

2022年版
モデル賃金実態資料

第1部

2021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) 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
5 モデル賃金・年間賃金 企業別実態一覧[158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)2021年度モデル賃金,賞与・一時金調査 調査票.....	278

調査の概要

- 調査名** 2021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会員企業から任意に抽出した約3,500社
- 調査期間** 2021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163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、宿日直手当、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、ほか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278頁に掲載

集計企業の内訳

（単位：％、（ ）内社数）

区 分	産業計	製造業	非製造業
規 模 計	100.0 (163)	36.2 (59)	63.8 (104)
1,000人以上	17.8 (29)	9.2 (15)	8.6 (14)
300～999人	33.7 (55)	12.9 (21)	20.9 (34)
299人以下	48.5 (79)	14.1 (23)	34.4 (56)

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）

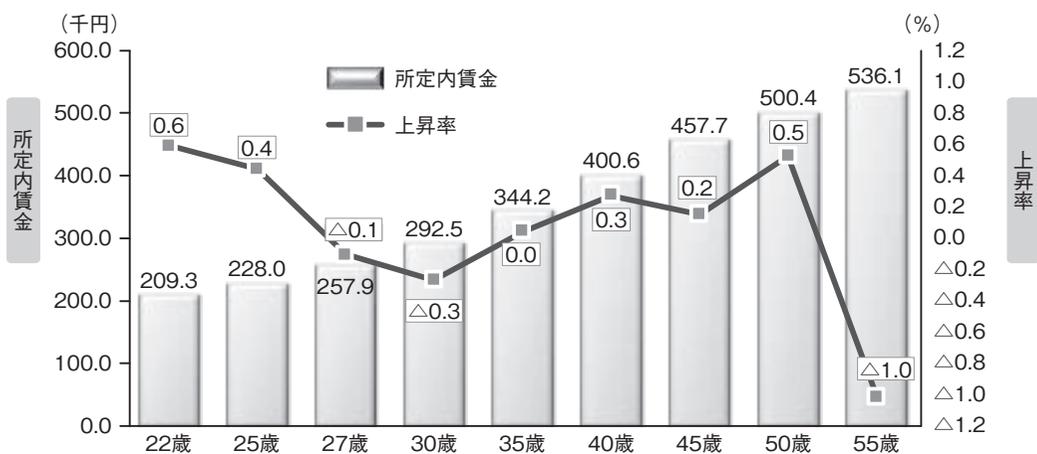
区 分	合計	理 論 モデル	実在者モデル			無記入
			平均	中位	その他	
合 計	100.0 (163)	57.1 (93)	24.5 (40)	9.2 (15)	4.3 (7)	4.9 (8)
全従業員モデル	65.6 (107)	38.0 (62)	16.6 (27)	8.0 (13)	3.1 (5)	— —
非管理職モデル	23.3 (38)	14.7 (24)	6.7 (11)	1.2 (2)	— (1)	— —
そ の 他	5.5 (9)	4.3 (7)	— (1)	— —	0.6 (1)	— —
無 回 答	5.5 (9)	— —	— (1)	— —	— —	4.9 (8)

第1部 2021年度 モデル賃金・年間賃金の実態

1 モデル賃金調査結果

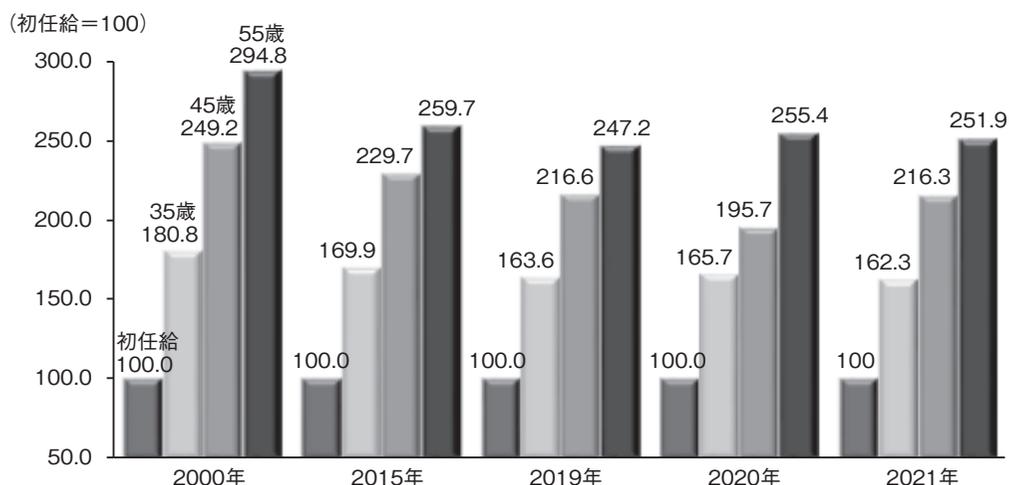
調査結果の概要	P.8
集計表一覧	P.17

●年齢別にみた所定内賃金と上昇率（大学卒・総合職）



(2020, 2021年の両年に同一条件で回答にあった企業のみを対象)

