

年齢別・世代別給与の推移

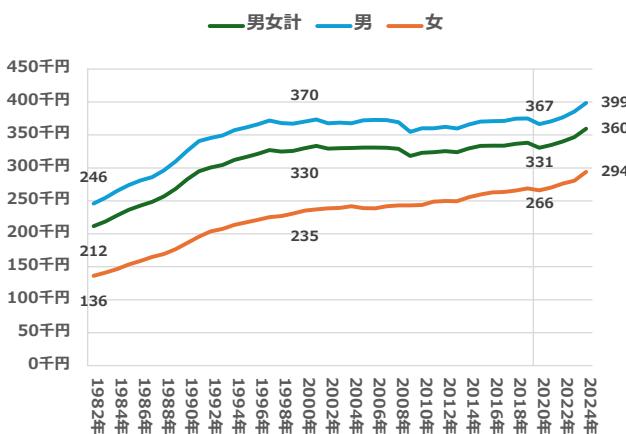
大和不動産鑑定株式会社
主席研究員 竹内 一雅

- 不動産投資・運用において、建設コストや管理コストの上昇など、賃金・給与の上昇が大きな課題となっている。最近は人手不足に伴う人材獲得のため初任給の上昇が顕著になっているという。一方、従業員にとっては、賃金・給与の上昇は、消費や貯蓄の増減に直接つながる重要な問題だ。
- そこで、労働者の給与動向の把握のため、賃金構造基本統計調査（年次統計）による年齢別および世代別給与（きまつて支給する現金給与額）の長期的推移を図にまとめた¹。なお、全産業のデータに加え、参考までに、建設業についても年齢別・世代別給与の推移を掲載した。

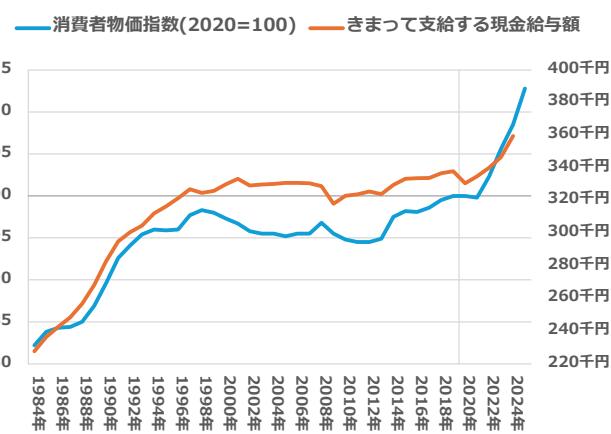
1. 男女別給与推移と物価上昇

- 賃金構造基本統計調査によると、2024年（6月調査）の全国一般労働者の平均給与（きまつて支給する現金給与額、以下同じ）は、前年比で3.7%高い35万9,600円だった（図表1）。1990年代末から2010年代にかけて、給与がほとんど上昇しなかったのと比べ、大幅な上昇といえる。
- 消費者物価指数は2022年から上昇に転じ、給与も物価に応じた上昇をしていく（図表2）。なお、毎月勤労統計調査によると、現金給与総額の2025年第2～第3四半期の前年同期比上昇率は共に2.4%。

図表1：一般労働者の男女別の「きまつて支給する現金給与額」（以下給与とする）の推移



図表2：一般労働者の給与と消費者物価指数（2020年=100）の推移



（図表1:出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（以下図表の出所も同じ）

（図表1:注1）対象は全国、産業計、企業規模計、年齢階級計の一般労働者（以下同じ）。一般労働者とは常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者のことで、短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般的な労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般的な労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般的な労働者よりも少ない労働者のこと。用語については、賃金構造基本統計調査の用語の説明を参照のこと。

