

## 第2部 各論

## 2 賃金

## (1) 賃金動向の特徴

## 1) 賃金上昇の持続

## (イ) 前年につづく顕著な改善

39年の賃金は景気調整の影響もさほどみられず、調査産業計の現金給与総額では対前年比10.5%増と前年の10.7%とほぼ同率、36年以降4年つづけて1割を超える上昇を示した。

賃金のこのような高率の上昇は、主として定期給与の増勢が強かつたことによってもたらされたもので、その増加率は前年の9.5%から39年には11.5%へと高まつた。定期給与の年平均で12%近い増加は28年以來のものである。一方、特別給与は景気調整の影響を受け年末を中心に伸びなやんだ。

第2-1表 景気調整下に允ける定期給与の対前期増減率

第2-1表 景気調整下における定期給与の対前期増減率

(季節変動調整済)

(単位 %)

年 月	調査産業計	製造業	年 月	調査産業計	製造業
前前回調整期					
—32年 4～6月	1.4	0.2	38年 1～3月	2.5	2.4
7～9	0.2	0.2	4～6	2.9	3.1
10～12	0.4	△ 0.9	7～9	2.7	3.2
33年 1～3	1.5	2.0	10～12	2.4	2.6
— 4～6	0.3	△ 0.2	今回調整期		
前回調整期			—39年 1～3	3.1	3.1
—36年 7～9	3.6	2.4	4～6	2.4	2.3
10～12	3.3	3.8	7～9	3.2	3.4
37年 1～3	1.7	1.7	10～12	2.6	2.4
4～6	2.4	1.7	40年 1～3	2.4	2.5
7～9	1.6	1.5			
10～12	1.5	1.1			

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

定期給与は年間を通じ強い増勢をつづけ、調査産業計について季節性を除いてみると、38年には上期年率換算10%弱、下期11%強の増加であったが、39年に入つても引き続き上期下期とも前年下期と同程度の増勢が持続した。32～33年、37年などこれまでの景気調整期には、定期給与についても上昇率の鈍化がみられたが、39年には年末までほとんど鈍化の動きがあらわれず、この点は今回の特徴となっている。

定期給与が堅調に推移したのは、労働力需給の逼迫等を背景に初任給が大幅に上昇し、年間を通じ活発な定期昇給、ベース改訂が行なわれ、所定内給与が大幅な増加を示したことによる。加えて、過去の調整期には金融引締めが始まるとともに所定外労働時間が減少し、定期給与の伸びを引き下げようような働きをしていたのが、今回は後述のように秋以来やや減少に転じたとはいえ、ほぼ横這い気味で推移し、年平均では前年の水準を上回ったため超過勤務給はむしろ定期給与の上昇に寄与した。

産業別の定期給与の動きをみると、各産業とも伸びが大きく、製造業が年平均で前年の9.3%増から12.1%増に高まったほか、建設業、鉱業ではそれぞれ14.3%増、11.9%増と前年の11.1%増、7.3%増を大幅に上回った。また卸売小売業など第3次産業も10%前後の前年とほぼ同じ堅調な増加を示している(第2-2表の1)。

第2-2表の1 産業別定期給与増加率

第2-2表の1 産業別定期給与増加率(対前期比)

(単位 %)

産 業	38 年	39 年	39 年 (季節変動調整済)	
			上 期	下 期
調 査 産 業 計	9.5	11.5	5.4	5.8
鉱 業	7.3	11.9	5.4	9.2
建 設 業	11.1	14.3	7.8	6.3
製 造 業	9.3	12.1	5.7	5.8
卸 売 小 売 業	11.3	11.8	6.1	5.5
金 融 保 険 業	8.8	8.4	2.9	5.7
運 輸 通 信 業	9.1	9.9	4.7	5.4
電 気 ガ ス 水 道 業	10.0	9.5	4.4	5.2

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

製造業内部では、ゴム、家具、木材・木製品、金属製品が14~16%増と前年を上回る伸びを示したのをはじめ、機械、鉄鋼など金属関連産業も11~13%増の大きい伸び率を示した。出版印刷、石油・石炭製品、衣服などでは前年に比べやや伸び率は小さかったが、それでも8~11%増とかなり大きく、概して各産業とも堅調な増加を示したといえる(第2-2表の2)。

第2-2表の2 製造業主要産業の定期給与増加率

第2-2表の2 製造業主要産業の定期給与増加率(対前期比)

(単位 %)

産 業	38 年	39 年	39 年 (季節変動調整済)	
			上 期	下 期
食 料 品	9.6	11.9	5.6	6.7
織 維	9.1	11.9	4.8	6.3
家 具	10.6	14.2	8.9	3.4
出 版 印 刷	10.0	8.7	3.5	5.4
パ ル プ ・ 紙	9.4	12.2	5.9	7.3
化 学	7.8	9.9	4.2	6.1
石 油 ・ 石 炭 製 品	9.0	8.3	3.4	4.7
鉄 鋼	7.7	12.7	7.2	4.7
機 械	11.1	13.2	5.8	6.2
電 気 機 器	10.2	12.2	5.2	6.7
輸 送 用 機 器	9.1	11.3	5.2	4.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

なお、特別給与は後述のよう(こ製造業、卸売小売業などでは景気調整の影響で年末を中心にある程度伸びの鈍化がみられた。

また実質賃金は、消費者物価の上昇がやや落ち着いていたため、調査産業計で6.4%増と前年の2.8%増を大幅に上回り32年以降最高の伸びとなった。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 賃金動向の特徴

##### 1) 賃金上昇の持続

##### (ロ) 所定内給与中心の改善

このように定期給与は景気調整下にもかかわらず引き続き上昇したが、これは上述のように学卒初任給の一層の上昇やベース・アップなど給与改訂の活発化を背景に所定内給与の伸びが大きかったことによる。

製造業について定期給与の上昇を所定内給与と超過勤務給とに分けてみると、所定内給与の割合が著しく高まり、一方超過勤務給の割合がかなり小さくなっている(第2-3表)。

第2-3表 定期給与上昇の内訳

第2-3表 定期給与上昇の内訳(対前期比)  
(製造業, 季節変動調整済)

(単位 %)

期	別	定期給与	うち所定内給与分	うち超過勤務給与分
38年	上期	4.5	3.8	0.7
	下期	6.3	4.7	1.6
39年	上期	5.7	5.0	0.7
	下期	5.8	5.4	0.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 所定内給与(または超過勤務給)の増加による分

$$= \frac{\text{所定内給与(または超過勤務給)の対前期増加額}}{\text{前期の定期給与}}$$

38年は景気回復期のパターンを示し、所定外労働時間の増大による超過勤務給の増加が、定期給与をかなり押し上げていた。しかし、38年秋以降所定外労働時間が横這いで推移したため、39年は定期給与増加のうち超過勤務給増加の占めるウエイトは小さく、ことに年末頃には所定外労働時間が減少傾向に転じたためその傾向が強まった。

一方、給与改善の状況をみると、定期昇給は年間月平均で調査対象事業所の6.2%の事業所で行なわれ、前年の5.3%を上回るとともに近年の最高であった36年よりも大きかった。ベース・アップについても年間月平均で4.0%と前年の3.4%を上回り36年につぐ比率を示している。なお、後述のように労政局調べによる主要民間労組(161社)の春闘による賃上げ額は、平均3,305円とこれまでの最高であった36年の2,970円を上回り、賃上げ率では36年よりやや小さかったが前年の約9%に対し、12%強と大きかった。このような春の賃金改訂のほか、秋にも繊維、食料品関係などで賃上げが行なわれた。

## 第2-4表 給与改善事業所比率

第2-4表 給与改善事業所比率  
(製造業, 年間月平均)

(単位 %)

項 目	規 模 計				規模 500 人以上				規模 30~99 人			
	36年	37	38	39	36年	37	38	39	36年	37	38	39
定 期 昇 給	5.9	5.1	5.3	6.2	6.5	5.7	5.9	6.0	5.6	4.6	4.8	6.4
ベ ー ス・ア ッ プ	5.1	3.0	3.4	4.0	5.9	3.9	4.9	5.5	4.8	2.5	2.5	2.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

また39年には新規学卒の初任給上昇もかなり大きかった。38年3月卒業者については大企業の採用手控えなどがあつて労働力需給がやや緩和し、初任給の伸びが若干鈍ったが、39年3月卒については求人的大幅な増加に加え、求職者が38年に比べ約1割減となつたため需給が一層引き締まり、前年を上回る初任給の上昇がみられた。中学卒については前年の10~11%増から12~14%増へと高まっており、また東京について東京商工会議所のモデル賃金でみると中学卒、高校卒とも前年を上回っている(第2-5表、第2-6表)。

## 第2-5表 初任給上昇率の推移

第2-5表 初任給上昇率の推移  
(製造業, 中学卒通勤)

(単位 %)

規 模	男 子			女 子		
	37 年	38 年	39 年	37 年	38 年	39 年
規 模 計	23.0	10.7	14.3	26.3	10.0	12.3
500人 以 上	21.1	12.1	13.8	25.4	12.0	9.8
100 ~ 499 人	21.2	10.3	14.5	26.1	8.8	12.6
15 ~ 99 人	24.1	10.1	16.1	29.2	10.5	13.1

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」37, 38年, 「雇用動向調査」39年

(注) 調査内容変更にもなるギャップを修正してある。

## 第2-6表 学卒初任給の対前年上昇率

第2—6表 学卒初任給の対前年上昇率  
(製造業, 男子)

(単位 %) )

規 模	中 学			高 校		
	37年	38年	39年	37年	38年	39年
計	19.8	10.4	16.8	18.8	9.6	13.3
1,001人以上	14.7	10.2	17.6	13.0	10.5	12.9
100人以下	18.9	12.4	16.7	18.3	14.4	12.2