●所定内賃金の年齢間格差の推移（大学卒・総合職）



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・モデル年間賃金調査」を行っている。このたび、2021年度の調査結果がまとまったので紹介する。

今回の調査の集計対象は163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。

7月6日に公表された内閣府年央試算によると、新型コロナ禍の影響により厳しい状況であるが、政府は、必要な対策を講じるとともに、機動的なマクロ経済政策運営を行い、2021年度のGDP成長率は、実質で3.7%程度、名目で3.1%程度と

見込まれるとした。今後は、公的支出により経済の下支えを行うとともに、ワクチン接種の促進等もあってサービス消費が回復に向かい、輸出や設備投資の増加などにより、回復ペースが速まり、2022年度のGDP成長率は、実質で2.2%程度と見込まれ、GDPは過去最高となると見込まれる。

2021年春闘の賃上げ率は前年の2.00%を下回り1.86%に留まり、8年ぶりの1%台となった（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28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28円上がり930円、3.10%の上昇となった。

本調査においても、全体の賃上げ率は1.75%と前年の1.97%を下回った。ベースアップを行った

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、コンサルタントらに使われてきた。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「事前的に」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「賃金事情調査」、経団連・東京経営者協会「定期賃金調査」、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「2021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「2020年度の年末賞与・一時金+2021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（賃金表や昇格表などから、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はその賃金カーブ上にあるとはかぎらず、実態から乖離し

企業は30.1%と前年の34.0%を下回っている。

大学卒・総合職の所定内賃金における、年齢別の月例モデル賃金上昇率は、すべての年齢ポイントで1.0%に届かず、27歳30歳、55歳はいずれもマイナスとなった。また、18頁にある全体集計の

参考表 賃金改定状況の推移（全産業・規模計）
（単位：％）

年 度	賃上げあり		賃金制度 を改定	その他
	ベア実施	定昇のみ 実施		
2011	14.4	67.2	2.5	7.5
2012	14.1	67.2	2.1	7.3
2013	21.8	60.6	2.6	9.0
2014	38.5	46.4	2.2	7.3
2015	40.0	43.3	1.7	8.3
2016	38.5	48.0	0.6	6.7
2017	37.6	51.6	1.1	2.7
2018	42.9	49.7	1.1	4.0
2019	44.0	44.6	1.7	6.9
2020	34.0	55.3	—	7.5
2021	30.1	52.8	1.2	9.2

（注）「凍結」「ベースダウン」「無回答」は省略している。

集計表1-1-(1)「モデル賃金の内訳（全産業・規模計）」で主な年齢ポイント別にみると、大学卒・総合職では22歳209,668円、25歳228,802円、35歳340,375円、45歳453,569円、55歳528,074円。同様に高校卒・総合職では22歳194,977円、25歳212,725円、35歳307,987円、45歳399,393円、55歳469,344円であった。

調査結果の概要

1 賃上げ状況

■定昇のみ52.8%，ベア実施は30.1%

2021年の賃上げ状況は、「賃上げあり」が82.9%で、そのうち「定昇のみ」52.8%、「ベース

てしまう可能性がある点に留意が必要である（通常、理論モデルの賃金は実在者モデルよりも若干高くなる）。他方、実在者モデルでは、実在者のなかでだれを標準者とするか、実在者がいない年齢ポイントをどうするかといった問題が生じ得る。モデル賃金調査を活用する際には、こうした算定方法の特性も、頭の片隅においておくとういである。

本調査の集計結果には、上記①～③のケースが混在している。2021年度調査における回答企業のモデル賃金算定方法の内訳は、6頁の表のとおりである。

●「2020,2021年度に同一条件で回答のあった企業」について

モデル賃金統計は、毎年同一企業が集計対象になるとはかぎらないため、各年の平均額の結果を直接比較したのでは統計上の誤差が生じる。また、2年続けて回答があっても、企業によっては該当する役職が前年と異なる設定で記入されるケースもある。そこで役職、所定内賃金、基本賃金などが2020年度と2021年度に同一の条件で回答があった企業のみを対象として年齢別の上昇率を計算したのが表3である。