（図表1:注2）本稿では、「きまつて支給する現金給与額」を給与とした（以下同じ）。「きまつて支給する現金給与額」とは、「労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6ヶ月分（賃金構造基本統計調査では6ヶ月が調査対象時期）として支給された現金給与額をいう。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。現金給与額には、基本給、職務手当、精勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる」。なお、賃金構造基本統計調査では、所定内給与額を「賃金」としており、「所定内給与額」とは、現金給与額（きまつて支給する現金給与額）のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額。本稿では、上記のように、超過労働給与額を含む「きまつて支給する現金給与額」を図表作成対象にした。なお、2024年の「きまつて支給する現金給与額」平均値は上記のように36万円、「所定内給与額」平均値は33万円だった。

（図表1:注3）賃金構造基本統計調査では令和2年（2020年）に推計方法の見直しが実施された。本稿では過去の数値について、公表数値をそのまま掲載している。このため、2019年までと2020年以降では統計の接続に課題があると思われる。なお、厚生労働省は、過去の公表値を訂正するものではないとしている。図表1と図表2および図表13では、推計方法見直し時期がわかるように、2019年と20年の間に線を引いた。なお、図表1と図表13では、1982年、2000年、2020年、2024年の値を記載した。

（図表2:出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」

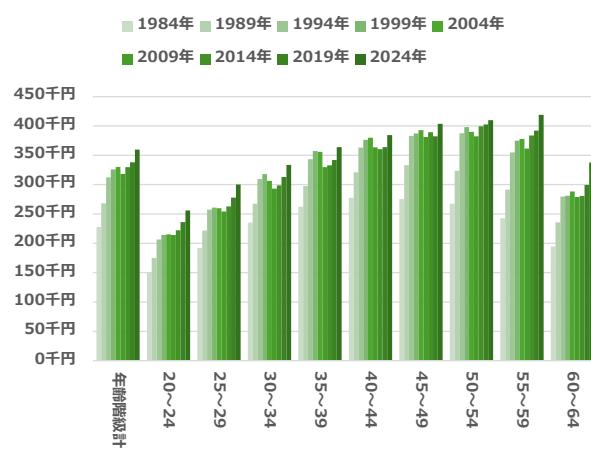
（図表2:注）消費者物価指数の直近値は2025年10月。

¹ 新入社員の初任給の上昇に着目される一方で、就職氷河期世代（1974～83年生まれ：2025年に42～51歳）が現在も雇用や賃金等で苦境にあるとする書籍が2024～25年に多く発行され話題となった。本稿では一部、就職氷河期世代についてもわずかであるが言及する。

