



モデル賃金実態資料

産労総合研究所 編

- 本書利用の手引き 4

第1部

2025年度モデル賃金・年間賃金の実態

調査結果の概要と集計表一覧

1 モデル賃金調査結果	7
モデル賃金調査 集計表一覧	17
【集計表】	
モデル賃金の内訳	18
モデル賃金のばらつき	30
モデル賃金の分散係数	42
産業別にみたモデル賃金	43
全年齢記入企業におけるモデル賃金(大学卒・総合職)	49
モデル条件別にみた役付手当・家族手当	52
2 モデル年間賃金調査結果	55
モデル年間賃金調査 集計表一覧	61
【集計表】	
モデル年間賃金の内訳	62
モデル年間賃金のばらつき	74
モデル年間賃金の分散係数	86
産業別にみたモデル年間賃金	87

3 管理職・非管理職別モデル賃金／役職者賃金の実態 93

【集計表】

- 管理職モデル・非管理職モデルの比較(所定内賃金の水準とばらつき) 99
管理職モデル・非管理職モデルの比較(年間賃金の水準とばらつき) 105
役職別賃金(部長、次長、課長)の平均とばらつき 111

4 [付帯調査] 正社員と非正規社員の諸手当 113

導入状況と支給額

5 モデル賃金・年間賃金 企業別実態一覧[184社] 119

食料品等	120	機械製品	147	小売	243
繊維	123	電子部品	154	銀行・信用金庫	256
木材・木製品	124	電気機器	156	不動産	260
紙・パレプ	126	輸送用機器	165	飲食店	262
印刷	128	その他の製造	173	娯楽	264
化学	129	建設	176	学校・教育	266
ゴム製品	136	マスコミ関連	201	協同組合	270
窯・土石製品	137	陸・海・空運	202	情報サービス	278
鉄鋼	140	旅客運送	223	技術サービス	290
非鉄金属	143	倉庫	226	コンサルタント等	295
金属製品	145	卸売	232	その他サービス	297

(資料)2025年度モデル賃金、賞与・一時金調査 調査票 304

第2部 関連資料

1 賃金センサスを自社賃金の検討に活かす——コム情報センタ 所長 尾上友章

[1]個別賃金傾向値表による1歳1年キザミの標準者賃金の推計 310

賃金センサスに基づく標準労働者の個別賃金推計値表一覧 323

[2]賃金センサスでみる地域別賃金格差の動向 371

2 2025年度 決定初任給 調査結果——産労総合研究所 377

3 新規学卒者初任給情報(2025年春季卒業者)——厚生労働省 390

本書利用の手引き

■発行の目的

本書は2025年の賃金交渉後の賃金の実態を把握し、来るべき2026年の賃金交渉のための基礎資料を労使担当者に提供するため、産労総合研究所が独自の調査を実施し、その結果をまとめたものです。

ここに紹介する資料は、産労総合研究所が2025年7～8月に実施した「2025年度モデル賃金、賞与・一時金調査」結果を中心に、利用者の便を考え、また2026年春闘・賃金交渉の資料として、より効果的に役立つよう編集に工夫をこらし、調査の集計結果と個別企業の実態を紹介しました。

■本書の構成

本書は、第1部「2025年度モデル賃金・年間賃金の実態編」、第2部「関連資料編」の2部構成となっています。

第1部では、産労総合研究所の「2025年度モデル賃金、賞与・一時金調査結果」から「モデル賃金」「モデル年間賃金」「管理職・非管理職別モデル賃金／役職者賃金」の集計結果、およびその集計のベースとなった個別企業ごとに、それぞれのモデル賃金・モデル年間賃金の実態をまとめました。なお、本書に掲載した個別企業の実態は、当社の集計における設定条件にあわせた金額に変更している場合があり、ご回答いただいた金額とは異った数値となっている企業事例もあります。

また、個別企業の実態にはモデル賃金の算定方法や2025年の賃上げ状況、労務構成、役付手当、家族手当、諸手当、時間あたり賃金についても収録しました。「時間あたり賃金」は所定内賃金、賞与、年間所定労働時間の各項目についての各社の回答をもとに、産労総合研究所で算出したものです。

算定式は次のとおりです。

$$\text{年間賃金ベース} : (\text{所定内賃金} \times 12 + \text{年間賞与})$$

$$\div \text{年間所定労働時間}$$

$$\text{月例賃金ベース} : \text{所定内賃金} \times 12$$

$$\div \text{年間所定労働時間}$$

また、第2部では、賃金構造基本統計をもとにした「賃金センサスの活用」と、産労総合研究所の「2025年度決定初任給調査結果」、厚生労働省の「新規学卒者初任給情報」を掲載しました。