資料出所 東京商工会議所「モデル賃金」

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 賃金動向の特徴

##### 1) 賃金上昇の持続

##### (ハ) 特別給与の増勢鈍化

定期給与は大幅な上昇を示したが、賞与など特別給与については景気調整の影響で伸びの鈍化がみられた。この傾向は時期的には夏季賞与にもある程度あらわれたが、とくに年末に鈍化が強まった。なお、企業経営との関係でみると、39年には過去の景気調整期に比べると、やや早目に特別給与に影響があらわれている点が特徴のように思われる。

年間合計の特別給与は前年比10.6%増と38年の前年比13.7%増に比べ伸びが小さかった。これを夏季(6-8月)と年末(12月、翌年1月)に分けてみると、夏季では前年同期比11.5%増と38年の前年同期の14.3%増に比べてあまり伸びの鈍化は目立たなかったが、年末は前年同期比8.8%増と38年末の17.3%増に比べ半分程度の増加率となり鈍化がかなり目立った。これを支給率でみると、夏季では1.28か月と前年同期と同水準であったが、年末には38年の1.60か月に比べ1.56か月と減少がみられた。

年末について過去の景気調整期と比較してみると、33年年末は対前年比1.6%減と前年を下回っていたが、37年では前年同期比6.2%増(36年年末は17.8%増)であり、39年は37年の場合と同様景気調整の影響が比較的小さかったと考えられる。景気調整下にもかかわらず特別給与が比較的高い伸びを示したことについては、次にみるように求人難を背景に中小企業における支給が比較的堅調な動きをみせていることなどの影響もあるが、他面、特別給与が基本給の何か月分として支給される傾向もあり、所定内給与の上昇が強まっていることから特別給与の増勢がいわば底上げされていることもひびいている。

産業別に特別給与の支給状況をみると、まず35年以降伸びの鈍化がみられた鉱業が年間合計で前年比25.2%増と大幅な伸びを示したのが注目される。運輸通信業、電気ガス水道業など景気調整の影響が相対的に少ない部門では増加率は前年を上回っている。一方、卸売小売業や製造業では鈍化がみられ、とくに製造業では夏季には比較的堅調な伸びを示したが、年末になると景気調整の影響で伸びの鈍化が目立つようになった。しかし、過去の景気調整期に当る33年の対前年比3.7%減、37年の4.9%増に比べると39年年末でも8.6%増となっており、その影響は少なかったといえる。卸売小売業では、年間合計で1.8%増で33年当時(年計で8.8%減)ほどではないが、37年の9.4%増に比べると伸び率はかなり小さく、とくに年末では0.8%減と停滞的であった。秋頃から強まった産業活動の停滞や消費の落ち着きなどで業績が低下してきていることが、特別給与にかなり反映されているものと思われる。

製造業中分類別にみると、企業業績が比較的好調であったパルプ・紙の伸び率は夏季、年末とも前年を上回ったが、電気機器、機械、精密機器など金属機械関連産業や石油・石炭製品などは年末を中心に伸び率はかなり小さくなっている。ただ年間合計でみれば、33年、37年のように前年水準を下回るような産業はみられず、概してどの産業も過去の景気調整期に比べれば影響が小さかった。

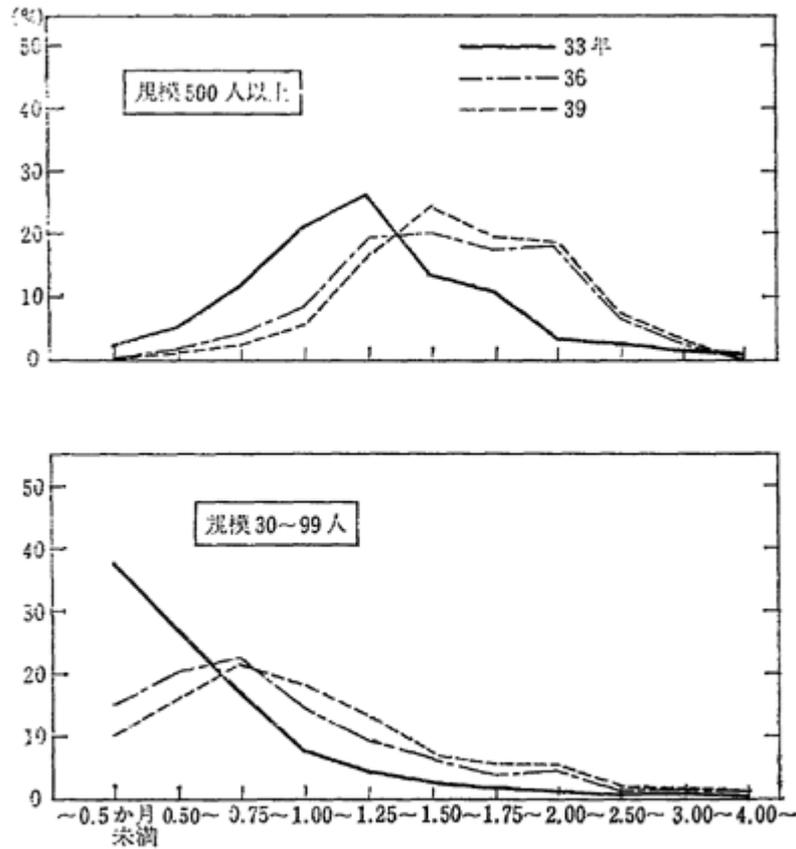
また、規模別に特別給与の支給状況をみると、大企業の一部で年末手当の一部として自社製品購入券による支払いなどがみられたり、また中小企業でも資金繰りの困難で一部に支給時期の繰り延べなどがみられたが、全体としてみると各規模とも景気調整の影響は軽微であった。

製造業について年間合計の対前年増加率をみると、規模500人以上の9.4%増に対し、規模30~99人では13.8%増と37年につづき39年でも中小企業の増加率が高く、33年には大企業の6.4%増に対し中小企業は0.6%減となっていたのに比べると著しい相違を示している。もつとも中小企業では、わずかながら特別給

与を支給しない事業所が増加する動きもあったが、しかし、規模別支給率階級別分布の動きをみると、37年の場合と同じように39年においても大企業と異って支給率が低い階層(第1四分位数)でも支給率の上昇がみられ、中小企業全体としてみると、大企業に比べ比較的堅調だったといえよう。なお、長期的に支給率の分布状況をみると、大企業でも中小企業でも支給率がおおむね揃う傾向があり、これはとくに中小企業で目立っている(第2-1図、第2-7表)。

第2-1図 年末臨時給与支給率階級別事業所分布

第2-1図 年末臨時給与支給率階級別事業所分布(製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

第2-7表 規模別にみた特別給与支給率階級別事業所分布の特性値

第2—7表 規模別にみた特別給与支給率階級別事業所  
分布の特性値(製造業)

(単位 か月分)

規 模, 特 性 値		32 年	33 年	36 年	37 年	38 年	39 年
夏 季	500人以上 第1・四分位数	0.91	0.91	1.29	1.17	1.23	1.30
	中 位 数	1.22	1.19	1.55	1.46	1.47	1.51
	第3・四分位数	1.47	1.49	1.76	1.55	1.83	1.81
	分 散 係 数	(0.46)	(0.49)	(0.30)	(0.26)	(0.41)	(0.34)
手 当	30～99人 第1・四分位数	0.32	0.30	0.50	0.53	0.57	0.62
	中 位 数	0.54	0.51	0.78	0.79	0.85	0.89
	第3・四分位数	0.84	0.80	1.10	1.05	1.15	1.19
	分 散 係 数	(0.96)	(0.98)	(0.77)	(0.66)	(0.68)	(0.64)
年 末	500人以上 第1・四分位数	1.15	1.06	1.38	1.38	1.51	1.47
	中 位 数	1.44	1.34	1.69	1.69	1.72	1.73
	第3・四分位数	1.68	1.64	2.03	2.04	2.05	2.05
	分 散 係 数	(0.37)	(0.43)	(0.39)	(0.39)	(0.31)	(0.34)
手 当	30～99人 第1・四分位数	0.39	0.38	0.62	0.64	0.71	0.72
	中 位 数	0.64	0.62	0.91	0.94	0.99	1.00
	第3・四分位数	0.97	0.92	1.31	1.33	1.37	1.41
	分 散 係 数	(0.91)	(0.87)	(0.76)	(0.73)	(0.67)	(0.69)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

このように、37年につづき39年でも中小企業の特別給与が比較的堅調なものには、中小規模では求人難の深刻化を背景として、大企業に比べ格差がかなり大きい特別給与に対して改善の必要が高まりつつあることを反映しているとみられる。

なお、景気調整との関係で賃金不払状況をみると、39年には新規把握件数で約9%増、また年末未解決件数で約19%増となっており、37年のそれぞれ21.0%増、17.5%減に比べかなり小さい。

業種別の賃金不払の状況を年末未解決件数によつてみると、38年に比べ産業全体で411件の増加のうち土建業における増加が227件を占めている。そのほかでは金属工業、機械製造業、木材・木製品製造業の各産業でも増加がみられたが30件前後と比較的少ない。

このように39年における賃金不払の増加には建設業など特定業種の影響が大きく、また長期的にみても年末未解決件数では37年よりやや高いが33年当時に比べかなり低水準にあり、景気調整の賃金不払面にあらわれた影響はあまり大きくなかったといえよう(第2-8表)。

第2-8表 賃金不払の把握および未解決状況

第2-8表 賃金不払の把握および未解決状況

年	当年把握したもの1)		当年末まで未解決のもの2)	
	件数	金額	件数	金額
昭和30年平均	2,259	615	5,117	1,166
31	1,624	209	4,158	594
32	1,367	89	3,746	379
33	1,435	130	4,106	500
34	1,164	371	3,324	878
35	973	374	2,523	260
36	808	125	1,933	421
37	978	249	2,272	1,403
38	955	194	2,121	1,258
39	1,039	286	2,532	2,887