理論モデルではなく実在者モデルで回答している企業の場合は、完全な形でモデル賃金の上昇率を算定することは難しいが、ここでは、とりあえず役職や所定内賃金などの設定条件が2020、2021年度に同一で回答のあった企業を抽出して集計している。

●「全年齢記入企業」の抽出について

モデル賃金調査は、「学校を卒業して直ちに入社し、標準的に昇進・昇格を重ねていった場合にたどる昇給基準線」といった賃金の軌跡を調査するものである。その場合、標準的昇給のなかには、年齢の高まりに伴う世帯形成（結婚や子どもの誕生）の標準的な広がりも含まれている。

これを検討する場合、全部の年齢に記入のあることが年齢別賃金の比較にあたって望ましいことはいうまでもない。しかし、集計結果にみるように年齢ごとに回答企業数が異なるため、入社から定年までの同質的な連続性の把握はできない。そこで年齢別の賃金構造の展開を連続的にとらえる方法として、大学卒・総合職について、22～60歳のすべてにモデル賃金額の記入があり、さらに役職設定のうえでも標準的に最高役職位まで昇進・昇格するように設定している企業のみを対象として集計したものが、表4である。

年齢と対応する役職は必ずしも同一ではないが、この集計分についてみると、30歳→主任クラス、35歳→係長クラス、45歳→課長クラス、50歳→次長クラス、55歳→部長クラス、という昇進・昇格ケースが最も多くなっている。

しかし、なかには40歳以降はモデルのうえでも役職をはずれるケースを設定したり、基本賃金を据え置く措置をとっている企業も含んでいる。

アップを実施」は30.1%だった（表1）。賃上げした企業は前年の89.3%と比べると減少した（参考表）。「賃上げなし」は前年の3.1%から4.9%と増加している。

賃上げ額と率は、全体平均で5,326円（前年5,737円）、1.75%（同1.97%）で、前年より411円減少した（表2）。この賃上げ額のうち、定期昇給相当額は4,832円（同5,038円）、1.59%（同1.72%）であった。結果、ベースアップは額で494円（同699円）、率で0.16%（同0.25%）となる。

2 年齢ポイント別にみた上昇率

■ 4つの年齢ポイントで前年比より減少

本調査では前年比をみるために、2020年度と2021年度に続けて回答のあった企業のうち、同一の設定条件および役職で回答のあった企業を抽出して、全体集計とは別に集計している（大学卒・総合職のみ）。これは、回答企業が毎回同じとはかぎらないため、単純に集計結果を比較しても、誤差が生じてしまうためである。なお、ここでの上昇率は、同一年齢を比較しているため、定期昇給分などは含まれず、ベースアップと諸手当などの改定分が反映されている。以上を踏まえて表3をみると、大学卒・総合職の所定内賃金の上昇率はプラスの年齢ポイントでも0.6%を下回り、27歳マイナス0.1%、30歳マイナス0.3%、55歳マイナス1.0%となった。

表1 集計企業における2021年賃金改定状況

（単位：%，（ ）内社数）

規模・産業	合計	賃上げあり		凍結 (定昇・ベア なし含む)	ベース ダウン	賃金制度 を改定	その他	無回答
		ベース アップ を実施	定昇のみ 実施					
規模計	100.0(163)	30.1	52.8	4.9	0.6	1.2	9.2	1.2
1,000人以上	100.0(29)	37.9	44.8	3.4	—	—	13.8	—
300~999人	100.0(55)	29.1	52.7	5.5	—	1.8	10.9	—
299人以下	100.0(79)	27.8	55.7	5.1	1.3	1.3	6.3	2.5
製造業計	100.0(59)	35.6	47.5	5.1	1.7	—	10.2	—
1,000人以上	100.0(15)	40.0	33.3	—	—	—	26.7	—
300~999人	100.0(21)	47.6	38.1	4.8	—	—	9.5	—
299人以下	100.0(23)	21.7	65.2	8.7	4.3	—	—	—
非製造業計	100.0(104)	26.9	55.8	4.8	—	1.9	8.7	1.9
1,000人以上	100.0(14)	35.7	57.1	7.1	—	—	—	—
300~999人	100.0(34)	17.6	61.8	5.9	—	2.9	11.8	—
299人以下	100.0(56)	30.4	51.8	3.6	—	1.8	8.9	3.6

