年金データでみる賃金動向

―詳細な全数データでブレの大きい既存統計を補完できる可能性―

西村清彦（政策研究大学院大学）

肥後雅博（東京大学）

2025 年 10 月

CREPE DISCUSSION PAPER NO. 176

CENTER FOR RESEARCH AND EDUCATION FOR POLICY EVALUATION (CREPE)
THE UNIVERSITY OF TOKYO
http://www.crepe.e.u-tokyo.ac.jp/

年金データでみる賃金動向

―詳細な全数データでブレの大きい既存統計を補完できる可能性―

西村清彦[1]・肥後雅博[2]

2025 年 10 月

【要　旨】

近年では賃金引き上げが大きな政策課題となっており、政府や日本銀行の政策判断にも大きな影響を及ぼしている。その際、賃上げが企業規模別や産業別に幅広く波及しているかを把握することが重要であるが、現実には十分な検証ができていない。これは、代表的な賃金統計である「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」の統計誤差が大きく、賃金引き上げの詳細な実像を把握するのが困難であるためである。

本稿では、既存の賃金統計を補完するデータとして、行政記録情報の活用を検討する。行政記録情報は、対象者全員のデータを集計する全数統計であり標本誤差が存在しないほか、標本の偏りによる非標本誤差が存在しないなど優れた特性を持つ。行政記録情報のうち、企業規模別や産業別の詳細なデータが提供される厚生年金データ「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」を用いて、近年の賃金引き上げの動向をどの程度詳細に把握できるか検証を行った。

検証結果によると、厚生年金データを用いることで企業規模別ならびに産業別の賃金上昇率の変動や賃金上昇率のばらつきを的確に把握することが可能である。例えば、企業規模別の賃金動向をみると、コロナ禍以前の 2015～2019 年では、中小零細企業での賃金上昇率が高い一方で、大企業の賃金上昇率は低くなっている。この点は、コロナ禍後の 2022～2023 年においても大きな変化がなかった。しかし、賃上げの動きが一段の強まりをみせた 2024 年になると、大企業の賃金上昇率が高くなる一方で、中小零細企業の賃金上昇率は低いままであり、大企業主導の賃上げの動きに追従できていないなど状況が一変している。このように厚生年金データを用いると賃金引き上げの動きをきめ細かく把握することが可能となり、政策効果の検証には有効であることが分かる。

---

[1] 政策研究大学院大学（ki-nishimura@grips.ac.jp, nisimura@e.u-tokyo.ac.jp）

[2] 東京大学（masahiro.higo@e.u-tokyo.ac.jp）

１．はじめに

賃金引き上げを通じて日本経済の活性化を図る「賃金と物価の好循環」が大きな政策課題となっている。毎年春の賃上げの労使交渉（春闘）の回答結果が、政府や日本銀行の政策判断にも大きな影響を及ぼしている。その際には、大企業中心の春闘の賃上げが、全労働者ベース（全産業・全規模）の賃金上昇率をどの程度押し上げているのか、さらに企業規模別や産業別に賃上げが幅広く波及しているのかを把握することが、政策効果を測定する上で極めて重要である。

しかし、現実には、企業規模別や産業別で賃金上昇率にどのような違いがあるのかについて、十分な検証ができていない。これは、代表的な賃金統計のうち、毎月公表される動態統計である厚生労働省「毎月勤労統計調査」、年に１度公表される構造統計である厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、いずれも大きな統計誤差を抱えており、賃金引き上げの詳細な実像を把握するのが困難であるためである[3]。

本稿では、賃金に関する既存の統計を補完するデータとして、行政記録情報を集計して作成される業務統計の活用を検討する。賃金を直接把握することを目的に作成される行政記録情報は存在しないが、賃金額に比例して社会保険料が決定される厚生年金や健康保険に関する行政記録情報、住民税額決定のために地方公共団体（区市町村）が企業から収集する給与収入に関する行政記録情報が、賃金を把握する統計の候補となる。いずれも、対象者全員のデータを集計する全数統計であり標本誤差が存在しないほか、標本の偏りによる非標本誤差が存在しない点で優れたデータである。ここでは、これらの候補のうち、企業規模別や産業別に関する詳細なデータが提供されている厚生年金データを用いて、近年の賃金引き上げの動向をどの程度詳細に把握できるかを検討する[4]。

本稿の構成は以下のとおりである。第２節では、既存の賃金統計「毎月勤労統計調査」と「賃金構造基本統計調査」の精度の限界を取り上げる。構造統計である「賃金構造基本統計調査」は、労働者の標本（賃金個票）サイズを十分に拡大できないことから、「毎月勤労統計調査」よりも精度が高くなるわけではない点が重要である。

---

[3] この点は、もう一つの構造統計である国税庁「民間給与実態統計調査」においても同様である。

[4] 本稿に先立って、同様の問題意識の論考（西村・肥後（2024））を公表している。

第３節では、既存の賃金統計を補完する行政記録情報の候補を検討する。ここでは、社会保険料（厚生年金、健康保険）ならびに住民税に関する行政記録情報を候補として検討する。その結果、企業規模別・産業別の詳細な賃金データが利用可能である「厚生年金データ」の利用が望ましいと結論づける。

第４節では、厚生年金データ「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」の特性（賃金＜標準報酬月額＞の算出方法、カバレッジ、表章形式等）について取り上げる。さらに厚生年金データが持つ長所と短所についても整理する。

第５節では、厚生年金データを用いることで企業規模別や産業別の賃上げ動向について、どのようなことが分かるのかを明らかにする。

第６節では、本稿をまとめるとともに今後の課題について整理する。

２．既存の賃金統計「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」の精度の限界

（１）毎月勤労統計調査

「毎月勤労統計調査」は、月次で賃金動向を把握できる唯一の動態統計であり、速報性が高いことに加え、賃金動向が労働者の雇用形態別（就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者）に把握できることから、幅広く利用されている。