資料出所 労働省労働基準局「賃金不払事件の状況」

(注) 1) 当年把握については各年の月平均値。

2) 当年末未解決については各年12月末の値による。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 賃金動向の特徴

#### 2) 賃金上昇の諸側面

---

景気調整下にも以上のように賃金は大幅な上昇を持続したが、次に最近の変化の特徴をみると、賃金の上昇の背景に給与改善の活発化がみられること、一方規模別賃金格差は縮小をつづけているがそのテンポが鈍ってきていること、そのほか賃金は堅調な上昇をつづけたがまた生産性にも上昇が強まるという動きがみられることなどがあげられる。これらの諸点について次にみてみよう。

---

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 賃金動向の特徴

#### 2) 賃金上昇の諸側面

#### (イ) 賃金改訂の増加と内容

---

#### (i) 賃金改訂の増加とその時期的集中

39年の賃金は所定内給与を中心に大幅な上昇を示したが、これには上述のように年間を通じて給与改善が活発に行なわれたことの影響がかなり強い。そこで次にその特徴についてみてみよう。

定期昇給やベースアップを実施する事業所の割合は長期的に増加する動きにあり、39年においても前年の水準を上回った。とくに上半期には、過去において給与改善の実施事業所の割合がもつとも大きかった36年の同期をも上回った(第2-9表)。また、各年前半のうちとくに4~6月に給与改善を行なう事業所が増える傾向がみられるが、39年にもこの傾向がみられ、たとえば、36年4~6月にベースアップを行なった事業所は年間にベースアップによる給与改善を行なった事業所総数の3割強であったのに対し、最近では6割程度にまで高まっている。

第2-9表 給与改訂実施事業所の比率

第2-9表 給与改訂実施事業所の比率(月平均)  
(製造業)

(単位 %)

項 目		1～3月	4～6月	7～9月	10～12月
定期昇給	36年	6.0	10.6	3.6	3.3
	37年	4.0	10.6	2.7	2.9
	38年	4.1	11.5	2.6	2.8
	39年	5.6	13.3	3.1	3.0
ベースアップ	36年	3.6	6.9	5.4	4.3
	37年	1.9	7.6	1.3	1.4
	38年	1.3	8.0	2.5	1.9
	39年	2.2	8.9	2.3	2.6

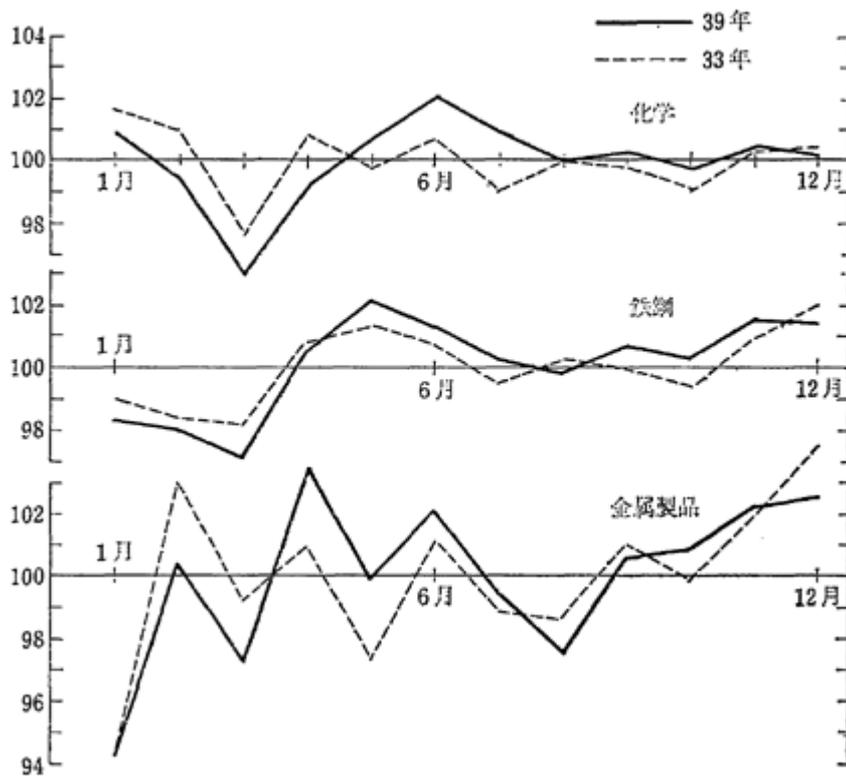
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査事業所総数に対する定期昇給などを実施した事業所の比率

このような最近の4～6月を中心とする給与改善の活発な動きを反映して、各年の定期給与の季節変動指数の型をみると、最近では4～6月の高まりが目立っている(第2-2図)。

第2-2図 主要産業における定期給与の季節変動指数の型の変化

第2-2図 主要産業における定期給与の季節変動指数の型の変化



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このように賃金改訂が4～6月という一定の時期に集中して行なわれるようになったのは、第一に求人難と

くに新規学卒の採用難を反映して学卒初任給が目立って引き上げられてきたことが影響していると考えられる。初任給の引上げ幅が最近のようになかなか大幅である場合には、在籍者の賃金の手直しが必要となり、学卒入職時期の前後に賃金調整が行なわれることになる。第2-10表によって39年の初任給の引上げによる在籍者の賃金調整の実施状況をみると、4月を中心に実施する企業が過半数を占めている。また、最近中小企業で、定期昇給制を導入する事業所が増えているが、その実施時期をみると、年前半とくに4～6月に行なわれる場合が多い。たとえば、毎月勤労統計調査によって30～99人規模について定期昇給を実施した事業所の調査事業所総数に対する比率をみると、37年4～6月では月平均6.6%の事業所が実施していたのが、39年には9.4%に増加している。

第2-10表 賃金引上げまたは調整を4～6月に実施した企業の割合

第2—10表 賃金引上げまたは調整を4～6月に実施した企業の割合(製造業)

(単位 %)

区 分	ベースアップ	定期昇給	初任給引上げによる 在籍者の賃金調整
規 模 計	56.5	62.5	54.8
30～99人	33.2	39.4	25.1
100～999人	54.8	56.1	50.0
1,000～4,999人	75.4	78.8	73.7
5,000人以上	59.0	77.8	66.7

資料出所 経済企画庁「労働力流動と賃金決定事情調査」40年4月

(注) 39年における実施企業総数に対する4月～6月実施企業の割合。

そのほか、4～6月期に賃金改訂を行なう事業所が多くなった要因としては、賃上げに関する労使交渉が春を中心に行なわれるようになり、交渉妥結後の賃金改訂がこの期間を中心に実施される場合が多くなったことの影響もあげられる。いわゆる「春闘」という形での賃金交渉が行なわれるようになった当初の頃、たとえば32年においては春闘参加組合員数は民間の労働組合員で99万人に過ぎなかったが、その後年年増加し、39年には280万人とほぼ3倍近い規模になっている。公労協関係の労働組合員や春闘共闘には参加しなかったが春に賃上げ要求を行なった組合員を含めると、39年には500万人を超える労働者が賃金交渉に参加したことになり、この面からの賃金改訂に及ぼす影響も大きいとみられる(第2-11表)。

第2-11表 春闘参加組合員数の推移

第2-11表 春闘参加組合員数の推移

(単位 千人)

年	民間労組	公 労 協	春闘共闘に参加しなかったが春に賃上げ要求を行ったもの
32 年	990(24.2)	880	-
36	1,977(39.1)	887	927
37	2,400(42.5)	887	527
38	2,713(43.8)	898	1,367
39	2,820(43.3)	903	1,282

資料出所 労働省「資料労働運動史」ほか

(注) ( )は労組法適用労働者数(「労働組合基本調査」前年6月)に対する比率(%)。

## (ii) 賃金改訂の内容

## (ii) 賃金改訂の内容

賃金改訂の活発化とともにその内容に乾いても変化がみられる。つぎに春闘による賃金改訂を中心に変化の特徴をみよう。

第2-12表によって主要民間企業の賃上げ額及び賃上げ率をみると、既述のように39年には約3,300円、12%と大きく、38年の約2,200円、9%を上回るとともに、36年に比べても引上げ率ではやや小さいが金額ではかなり高かった。

第2-12表 主要民間企業の賃上げ実施状況

第2-12表 主要民間企業の賃上げ実施状況

年	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額の分散係数	調査企業数
35年	1,792円	8.7%	0.71	156社
36	2,970	13.8	0.53	163
37	2,515	10.7	0.60	163
38	2,237	9.1	0.76	162
39	3,305	12.4	0.41	161

資料出所 労働省「資料労働運動史」ほか

(注) 1) 賃上げ率は基準内賃金に対するもの。

2) 分散係数は上記調査企業のうちから35年以降連続する143社を選んで算出したもの。

$$\text{分散係数} = \frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$$

規模別の状況では(第2-13表),大手企業はかなり大幅で,中小企業は大手の賃上げ額をほぼ2割程度下回った。もっとも業種によって差があり,たとえば印刷では中小の平均賃上げ額2,990円に対し大手4社2,856円と,中小の賃上げ額が大手のそれを上回っているのに対して,鉄鋼,金属機械などでは中小の賃上げ額が大手をかなり下回っている。

第2-13表 大手,中小の賃上げ額

第2-13表 大手, 中小の賃上げ額

区 分	37年	38年	39年	
賃上げ額(円)	大手	2,515(100.0)	2,237(100.0)	3,305(100.0)
	中小	2,374 (94.4)	2,109 (94.3)	2,745 (83.1)
賃上げ率(%)	大手	10.7	9.1	12.4
	中小	14.2	11.9	13.6