■モデル賃金利用上の留意点

モデル賃金は、設定された各種の条件のもとで年齢別の賃金をみる「個別賃金」の一種です。この場合の設定条件とは、「学校卒業後、直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者」をまず第一に、年齢、勤続年数、学歴、扶養家族数などが加えられます。これらの条件は、年功賃金の性格が依然として強い我が国では重要な賃金決定要因であり、それぞれの条件に合致する者の賃金カーブは、その企業の賃金格差構造の骨格をなしています。これによって、一企業における賃金格差構造や、同一条件のもとでの他社との賃金比較が可能となります。

モデル賃金の算定方法には、①理論モデル、②実在者モデル、③両者の併用、の3種類があります。賃金表をもとに自社の標準的な昇進・昇格ルートを基準にして賃金をみる「理論モデル」は、その企業の基本的なカーブをみるには有意義ですが、必ずしも実在者がその賃金カーブに乗っているとはいはず、理論モデルは「実在者モデル」よりも高いレベルにあります。また賃金表や昇格基準などが整備されていないため、理論モデルを試算できない企業も多いこと、特定年齢の従業員がいない場合、理論モデルも実在者モデルも設定できないケースも多いことなどから、本書で紹介しているモデル賃金の集計結果は、①、②、③のケースが混在して計算しています。

2026年版

モデル賃金実態資料

第1部

2025年度モデル賃金・年間賃金の実態

調査結果の概要と集計表一覧

① モデル賃金調査結果 7

[集計表]

モデル賃金の内訳／ばらつき／分散係数／産業別モデル賃金／
全年齢記入企業のモデル賃金／モデル条件別にみた
役付手当・家族手当

② モデル年間賃金調査結果 55

[集計表]

モデル年間賃金の内訳／ばらつき／分散係数／
産業別モデル年間賃金

③ 管理職・非管理職別モデル賃金／ 役職別賃金の実態 93

[集計表]

管理職モデル・非管理職モデルの比較(所定内賃金の水準とばらつき)
管理職モデル・非管理職モデルの比較(年間賃金の水準とばらつき)
役職別賃金(部長、次長、課長)の平均とばらつき

④ [付帯調査] 正社員と非正規社員の諸手当 113

導入状況と支給額

⑤ モデル賃金・年間賃金 企業別実態一覧 [184社] 119

モデル賃金・年間賃金水準、賃上げ、賞与・一時金、
諸手当、年間所定労働時間、時間あたり賃金等の実態

(資料)2025年度モデル賃金、賞与・一時金調査 調査票 304

調査の概要

調査名 2025年度 モデル賃金、賞与・一時金調査

調査機関 産労総合研究所

調査対象 全国1・2部上場企業および過去に本調査に回答のあった当社員企業から任意に抽出した約4,000社

調査期間 2025年7月中旬に調査票を発送し、8月末までに回答のあった188社について集計（集計企業の内訳は下表参照）

用語の説明

■「総合職」に対応する職務系統

広域勤務（勤務地非限定）コース、基幹的・判断的職務（コース）など。

■「一般職」に対応する職務系統

勤務地限定コース、定型的・補助的職務（コース）など。

■所定労働時間内賃金

所定労働時間働いた場合に支払われる現金給与。具体的には、(a)基本賃金(b)役付手当(c)家族手当(d)その他の手当（通勤手当は除く）の合計額で、時間外・休日労働手当、宿直手当、賞与・一時金、現物給与などは含まれない。

■基本賃金（基本給部分）

一般にいう本給、本人給、職能給、能力給、職務給、勤続給、年齢給、経験給、職種給、資格給、役割給などを総称したもの。

■役付手当

役職者に対して支払われる手当。なお、部下をもたない専門職等に支給される賃金・手当は基本賃金に分類した。

■役割給

仕事を基準として決められる賃金のひとつ。職責（責任や権限の大きさ）レベルに達成目標のレベルを加味した役割のレベルごとに基準額を設定して決められる賃金で、職能給や年齢給とは異なるもの。基本賃金に含めた。

■家族手当

扶養家族の有無、人数に応じて支払われる手当。「住宅家族手当」のように、他の手当と分離できないものは「その他の手当」に分類した。

※調査票は304頁に掲載

集計企業の内訳

(単位：%，（ ）内社数)