表2 集計企業における2021年賃上げ状況

規模・産業	賃上げ額		定昇額		所定労働 時間内賃金 (円)	基本賃金 (円)	賃上げ前の 所定労働 時間内賃金 (円)	平均年齢 (歳)	平均勤続 (年)	1年間の 所定労働時間 (時間：分)
	(円)	(%)	(円)	(%)						
規模計	5,326	1.75	4,832	1.59	319,302	297,012	314,017	41.1	15.2	1,908：15
1,000人以上	6,027	1.79	5,434	1.64	344,041	327,117	338,423	39.9	15.2	1,894：37
300~999人	4,682	1.59	4,304	1.45	316,840	298,176	309,099	40.1	14.6	1,899：13
299人以下	5,485	1.86	5,008	1.68	311,060	283,542	307,351	42.3	15.7	1,920：39
製造業計	5,008	1.67	4,549	1.54	310,575	296,345	307,903	41.1	16.2	1,904：33
1,000人以上	5,630	1.69	5,394	1.68	333,457	319,869	328,350	40.2	16.5	1,893：00
300~999人	5,138	1.72	4,562	1.52	317,365	301,029	312,684	40.3	15.3	1,886：12
299人以下	4,387	1.60	3,987	1.48	286,078	270,904	285,082	42.4	16.8	1,931：08
非製造業計	5,531	1.81	5,004	1.62	324,641	297,401	317,583	41.1	14.7	1,910：23
1,000人以上	6,524	1.91	5,470	1.60	358,474	337,001	352,159	39.7	13.7	1,896：21
300~999人	4,348	1.49	4,115	1.40	316,515	296,444	306,922	39.9	14.2	1,907：15
299人以下	5,959	1.96	5,454	1.77	321,608	288,316	315,764	42.2	15.2	1,916：20

（注）賃上げ額・率、定昇額・率、所定労働時間内賃金、賃上げ前の所定労働時間内賃金、平均年齢、平均勤続、年間の所定労働時間の各項目は、集計対象社数がそれぞれ異なる。

3

モデル所定内賃金、 基本賃金の年齢間格差

■長期的な縮小傾向は変わらず

年齢間格差は長期的にみると縮小傾向にあり、2021年は2020年と格差に大きな違いはなかった。表4左の「モデル賃金と格差（全体計）」が、全回答企業における年齢間格差である。大学卒・総合職の22歳を100として、35歳162.3（前年164.2）、40歳188.9（同191.9）、50歳237.7（同240.0）、55歳251.9（同253.5）となった。

また、すべての年齢に記入があり、最高役職位まで昇進・昇格するように設定している企業を抽出して集計を行ったのが、表4右の全年齢記入企業

業におけるモデル賃金の「年齢間格差」である。銘柄別の個別賃金をみるという点で理想的なのが「全従業員対象の理論モデル」だが、同表はこれに近いものである。表において、年齢と対応する役職位の目安は、「30歳：主任級」「35歳：係長級」「40～45歳：課長級」「45～50歳：次長級」「55歳：部長級」となる。22歳を100とした所定内賃金の年齢間格差をみると、35歳163.2（前年165.7）、40歳189.8（同195.7）、50歳244.1（同243.6）、55歳256.5（同255.4）となった。なお、基本賃金の1歳あたり昇給ピッチは、22歳から40歳の間が8,060円（同8,429円）と前年よりはやや下がったが、2019年の8,057円とほぼ同じとなった。