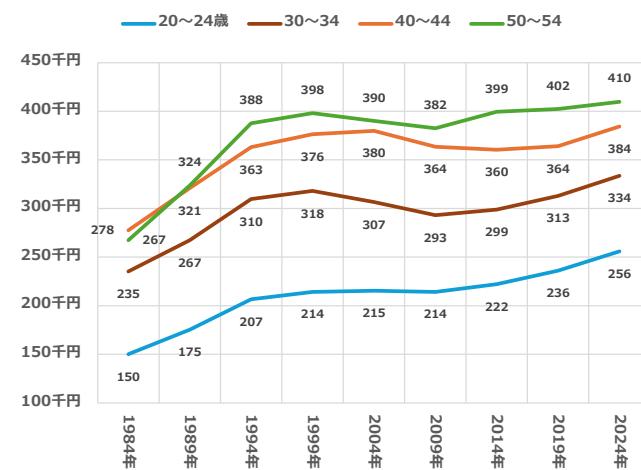
2. 年齢別・世代別給与

- 1984年以降の5年毎に、年齢別（20～64歳の5歳階級別年齢層）給与の推移をみると、どの年齢層でも直近で給与水準が大きく上昇している（ただし2020年に推計方法の見直しがあったことに注意。図表1注3参照。以下同じ）。
- 図表3に示した年齢別の給与から、参考までに2019年～24年の上昇率をみると、60代前半で最も高く、次いで20代前半、20代後半、50代後半、30代前半、30代後半だった。
- 年齢別の給与の変化は、2009年以降、20代前半と30代前半での上昇が顕著だ（図表4）。
- 出生世代別の給与の変化から（図表5）、各世代の給与が年齢とともに、どのように推移したのかを示した。これによると、1950～54年と1960～64年生れでは、50～54歳時点まで給与は上昇し、その後に低下している。なお、図表5には記載がないが、1965～69年生れでは、2024年の55～59歳時点まで給与は上昇して最高値となっている²。
- 年齢層別に、各世代での給与がどのように推移してきたのかを示したのが図表6である。例えば、30～34歳の平均給与は、1965～69年生まれの給与水準をピークに、1975～79年生まれ（就職氷河期世代）まで低下し、その後に上昇。2024年になってようやく、1990～94年生まれが、1965～69年生まれの30～34歳平均給与水準を上回った。

図表3：年齢層別の給与推移（5年毎）



図表4：年齢層別（抽出）の給与推移

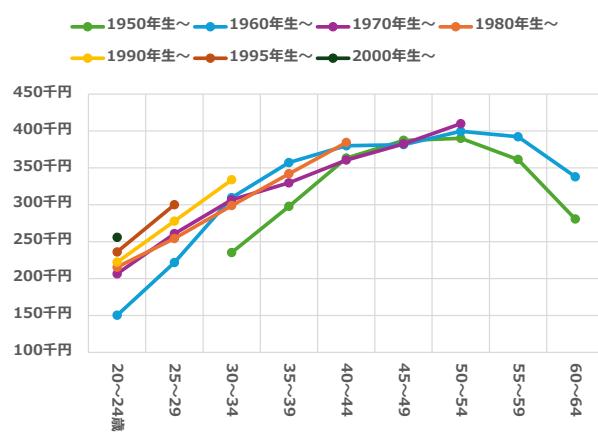


（注）1984年から5年毎の調査結果を抽出（以下同じ）。

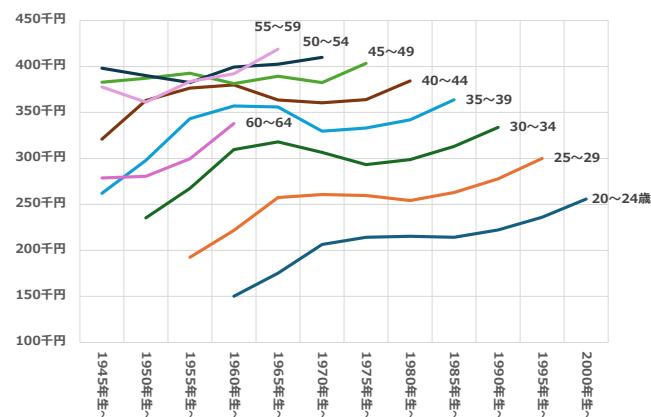
（注）図表4～5の図表では、煩雑を避けた簡略化のため、年齢層および出生世代を、前者では4年齢層のみを、後者では7世代のみの数値を記載した。

（注）平均給与額は、男女別、年齢別、学歴別、正規・不正規別等の構成比の経年変化が影響することにも注意

図表5：世代別（抽出）の年齢層別給与



図表6：年齢層別の世代別給与



（図表5：注）世代は5年毎とした。図での「1950年生～」は1950～1954年生まれを示す（以下同じ）。

（図表6：注）図表6における20～24歳の平均給与額のグラフは、図表4における20～24歳のグラフと一致する。

² この結果に基づくと、賃料カーブに変化が生じているともいえそうだが、詳しくは、物価上昇率を考慮した実質給与での分析が必要と思われる。なお、2020～2024年値の水準・変化については、前述のとおり、2020年の推計方法見直しによる影響があることに注意。

