

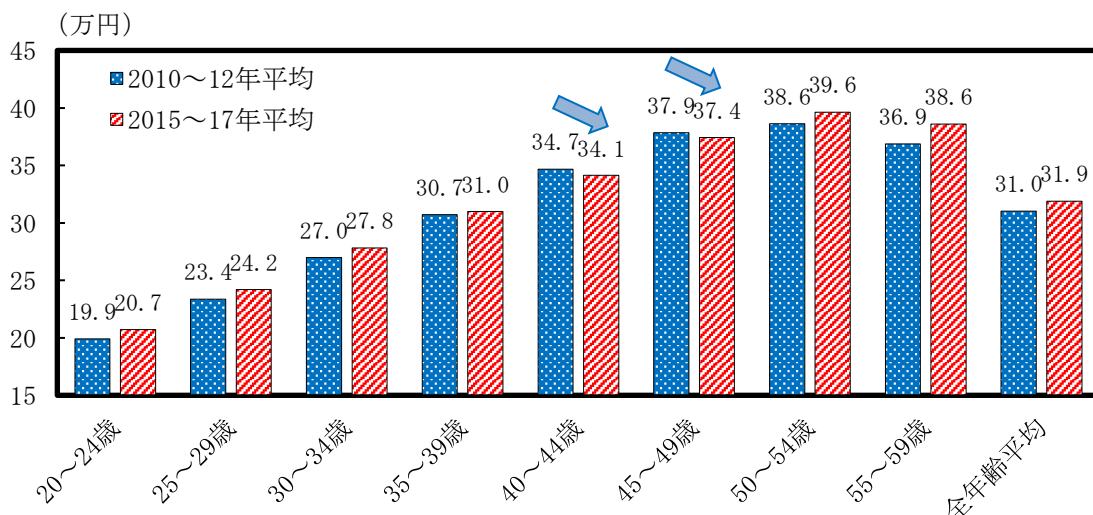
40代の平均賃金の動向について

<ポイント>

1. 賃金構造基本統計調査で雇用期間に定めのない労働者の年齢階級別所定内給与（※1）について、2010～12年平均と2015～17年平均を比較すると、全年齢平均では31.0万円→31.9万円と増加しているものの、40～44歳及び45～49歳の年齢層では5年前の水準に比べて減少している（図1）。
2. 40代の所定内給与について企業規模別にみると、常用労働者数10～99人の企業では増加している一方、100～999人及び1000人以上の企業で5年前の水準に比べて減少しており、大企業ほど減少幅が大きい（図2）。
3. 常用労働者数100人以上の企業における部長級、課長級の役職比率を見ると、5年前と比較して全体的に昇進が遅くなっていることが分かる（図3）。一方、常用労働者数100人以上の企業における部長級、課長級の人数は、比率が低下している中でもむしろ増加しており、役職比率の低下は世代の労働者数の増加に起因している（図4）。
4. 実際に、常用労働者数100人以上の企業における雇用期間に定めのない労働者数は、5年前と比較して40代～50代前半の世代において大きく増加している（図5）。2015～17年において、40代後半から50代前半は企業が積極的に採用を行っていたバブル期入社世代、40代前半から半ばにかけては世代人口の多い団塊ジュニア世代にあたることから、労働者のボリュームゾーンとなっていることが分かる（表1）。
5. また、役職者数の増加は45歳以上の課長級が中心であることから、上級ポストが空かないことによるポスト待ちのような状況が多く発生している可能性がある（図4）。
6. 同一の年齢階級でも役職による給与の差は大きく（図6）、一部の年齢層に労働者が偏在することにより生じる役職比率の低下が、40代の平均賃金を下押しする一因になっていると推察される。