表3 モデル賃金の上昇率（2020・2021が同一条件で回答のあった企業のみを対象）

年齢	規模計（105社）			1,000人以上（17社）			300～999人（31社）			299人以下（57社）		
	2020年	2021年	上昇率（%）	2020年	2021年	上昇率（%）	2020年	2021年	上昇率（%）	2020年	2021年	上昇率（%）
大学卒・総合職・所定内賃金												
22歳	209,305	210,549	0.6	217,488	220,694	1.5	212,899	212,738	△0.1	204,265	205,690	0.7
25	227,951	228,960	0.4	247,170	247,459	0.1	231,703	232,254	0.2	219,715	221,219	0.7
27	257,864	257,597	△0.1	282,183	282,734	0.2	267,081	265,559	△0.6	243,994	244,180	0.1
30	292,533	291,744	△0.3	322,573	328,537	1.8	306,184	299,678	△2.1	274,465	274,661	0.1
35	344,187	344,331	0.0	400,315	400,695	0.1	345,430	344,213	△0.4	325,149	325,994	0.3
40	400,562	401,655	0.3	493,238	493,729	0.1	412,864	410,162	△0.7	369,567	372,642	0.8
45	457,654	458,344	0.2	565,615	571,520	1.0	480,104	477,483	△0.5	419,581	420,489	0.2
50	500,383	503,007	0.5	632,111	643,916	1.9	524,332	521,281	△0.6	453,548	456,498	0.7
55	536,132	530,700	△1.0	629,833	620,422	△1.5	568,144	563,588	△0.8	495,101	490,181	△1.0
大学卒・総合職・基本賃金												
22歳	199,946	201,151	0.6	211,081	213,841	1.3	205,380	205,980	0.3	192,755	193,792	0.5
25	217,423	217,730	0.1	242,045	242,271	0.1	222,889	223,730	0.4	206,483	206,502	0.0
27	232,979	233,798	0.4	261,996	263,109	0.4	241,153	240,952	△0.1	218,087	219,403	0.6
30	257,190	256,444	△0.3	294,442	300,065	1.9	267,676	260,118	△2.8	238,485	239,483	0.4
35	296,510	297,580	0.4	352,662	353,552	0.3	301,193	302,294	0.4	275,499	276,609	0.4
40	342,030	345,114	0.9	433,001	444,387	2.6	356,784	356,432	△0.1	310,322	312,804	0.8
45	385,970	390,673	1.2	520,372	539,941	3.8	400,877	402,497	0.4	344,676	347,027	0.7
50	426,603	433,694	1.7	581,655	609,644	4.8	436,968	436,269	△0.2	380,189	385,516	1.4
55	460,784	459,766	△0.2	582,668	591,165	1.5	477,453	477,479	0.0	421,144	417,175	△0.9

（注）2020年、2021年の両方の調査に回答があり、設定条件が同一の企業105社を抽出して集計したものである。

表4 全年齢記入企業における大学卒・総合職のモデル賃金（全産業・規模計）

年齢（歳）	モデル賃金と格差（全体計）		全年齢記入企業における大学卒・総合職のモデル賃金（全産業）							
	所定内賃金	年齢間格差（22歳=100）	所定内賃金	基本賃金	年齢間ピッチ	役付手当	家族手当	その他の手当	年齢間格差（22歳=100）	
									所定内賃金	基本賃金部分
22	209,668	100.0	208,448	200,499	—	459	—	7,490	100.0	100.0
25	228,802	109.1	228,656	219,398	6,300	654	—	8,604	109.7	109.4
27	257,758	122.9	258,591	236,588	8,595	1,255	9,189	11,558	124.1	118.0
30	289,840	138.2	290,194	260,090	7,834	3,786	14,346	11,972	139.2	129.7
35	340,375	162.3	340,149	297,791	7,540	7,676	19,381	15,301	163.2	148.5
40	396,006	188.9	395,687	345,584	9,559	17,371	17,899	14,833	189.8	172.4
45	453,569	216.3	461,476	399,138	10,711	31,959	16,456	13,923	221.4	199.1
50	498,296	237.7	508,878	440,838	8,340	41,097	12,045	14,897	244.1	219.9
55	528,074	251.9	534,684	466,209	5,074	47,021	7,654	13,800	256.5	232.5
60	516,549	246.4	521,330	456,359	-1,970	42,314	7,258	15,399	250.1	227.6

4 企業規模間格差

■40～50歳で最も大きくなる

企業規模による賃金格差は、22歳から35歳で少しずつ広がり、40～50歳で最も大きくなる（表6）。ただし、昨年より格差が、1,000人以上企業=100に対し、300～999人規模の大学卒22歳で97.4（前年98.9）とやや拡大、299人以下では95.0となった。大学卒・総合職の格差は昨年と同程度だが、高卒・総合職の格差は全体的に縮まっているといえる。

5 モデル賃金のばらつき

■年齢が上がるについて広がる

モデル賃金のばらつきを四分位分散係数でみたものが表7である。これは、数値が大きいほどばらつきが大きいことを示している。おおむね年齢が上がるにつれて数値が大きくなっている。