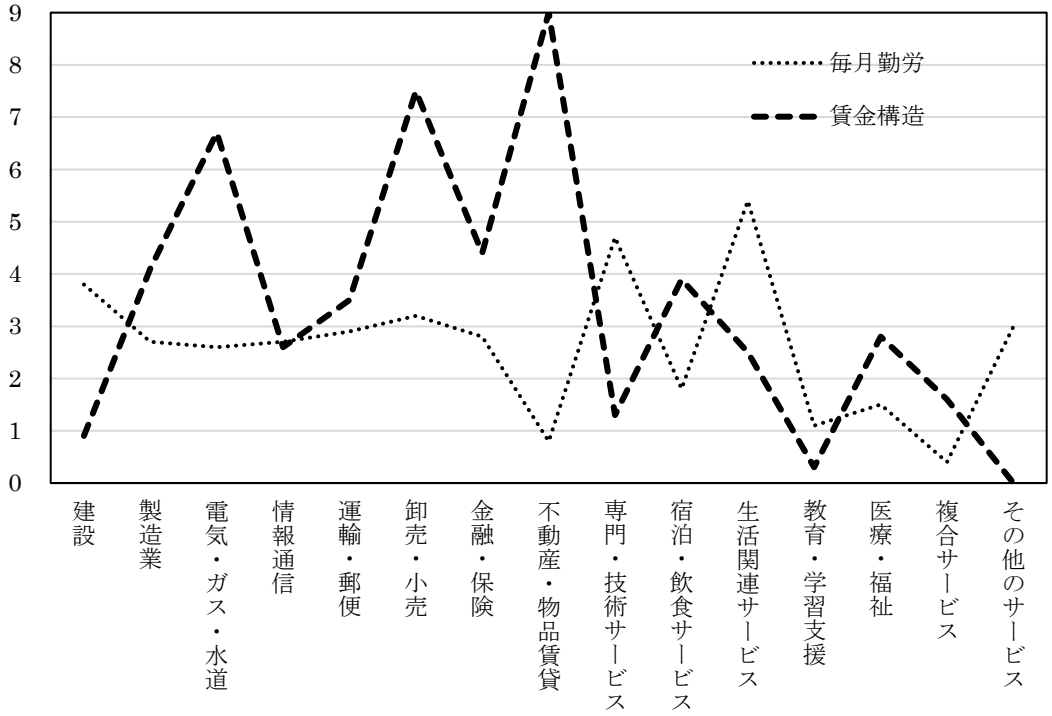
しかしながら、「毎月勤労統計調査」の誤差は大きく、賃金のブレが目立つことから、全産業・全規模ベース（調査産業計・全規模合計）においても精度は十分ではない。例えば、2023 年は、春闘の賃上げ率が大きく拡大したにもかかわらず、「毎月勤労統計調査」の賃金（現金給与総額）上昇率は 2022 年から伸びを高めていない。2025 年についても、春闘の賃上げ率が前年を上回ったが、「毎月勤労統計調査」の賃金上昇率は 2024 年を下回っている。このように「毎月勤労統計調査」でみる賃金は、春闘の妥結結果とは異なる動きとなっている。もちろん、これは大企業中心の春闘の妥結結果が中小企業に十分には波及していないためである可能性があるが、一方で「毎月勤労統計調査」が持つ大きな誤差が影響している可能性もあり、いずれが正しいのか、明確な結論を得ることができないのが現状である[5]。

---

[5] 「毎月勤労統計調査」では、標本誤差等による賃金のブレを回避するため、標本入れ替え時の段差の影響を受けにくい「継続標本系列である共通事業所系列による前年同月比」を用いて賃金上昇率をみるのが望ましい。この点も含め、「毎月勤労統計調査」が持つ誤

さらに「毎月勤労統計調査」では、産業別の賃金上昇率も公表されているが、個々の産業では賃金上昇率のブレが大きいことから、産業別の賃金上昇率について的確な評価を行うことは一段と困難である[6]（図１）。

図１　「毎月勤労統計調査」と「賃金構造基本統計調査」：所定内給与の前年比（%）の比較：2024 年 6 月



（資料）厚生労働省「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」

（２）賃金構造基本統計調査

「賃金構造基本統計調査」は、毎年６月時点の賃金を調査する構造統計である。企業に対して個別労働者の賃金額や性別、年齢、勤続年数、学歴等の属性情報を調査している。このように賃金に関する豊富な情報を提供するが、企業の報告者負担が重く、調査対象労働者の標本（賃金個票）サイズを拡大することが難しくなっている。

この結果、「賃金構造基本統計調査」の標本誤差（標準誤差率：全規模・全

差の特性やこれまでの精度改善の取り組みについては、西村・肥後（2021、2022）、肥後（2025）を参照。

6 「毎月勤労統計調査」は事業所調査であり、事業所規模別の賃金を把握することができる。しかし、大企業も小規模の事業所を所有していることから、事業所規模別の賃金を企業規模別の賃金に読み替えることは難しい。

産業：0.77%）は「毎月勤労統計調査」（同：0.34%）よりも大きくなっている（表１）。構造統計は動態統計よりも精度が高いのが一般的であるが、賃金統計では、標本サイズの不足から、「賃金構造基本統計調査」の精度が低くなっている。企業規模別では、中小企業よりも大企業の標本誤差（同 1.43%）が大きいことが目立つ。大企業が中小企業よりも精度が低い統計は珍しいが、これは、大企業では報告者負担の制約から１企業あたりの標本（賃金個票）のサイズを抑制せざるを得ないため、従業員数に見合う十分な標本サイズを確保できないことが影響している。