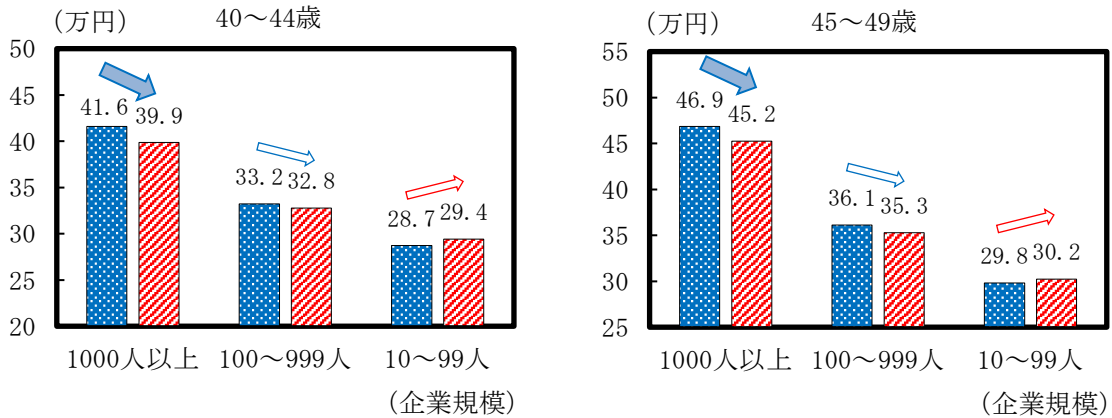
（※1）各年の6月に支給された所定内給与月額。賃金構造基本統計調査の一般労働者の系列を用いており、短時間労働者は除かれている。

図1 年齢階級別の所定内給与（雇用期間に定めのない労働者）



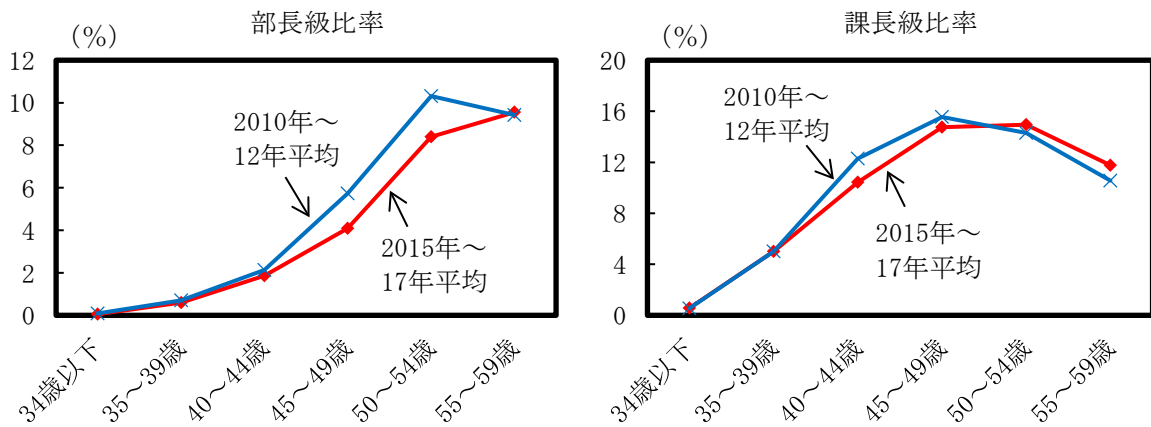
（備考） 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 2010～12年と2015～17年、各年の雇用期間に定めのない労働者の所定内給与について単純平均したもの。

図2 40代の企業規模別の所定内給与（雇用期間に定めのない労働者）



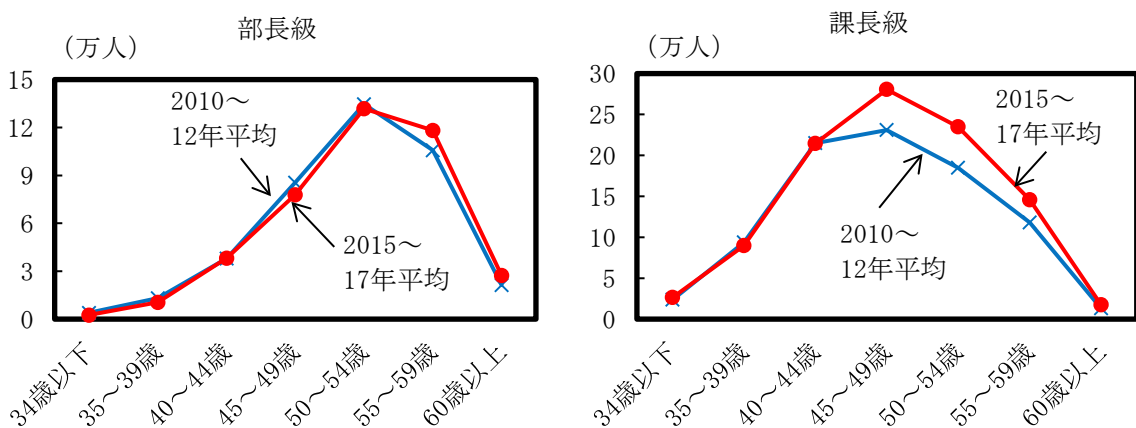
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 2010～12年と2015年～17年、各年の雇用期間に定めのない労働者の所定内給与について単純平均したもの。