6 時間あたり賃金

■月例賃金ベースで2,019円

本調査では補足的事項として、所定内賃金の全

表5 モデル賃金と年齢間格差の推移

①モデル賃金													(単位：円)	
年齢	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2005年	
大学卒・総合職														
22歳	209,668	210,103	208,211	206,753	205,571	206,293	204,955	204,845	203,731	204,014	204,004	203,261	199,167	
25	228,802	230,493	227,671	227,668	225,378	225,897	225,339	224,999	223,388	225,564	225,320	224,997	218,694	
30	289,840	293,557	290,461	289,282	290,279	293,144	295,266	292,680	290,276	294,060	292,078	292,427	286,339	
35	340,375	344,968	340,596	344,219	345,026	345,924	348,137	348,099	343,889	349,670	349,585	349,073	344,856	
40	396,006	403,130	390,239	404,538	396,579	405,262	408,251	411,334	411,746	419,607	414,386	411,005	406,702	
45	453,569	459,759	450,953	460,052	453,463	468,646	470,820	470,438	464,109	472,752	471,228	470,561	468,079	
50	498,296	504,155	502,521	514,917	497,509	522,201	520,279	519,725	521,020	526,570	521,055	517,227	522,438	
55	528,074	532,564	514,649	525,131	518,838	542,486	532,353	543,505	542,991	560,740	551,976	542,794	551,275	
高校卒・総合職														
18歳	169,499	171,904	168,558	169,461	166,056	167,649	166,475	165,584	164,631	164,823	166,209	165,164	161,766	
22	194,977	194,454	194,254	195,763	193,868	191,721	191,198	191,696	193,211	192,342	192,898	191,591	184,272	
25	212,725	215,974	212,856	213,760	212,144	211,247	209,818	210,925	213,966	212,300	214,404	212,221	202,405	
30	268,761	269,881	271,207	269,381	271,056	270,345	273,885	273,976	273,708	276,904	276,313	272,493	263,928	
35	307,987	313,243	320,457	321,520	317,490	315,512	324,191	323,207	319,681	326,669	322,038	314,137	315,038	
40	367,591	366,029	362,605	363,612	359,923	369,268	376,268	375,874	383,513	386,378	374,973	373,382	368,610	
45	399,393	404,943	421,581	416,336	415,578	425,475	431,599	425,393	431,856	440,163	424,002	420,507	422,324	
50	437,999	444,062	464,664	451,138	464,944	470,951	470,080	485,556	476,044	485,442	471,649	461,578	470,238	
55	469,344	469,122	475,617	476,252	479,711	473,677	487,341	503,179	502,466	509,757	499,112	495,199	496,370	
②年齢間格差（初任給=100）														
年齢	2021年	2020年	2019年	2018年	2017年	2016年	2015年	2014年	2013年	2012年	2011年	2010年	2005年	
大学卒・総合職														
22歳	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
25	109.1	109.7	109.3	110.1	109.6	109.5	109.9	109.8	109.6	110.6	110.4	110.7	109.8	
30	138.2	139.7	139.5	139.9	141.2	142.1	144.1	142.9	142.5	144.1	143.2	143.9	143.8	
35	162.3	164.2	163.6	166.5	167.8	167.7	169.9	169.9	168.8	171.4	171.4	171.7	173.1	
40	188.9	191.9	187.4	195.7	192.9	196.4	199.2	200.8	202.1	205.7	203.1	202.2	204.2	
45	216.3	218.8	216.6	222.5	220.6	227.2	229.7	229.7	227.8	231.7	231.0	231.5	235.0	
50	237.7	240.0	241.4	249.0	242.0	253.1	253.9	253.7	255.7	258.1	255.4	254.5	262.3	
55	251.9	253.5	247.2	254.0	252.4	263.0	259.7	265.3	266.5	274.9	270.6	267.0	276.8	
高校卒・総合職														
18歳	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
22	115.0	113.1	115.2	115.5	116.7	114.4	114.9	115.8	117.4	116.7	116.1	116.0	113.9	
25	125.5	125.6	126.3	126.1	127.8	126.0	126.0	127.4	130.0	128.8	129.0	128.5	125.1	
30	158.6	157.0	160.9	159.0	163.2	161.3	164.5	165.5	166.3	168.0	166.2	165.0	163.2	
35	181.7	182.2	190.1	189.7	191.2	188.2	194.7	195.2	194.2	198.2	193.8	190.2	194.7	
40	216.9	212.9	215.1	214.6	216.7	220.3	226.0	227.0	233.0	234.4	225.6	226.1	227.9	
45	235.6	235.6	250.1	245.7	250.3	253.8	259.3	256.9	262.3	267.1	255.1	254.6	261.1	
50	258.4	258.3	275.7	266.2	280.0	280.9	282.4	293.2	289.2	294.5	283.8	279.5	290.7	
55	276.9	272.9	282.2	281.0	288.9	282.5	292.7	303.9	305.2	309.3	300.3	299.8	306.8	