区分	規模計	1,000人以上	300～999人	299人以下
産業計	100.0 (188)	14.4 (27)	34.0 (64)	51.6 (97)
製造業	31.4 (59)	5.3 (10)	9.6 (18)	16.5 (31)
非製造業	68.6 (129)	9.0 (17)	24.5 (46)	35.1 (66)

集計企業におけるモデル賃金の算定方法の内訳

(単位：%，（ ）内社数)

区分	合計	理論モデル	実在者モデル				無記入
			平均	中位	在籍者	その他	
合計	100.0(188)	51.1(96)	15.4(29)	9.6(18)	19.7(37)	1.1(2)	3.2(6)
全従業員モデル	71.3(134)	38.3(72)	12.8(24)	6.4(12)	16.0(30)	—	—
非管理職モデル	19.7(37)	11.2(21)	6.4(12)	2.1(4)	1.6(3)	0.5(1)	—
その他	5.9(11)	1.6(3)	1.6(3)	1.1(2)	2.1(4)	0.5(1)	—
無回答	3.2(6)	—	—	—	—	—	4.3(8)

第1部 2025年度 モデル賃金・年間賃金の実態

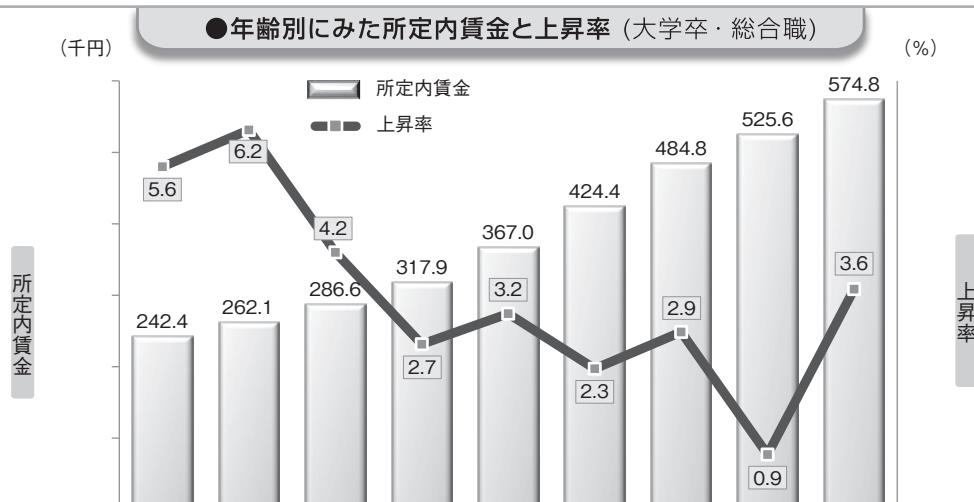
1 モデル賃金調査結果

調査結果の概要

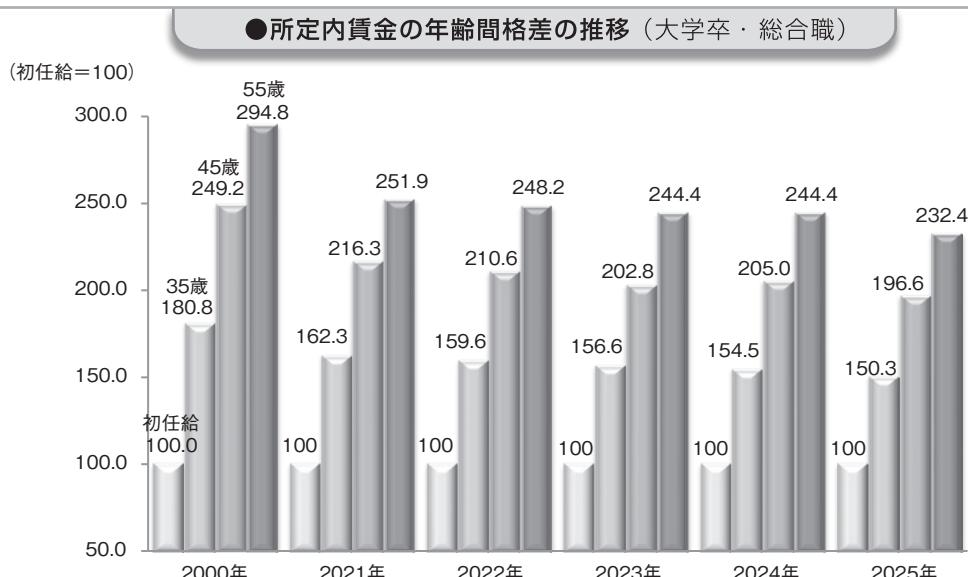
P.8

集計表一覧

P.17



(2024, 2025年の両年に同一条件で回答のあった企業のみを対象)