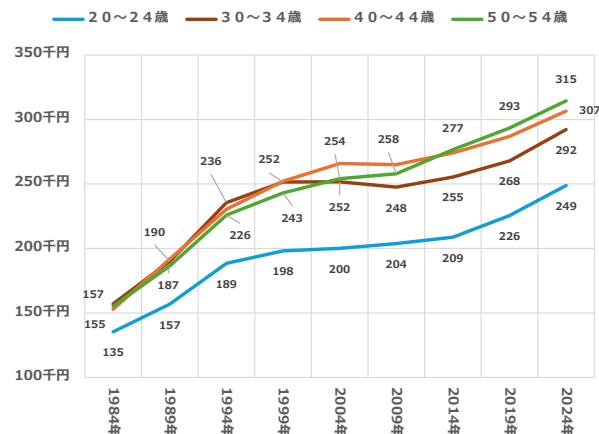
3. 男女別の年齢別・世代別給与

- ・図表7～12では、男女別に、年齢別の給与、世代別の年齢別給与、年齢別の世代別給与を記載した³。
- ・図表1にあるように、2024年時点でも、男女の給与格差はかなり大きいが（女性の平均給与は男性の74%）、2000～2004年生の20～24歳給与は、男性が26万24百円、女性が24万89百円と、差異（女性/男性比）は95%へと近づいている。なお、比率は20代後半で89%、30代前半は81%と、年齢に従って低下し、50代後半で65%だった。ただし60代前半では男性給与の低下により74%に比率が上昇。