資料出所 労働省労政局調べ

(注) 1) 大手の対象は第2-12表と同じ。中小は500人未満。

2) ( )は大手を100とする格差。

このように39年には大手企業の賃上げ額が大きかったのが特徴であるが,その賃上げ額について分散の状況をみると縮小の傾向がみられ,賃上げ額のばらつきが著しく小さくなっている。同一産業内部の大手企業間では従来から賃上げ額がそろった傾向がみられたが,39年においてもその傾向は同様で,さらに私鉄(3,300円),鉄鋼(3,200円),造船(3,800円),電機(2,500~3,000円)車輻(3,200円)など,産業の間でも賃上げ額はそろってきている。第2-12表によって主要民間企業の賃上げ額の分散状況を見ると,景気の影響で多少の変化はあるが,39年には0.41と目立って小さくなっている。

このような動きの背景としては,1)さきに述べたように38年下期から39年初頭にかけては経済条件が一般に好転し,主要企業を中心に一定程度賃上げの余力がついていたこと,2)38年中の消費者物価の上昇が大幅でいわばその分だけ賃上げが底上げされる面もみられたこと,などがあげられるが,さらに,3)賃上げ額ないし回答額の決定の際,企業側で他産業,他企業の賃上げ額に足並みをそろえるという態度がみられたこと,が影響していると思われる。

つぎに賃金改訂に基づく賃金引上げ額の配分の面をみると、ここ数年若年労働者などの賃金改善を目途として、ベースアップの配分については一律配分の比率が大きくなる傾向がみられるが、39年においてもその傾向がつづいている。中労委の賃金事情調査によると、36年頃から一律配分の割合が高まっているが、39年についても前年よりはやや下回ったものの賃上げ源資100のうち定額分が35%と大きな比重を占めている。経済企画庁が行なった調査でも、規模計で37年には約36%であったのが39年には42%に高まっている(第2-14表)。

第2-14表 39年の賃上げ源資のうち定額分の割合

第2—14表 39年の賃上げ源資のうち  
定額分の割合(製造業)  
(単位 円)

規 模 計	42.4 (36.1)
30 ~ 99 人	54.0 (39.4)
100 ~ 999 人	50.1 (46.2)
1,000 ~ 4,999 人	37.9 (31.6)
5,000 人 以 上	27.2 (22.6)

資料出所 経済企画庁「労働力流動と賃金決定事情調査」40年4月

(注) ( )内は 37年調査結果

一律定額引上げは、労働市場の需給関係の変化を背景に若年層を中心とした比較的賃金水準のひくい労働者層の賃金改善を行なう方法として最近多くの企業でとりあげられているが、こうした動きはいわゆる年功賃金体系を是正する面をもっているといえる。最近はさらに年功賃金を是正する方法として職務給の導入が問題になっており、ベースアップの実施にあたって賃上げ分をそれにあてると、いう動きもあらわれてきている。しかし、前記企画庁の調査によると賃上げ額のうち職務給に配分された割合は小さく、5000人以上の大企業で3.9%、30人以上の平均では2.8%を占めるに過ぎない。

## 第2部 各論

## 2 賃金

## (1) 賃金動向の特徴

## 2) 賃金上昇の諸側面

## (ロ) 規模別にみた賃金変化の特徴

賃金を規模別にみると、いぜん格差の縮小傾向がつづいている。中小規模事業所の賃金は、労働力需給の引き締まりの影響を強く受けていることなどによって、34,35年頃から賃金の伸びが目立って大きくなり、39年にもこうした傾向が持続されている。しかし、この1,2年は、大規模事業所の賃金の上昇テンポがかなり高まり、大規模事業所と中小規模事業所の賃金の伸びの差がかなり小さくなる動きがあらわれている。

第2-15表によって定期給与の上昇率の推移をみると、36,37年頃は中小規模事業所の賃金の伸びは500人以上の大規模事業所の約2倍と大幅に上回っていた。最近も中小規模事業所の上昇率が高いという傾向にかわりはないが、しかし、38年には景気回復期の影響で大規模事業所の超過勤務給の増加が相対的に大きかったことが主因となつて規模別にみた賃金の上昇テンポの差は比較的になんか小さくなった。39年においても大規模事業所と中小規模事業所間の賃金の伸びの差は2.5ポイント(13.1%-10.6%)となり、前年の伸びの差2.9ポイントをも下回った。賃金の年間の上昇率を四半期別にみると、38年には年初から大規模事業所でかなり伸びが大きく、中小規模事業所の賃金の伸びに目立って接近したが、39年に入ってから大規模事業所での賃金上昇率は堅調で、中小規模事業所のそれと比べると年間を通じ2~3ポイントの差で推移した。

第2-15表 製造業規模別賃金上昇率の推移

第2-15表 製造業規模別賃金上昇率の推移(前年同期比)(定期給与)  
(単位 %)

年	500人以上	100~499	30~99	5~29
35年	4.5	5.4	8.6	9.1
36	6.7	11.0	12.8	12.2
37	6.7	10.4	13.3	21.6
38	8.5	9.9	11.4	11.2
39	10.6	12.6	13.1	13.4
38年 1~3月	5.1	7.5	10.7	12.8
4~6	7.6	8.6	9.9	10.0
7~9	9.7	11.0	12.2	10.5
10~12	11.4	12.1	12.8	11.6
39年 1~3月	11.7	13.1	13.6	14.6
4~6	9.7	12.8	13.1	14.2
7~9	10.6	12.4	13.2	13.2
10~12	10.5	12.3	12.5	9.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このように大規模事業所で賃金上昇率が堅調に推移した要因としては、第1に所定外労働時間が従来の景気調整期のように金融引締め後直ちに減少を示すという傾向がみられなかったことがあげられる。所定外労働時間は、上述のように年間を通じてみるとあまり減少をみせず、このような動きはとくに大規模事業所で目立った。超過勤務給は過去の景気調整期である33年や37年には大規模事業所ほど減少が大きいという特徴があったが、39年には過去の景気調整期と異なって、超過勤務給の増加が大規模事業所における賃金を増加させる一つの要素となっている(第2-16表)。このため規模別格差の動向をみると、定期給与では縮小のテンポがかなり鈍っているが、時間当りの賃金で見れば引き続きある程度の縮小傾向を示している(第2-17表)。

第2-16表 規模別にみた超過勤務給の推移

第2—16表 規模別にみた超過勤務給の推移

(製造業, 労務者)

年	500人以上	100～499人	30～99人
32年	3,113円 ( - )%	1,789円 ( - )%	1,388円 ( - )%
33	2,734 (△12.2)	1,662 (△7.1)	1,346 (△3.0)
34	3,479 (27.2)	2,218 (33.5)	1,730 (28.5)
35	3,710 (6.6)	2,341 (5.5)	1,950 (12.7)
36	4,103 (10.6)	2,527 (7.9)	1,893 (△2.9)
37	3,616 (△11.9)	2,273 (△10.1)	1,898 (0.3)
38	4,519 (25.0)	2,770 (21.9)	2,227 (17.3)
39	4,967 (9.9)	3,017 (8.9)	2,460 (10.5)

資料出所 労働省「給与構成調査」

(注) 1) ( )は対前年増減率

2) 各年9月分

第2-17表 規模別賃金格差の推移

第2—17表 規模別賃金格差の推移

(製造業, 定期給与, 規模500人以上=100)

年	100～499人	30～99人	5～29人
34年	73.1 (69.7)	63.0 (57.7)	51.1 (47.7)
35	73.6 (71.0)	65.8 (61.2)	51.9 (50.4)
36	77.1 (74.5)	69.1 (64.9)	54.2 (53.8)
37	80.3 (77.5)	73.8 (69.2)	65.6 (60.9)
38	81.9 (78.7)	76.3 (71.4)	67.1 (62.6)
39	82.1 (79.9)	76.9 (73.2)	69.2 (66.9)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) ( )内は時間当りでみた賃金格差。

第2に、39年には活発な給与改善が行なわれたが、これがとくに大規模事業所で顕著であったことである。

第2-13表によって春の賃上げ状況をみると、ここ2,3年求人難が急速に進む過程で中小企業の賃上げ額は大企業の賃上げ額にかなり急テンポで接近し、ほとんど差がみられなくなってきたが、39年になると賃上げ額の格差は大手を100にして中小は83と2割近い開きを生じている。そのため賃上げ率の差は、いぜん中小の方が大手企業を上回っているものの37,38年に比べると目立って小さくなっている。

そのほか長期的な要因として学卒初任給等の平準化が一段落したことが以前に比べ規模別格差の縮小を鈍らせてきている面もある。新規学卒者の初任給を規模別にみると、37年頃までは中小企業の上昇率が大企業のそれを大きく上回る傾向がみられたが、39年には上昇率にあまり差がみられなくなっている(第2-5表)。

35年頃までは、中小企業の初任給は大企業に比べまだ低く大企業の水準への追いつき過程にあつたが、最近では後述のように学卒をはじめ30歳未満の若年層については、大企業と中小企業との賃金差がほとんどみられなくなっており、そのため学卒初任給の上昇率も従来のように中小企業ほど高いという特色がうすらいできた。このような初任給や若年層賃金の平準化の一段落が、これまで大きかつた規模別賃金上昇率の差を小さくさせている面があるといえる。