企業規模別の賃金上昇率（前年比）の推移をみると、大企業では 2023 年がマイナスになる一方で、2024 年は大幅なプラスに転じるなど、春闘における賃上げの動きと整合的とはなっていない（表２）。中企業や小企業についても年ごとのブレが大きい。企業規模別の賃上げの成果を確認するのは難しい[7]。

また、産業別についても、賃金上昇率の産業ごとのばらつきが大きく、同時

表１　「賃金構造基本統計調査」の標準誤差率（一般労働者・所定内給与：2023 年６月）

全規模	大企業	中企業	小企業
0.77%	1.43%	0.75%	0.36%

（注）大企業：従業員 1,000 人以上、中企業：100～999 人、小企業：10～99 人
（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

表２　「賃金構造基本統計調査」による企業規模別賃金（一般労働者・所定内給与）の前年比（%）

年	全規模	大企業	中企業	小企業
2020	＋0.6	＋0.2	＋2.3	＋0.8
2021	▲0.1	＋0.4	▲0.9	＋0.7
2022	+1.4	+2.5	+1.1	+1.6
2023	+2.1	▲0.7	+2.8	＋3.3
2024	+3.8	＋5.3	＋3.8	＋1.8

（注）各年６月の所定内給与。
（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

[7] 標本誤差による賃金のブレを均すため、「賃金構造基本統計調査」では、賃金上昇率を３年程度平均した値を利用することが多い（例えば、内閣府（2025）の第２章第２節）。これは一つの解決策だが、経済政策の検証のように毎年の賃金上昇率を把握する必要がある場合には「賃金構造基本統計調査」の賃金のブレはネックとなる。

期の「毎月勤労統計調査」の賃金上昇率とも大きく異なっている（前掲図１）。産業別の賃金上昇率について、いずれの統計が正しいのかを見分けることは困難である。

３．既存統計を補完する行政記録情報の検討

（１）賃金動向を捕捉する行政記録情報の候補

以上のように、「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」などの既存の賃金統計は、企業規模別や産業別の賃金上昇率を詳細に把握し、経済政策のニーズに応えるのは容易ではない。以下では、賃金を捕捉する行政記録情報を活用することで、精度が不十分な既存の賃金統計を補完することができないかを検討する。

各労働者の賃金額を直接捕捉することを目的とする行政記録情報は存在しない。一方で、政府は、税や社会保険料を徴収する際に対象者の賃金額（給与収入）を把握し、それを基準に税や社会保険料の負担額を決定している。このため、税や社会保険料に関する行政記録情報では、負担の基準となる賃金額を記録する場合がある。

① 社会保険料

厚生労働省が所管する厚生年金と健康保険（協会けんぽ、健康保険組合）では、社会保険料は加入者（被保険者）の賃金額に比例して徴収される。このため、厚生年金や健康保険の行政記録情報では、社会保険料算出の基礎となる賃金が、月例給与に対応する「標準報酬月額」と賞与に対応する「標準賞与額」に分けて記録されている。

なお、労働保険（雇用保険、労災保険）では、関連する行政記録情報において、負担と給付のベースとなる賃金額は記録されておらず、労働保険から賃金額を推計するのは困難である。

② 税

地方公共団体（市町村）では、すべての給与所得者を対象に、住民税額決定の基礎となる給与収入額を給与支払者の企業から収集している。地方自治体ごとに集計された計数は、総務省において集計され、毎年公表する「市町村税課税状況等の調」で給与収入額の全国合計値が公表されている[8]。

---

[8] ただし、住民税課税対象者のみの給与収入額であり、非課税者の給与収入額は把握され

なお、国の所得税では、年収 500 万円以上の給与所得者についてのみ、源泉徴収票の税務署への提出が義務付けられるにとどまることから、国税庁が公表する税務情報から全給与所得者の給与収入を把握することはできない。

（２）厚生年金データの利用が適切

厚生年金、健康保険、住民税の各データからは、ほぼすべての雇用労働者（全産業・全規模）の賃金を得ることができる。しかし、詳細な属性別の賃金データ、すなわち、企業規模別や産業別といった賃金データが提供されているのは、厚生年金データのみである。

こうしたデータ間での取り扱いの違いは、以下の事情によるものと考えられる。住民税データは、給与を支払った企業からの報告書をもとに集計される。地方自治体の関心事は各個人の住民税であることから、給与収入階層別の人数や給与収入額の集計値は作成されるが、勤め先の企業規模別や産業別の集計値の作成ニーズはない。

また、健康保険では、全国健康保険協会が実施主体である協会けんぽ（主に中小企業を対象）のほか、企業が実施主体である健康保険組合（主に大企業を対象）に分立している。このため、厚生労働省は加入者データを悉皆的には保有していないことから、企業規模別や産業別といった属性別の賃金集計値を作成することが困難である。

一方、厚生年金は、すべての雇用者をカバーする統一的な年金制度であり、その加入者データは日本年金機構が悉皆的に保有していることから、企業規模別や産業別など属性別の賃金集計値を作成することが可能であり、実際、厚生労働省から詳細な属性別データが公表されている。以下では、厚生年金データを用いて、企業規模別や産業別など属性別の賃金動向の分析を行う。

４．厚生年金データ：長所と短所

（１）厚生年金データの構成

厚生年金は、雇用者を対象とする公的年金であり、すべての法人企業ならびに５名以上を雇用する個人事業主が雇用する労働者に加入義務が課されている。従来、国家公務員、地方公務員、私立学校教職員については、共済年金が

ていない。

別途設立されていたが、2015 年に実施された「被用者年金制度の一元化」により、厚生年金に統合されている。現在では、厚生年金はすべての雇用者をカバーする年金制度となっている。