産労総合研究所では、例年、全国の企業を対象に「モデル賃金・モデル年間賃金実態調査」を行っている。このたび、2025年度の調査結果がまとまつたので紹介する。

今回の調査の集計対象は188社。集計企業の内訳および調査の概要等については6頁を、モデル賃金・年間賃金についての説明と活用にあたっては、本頁下欄を参照されたい。



まずは、足元の経済動向をみていく。

8月7日公表の内閣府年央試算によると、「2年連続で5%を上回る賃上げが実現するなど雇用・所得環境の改善が続いていることに加え、各種政策効果が経済を下支えすることが期待される。一方で、足元の物価高の継続が個人消費に及ぼす影響が我が国経済を下押しするリスクとなっ

ていることに加え、米国の関税措置等の影響による下押しリスクにも留意が必要」とし、GDP成長率は実質で0.7%程度、名目で3.3%程度と見込まれる。

2025年春闘の賃上げ率は5.52%と33年ぶりの5%越えの昨年の5.33%を上回った。また、額は1万8,629円で、額・率とも昨年を上回った(厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況調査」)。一方、地域別最低賃金は、中央最低賃金審議会が全国一律64円引上げの目安を示した結果、10月からは全国加重平均が66円上がり、1,121円、6.26%の大幅な増加となった。

本調査においても、回答企業全体の賃上げ率は4.32%と前年の4.10%を上回った。また、ベースアップを行った企業は71.3%と前年の69.7%を上回っている。大学卒・総合職の所定内賃金における

モデル賃金・モデル年間賃金について

●モデル賃金とは

モデル賃金とは、「最短年数で進学し、学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した場合の正規従業員の賃金」を指す。あらかじめ年齢、勤続、学歴、扶養家族、職種などに一定の条件を設定し、各企業においてこれに合致する場合の賃金額を調査するものである。

モデル賃金は「銘柄別の個別賃金」「設定条件別賃金」などとも呼ばれ、日本では、一企業における賃金格差構造や同一条件下での企業間の賃金比較のツールとして、広く労使実務家、研究者、コンサルタント間に使われてきた。その特徴は、賃金センサスと比較すると理解しやすい。賃金センサスが実際に支払われた賃金を集計して「事後的に」賃金構造をとらえるのに対し、モデル賃金は原則として、実在者がいない年齢ポイントであっても、その企業が想定する賃金ラインを標準例（モデル）として「事前に」とらえる。そのため、賃金カーブにひずみが生じにくくなり、年齢ポイントごとの賃金相場を知るうえでは有用性が高い。

代表的なモデル賃金調査としては、当所調査のほか、中労委「賃金事情等総合調査」、東京都「中小企業の賃金事情調査」などがある（いずれも毎年調査）。

●モデル年間賃金とは

モデル年間賃金は、理論的には「2025年度モデル

所定内賃金×12カ月」に「年間賞与・一時金」を加算した賃金額で表される。ただし本調査では、調査時期の関係で、年間賞与・一時金を、代用的に「2024年度の年末賞与・一時金+2025年度の夏季賞与・一時金」として調査している。

また、全回答企業のうち、「各年齢ともモデル所定内賃金および夏季・年末の賞与・一時金のすべての項目に回答のあった企業」のみを対象に集計を行っている。このため、集計対象企業の違いから、モデル賃金の「所定内賃金」とモデル年間賃金の「モデル所定内賃金（1カ月平均所定内賃金）」とは、金額は一致しない。

●活用にあたっての留意点

モデル賃金は、原則的には賃金表などに基づいた「理論上の年齢ポイント別賃金」であるが、実際には賃金表や昇格基準などが整備できておらず理論モデルを試算できない企業も少なからず存在する。そのため、実際上のモデル賃金の算定方法としては、①理論モデル（賃金表や昇給表などから、実在者の有無にかかわらず賃金額を計算）、②実在者モデル（実在者のなかから設定条件に合致する者の賃金を調べたもの）、③両者の併用、の3通りの方法がある。

理論モデルは、その企業の基本的な賃金カーブをみるには有意義だが、必ずしも実在者の賃金がその賃金カーブ上にあるとはかぎらず、実態から乖離し