、1960 年代生まれ）では、ベアが高い時期もしくは属性では、相対的に定期昇給分は抑制傾向にある一方、ベアが低い時期または属性でも一定の定期昇給が確保され、賃金の伸びの低下がある程度抑制されていた可能性が示唆される一方、若いコホートになるほどこうした関係が弱くなり、ベアのレベルに関わらず、一律の定期昇給分が上乘せられる傾向が強くなっている。なお、こうした結果はあくまでグループ別のおおまかな傾向であり、より精緻なデータを用いた検証が望ましいと考えられる。

図 A-24 コホート別賃金上昇率の分布(1991-2024 年)



¹³ 図 A-2・3 の作成にあたっては、コホートと年齢階層の対応関係をより正確にするため、コホートの作成にあたっては 5 年刻みの分割を行った。

表 A-7 コホート別賃金上昇率の四分位範囲(1991-2024 年)

	25%点	50%点	75%点	四分位範囲(pt)	歪度
1991-1995	0.7%	3.2%	6.1%	5.4%	-0.118
1996-2000	-0.4%	1.9%	3.9%	4.3%	-1.820
2001-2005	-0.8%	1.8%	4.3%	5.1%	-0.989
2006-2010	-0.6%	1.6%	3.7%	4.3%	-0.096
2011-2015	-2.3%	0.5%	3.1%	5.4%	-0.423
2016-2020	-1.2%	1.4%	3.5%	4.8%	-0.945
2021-2024	-3.4%	-0.1%	3.1%	6.5%	-0.688
(特記)					
1991	2.5%	5.0%	6.7%	4.2%	-0.207
2024	-1.2%	2.3%	5.8%	7.1%	-1.522

図 A-2 年代別に見たコホートグループ別伸びと属性グループ別伸びの関係

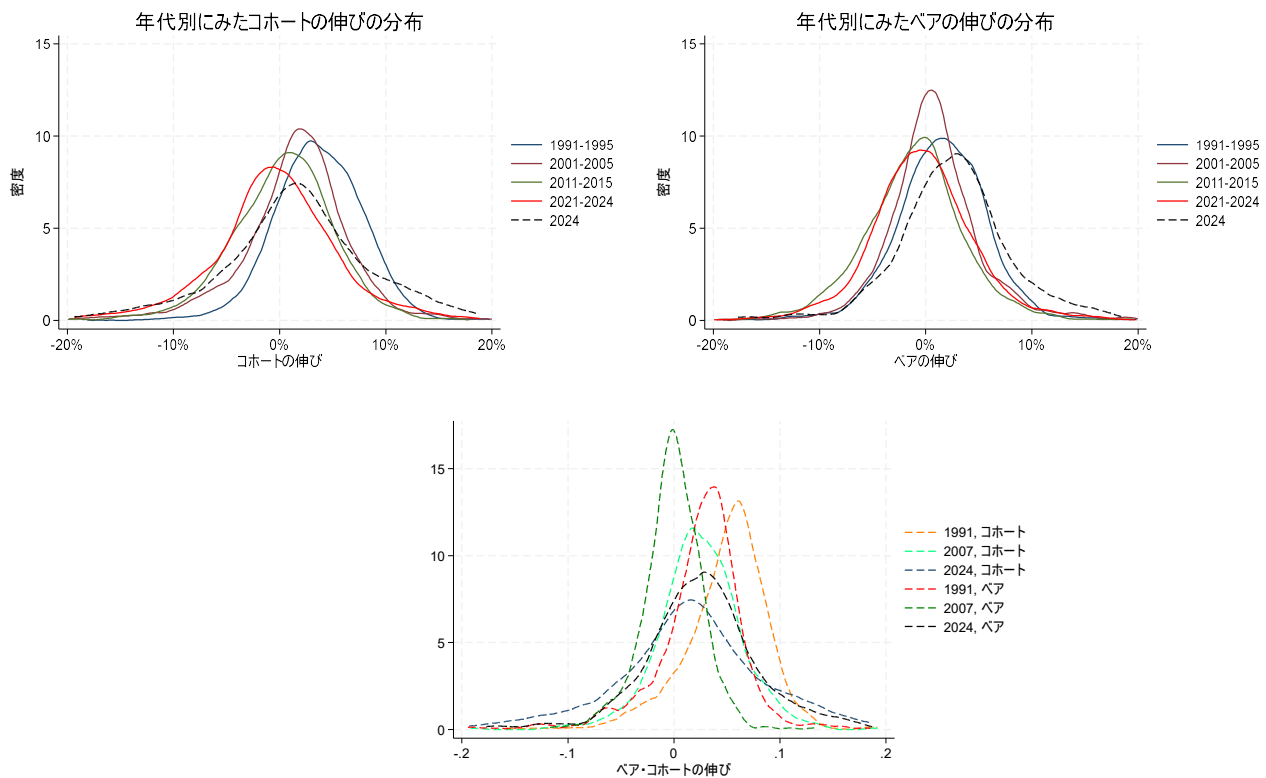
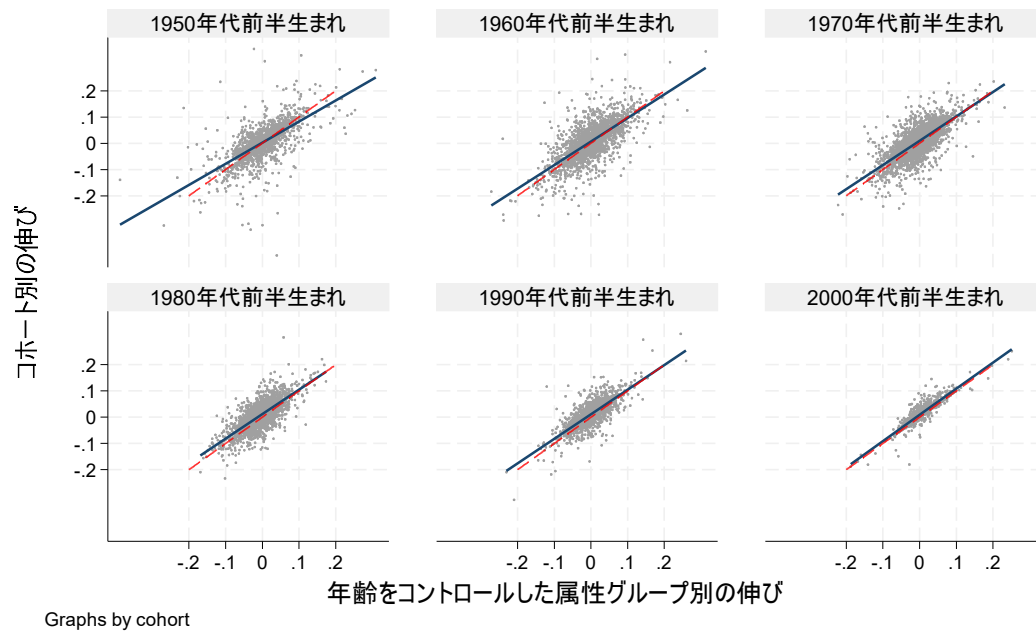


図 A-3 生まれ年別に見たコホートグループ別伸びと属性グループ別伸びの関係



備考：青線は傾向線。赤点線は 45 度線を示す。