厚生年金に関する業務統計には、厚生労働省が作成する月次データを掲載する「厚生年金保険・国民年金事業月報」と年度集計値を掲載する「厚生年金保険・国民年金事業年報」がある。この両統計では、全労働者ベースのほか、週労働時間 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者（全労働者のデータから差し引くことで 30 時間以上のフルタイム労働者のデータを把握可能）の賃金データを提供する。内訳データとして、男女別、賃金階級別、都道府県別のデータも提供している。

さらに、厚生年金では、企業規模別や産業別などの属性別の賃金データを、「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」として年に１回提供している（表３）。この統計は、厚生年金加入者のうち、公務員など旧共済組合加入者を除いた第１号被保険者（約 4,300 万人）を対象としており、民間企業雇用者の賃金をカバーしている。全数統計であり、既存の賃金統計とは異なり、標本誤差や非標本誤差は存在しない。そのため、誤差の影響を受けることなく、企業規模別や産業別など細分化されたデータを利用することが可能である。

表３　「厚生年金保険業態別・規模別適用状況調」の概要

項　　目	内　　容
統計作成者	厚生労働省
統計の対象	厚生年金第 1 号被保険者（民間企業の雇用者・約 4,300 万人）
抽出方法	全数統計
調査項目	４～６月の平均給与額（賞与を除く）から算出される標準報酬月額（９月から翌年８月まで適用）
標準報酬月額に関する注意点	下限（8.8 万円）と上限（65 万円）が存在。上限以上は一律 65 万円とみなす。高賃金労働者の把握に制約
表章項目	全労働者／短時間労働者、男性／女性、企業規模別、産業別
公表時期	毎年９月１日時点の計数を翌年３月末に公表

（資料）厚生労働省資料から筆者作成

（２）厚生年金データの特性

「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」の賃金データの作成方法を説明する（前掲表３）。

① 標準報酬月額の決定方法

厚生年金加入者ごとに、毎年４～６月に支給される月例給与（賞与を除く）の３カ月平均をもとに「標準報酬月額」（月 8.8 万円から 65 万円までの 32 等級）を決定する[9]。この標準報酬月額に保険料率を乗じた額を、加入者は年金保険料として毎年９月から翌年８月まで毎月納付する。「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」には、毎年９月時点の標準報酬月額が記録されている。この標準報酬月額の算定は原則として年１回であるため、７月以降の賃金の変化は翌年まで標準報酬月額には反映されない。標準報酬月額には、基本給のほか、時間外手当などの所定外給与、家族手当や住居手当など諸手当、通勤定期代を含んでいる。「毎月勤労統計調査」における所定内給与と所定外給与の合計（きまって支給する給与）に対応する。

なお、賞与など特別給与については支給時ごとに別途把握され、その額は「標準賞与額」として集計されている。月例給与と同一の保険料率を乗じた額が年金保険料として賦課される。「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」には、毎年９月から翌年８月までに支給された標準賞与額の合計が記録されている。年度をまたぐデータであるため、利用しづらいのが難点である。

②　標準報酬月額の上限の影響

標準報酬月額には下限（月 8.8 万円）と上限（月 65 万円）が存在する。月例給与が 65 万円を超える場合は、標準報酬月額を一律 65 万円とみなす。このため、月例給与 65 万円を超える高賃金労働者の賃金上昇を捉えることができない。賃金上昇局面では、全労働者ベースの標準報酬月額の増加率は真の賃金上昇率よりも小さくなる。

厚生年金加入者のうち、月例給与 65 万円を超える高賃金労働者は人数ベースで約 6%、給与支給額ベースで約 13%を占める。全賃金階層で均一で賃金が上昇すると仮定すると、標準報酬月額から計算される賃金上昇率は、賃金上昇率が２%の場合は 0.2%強ポイント、３%の場合は 0.4%ポイント、真の値と比べて過小となる。利用に際しては、この下方バイアスには注意を要する。

---

[9] 標準報酬月額は月 8.8 万円から 65 万円の 32 等級に区分される。例えば、月例給与が 31～33 万円であれば 20 等級の 32 万円に、33～35 万円であれば 21 等級の 34 万円に決定される。

また、賃金上昇率は、標準報酬月額の上限引き上げの影響を受ける。上限が改定された年は標準報酬月額の平均が上方へシフトし、上昇率に不連続が生じる。直近では、上限が 62 万円から 65 万円へ引き上げられた 2020 年の賃金上昇率（前年比）は実勢と比べて高くなっている。今後についても、2027 年に 68 万円、2028 年に 71 万円、2029 年に 75 万円に段階的に上限引き上げが予定されているため、利用の際に注意が必要である。

③　対象となる労働者のカバレッジ

厚生年金は、長年、週 30 時間以上勤務するフルタイム労働者を加入対象としてきた。もっとも、2016 年 10 月以降、週労働時間 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者に対し、段階的に年金の適用拡大が進められている（2016 年 10 月：企業規模 501 人以上、2022 年 10 月：101 人以上、2024 年 10 月：51 人以上、各々適用開始)。適用拡大によって賃金水準が低い短時間（パートタイム）労働者が全加入者に占める比率が上昇しているため、全加入者ベースの標準報酬月額の上昇率には下方バイアスが生じる。

こうした状況を回避し、賃金動向の趨勢を把握するためには、全加入者ベースの計数から短時間労働者の計数を控除して算出される「フルタイム労働者の標準報酬月額」を計算して利用するのが適切である。本稿における分析もすべて「フルタイム労働者」ベースの標準報酬月額を用いている。

④　企業規模別・産業別の表章区分

賃金データは、企業規模別では従業員数で 11 区分に、産業別では 43 業種に表章されている。全数統計で標本誤差がないことから、細かい属性別の分析が可能である。特に、企業規模別の区分では、従業員数の少ない中小零細企業の区分が細かくなっていることから、中小零細企業の賃金動向のきめ細かい把握に適している。