また、労働者構成の面でも、35,36年頃までは大企業への新規学卒労働者の集中が急テンポで進み、さらに若年層を中心に中小企業から大企業への労働力の上向移動がかなり活発になつた。そのため大企業における若年労働者のウェイトは急速に大きくなったのに対して、中小企業では若年層に中高年層を代替する動きもみられて年齢構成は逆に高まる傾向が生じ、このような労働者の年齢構成の変化で賃金上昇率が大きく影響される面が少なくなかった。たとえば第2-18表によって36年の賃金上昇率をみると、1,000人以上では前年に比べ4.3%の伸びであつたが、33年当時の労働者構成がそのまま変化しなかつたと仮定して算定した上昇率は7%となる。いわば賃率的な上昇率では7.0%の上昇率であるが、平均賃金では4%強にとどまつた。これに対して10~99人規模の中小企業では、平均賃金の上昇率は労働者構成を固定した場合の上昇率を若干上回っている。これらのことを反映して規模別賃金格差をみても10~99人規模の格差は、平均賃金では35年の約59から65に6ポイント縮小したが、年齢構成固定では約3ポイントの縮小であり、賃率的な面と労働者構成変化の影響による面とがほぼ同じ程度で格差縮小に寄与していたといえる。

第2-18表 規模別賃金格差と労働者構成の影響

第2-18表 規模別賃金格差と労働者構成の影響  
(製造業、全労働者)

年	平均賃金上昇率(%)			平均賃金の格差 (1,000人以上=100)	
	1,000人以上	100~999人	10~99人	100~999人	10~99人
33年	-( -)	-( -)	-( -)	68.5(68.5)	56.1(56.1)
35	9.8(14.1)	11.8(13.6)	15.2(14.2)	69.7(68.2)	58.9(56.1)
36	4.3(7.0)	10.7(10.9)	15.0(13.1)	74.0(70.7)	64.9(59.3)
37	11.3(11.2)	16.6(14.0)	15.1(13.9)	77.5(72.5)	67.1(60.8)
38	5.6(4.3)	7.8(6.5)	14.6(14.2)	79.2(74.1)	72.8(66.6)
39	7.4(8.4)	11.7(12.8)	14.6(13.7)	82.2(76.9)	77.6(69.8)

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33, 35年, 「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」37, 38年, 「賃金構造基本統計調査」39年, 各年4月  
(注) ( )内はそれぞれの規模の年齢別労働者構成比を33年に固定して算出したもの。

しかし、最近では学卒の大企業への集中、中小企業への就職の減少が以前ほど急テンポではなくなったため、39年では大企業の平均賃金の上昇率7.4%に対して労働者構成を固定した場合の上昇率は8.4%と、その差は

35,36年に比べてかなり小さくなってきた。このように大企業での若年齢化傾向の鈍化が平均賃金の上昇をひくめる効果を小さくし、規模別の賃金上昇率の差もそれに応じて縮まったとみることができよう。38～9年には賃金格差の縮小幅は、10～99人規模で4.8ポイントであるが、そのうち賃率的な面からの縮小幅は3.2ポイントであり、労働者構成の変化の面からの影響はこれまでに比べ弱まってきている。

### 第2-19表 産業別にみた規模別賃金格差の推移

第2-19表 産業別にみた規模別賃金格差の推移(男子労務者)

(1000人以上=100にした30～99人規模の格差)

産 業	月間きまって支給する給与			時間当り換算賃金		
	33年	36年	39年	33年	36年	39年
食 料 品	60.4	67.0	81.7	53.5	60.7	70.8
織 維	75.7	80.6	97.0	65.9	72.3	88.7
家 具	87.2	93.7	98.5	79.5	94.0	94.3
パ ル プ・紙	51.0	62.0	68.9	41.5	51.1	58.0
化 学	72.9	80.0	88.9	60.9	68.0	76.4
ゴ ム	81.8	97.9	100.7	69.2	88.9	86.8
皮 革	68.3	84.1	108.1	57.3	72.2	96.1
鉄 鋼	66.2	76.1	79.9	61.2	71.5	73.7
金 属 製 品	61.6	81.9	88.6	60.2	77.1	84.0
機 械	70.2	79.7	89.6	65.0	73.7	81.4
電 気 機 器	65.3	86.5	100.8	60.0	80.6	91.9
輸 送 用 機 器	59.1	64.2	79.3	53.8	58.8	73.2

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年、各年4月

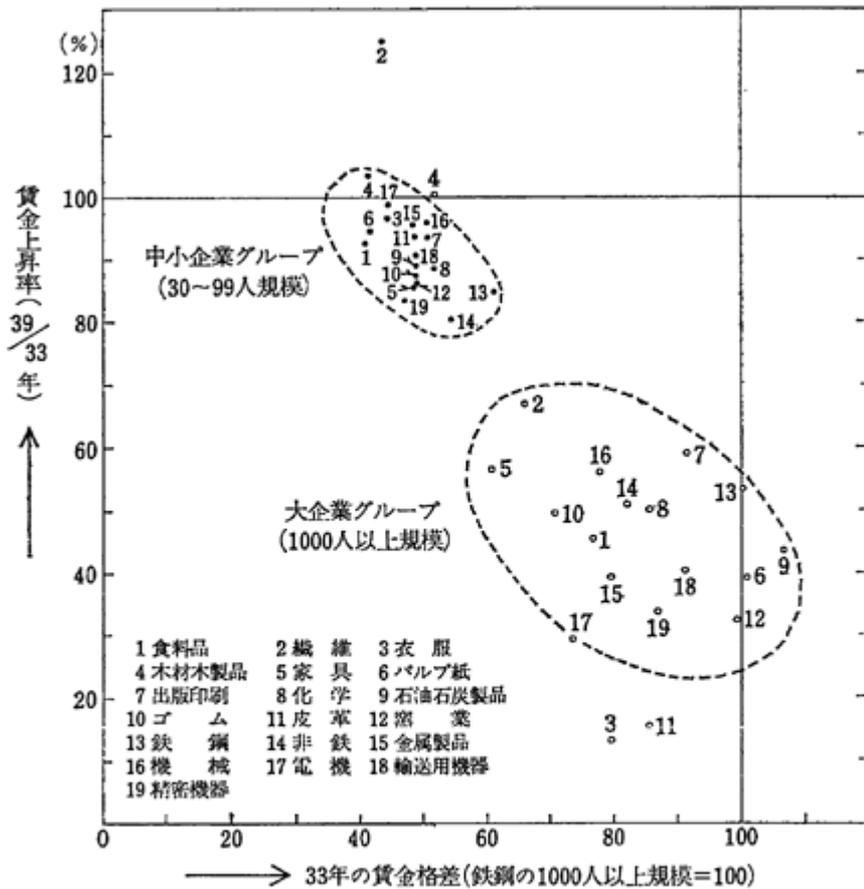
(注) 1) 時間当り賃金は、平均月間きまって支給する給与/平均月間実労働時間数。

2) ゴム、皮革は10～99人規模の格差。

なお、規模別賃金格差の動きを産業別に分けてやや長期的にみると、いずれの産業も33,36年当時に比べると、中小企業の賃金水準が大企業に接近してきている(第2-19表)。とくに繊維、衣服、家具、皮革など軽工業関係の産業では賃金の規模差がきわめて小さくなったものが多く、なかには大企業の水準を上回っているものもみられる。金属機械関連産業でもたとえば金属製品、機械、電気機器などでは大企業の賃金水準のほぼ9割に達しており、最近の中小企業における賃金改善の著しいことがあらわれている。

### 第2-3図 産業別、規模別にみた賃金上昇率

第2—3図 産業別、規模別にみた賃金上昇率(製造業, 男子労務者)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年, 「賃金構造基本統計調査」39年  
 (注) 第2—19表の(注)参照

ただ総じて中小企業では大企業に比べて労働時間が長い傾向が従来からみられるので、時間当り賃金によって規模間の賃金格差をみると事情がやや異なる。しかし、この場合にもかなり早いテンポで格差の縮小が生じていることに変わりはない。

また、産業と規模をからませて、大規模、中小規模グループ別の格差の動きをやや長期的にみると、第2-3図のように中小企業はいずれの産業も賃金水準が大企業に比べかなり低いが、33~39年の賃金上昇率では大企業グループに比べて一段と高く、そのなかでも賃金水準の低い産業ほど上昇率が大きい。なお、大企業について各産業間の格差の動きをみると、中小企業に比べ一般に産業間格差が大きいという特色があり、その縮小は中小企業に比べるとやや弱いようにみえるが、そのうちでは繊維、木材、木製品、家具などの低水準産業での賃金上昇率が大きく、大企業グループ内部でも産業間格差の縮小がある程度すすんでいる。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 賃金動向の特徴

#### 2) 賃金上昇の諸側面

#### (ハ) 賃金上昇と企業経営

---

#### (i) 賃金と生産性の動き

39年にも賃金は引き続き上昇し、とくに製造業では37,38年の伸びを上回り前年比10.8%となつたが、一方、労働生産性も製造業で前年比14.3%増と大幅に上昇した。賃金と生産性の動きを四半期別の対前年同期比によってみると、36年第3四半期に賃金の伸びが生産性の伸びを上回って以来、38年第2四半期までこの状態が続いた。しかし、38年第3四半期になると、景気の回復にともなう操業度の上昇などで、生産性は急テンポな上昇を示し、賃金の伸びを上回るようになった。この傾向は39年に入つて一段と強まり、上期平均では賃金の11.2%増に対し、生産性は16.8%増となり、下期には上昇テンポが弱まつたもののほぼ39年末までこの状態かつづいた。

これを産業別にみると、鉄鋼、化学、機械、パルプ・紙等の重化学工業部門での生産性の伸びが高く、賃金の伸びを大幅に上回っている。一方、木材、皮革、食料品、繊維等の軽工業部門では生産性の伸びが比較的低く、賃金上昇率には産業差があまりないので、賃金の伸びの方が高いものが少なくなかつた(第2-20表)。

第2-20表 産業別生産性、賃金の推移

第2-20表 産業別生産性、賃金の推移(対前年同期比)

(単位 %)