図3 年齢階級別の部長級・課長級の割合（常用労働者数100人以上）



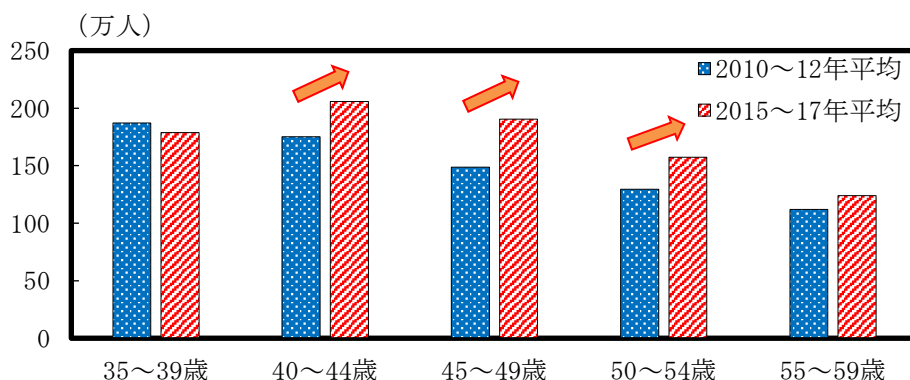
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 各年齢階級において、部長級、課長級の人数を雇用期間に定めのない労働者数で除したもの。

図4 年齢階級別の部長級・課長級の人数（常用労働者数100人以上）



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

図5 常用労働者数100人以上の企業における年齢階級別の労働者数



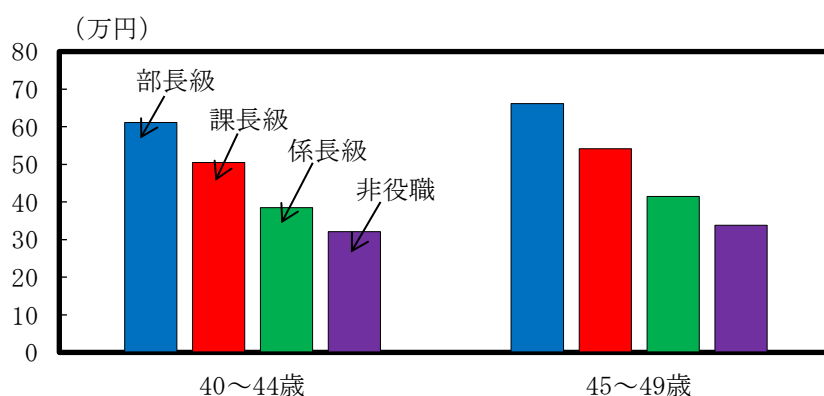
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 雇用期間に定めのない労働者数の単純平均。

表1 2010～12年、2015～17年におけるバブル期入社、団塊ジュニア世代の年齢層

	バブル期入社世代	団塊ジュニア世代		バブル期入社世代	団塊ジュニア世代
2010年	40～44歳	36～39歳	2015年	45～49歳	41～44歳
2011年	41～45歳	37～40歳	2016年	46～50歳	42～45歳
2012年	42～46歳	38～41歳	2017年	47～51歳	43～46歳

(備考) バブル期入社世代は1988～92年に22歳で大学を卒業し就職した人々、団塊ジュニア世代は1971～74年生まれの人々と定義している。

図6 役職別の所定内給与(常用労働者数100人以上)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 2015～17年における各役職の所定内給与の単純平均。雇用期間に定めのない労働者。

担当：内閣府 政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付
村上 太志（直通 03-6257-1569）
本レポートの内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。