なお、年齢階層別、勤続年数別、学歴別など労働者属性別の賃金データは作成されていない。

⑤　公表時期

「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」では、毎年４～６月の平均賃金から算出され、９月から適用される標準報酬月額が翌年３月末に公表される。動態統計としては速報性に乏しいが、毎年６月の賃金データが翌年３月に公表される「賃金構造基本統計調査」と同時期の公表であり、構造統計として

利用可能である。

（３）厚生年金データ：長所と短所

厚生年金データ「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」の長所と短所を整理する。

（厚生年金データの長所）

① 厚生年金データは厚生年金加入者の全数統計である。標本誤差は存在せず、標本の偏り等による非標本誤差もないことから、賃金のブレは小さく、毎年の賃金上昇率を正確に把握できる。

② このため、企業規模別や産業別など細かい属性別の賃金動向の把握できる。賃上げを目指す経済政策の評価には適している。

（厚生年金データの短所）

① 利用可能なデータはフルタイム労働者（労働時間週 30 時間以上）に限定される。短時間（パートタイム）労働者は、厚生年金の適用拡大の途上であり、統計としては利用が難しい。

② 標準報酬月額は所定内給与と所定外給与のみをカバーしており、賞与は含まれない。標準賞与額は年度をまたぐデータしか利用可能ではないため、賞与含む現金給与総額（年収）を把握するのは難しい。

③ 標準報酬月額の上限を超える月例給与 65 万円以上の高賃金労働者の賃金動向を把握できない。このため、標準報酬月額の上昇率は真の賃金上昇率を下回る下方バイアスがある。また、標準報酬月額の上限引き上げなど等級改定の影響を受ける。上限の改定年には賃金の不連続が生じる。

③ 年齢階層別や学歴別の賃金は表章されていない。労働時間データが存在しないため、時間当たり賃金が計算できない点も制約となる。

５．厚生年金データから分かること

ここでは、「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」など既存の賃金統計では捉えることができないが、厚生年金データ「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」を利用することで明らかになる最近の賃金の動きを取り上げる。

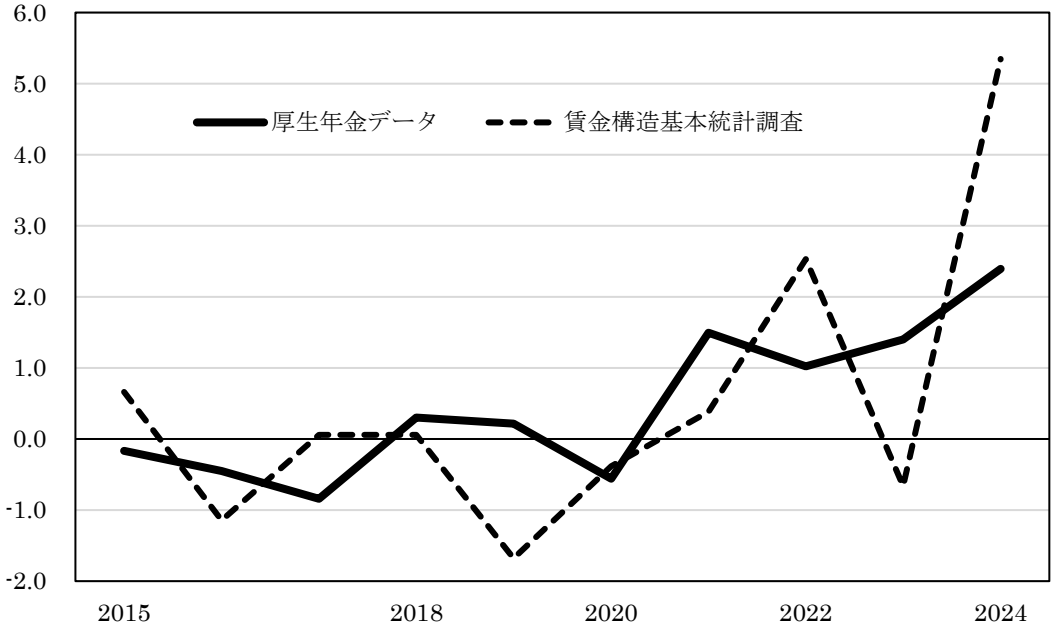
（１）企業規模別の賃金の動き

①　厚生年金データと「賃金構造基本統計調査」との比較

企業規模別のうち、従業員 1,000 人以上の大企業の賃金上昇率について、厚生年金データと「賃金構造基本統計調査」を比較してみよう（図２）。厚生年金データによる標準報酬月額の推移をみると、春闘における賃金引き上げ率の拡大を受けて、標準報酬月額の上昇率が 2023 年、2024 年と着実に高まっており、不規則な賃金のブレはみられない。一方、「賃金構造基本統計調査」の所定内給与では、標本誤差が大きいことから、毎年のブレが大きく、賃金上昇率の拡大傾向を的確に捉えるのは難しい。

厚生年金データは、企業規模別の賃金動向の毎年の変化を的確に捉えるのに有益なデータであることが確認できる。ただし、標準報酬月額の上限を超える月例給与 65 万円以上の高賃金労働者の賃金動向を把握できないことから、標準報酬月額の上昇率には一定の下方バイアスがある点には注意を要する。

図２　厚生年金データと「賃金構造基本統計調査」の比較：大企業（1,000 人以上）の賃金上昇率（%）



（注）厚生年金データ：各年４～６月平均。賃金構造基本統計調査：各年６月。
（資料）厚生労働省「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」「賃金構造基本統計調査」

