



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

2024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…109

4 [付帯調査] 社内における賃金格差 ……………111

抜擢人事と中途採用の待遇の決め方

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…122

木材・木製品…123

紙・パルプ…125

化学…128

石油・石炭…133

ゴム・タイヤ…134

窯業・土石…135

鉄鋼…136

非鉄金属…139

金属製品…141

機械製品…146

電気機器…151

輸送用機器…160

精密機器…168

その他製造…172

建設業…177

チェーン・スーパー…194

小売…195

卸売…209

その他商業…220

銀行・信用金庫…222

不動産…226

鉄道・バス…227

陸・海・空運…228

倉庫…248

マスコミ関連…252

学校…254

農協・生協等…257

コンサルタント等…266

ソフトウェア等…267

建物設計・地質調査等…281

その他サービス…286

(資料)2024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 2024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(2024年春季卒業者)——厚生労働省…385

■発行の目的

本書は2024年の賃金交渉後の賃金の実態を把握し、来るべき2025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2024年7～8月に実施した「2024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2025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「2024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「2024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2024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

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「2024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。

2025年版 モデル賃金実態資料

第1部

2024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] 社内における賃金格差	111
抜擢人事と中途採用の待遇の決め方	
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)2024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 2024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 2024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 (188)	33.5 (63)	66.5 (125)
1,000人以上	20.7 (39)	8.0 (15)	12.8 (24)
300～999人	30.9 (58)	10.6 (20)	20.2 (38)
299人以下	48.4 (91)	14.9 (28)	33.5 (63)

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）

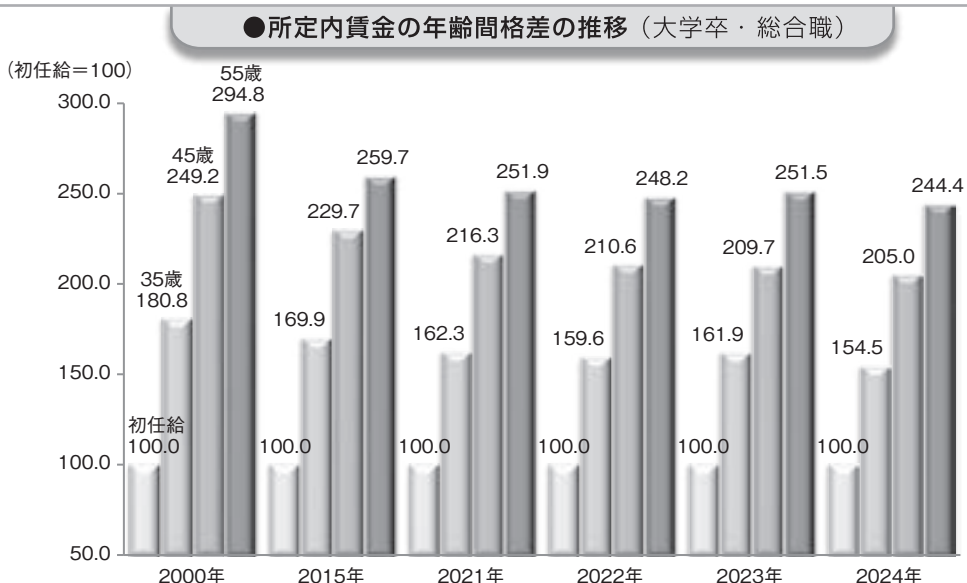
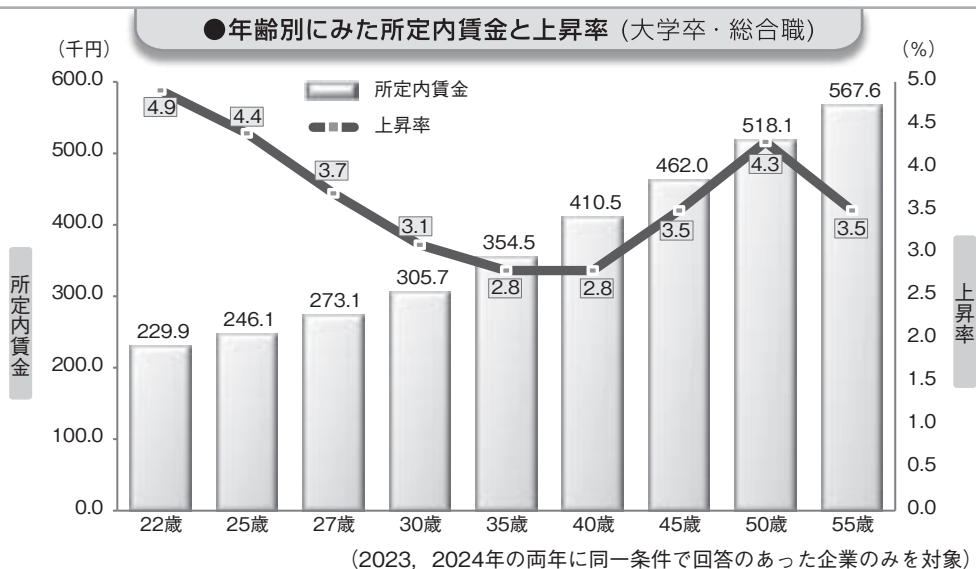
区分	合計	理論モデル	実在者モデル			無記入
			平均	中位	その他	
合計	100.0 (188)	55.9 (105)	20.7 (39)	13.8 (26)	5.3 (10)	4.3 (8)
全従業員モデル	69.1 (130)	41.5 (78)	12.8 (24)	12.2 (23)	2.7 (5)	—
非管理職モデル	20.7 (39)	12.8 (24)	6.4 (12)	1.6 (3)	—	—
その他	5.9 (11)	1.6 (3)	1.6 (3)	—	2.7 (5)	—
無回答	4.3 (8)	—	—	—	—	4.3 (8)