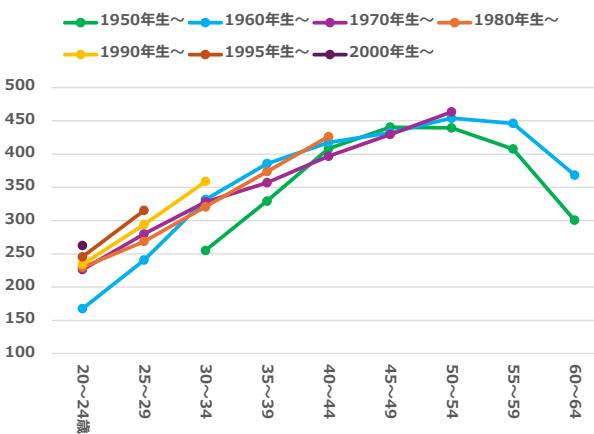
図表7：男性労働者の年齢層別（抽出）の給与推移



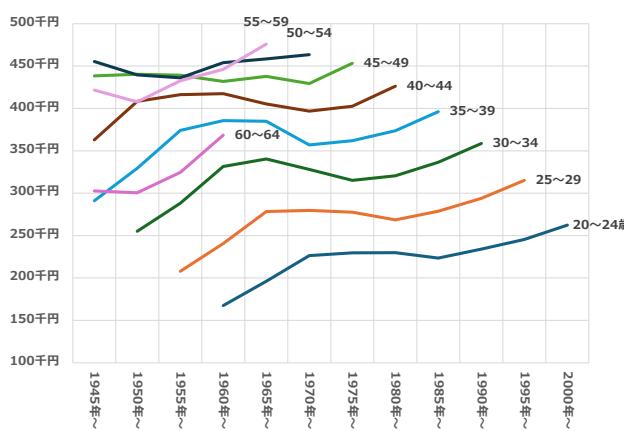
図表8：女性労働者の年齢層別（抽出）の給与推移



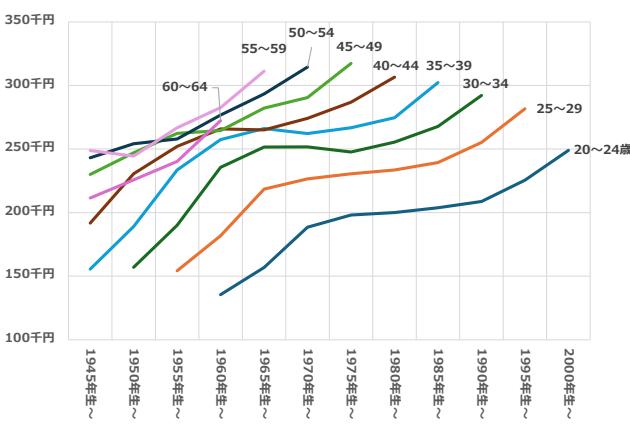
図表9：男性労働者の世代別（抽出）の年齢層別給与



図表11：男性労働者の年齢層別の世代別給与



図表12：女性労働者の年齢層別の世代別給与

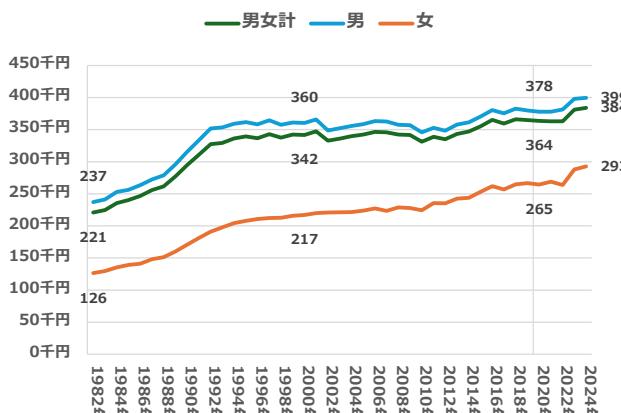


³ これらの図表は、給与動向の現状把握とともに、短期的な見通しにも参考になるのではないだろうか。

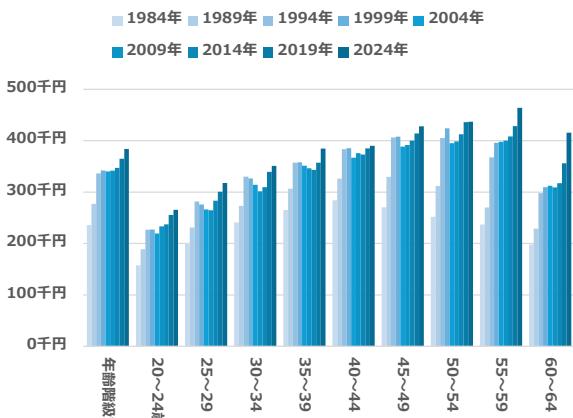
4. 建設業の男女別・年齢別・世代別給与

- ・建設業について、産業全体と同様に図表を作成した。
- ・最近の推移で特徴的なのが、女性の年齢別給与で、2024年時点の25～29歳の給与が、30～34歳の給与を上回り（5歳上の年齢層の給与を上回った）、35～39歳とほぼ同水準になったことだ。
- ・2024年4月より建設業の残業規制が強化された。給与の上昇率は規制強化前の2023年に前年比+5%（男性+4%、女性+9%、全産業+2%）と大きく上昇した一方、2024年は+1%と全産業の+4%を下回った。本稿での「給与」には超過労働給与を含むが、超過労働給与を含まない「賃金」（図表1注2参照）の前年比上昇率は、2023年、2024年に建設業ではそれぞれ+4%、+1%、全産業では+1%、+2%だった。

