



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

2023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] 賃金カーブの現状と今後のあり方……113

5 モデル賃金・年間賃金 企業別実態一覧[180社]……117

食品…118

繊維…124

木材・木製品…126

紙・パルプ…127

化学…130

石油・石炭…138

ゴム・タイヤ…139

窯業・土石…141

鉄鋼…143

非鉄金属…147

金属製品…151

機械製品…152

電気機器…160

輸送用機器…172

精密機器…182

その他製造…187

建設…192

卸売…206

小売…222

その他商業…237

銀行・信用金庫…239

不動産…243

鉄道・バス…246

陸・海・空運…248

倉庫…265

マスコミ関連…266

学校…267

農協・生協…272

ソフトウェア等…276

建物設計・地質調査…282

コンサルタント…286

その他サービス…287

(資料)2023年度モデル賃金、賞与・一時金調査 調査票……298

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…304

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…317

[2]賃金センサスでみる地域別賃金格差の動向…366

2 2023年度 決定初任給——産労総合研究所…372

3 新規学卒者初任給情報(2023年春季卒業者)——厚生労働省…385

■発行の目的

本書は2023年の賃金交渉後の賃金の実態を把握し、来るべき2024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2023年7～8月に実施した「2023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、また来るべき2024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「2023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「2023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ます。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2023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。

年間賃金ベース：(所定内賃金×12+年間賞与)
÷年間労働時間

月例賃金ベース：所定内賃金×12÷年間労働時間

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「2023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、ただちに入社し、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わ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えず、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のケースを混在して計算しています。

2024年版
モデル賃金実態資料

第1部

2023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] 賃金カーブの現状と今後のあり方	113
5 モデル賃金・年間賃金 企業別実態一覧[180社]	117
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)2023年度モデル賃金、賞与・一時金調査 調査票	
	298

調査の概要

- 調査名 2023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4,000社
 調査期間 2023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189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298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 (189)	41.8 (79)	58.2 (110)
1,000人以上	20.1 (38)	9.5 (18)	10.6 (20)
300～999人	31.7 (60)	12.2 (23)	19.6 (37)
299人以下	48.1 (91)	20.1 (38)	28.0 (53)