③　厚生年金データによる企業規模別賃金上昇率の変化

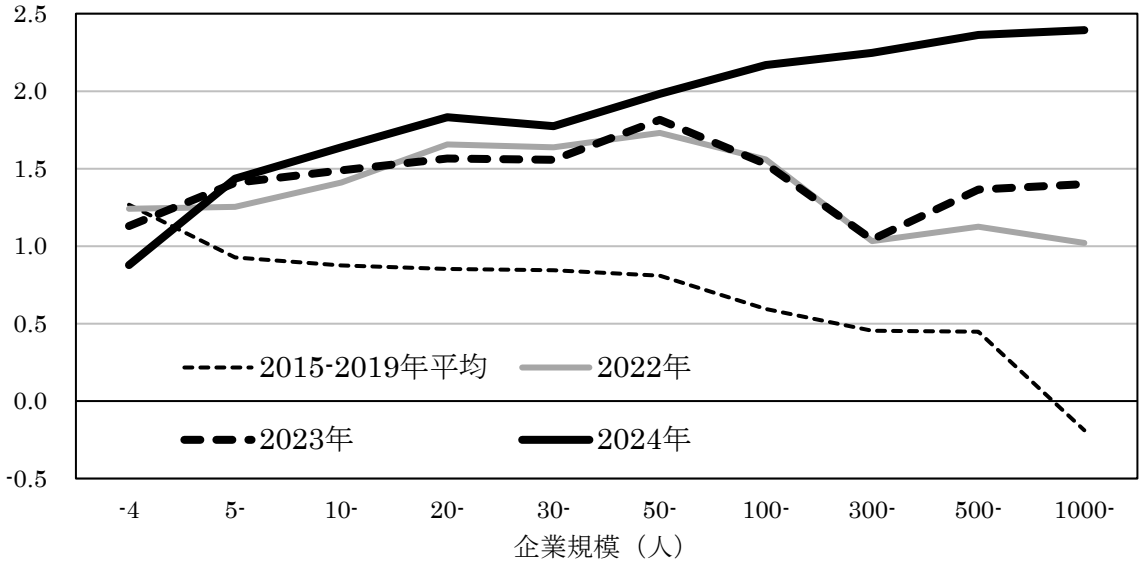
次に厚生年金データを用いて、2015 年から 2024 年にかけての企業規模別の賃金上昇率の変化をみる（図３）。コロナ前の景気拡大局面の 2015～2019 年に

ついてみると、従業員５人未満の企業では年平均 1.3%の上昇であったが、企業規模が大きくなるほど賃金上昇率は小さくなっていき、従業員 1,000 人以上の大企業では賃金が下落していたことが分かる。コロナ前の景気拡大局面では、零細企業では収益環境が厳しいにもかかわらず、労働需給ひっ迫を受けて人手確保を企図した賃金引き上げを進めていた一方で、大企業では、人手不足感に乏しいことから賃金引き上げに消極的であり、賃金水準が低い高齢者の雇用期間の延長や女性労働者比率の上昇の影響を受けて全労働者ベースの平均賃金は低下傾向となっていたことを示している。

春闘での賃金引き上げの動きが目立ってきた 2022 年や 2023 年でも同様の動きが続いている。大企業では春闘を受けて賃金は上昇に転じるとともに、従業員数 50～99 人の中小企業で賃金上昇率が 1.8%と最も高くなっている。人手不足の深刻化を受けて、中小企業において大企業よりも賃上げに積極的なスタンスを採用していたことが分かる。

もっとも、2024 年にはこうした構図に大きな変化が生じている。すなわち、賃金上昇率は企業規模が大きいほど高くなる傾向に変化している。従業員数 1,000 人以上の大企業では、賃金上昇率は 2.4%まで高まっており、2023 年からの拡大幅は約１％ポイントに達している。大企業が主導する賃金引き上げに様変わりしている。

図３　厚生年金データから算出した企業規模別の賃金前年比（%）：各年４～６月平均



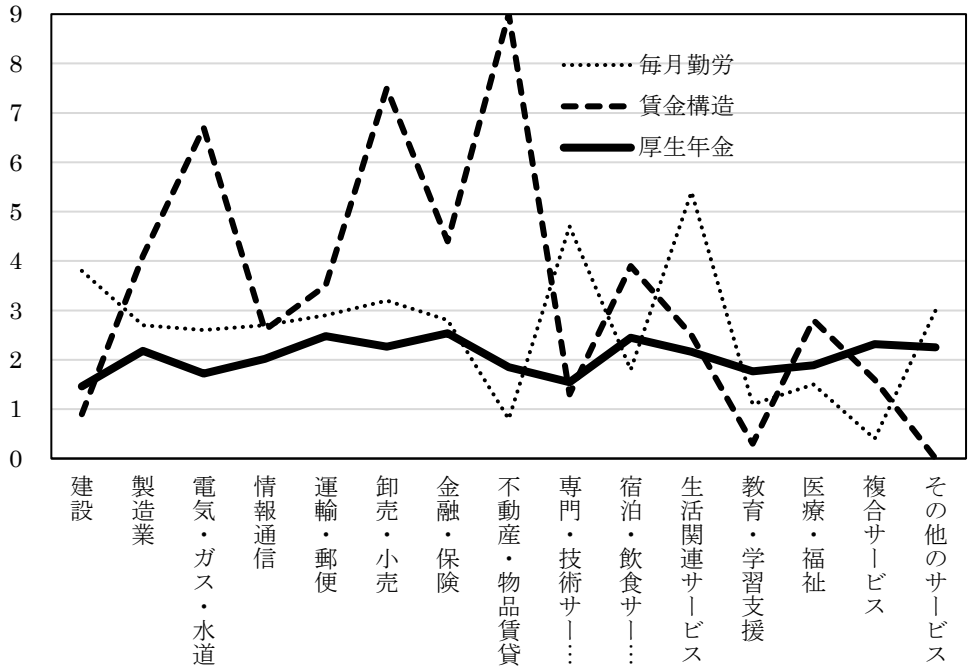
（資料）厚生労働省「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」