第1部 2024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、2024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。

7月19日公表の内閣府年次試算によると、「33年ぶりとなる高水準の賃上げや好調な企業収益、また、定額減税を始めとする各種政策効果に支えられ、円安等に伴う輸入物価の上昇の影響等には注意する必要があるものの、民間需要主導の緩やかな回復が続くと見込まれる」とし、今後は賃上

げを始めとする所得の増加や堅調な設備投資を背景として回復し、GDP成長率は実質で0.9%程度、名目で3.0%程度と、緩やかな成長が見込まれるとした。また、消費者物価上昇率（総合）は2.8%程度と見込まれる。

2024年春闘の賃上げ率は前年の3.60%を上回り5.33%と、33年ぶりの高水準。また、額は1万7,415円で、第1次石油危機時以来約50年ぶりの高さとなった（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50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51円上がり1,055円、5.08%の大幅な上昇となった。

本調査においても、回答企業全体の賃上げ率は4.10%と前年の3.39%を上回った。また、ベース

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「賃金事情等総合調査」、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「2024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「2023年度の年末賞与・一時金+2024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

アップを行った企業は69.7%と前年の65.9%を上回っている。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3つで4.0%を超え、2.0%台の年

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		
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
2024	69.7	20.7	2.1	5.3

（注）「凍結」「ベースダウン」「無回答」は省略している。

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）」を主な年齢ポイント別にみると、大学卒・総合職では22歳231,036円、25歳248,401円、35歳356,894円、45歳473,662円、55歳564,575円。同様に高校卒・総合職では22歳224,446円、25歳239,792円、35歳337,073円、45歳439,735円、55歳520,340円であった。

調査結果の概要

1 賃上げ状況

■ベア実施は69.7%、定昇のみは20.7%

2024年の賃上げ状況は、「賃上げあり」が90.4%で、そのうち「ベースアップを実施」は69.7%、

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。2024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。

●「2023,2024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2023年度と2024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2023・2024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。