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）

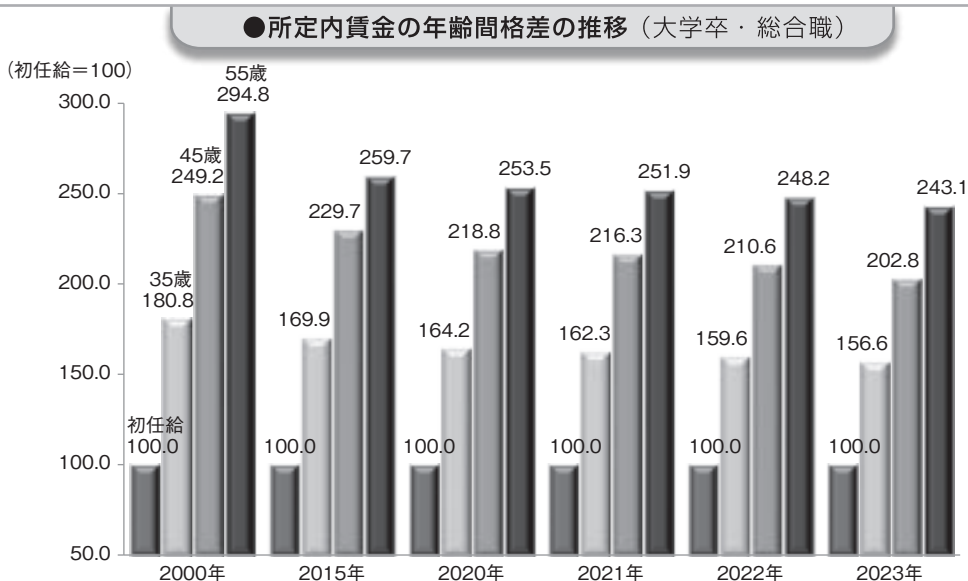
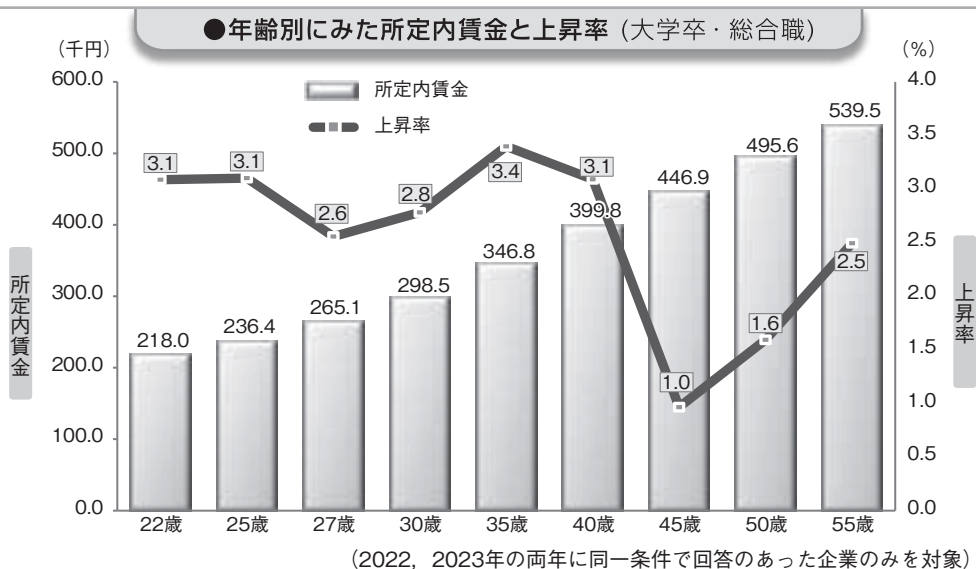
区分	合計	理論モデル	実在者モデル			無記入
			平均	中位	その他	
合計	100.0 (189)	54.5 (103)	21.2 (40)	14.8 (28)	4.8 (9)	4.8 (9)
全従業員モデル	67.2 (127)	39.7 (75)	14.3 (27)	11.6 (22)	1.6 (3)	—
非管理職モデル	22.8 (43)	12.7 (24)	6.3 (12)	3.2 (6)	0.5 (1)	—
その他	5.3 (10)	2.1 (4)	— (1)	—	2.6 (5)	—
無回答	4.8 (9)	—	—	—	—	4.8 (9)

第1部 2023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



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、2023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189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20日公表の内閣府年次試算によると、政府は「賃金と物価の好循環」と人への投資、グリーン、経済安全保障など国内投資の持続的な拡大等により、「成長と分配の好循環」の実現を目指す。また、第2次補正予算、「物価・賃金・生活総合対策本部」で取りまとめたエネルギー・食料品等

に関する追加策、当初予算を迅速かつ着実に実行していくとしている。それらにより2023年度の経済は、輸出の減速等は見込まれるが、サービス消費や個人消費の回復、設備投資の増加が期待され、GDP成長率は実質で1.3%程度、名目で4.4%程度と見込まれ、消費者物価上昇率（総合）は2.6%程度と見込まれるとしている。

2023年春闘の賃上げ率は前年の2.20%を上回り3.60%と、コロナ禍前の2019年の2.18%も大きく上回った（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41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43円上がり1,004円、4.47%の上昇となった。

本調査においても、回答企業全体の賃上げ率は

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、「最短期間で進学し、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「2023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「2022年度の年末賞与・一時金+2023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ある賃金カーブ上にあるとはかぎらず、実態から乖離し

3.39%と前年の2.06%を上回った。また、ベースアップを行った企業は65.6%と前年の47.4%を大きく上回っている。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、9

つの年齢ポイントの内4つで3.0%を超え、1.0%台の年齢ポイントは2つだけであった。

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所定内賃金をみると、大学卒・総合職では22歳219,354円、25歳237,350円、35歳343,424円、45歳444,774円、55歳533,309円。同様に高校卒・総合職では22歳205,788円、25歳222,179円、35歳315,055円、45歳405,094円、55歳473,493円であった。

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		
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
2022	47.4	40.6	1.1	8.6
2023	65.6	23.8	2.6	6.3