一方、従業員数 20～99 人の中小企業では、賃金上昇率の 2023 年からの拡大幅は小幅にとどまっている。さらに、従業員５人未満の零細企業では、賃金上昇率が 2023 年から 2024 年にかけて逆に低下し、2024 年には 0.9%となっている。零細企業では、深刻な人手不足に直面しつつも製品やサービスの販売価格への転嫁が十分に進まないなど収益環境が厳しいことから、大企業主導の賃上げ加速の環境変化に追従することが困難となっている様子をみてとれる。

④　企業規模別賃金上昇率の捕捉における厚生年金データの有益性

以上のように、厚生年金データを用いることで、企業規模別の賃金上昇率の動きを的確に把握することができる。厚生年金データは全数データであることから、中小零細企業について、従業員規模別にきめ細かく区分して賃金上昇率の動きを把握することも可能である。この点は「賃金構造基本統計調査」など既存の賃金統計にはない大きなメリットである。中小零細企業における賃金引き上げが大きな政策課題である現在の状況においては、厚生年金データは政策効果を正確に計測できる効果的な統計データと評価できる。

図４　厚生年金データ・毎月勤労統計調査・賃金構造基本統計調査：賃金上昇率の比較（%）：2024 年



（注）厚生年金データ：４～６月平均。毎月勤労統計調査・賃金構造基本統計調査：６月。

（資料）厚生労働省「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」

（２）産業別の賃金の動き

① 厚生年金データと「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」の比較

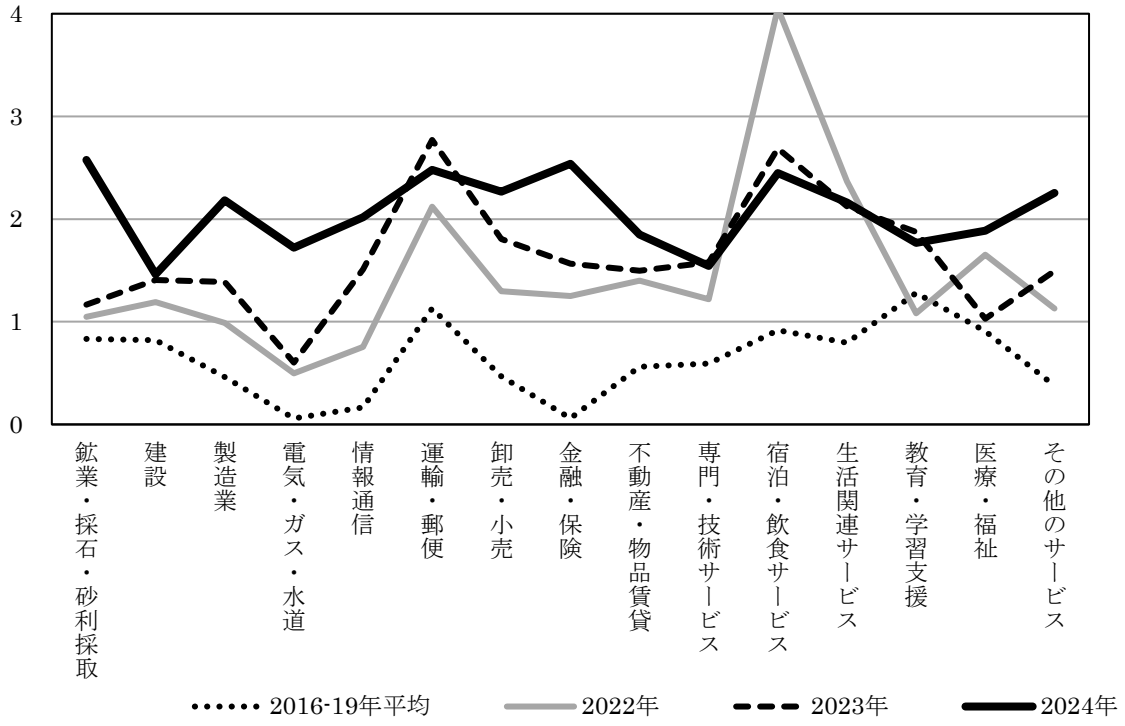
次に、産業別（産業大分類）の賃金上昇率（前年比）について、厚生年金データと「毎月勤労統計調査」「賃金構造基本統計調査」を比較する（図４）。

「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」では、大きな標本誤差を反映して、賃金上昇率が産業ごとに大きくばらついている。これに対し、厚生年金データにおける賃金上昇率の産業ごとのばらつきは小さく、多くの産業で賃金上昇率が＋２％近傍となっていることが分かる。全数統計で標本誤差が存在しない厚生年金データによる賃金上昇率はブレが小さく、信頼性が高い。厚生年金データを用いることで、近年の賃金引き上げ局面において、どの産業で賃金が上昇しており、どの産業で賃金が上昇していないかを明確に把握することが可能となる。

④ 厚生年金データによる産業別賃金上昇率の変化

厚生年金データを用いて、2022 年から 2024 年にかけて、産業別の賃金上昇率が拡大していく姿を確認する（図５）。2022 年から 2023 年では、景気回復に

図５ 厚生年金データから算出した産業別賃金の前年比（%）: 各年４～６月平均



（資料）厚生労働省「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」

伴って人手不足が深刻となった運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業で賃金上昇率が高まる一方で、製造業では賃金引き上げが遅れ気味となっていた[10]。この結果、産業間の賃金上昇率のばらつきが大きくなっていた。

その後、春闘の賃上げ率が大きく高まった 2024 年では、これまで賃金上昇率が低めにとどまっていた製造業、情報通信業、金融・保険業、サービス業といった幅広い産業で賃金上昇率が加速している。一方、先行して賃金上昇率が高まっていた運輸・郵便業や宿泊・飲食サービス業では賃金上昇率が減速に転じている。この結果、多くの産業で２％強の賃金上昇率となっており、2022 年や 2023 年と比べると産業間の賃金上昇率のばらつきが小さくなっている。