年 月	食 料 品		織 維		木材・木製品		皮 革	
	生産性(A)	賃金(B)	A	B	A	B	A	B
38年 平均	△ 0.7	11.3	7.2	9.9	1.5	14.1	0.2	6.5
39年 平均	8.4	8.4	10.2	11.9	1.7	11.8	5.3	10.3
38年 1～3月	△ 3.8	9.7	3.5	3.1	△ 3.6	12.5	△ 1.2	6.4
4～6	△ 4.5	15.9	4.6	8.3	3.0	11.3	△ 1.3	6.2
7～9	1.4	8.5	10.1	11.4	△ 0.2	15.6	△ 0.5	2.8
10～12	4.8	11.0	10.6	14.7	7.3	18.0	3.9	9.9
39年 1～3月	4.4	8.2	11.0	13.1	6.0	14.3	3.7	7.7
4～6	8.9	3.6	12.7	12.3	△ 0.2	10.8	6.2	9.7
7～9	11.1	10.7	14.3	8.1	2.2	10.9	5.9	14.2
10～12	9.6	10.2	9.2	13.2	△ 0.7	10.0	5.4	9.1
年 月	パルプ・紙		化 学		鉄 鋼		機 械	
	A	B	A	B	A	B	A	B
38年 平均	10.6	10.7	17.5	8.9	14.3	7.6	7.4	12.9
39年 平均	11.3	9.7	16.9	11.3	23.0	11.7	15.0	10.5
38年 1～3月	5.2	8.1	13.4	6.8	△ 1.8	3.8	△ 2.9	8.2
4～6	10.2	13.8	18.7	8.3	11.2	5.1	4.2	10.8
7～9	14.3	8.1	18.8	7.3	20.4	13.7	13.0	13.6
10～12	12.7	12.3	22.4	11.9	28.8	6.4	22.8	16.7
39年 1～3月	15.3	8.6	20.7	7.6	32.3	14.0	16.7	13.1
4～6	10.5	4.7	18.9	12.7	28.6	15.6	17.9	11.5
7～9	9.7	14.2	15.5	11.1	19.6	12.5	13.8	10.4
10～12	9.2	10.4	13.1	12.7	14.2	6.7	11.9	8.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、日本生産性本部「生産性統計」

(注) 1) A……生産性 B……賃金(現金給与総額)

2) 木材……生産性は製材

また、これを規模別にみると一規模別の労働生産性指数については直接調査されたものがないので、一応日本生産性本部の資料をもとに、品目別の労働生産性指数を規模別にウェイトをかえ、組み替えて作成した。個々の品目別には規模別の生産性があまり大きく異ならないという仮定に立っているので厳密な結論を下すことには問題があるが一第2-4図のように38年上期頃とくらべ、大企業ほど生産性の上昇が著しいという傾向がみられる。四半期別に対前年同期比をみると、38年第4四半期には2割増に高まり、39年第4四半期までほぼ同程度の伸びを示した。これに対し、小企業では38年第3、4四半期にほぼ1.5割増と大きかったあと39年では1割前後の伸びとなっており、両規模の伸び率にはかなりの差がみとめられる。一方、賃金の上昇率は中小企業の方がやや高いか、ほぼ同程度で、生産性上昇の差に比べるとその差はきわめて小さい。時期的にみると、38年第3四半期から大企業、中企業で生産性の伸びが賃金の伸びを上回るようになったが、一方、小企業では39年上期頃を除くと賃金上昇の方がむしろ高い動きがみられる(第2-21表)。

第2-21表 規模別生産性、賃金の推移

第2—21表 規模別生産性、賃金の推移(製造業)

(対前年同期比)

(単位 %)

年	月	大 企 業		中 企 業		小 企 業	
		生産性	賃 金	生産性	賃 金	生産性	賃 金
38 年	1 ~ 3 月	△ 0.4	4.0	△ 0.3	8.1	△ 1.2	11.1
	4 ~ 6	6.2	8.7	5.7	10.2	4.5	11.1
	7 ~ 9	13.0	10.5	12.9	10.4	11.7	14.3
	10 ~ 12	20.3	11.7	16.8	13.6	14.6	15.1
39 年	1 ~ 3 月	21.5	11.4	16.3	11.5	13.2	12.3
	4 ~ 6	19.9	9.5	14.7	12.4	11.3	9.2
	7 ~ 9	20.6	11.5	12.3	11.9	9.3	11.6
	10 ~ 12	16.8	9.4	11.1	10.2	8.3	8.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

日本生産性本部「生産性統計」

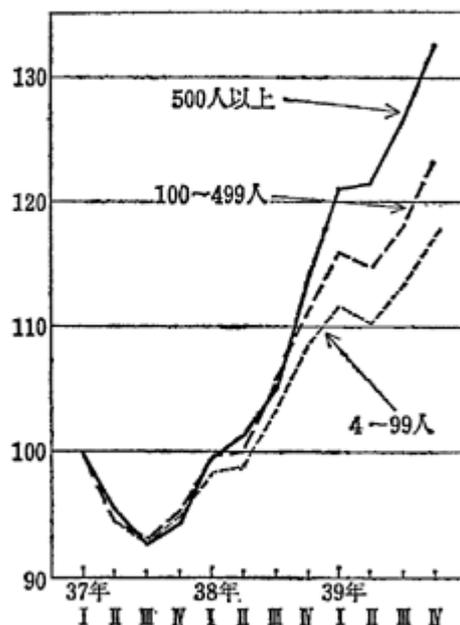
(注) 1) 生産性本部の個別生産性指数を規模別にウェイトをかえて総合したもの。

ウェイトは「工業統計表」(35年)の規模別付加価値額を用い、大企業は500人以上、中企業は100~499人、小企業は4~99人の区分によった。

2) なお、小企業の賃金は30~99人のもの。

## 第2-4図 規模別労働生産性の推移

第2-4図  
規模別労働生産性の推移(製造業)  
(37年1~3月=100)



資料出所  
日本生産性本部「生産性統計」

(ii) 賃金上昇と企業経営

39年の企業経営について、日銀の「主要企業経営分析」39年度上期によってみると、売上高は前期に引き続き増加したもののその増勢は鈍化しており、また純利益は37年度上期以来4期ぶりに減少した。もっとも減少幅は、全産業で対前年比3.4%減、製造業で5.2%減にとどまり、37年度上期の全産業で9.0%減、製造業で13.5%減に比べれば小幅であったといえよう。また、これには税法改正により固定資産の耐用年数短縮などが行なわれたことの影響もあり、かりに税法改正がなかったとした場合の純利益は、全産業で若干増益、製造業で横ばいとなり、今期の企業収益状況は実質的には、景気調整の影響はあまりみられなかったといえる。もっとも、39年度下期に入ってから、生産の増勢鈍化、卸売物価の軟調等がみられるので、下期の企業収益の動向にはかなりの変化がみられよう。

つぎに、賃金上昇との関連で企業経営をみると、39年度上期には、賃金が引き続き大幅に上昇しているが、分配率は前年同期に比べると若干の低下を示している。製造業の分配率をやや長期的にみると、34年上期の44.3%から、35年上期には39.8%と、超高度成長期に急激な低下を示し、37年には景気調整の影響もあって若干上昇したが、38年上期以降再び低下し、39年上期にもその傾向がつづいている(第2-22表)。

第2-22表 付加価値構成比の推移

第2-22表 付加価値構成比の推移(製造業)

項 目	32 年 上 期	33 年 上 期	34 年 上 期	35 年 上 期	36 年 上 期	37 年 上 期	38 年 上 期	39 年 上 期
付加価値生産額	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人 件 費	45.3	47.2	44.3	39.8	39.4	40.8	39.8 (40.1)	39.2
減 価 償 却 費	14.3	16.0	16.8	16.1	18.3	19.0	19.0 (17.1)	18.7
金 融 費 用	10.9	15.3	13.7	13.3	13.8	16.3	17.0 (16.5)	16.8
純 利 益	25.5	18.2	21.9	27.3	24.9	20.1	20.6 (21.0)	20.1
賃借料租税公課	4.0	3.3	3.3	3.5	3.6	3.8	3.6 (5.3)	5.3

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(注) 38年( )内数値は39年上期調査社数に合せ修正したもの。

もっとも、これは産業全体としてのすう勢であり、部分的には分配率上昇の傾向もみられる。

まず「主要企業経営分析」によってこれを産業別にみると、出版印刷、化学、輸送用機器、精密機器では37年の景気調整期にも分配率が低下し、その後も同様な傾向がつづいている。繊維、パルプ・紙、鉄鋼、非鉄金属も37年には上昇したが、景気の回復とともに再び低下傾向に向っている。一方、食料品、窯業・土石、金属製品、機械、電気機器では、38～39年にも上昇傾向がみられ、産業によりかなりのちがいがみられる。

また、中小企業については賃金上昇が生産性の伸びを上回る傾向がみられるが、38年度までの日銀「中小企業経営分析」によってみると、37年度には分配率は上昇をみせたが、38年度には付加価値率の上昇もあつて付加価値生産性が上昇し分配率はやや低下している。もっとも36年度に比べると大企業ではさらに低下しているが、中小企業ではやや高まっており、この傾向は規模の小さいところほど著しい(第2-23表)。

第2-23表 規模別分配率の推移

第2-23表 規模別分配率の推移(製造業)

規 模	33 年 度	34 年 度	35 年 度	36 年 度	37 年 度	38 年 度
50～299 人	60.5	56.2	54.6	53.6	55.2	54.7
50～ 99 人	64.5	57.7	55.9	56.0	57.5	57.2
100～199 人	61.7	56.7	54.5	52.6	54.8	54.2
200～299 人	56.5	53.9	53.2	50.8	51.9	51.2