(注) 「凍結」「ベースダウン」「無回答」は省略している。

調査結果の概要

1 賃上げ状況

■ベア実施は65.6%、定昇のみは23.8%

2023年の賃上げ状況は、「賃上げあり」が89.4%

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。2023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。

●「2022,2023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2022年度と2023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2022、2023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。

で、そのうち「ベースアップを実施」は65.6%、「定昇のみ」23.8%だった（表1）。賃上げした企業は前年の88.0%と比べると増加し、なかでもベア実施は18.2ポイント増加した（参考表）。「賃上げなし」は前年の2.3%から1.6%に減少している。

賃上げ額と率は、全体平均で9,810円（前年5,863円）、3.39%（同2.06%）で、前年より3,947円、1.33ポイント増加した（表2）。この賃上げ額のうち、定期昇給相当額は5,062円（同4,352円）、1.77%（同1.53%）であった。結果、ベースアップは額で4,748円（同1,511円）、率で1.62%（同0.53%）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は上昇率が3%を超える
本調査では前年比をみるために、2022年度と

2023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が3%を超える年齢ポイントは22歳、25歳、35歳、40歳となり、他の年齢ポイントもすべて1.0%以上となった。

表1 集計企業における2023年賃金改定状況

（単位：％、（ ）内社数）

規模・産業	合計	賃上げ有り		凍結 (定期昇給・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	定期昇給 のみ実施					
規模計	100.0(189)	65.6	23.8	1.6	—	2.6	6.3	—
1,000人以上	100.0(38)	76.3	13.2	—	—	2.6	7.9	—
300～999人	100.0(60)	70.0	20.0	—	—	3.3	6.7	—
299人以下	100.0(91)	58.2	30.8	3.3	—	2.2	5.5	—
製造業計	100.0(79)	73.4	21.5	1.3	—	—	3.8	—
1,000人以上	100.0(18)	83.3	5.6	—	—	—	11.1	—
300～999人	100.0(23)	78.3	17.4	—	—	—	4.3	—
299人以下	100.0(38)	65.8	31.6	2.6	—	—	—	—
非製造業計	100.0(110)	60.0	25.5	1.8	—	4.5	8.2	—
1,000人以上	100.0(20)	70.0	20.0	—	—	5.0	5.0	—
300～999人	100.0(37)	64.9	21.6	—	—	5.4	8.1	—
299人以下	100.0(53)	52.8	30.2	3.8	—	3.8	9.4	—

表2 集計企業における2023年賃上げ状況

規模・産業	賃上げ額		定期昇給額		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	9,810	3.39	5,062	1.77	323,949	293,271	314,468	41.2	14.9	1,912：25
1,000人以上	12,834	4.24	6,078	2.06	350,687	328,394	336,492	39.8	14.5	1,889：03
300～999人	9,231	3.21	4,357	1.56	321,790	297,766	311,391	39.8	14.2	1,900：02
299人以下	8,985	3.18	5,092	1.80	315,582	277,630	308,331	42.7	15.5	1,929：49
製造業計	9,345	3.13	4,492	1.64	310,180	288,310	300,564	41.3	15.9	1,914：43
1,000人以上	12,125	3.70	5,357	2.00	326,642	309,483	316,139	39.7	15.5	1,898：29
300～999人	8,946	3.10	4,072	1.52	319,753	301,919	308,067	39.6	15.3	1,892：04
299人以下	8,324	2.91	4,359	1.57	296,911	270,352	289,078	43.1	16.6	1,937：01
非製造業計	10,160	3.59	5,482	1.88	333,763	297,182	324,594	41.2	14.1	1,910：48
1,000人以上	13,501	4.75	6,639	2.12	370,223	345,954	353,029	39.9	13.5	1,880：10
300～999人	9,427	3.29	4,538	1.59	323,235	294,503	313,829	40.0	13.6	1,904：58
299人以下	9,466	3.38	5,674	2.00	328,295	283,046	321,724	42.5	14.7	1,924：58

（注）賃上げ額・率、定期昇給額・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

■長期的縮小傾向を続く

年齢間格差は長期的にみると縮小傾向にあり、2023年は2022年から2～8ポイント格差が縮まった。表4左の「モデル賃金の格差(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156.6(前年159.6)、40歳182.0(同184.8)、50歳224.9(同231.6)、55歳243.1(同248.2)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157.6(前年159.2)、40歳184.3(同185.1)、50歳231.2(同235.8)、55歳245.4(同251.2)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8,242(同7,655円)と前年より上がり8,000円台となった。