なお、診療報酬や介護報酬などの価格が公的にコントロールされ、賃金引き上げが遅れる傾向にある医療・福祉では、人手不足が深刻化しているにもかかわらず、期間中賃金上昇率が低いままにとどまっている。また、建設業についても、人手不足が深刻化しており、建設コスト上昇の価格転嫁が進んでいるとみられる割には賃金上昇率が高まっていない。産業別の賃金引き上げ状況には、細かくみると様々な違いが存在する。

③　産業別賃金上昇率の捕捉における厚生年金データの有益性

「毎月勤労統計調査」や「賃金構造基本統計調査」などの既存の賃金統計における産業別賃金には大きな統計誤差が含まれていることから、既存の賃金統計では、産業別の賃金上昇率の変化やその違いを把握することは困難であった。しかし、全数データである厚生年金データを用いることで、各産業の賃金上昇率の高まり度合いや産業間の賃金上昇率の格差について、的確に把握することが可能となっている。

分析結果からは、各産業の販売価格の価格転嫁状況が賃金上昇率に影響を及ぼしていること、特に政府が価格をコントロールしている分野で賃金上昇率の拡大が遅れていることが示唆されている。全産業での賃上げ加速が大きな政策課題となっている現在の状況において、厚生年金データは、賃上げ政策の効果を計測できる効果的な統計データと評価できる。

---

[10] 宿泊・飲食サービス業の賃金の 2022 年の前年比が目立って高くなっている。これには、コロナ禍からの経済正常化に伴い同業において時間外勤務が増加し、標準報酬月額に含まれる所定外給与が大きく押し上げられたことが寄与している。

６．おわりに

本稿では、既存の賃金統計を補完するデータとして、行政記録情報の活用を検討した。行政記録情報は、対象者全員のデータを集計する全数統計であり標本誤差が存在しないほか、標本の偏りによる非標本誤差が存在しないなど優れた特性を持つ。このうち、企業規模別や産業別に関する詳細なデータが提供されている厚生年金データ「厚生年金保険　業態別・規模別適用状況調」を用いて、近年の賃金引き上げの動向をどの程度詳細に把握できるか検証を行った。

検証結果によると、厚生年金データを用いることで企業規模別ならびに産業別の賃金上昇率の変動や賃金上昇率のばらつきを的確に把握することが可能である。例えば、企業規模別の賃金動向をみると、コロナ禍以前の 2015～2019 年では、中小零細企業での賃金上昇率が高い一方で、大企業の賃金上昇率は低くなっている。この点は、コロナ禍後の 2022～2023 年においても大きな変化がなかった。しかし、賃上げの動きが一段の強まりをみせた 2024 年になると、大企業の賃金上昇率が高くなる一方で、中小零細企業の賃金上昇率は低いままであり、大企業主導の賃上げの動きに追従できていない。このように厚生年金データを用いることで、賃金引き上げの動きをきめ細かく把握することが可能となる。賃金引き上げの加速が重要な政策課題となっている現在の状況のもと、厚生年金データは政策効果を計測できる有効な統計データと評価できる。ただし、標準報酬月額の上限を超える月例給与 65 万円以上の高賃金労働者の賃金動向を把握できないことから、標準報酬月額の上昇率には一定の下方バイアスがある点には注意を要する。

最後に、厚生年金データの一層の活用を図るために取り組むべき今後の課題について述べる。厚生年金データでは、企業規模別と産業別について詳細な属性別の賃金データが利用可能であるが、「賃金構造基本統計調査」で利用可能な労働者属性別の賃金、年齢別、勤続年数別、学歴別の賃金については集計値が公表されていない。

厚生年金では年金保険料の納付や将来の年金支給に必要な属性情報を収集している。このため、上記のうち、将来の年金支給に不可欠である年齢別や勤続年数別に関する情報は、過去を含めてデータベースに格納されている。これらの属性ごとに追加的に賃金の集計を行えば、年齢階層別の賃上げ動向が正確に把握することが可能となる。氷河期世代の賃金低迷など直面する政策課題に対しても有効な統計データとなりうる。年齢別など新たな属性別の賃金の集計と公表

について、前向きに検討することが望まれる。

また、厚生年金は、将来の年金支給額を算定するために同一個人に関して就職時点から直近時点までの長期に亘る賃金額の履歴を記録している。このデータは同一の個人を追跡したパネル賃金データである。日本には、同一の個人に着目した賃金上昇率を捕捉する統計は存在していないが、厚生年金データを活用することで同一個人に着目した賃金上昇率等の統計作成が可能となる。前述の氷河期世代の賃金低迷など幅広い経済分析に活用が可能となるなど、その社会的な意義は計り知れない。パネル賃金データの構築とそれを活かした統計作成・公表についても、前向きな取り組みが望まれる。

（参考文献）

内閣府（2025）『令和７年度経済財政白書』、内閣府ホームページ

西村清彦・肥後雅博（2021）「毎月勤労統計の不適切調査・計数処理を巡るその後の展開―制裁に向けた取り組みと今後の課題―」、東京大学政策評価研究教育センター・ディスカッションペーパーCREPEDP-101

西村清彦・肥後雅博（2023）「ポストコロナ時代の公的統計（１）―経済統計の新たな課題―」、東京大学政策評価研究教育センター・ディスカッションペーパーCREPEDP-135

西村清彦・肥後雅博（2024）「年金データで見る賃金動向　大企業の上昇率、中小に劣後」、『経済教室』、日本経済新聞 2024 年 5 月 22 日朝刊

肥後雅博（2025）「賃金統計の精度向上に向けて―毎月勤労統計調査の再生への取り組みと今後の課題―」、『フィナンシャル・レビュー』第 159 号、財務省財務総合政策研究所