体平均および年間所定労働時間なども記入を求めている。算定方法としては、年間賃金ベースと月例賃金ベースの2とおりがある。表8は各社の時間あたり賃金を集計した平均値で、月例賃金ベースで2,019円（前年2,009円）、年間賃金ベースで2,722円（同2,721円）で、どちらも前年とほぼ同じである。

7 役職関係

■課長手当は4～8万円

役付手当の制度がある企業は、全体の72.8%（前年78.7%）で（表9）、一方手当ではないが役割給を導入している企業は23.7%（同23.8%）であった（表11）。

役付手当の平均支給額は、課長でみると幅がある場合の下位は44,848円、同上位は68,206円で、定額の場合は46,123円（表10）。同様に課長の役割給は、幅がある場合の下位125,820円、同上位167,688円で、定額103,111円となった（表12）。

8 家族手当

■管理職へ支給しない企業は31.7%

家族手当制度のある企業は84.0%（前年86.7%）で前年やや減少した。手当額は配偶者13,519円（前年12,990円）、第1子6,007円（同6,393円）、第2子5,699円（同5,880円）と大きな変化はみられない（表13）。なお、管理職へ家族手当を支給しない企業は31.7%（同27.3%）であった（表14）。

表6 モデル賃金の規模間格差（所定内賃金）
（1,000人以上企業=100）

年齢 (歳)	1,000人 以上	大学卒・総合職		高校卒・総合職	
		300～ 999人	299人 以下	300～ 999人	299人 以下
18	—	—	—	99.6	100.2
20	—	—	—	99.7	99.5
22	100.0	97.4	95.0	100.9	98.0
25	100.0	93.2	90.4	95.3	92.7
27	100.0	94.1	87.6	97.5	93.7
30	100.0	91.4	85.4	100.7	91.7
35	100.0	88.4	84.0	95.4	88.2
40	100.0	86.9	80.4	97.9	86.8
45	100.0	86.4	78.4	97.3	91.4
50	100.0	84.4	75.8	97.0	92.6
55	100.0	92.8	84.0	96.7	95.0
60	100.0	106.5	92.0	98.1	97.8

表7 モデル賃金のばらつき

年齢 (歳)	(単位：%)							
	大学卒・総合職				高校卒・総合職			
	規模計	1,000人 以上	300～ 999人	299人 以下	規模計	1,000人 以上	300～ 999人	299人 以下
18	—	—	—	—	4.1	2.9	3.0	5.2
20	—	—	—	—	4.6	2.8	3.4	5.6
22	4.0	3.5	3.6	3.7	5.0	2.9	6.5	4.5
25	5.9	5.0	5.5	4.7	5.9	4.0	6.6	6.3
27	7.8	6.4	7.5	6.6	5.9	4.2	6.1	8.1
30	8.4	7.8	7.2	6.1	5.8	6.9	5.3	6.7
35	10.9	6.9	6.7	10.7	8.7	8.3	9.1	9.5
40	13.3	10.7	12.0	12.5	10.7	6.2	11.1	12.7
45	14.0	12.8	15.8	14.3	12.9	5.6	12.8	16.2
50	15.8	15.7	16.9	15.4	14.7	8.9	15.8	16.2
55	16.3	14.6	16.2	15.0	17.8	17.5	16.4	17.8
60	15.1	13.8	15.0	17.4	16.9	21.4	19.7	12.8

(注) ばらつきの度合いは四分位分散係数による。
四分位分散係数 = $\frac{\text{第3四分位} - \text{第1四分位}}{\text{中位数} \times 2} \times 100$

表8 時間あたり賃金

(単位：円、() 内社数)

規模・産業	年間賃金ベース		月例賃金ベース	
	2021年	2020年	2021年	2020年
規模計	2,722(127)	2,721	2,019(136)	2,009
1,000人以上	3,132(23)	3,092	2,189(26)	2,143
300～999人	2,747(45)	2,690	2,013(47)	1,962
299人以下	2,542(59)	2,575	1,954(63)	1,982
製造業計	2,643(49)	2,574	1,968(52)	1,906
1,000人以上	2,994(13)	3,008	2,117(15)	2,070
300～999人	2,823(18)	2,679	2,041(18)	1,923
299人以下	2,211(18)	2,234	1,781(19)	1,790
非製造業計	2,771(78)	2,833	2,051(84)	2,087
1,000人以上	3,312(10)	3,197	2,287(11)	2,240
300～999人	2,697(27)	2,697	1,996(29)	1,987
299人以下	2,687(41)	2,802	2,029(44)	2,102