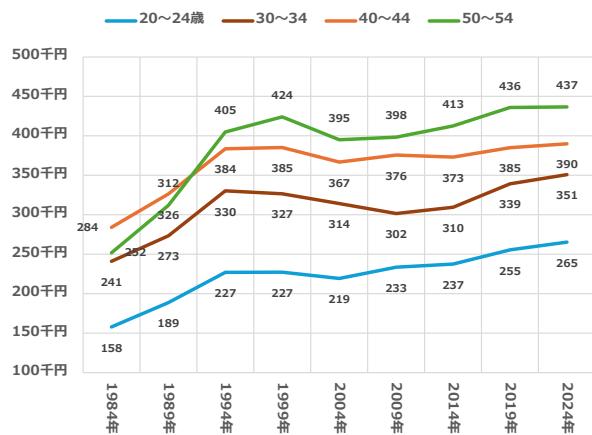
図表13：建設業の男女別給与の推移



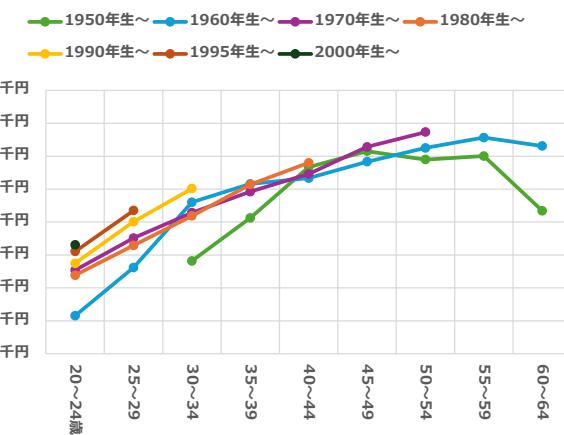
図表14：建設業の年齢層別の給与推移(5年毎)



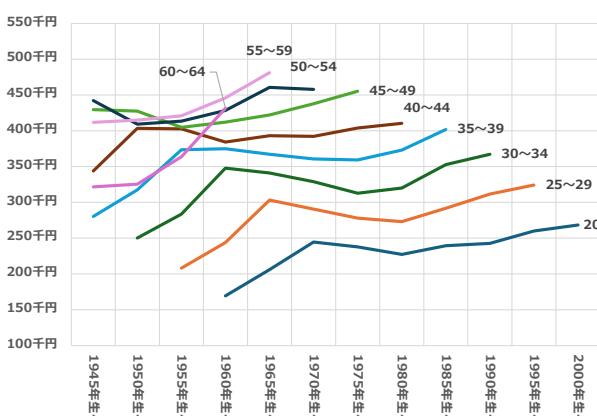
図表15：建設業の年齢層別(抽出)の給与推移



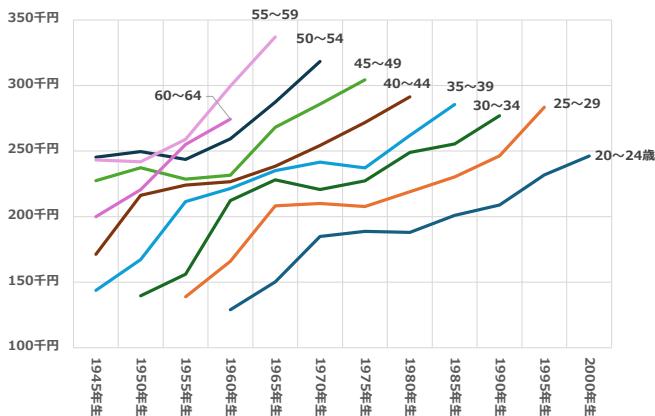
図表16：建設業の世代別(抽出)の年齢層別給与



図表17：建設業男性労働者の年齢層別の世代別給与



図表18：建設業女性労働者の年齢層別の世代別給与



＜お問い合わせ＞
リサーチ＆マーケティング部
support-RM@daiwakantei.co.jp

- ・ 本資料は情報提供のみを目的としており、特定の商品やサービスの購入、投資、その他の取引を推奨するものではありません。
- ・ 本資料は信頼できると判断した情報源に基づき作成しておりますが、その正確性、完全性、最新性を保証するものではありません。
- ・ 本資料に関する権利は当社に帰属し、無断での複製、転載等は禁じております。
- ・ 本資料に記載されている内容や見解は筆者個人の意見・見解であり、必ずしも当社の公式な見解や方針を代表するものではありません。