表3 モデル賃金の上昇率(2022・2023年が同一条件で回答のあった企業のみを対象)

(単位:円)

年齢	規模計(126社)			1,000人以上(22社)			300～999人(41社)			299人以下(63社)		
	2022年	2023年	上昇率	2022年	2023年	上昇率	2022年	2023年	上昇率	2022年	2023年	上昇率
大学卒・総合職・所定内賃金												
22歳	211,433	217,962	3.1	217,879	228,105	4.7	213,962	220,483	3.0	206,800	211,802	2.4
25	229,253	236,366	3.1	243,527	254,529	4.5	230,700	236,975	2.7	221,843	227,899	2.7
27	258,442	265,052	2.6	278,589	286,369	2.8	260,064	268,345	3.2	247,259	251,923	1.9
30	290,463	298,546	2.8	315,948	319,285	1.1	295,396	306,898	3.9	275,296	282,927	2.8
35	335,390	346,787	3.4	366,371	372,532	1.7	337,596	357,996	6.0	320,146	326,578	2.0
40	387,805	399,792	3.1	434,975	443,848	2.0	401,322	422,522	5.3	360,260	366,697	1.8
45	442,634	446,907	1.0	488,487	487,448	△0.2	465,581	473,269	1.7	410,617	414,172	0.9
50	487,872	495,649	1.6	543,121	544,388	0.2	516,480	528,139	2.3	450,565	457,854	1.6
55	526,398	539,531	2.5	592,989	590,880	△0.4	556,215	568,250	2.2	479,820	499,319	4.1
大学卒・総合職・基本賃金												
22歳	202,604	210,384	3.8	212,334	222,333	4.7	208,737	215,983	3.5	193,821	201,094	3.8
25	220,143	228,027	3.6	238,313	247,862	4.0	225,655	232,211	2.9	207,849	216,036	3.9
27	235,071	243,919	3.8	259,162	266,816	3.0	238,851	247,709	3.7	220,184	229,609	4.3
30	257,646	266,515	3.4	288,948	292,199	1.1	263,479	275,277	4.5	239,187	248,368	3.8
35	293,007	305,195	4.2	333,175	338,262	1.5	299,262	316,718	5.8	270,512	281,548	4.1
40	337,032	351,263	4.2	392,639	400,284	1.9	356,097	378,662	6.3	302,278	312,902	3.5
45	380,915	387,182	1.6	442,059	441,298	△0.2	412,100	420,683	2.1	337,794	344,714	2.0
50	416,582	427,691	2.7	488,125	487,213	△0.2	455,108	467,934	2.8	367,276	381,153	3.8
55	453,747	466,719	2.9	525,241	522,497	△0.5	492,305	502,731	2.1	398,831	419,427	5.2

(注) 2022年、2023年の両方の調査に回答があり、設定条件が同一の企業126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・調査計)

(単位:円)

年齢(歳)	モデル賃金の格差(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	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	年齢間格差(22歳=100)							所定内賃金	基本賃金部分
22	219,354	100.0	219,341	211,912	—	168	—	7,261	100.0	100.0
25	237,350	108.2	237,375	229,391	5,826	353	—	7,631	108.2	108.2
27	263,688	120.2	264,141	244,711	7,660	739	8,482	10,208	120.4	115.5
30	296,931	135.4	296,802	267,094	7,461	4,465	13,768	11,475	135.3	126.0
35	343,424	156.6	345,636	306,568	7,895	9,377	18,185	11,506	157.6	144.7
40	399,195	182.0	404,353	360,262	10,739	16,582	16,151	11,358	184.3	170.0
45	444,774	202.8	453,809	399,574	7,862	27,822	15,326	11,087	206.9	188.6
50	493,286	224.9	507,014	443,266	8,738	40,899	11,247	11,602	231.2	209.2
55	533,309	243.1	538,154	473,111	5,969	45,280	6,871	12,893	245.4	223.3
60	521,205	237.6	522,817	462,545	-2,113	41,117	6,489	12,666	238.4	218.3