(注) 時間あたり賃金の計算方法は、以下のとおりである。
年間賃金ベース：(所定内賃金×12+年間賞与)÷年間所定労働時間
月例賃金ベース：所定内賃金×12÷年間所定労働時間

表9 役付手当（管理職手当）制度の導入状況

(単位：％、() 内社数)

【有効回答ベース】

産業・規模	役付手当（管理職手当）制度				時間外手当が不支給となるクラス					
	合計		あり	なし	合計	部長クラス から	次長クラス から	課長クラス から	それ以下の クラスから	
規模計	100.0	(158)	72.8	27.2	100.0	(159)	3.8	5.0	77.4	13.8
1,000人以上	100.0	(26)	57.7	42.3	100.0	(26)	3.8	3.8	76.9	15.4
300～999人	100.0	(55)	61.8	38.2	100.0	(55)	3.6	7.3	74.5	14.5
299人以下	100.0	(77)	85.7	14.3	100.0	(78)	3.8	3.8	79.5	12.8
製造業計	100.0	(57)	68.4	31.6	100.0	(58)	3.4	—	82.8	13.8
1,000人以上	100.0	(14)	42.9	57.1	100.0	(14)	—	—	78.6	21.4
300～999人	100.0	(21)	57.1	42.9	100.0	(21)	4.8	—	85.7	9.5
299人以下	100.0	(22)	95.5	4.5	100.0	(23)	4.3	—	82.6	13.0
非製造業計	100.0	(101)	75.2	24.8	100.0	(101)	4.0	7.9	74.3	13.9
1,000人以上	100.0	(12)	75.0	25.0	100.0	(12)	8.3	8.3	75.0	8.3
300～999人	100.0	(34)	64.7	35.3	100.0	(34)	2.9	11.8	67.6	17.6
299人以下	100.0	(55)	81.8	18.2	100.0	(55)	3.6	5.5	78.2	12.7

表10 役付手当（管理職手当）の平均支給額

(単位：円、() 内社数)

【有効回答ベース】

規模・産業	平均支給額（上位）					平均支給額（下位）				
	部長	次長	課長	係長	主任	部長	次長	課長	係長	主任
規模計	104,088 (43)	89,260 (20)	68,206 (45)	36,929 (14)	15,973 (11)	73,563 (43)	65,024 (20)	44,848 (45)	24,386 (14)	8,512 (11)
1,000人以上	106,121	96,902	62,663	42,000	16,853	73,276	69,428	37,849	24,000	10,065
300～999人	109,778	72,500	80,700	38,600	10,333	83,667	50,000	51,900	28,480	6,500
299人以下	101,492	89,967	65,319	34,286	18,500	70,154	66,147	44,558	21,571	9,000
製造業計	94,846	80,000	70,400	23,400	13,833	63,308	58,000	43,900	14,480	7,083
1,000人以上	70,000	—	55,000	—	—	35,000	—	25,000	—	—
300～999人	99,600	80,000	83,000	24,333	10,333	66,600	40,000	51,000	15,800	6,500
299人以下	95,000	80,000	63,400	22,000	17,333	65,000	62,500	42,000	12,500	7,667
非製造業計	108,092	92,347	67,579	44,444	18,541	78,007	67,366	45,118	29,889	10,226
1,000人以上	111,281	96,902	63,620	42,000	16,853	78,744	69,428	39,456	24,000	10,065
300～999人	122,500	65,000	79,167	60,000	—	105,000	60,000	52,500	47,500	—
299人以下	103,884	93,591	65,776	39,200	19,667	72,053	67,473	45,167	25,200	10,333

規模・産業	定額の場合				
	部長	次長	課長	係長	主任
規模計	81,500 (59)	66,041 (49)	46,123 (57)	17,033 (61)	10,641 (44)
1,000人以上	100,000	105,000	40,000	10,600	6,500
300～999人	81,028	63,375	49,333	16,318	8,938
299人以下	80,263	64,903	44,892	18,441	12,467
製造業計	76,444	61,000	48,650	18,174	12,263
1,000人以上	70,000	—	50,000	10,250	6,000
300～999人	75,000	44,800	42,500	17,000	7,833
299人以下	77,583	72,571	51,385	21,500	16,800
非製造業計	83,720	67,676	44,757	16,342	9,408
1,000人以上	115,000	105,000	30,000	12,000	8,000
300～999人	83,346	71,818	52,750	16,000	9,600
299人以下	81,500	62,667	41,375	16,773	9,371