資料出所 日本銀行「中小企業経営分析」

なお、賃金上昇が強まっていることもあって一部では分配率の上昇が生じているが、しかしコストのうちでは、一般に資本コストの上昇が大きく、その収益面への影響が大きい。付加価値額中に占める減価償却費と金融費用の割合を合計して資本コストとし、この割合を前年同期と比べてポイント差を求めると第2-24表のBのような数値になる。これによると、資本コストの比率は、製造業ではほぼ一貫して上昇し、その増加幅はかなり大きい。産業別にみても若干のちがいはあるが、概して各産業とも増加し、分配率が上昇している食料や機械などにおいても同様な傾向がみられる。一方、利潤の割合をみると、35、36年は2割5分程度とかなり高かったが、37年以降2割程度に推移している。減価償却費や金融費用の増大は、内部留保による資金調達力の弱いわが国の企業が高度成長期を中心に大規模な設備投資を行なったことによって生じているといえる。

第2-24表 付加価値額に占める人件費及び資本コストの推移

第2-24表 付加価値額に占める人件費及び資本コストの推移(前年同期差)

(単位 ポイント)

年・期	製 造 業		食 料 品		織 維		パ ル プ・紙	
	A	B	A	B	A	B	A	B
37年上期	1.4	3.2	1.7	3.8	3.4	3.7	0.3	5.1
下	1.0	3.9	0.9	4.5	0.8	2.4	△1.3	3.0
38年上	△1.0	0.7	0.5	2.2	△2.7	△3.4	△1.1	△3.3
下	△1.9	△2.3	0.7	△0.7	△4.3	△1.5	△1.4	△4.7
39年上	△0.9	1.9	1.8	4.6	△2.3	3.9	0.3	△1.1

年・期	出 版 印 刷		化 学		窯 業 土 石		鉄 鋼		非 鉄 金 属	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
37年上期	△4.4	△0.3	△0.2	3.7	△1.6	2.4	5.2	4.6	1.5	6.9
下	△2.8	1.7	△1.1	3.3	△2.6	1.5	6.7	6.8	3.2	9.0
38年上	△2.5	0.7	△1.2	△1.9	0.4	△1.0	△1.0	0.5	1.5	2.0
下	△2.6	0.6	△2.3	△3.9	1.7	△2.0	△6.6	△4.7	△2.8	△3.2
39年上	△2.2	2.8	△2.2	1.6	0.1	1.8	△2.2	△0.1	△3.4	△0.5

年・期	金 属 製 品		機 械		電 気 機 器		輸 送 用 機 器		精 密 機 器	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
37年上期	0.8	2.4	0.5	2.0	0.4	2.2	△2.8	3.2	△2.0	0.8
下	0.2	3.0	1.9	3.7	1.1	3.4	△2.4	3.4	△1.6	3.7
38年上	0.4	1.6	1.4	3.2	2.2	2.3	△3.2	2.4	△0.6	3.1
下	1.2	0.1	2.0	0.1	2.4	0.0	△1.4	1.5	△2.0	0.9
39年上	△0.6	△1.4	0.7	3.3	0.7	2.2	△1.7	2.6	△2.0	0.6

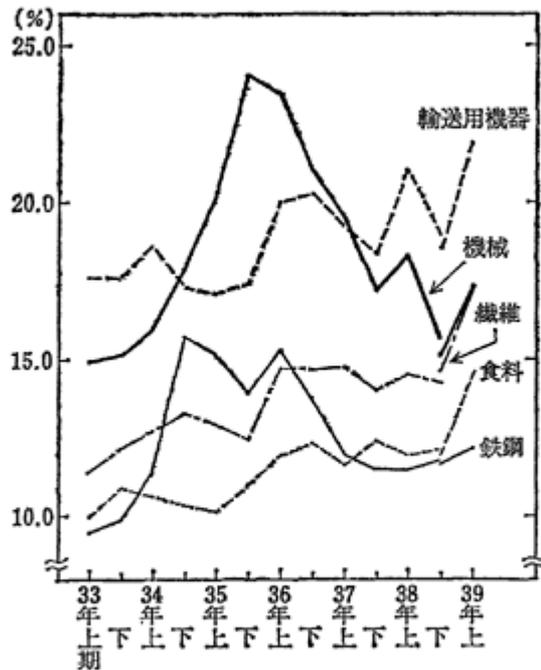
資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(注) A……(人件費/付加価値額)の前年同期差

B……(減価償却費+金融費用/付加価値額)の前年同期差

第2-5図 主要産業における減価償却率の推移

第2-5図 主要産業における減価償却率の推移



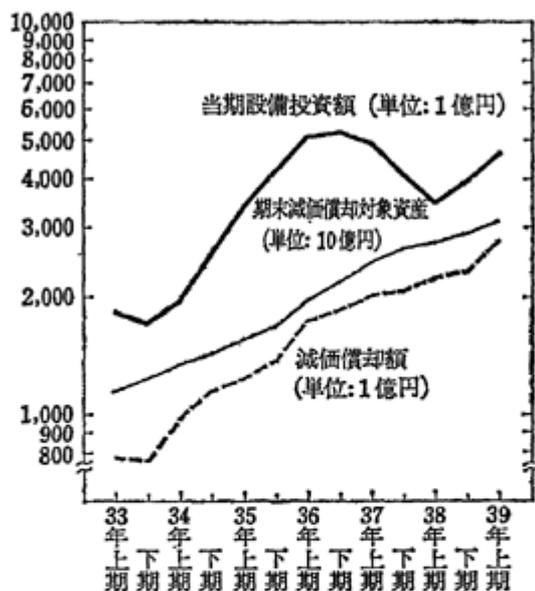
資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」  
 (注) 39年上期から事業所数に変更される。

しかし、資本コストの上昇には、設備投資の急増直後におけるいわば一時的性格という面もみられ、その意味で今後は増加のテンポが弱まる可能性も考えられる。製造業についてみると、設備投資の急増で減価償却額の増加は著しいが、一方、減価償却率についても景気調整期には低下するが、長期的には上昇を示し、そのため減価償却後の未償却資産の増加テンポは設備投資の増加テンポに比べかなり低い。今後設備投資が過去の成長期に比べ落ち着いてくれば、減価償却率が低下するかあるいは未償却資産が減少する可能性も考えられる。また、金融費用についても、設備投資の急増過程で急増したが、今後内部留保が厚くなり、資本構成が変化するとともにある程度低下する可能性があるだろう。

第2-6図 減価償却対象資産等の推移

第2-6図 減価償却対象資産等の推移

(製造業)



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

- (注) 1) 減価償却対象資産 = 当期末有形固定資産額(建物機械) + 減価償却額  
 2) 39年上期における事業所数の変更については修正した。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

##### 1) 賃金構造の変化とそのメカニズム

---

経済の高度成長の過程で、賃金の構造面でも急速に変化が進んだ。賃金の変化をみると、企業の新規学卒者優先の雇用需要態度を背景として、まず学卒初任給の急上昇がはじまり、ついで若年労働者層、中高年労働者層でも上昇率が高まってきたが、このような傾向は中小企業から大企業をも含めたほとんどすべての企業についてみられる。

このような初任給上昇にはじまった変化は、企業内の年齢別賃金格差や勤続年数別賃金格差を縮小させるとともに、それは中小企業や軽工業などの従来賃金水準の相対的に低かった部門でより早期にかつ強くあらわれたため、産業別や規模別などいわゆる企業間の賃金諸格差をも急テンポで縮小させることとなった。一方、学卒初任給の上昇とならんで、ここ数年はさらに学卒以外の中高年齢層をも含んだ中途採用者の賃金の上昇も加わるようになり、この面からも構造変化が押し進められるようになってきた。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

##### 1) 賃金構造の変化とそのメカニズム

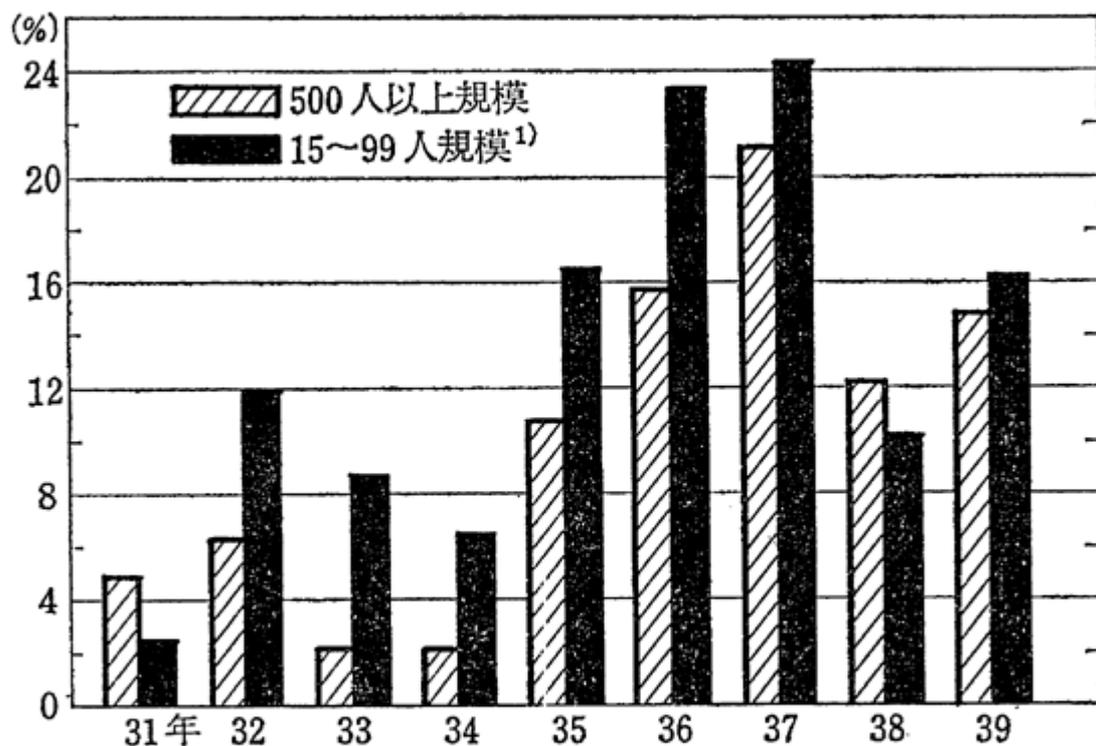
##### (イ) 初任給上昇と賃金

---

学卒初任給は過去10年間に約3倍(中卒)ときわめて早いテンポで上昇した。しかし昭和30年代の前半と後半では上昇テンポにかなりのちがいがあり,前半は年平均8%前後であつたのが,後半は18%前後に高まっている。これは主として30年代前半には学卒求人難が中小零細企業に限られ,求人難の程度もそれほど激しくなかったのが,後半になると大企業にも求人難が波及しはじめるようになり,求人難が一段と激化したことによるものである。

#### 第2-7図 新規学卒初任給の対前年上昇率の推移

第2-7図 新規学卒初任給の対前年上昇率の推移  
(製造業, 中学卒男子)



資料出所 31~38年は労働省「新規学卒者初任給調査」, 39年は「雇用動向調査」

(注) 1) 37年以降は30~99人規模。ただし上昇率はその変更を調整して算出。

学卒の需給関係を反映して、初任給上昇率は、30年代の前半では大企業(500人以上)の年平均約5%上昇に対し、中小企業(15~99人)は約9%上昇とかなりテンポに差があつたのが、後半には求人難の広範囲化と一層の激化を背景に、大企業の年平均約16%に対し中小企業では約18%の上昇と、全体として上昇テンポが著しく強まるとともに規模別の賃金上昇率の差が小さくなってきた(第2-7図)。

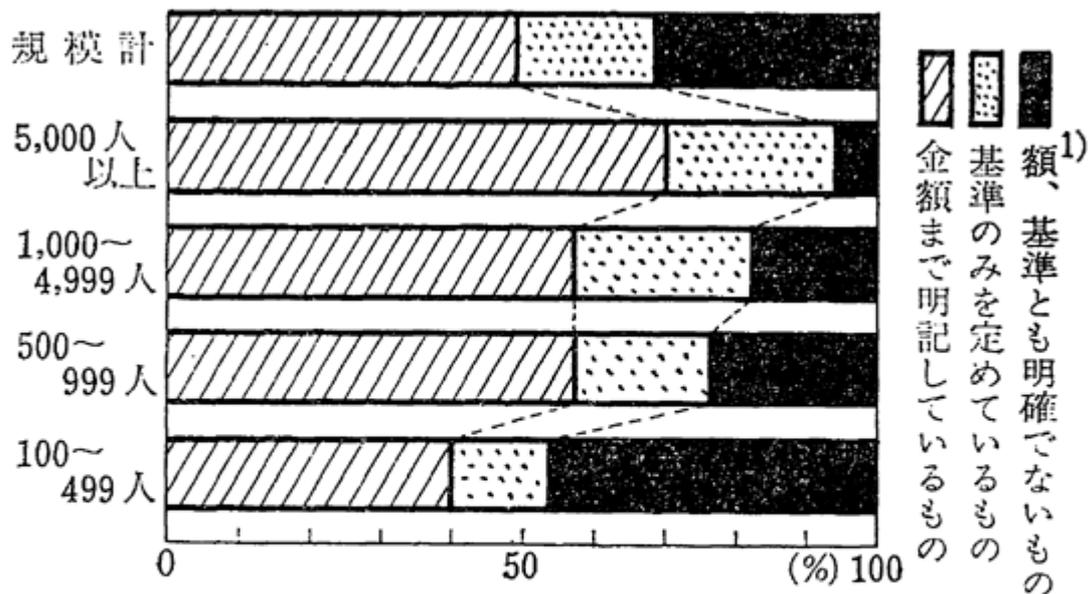
学卒初任給の急上昇は、年功的要素の影響を強くうけて決められているわが国の賃金構造に大きな影響を与えた。

いわゆる企業あ雇用管理面における封鎖性と賃金管理面における年功的体系は、増大する労働力需要を新規学卒者層に集中させ、それが初任給を先行的、集中的に上昇させる原因となつたが、結果的にはこのような特殊性が、初任給を引き上げるとともに、それと同程度ではないにしても他の労働者の賃金をも同様に引き上げねばならないという事情を生ずることになった。

第2-8図 基本給規定の内容

## 第2-8図 基本給規定の内容(製造業)

(単位 %)



資料出所 労働省「賃金制度調査」38年

- (注) 1) 基本給規定のないものを含む。  
2) 調査対象数は1661企業。

ところで、欧米諸国では、賃金交渉において基幹職種の賃金引上げが決められると、関連する他の労働者の賃金も引き上げられるという仕組みになっている。わが国の上述のような年功体系による初任給上昇のはね返りは、欧米諸国における場合と比較すると、それほど固定的ではなく、むしろ弾力的であるともみることができる。38年に労働省が行なった「賃金制度調査」でみると(第2-8図)、大企業においても個々の労働者の賃金がどのような基準で決められているか明確でない企業が2割近くある。また、賃金交渉の実態について事例を調査した結果によると、賃上げの個々の労働者への具体的配分については、組合側は賃金ベースの引上げについてほど積極的でない場合が多く、企業はいわば体系を操作することによって初任給のはねかえりを低くおさえることが比較的容易であったといえる。このような賃金体系の一面での弾力性が、急テンポな年齢別格差の縮小を引きもこすなど、賃金構造の変化にかなりの役割を果すことになったと考えることができよう。

賃金構造調査によって、初任給上昇が他の労働者の賃金にどの程度はねかえり、また、いわゆる年功体系の修正による適応がどう行なわれたかを製造業全労働者でみると、29~36年間では初任給層にあたる18才未満勤続1年未満の者の賃金が年率で約7%上昇したのに対し、平均賃金は約5%の上昇であった。この両者の関係を別の形で示すと、29年当時は初任給層の賃金を100として全体の平均賃金は293であったのが、36年には同じ比率が258となり、平均賃金の高さが相対的に低下した(第2-25表)。

上昇率のこのようなちがいは、一つは労働者構成の変化によってもたらされ、いま一つは年齢別格差等の賃金体系面の変化によってもたらされている。両者のそれぞれの影響分を試算してみると、初任給層賃金に対する平均賃金の比が29年の293から36年に258に低下している35のうち、29が後者によってもたらされ、前者による分はわずかに6となっている。

## 第2-25表 平均賃金対初任給層賃金比率の変化

 第2-25表 平均賃金対初任給層賃金比率の変化  
 (製造業, 全労働者)

規模, 年	初任給層賃金 (18才未満, 勤続0年)	全労働者平均 賃金対初任給 層賃金比率	労働者構成を29 年に固定した場 合の賃金比率 <sup>1)</sup>	労働者構成を36 年に固定した場 合の賃金比率 <sup>1)</sup>
規模計 29年	100 (4.7千円)	293 (13.7千円)	293 (293)	— (—)
36	100 (7.3)	258 (18.9)	264 (259)	258 (258)
39	100 (11.4)	227 (25.9)	— (—)	220 (222)
1,000人以上 29年	100 (5.4)	322 (17.4)	322 (322)	— (—)
36	100 (7.1)	339 (23.9)	349 (336)	339 (339)
39	100 (10.7)	283 (30.3)	— (—)	283 (283)
30~99人 29年	100 (4.4)	248 (10.8)	248 (248)	— (—)
36	100 (7.7)	211 (16.3)	211 (206)	211 (211)
39	100 (11.9)	202 (24.0)	— (—)	194 (195)

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金実態総合調査」36年, 「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 1) 年齢別労働者構成の変化による影響分を除いたもの。( )内は年齢及び勤続年数別労働者構成の変化による影響分を除いたもの。

つぎに初任給テンポが強まった36~39年について同様の試算を行なってみると,その傾向は29~36年間の場合とあまり変わらず,36年の平均賃金対初任給層賃金比率258が,39年に227に低下しているうち,38が年齢別賃金格差等によってもたらされ,労働者構成の変化による分はむしろ7の格差拡大要素として働いている。このように製造業の平均でみると,初任給上昇テンポがそれほど強くなかった30年代前半と年率2割近い上昇をみせた後半とで,企業の適応がほとんど変っていないが,大企業と中小企業に分けてみるとその適応の仕方にかなりちがいがみられる。すなわち,30年代の前半においては,大企業で初任給がそれほど上昇せず,むしろ逆に中小企業で初任給の大幅上昇が起つた。したがってこの段階では大企業では初任給上昇に対する適応の問題はほとんど起らず,年齢別,勤続年数別格差はむしろ拡大する傾向にあった。

1,000人以上の規模では,平均賃金の初任給層賃金に対する比率は29~36年にかけて,322から339に拡大しており,しかもその大部分が年齢別賃金格差等の変化によってもたらされている。これに対し中小企業においてはかなり大幅な適応が行なわれ,平均賃金対初任給層賃金比率は248から211に低下し,その大部分が年齢別賃金格差等の変化によって生じている。つまり,30年代の前半においては,初任給上昇に対する年齢別賃金格差等の適応は初任給上昇が最初にあらわれた中小企業においてもっばら行なわれた。

ところが後半になると,中小企業では年齢別,勤続年数別格差がすでにかなり小さくなっているため,初任給上昇を年齢別賃金格差等の修正という形で受けとめることが困難となり,一方,あらたに初任給上昇の影響を強く受けはじめた大企業において適応がみられるようになってきた。中小企業においては,例えば30~99人規模を例にとると,最高最低別の年齢別格差は29年当時約3.1倍でもっとも小さかったのが39年には2.2倍になっており,1,000人以上の大企業の39年の4.6倍に比べても格差がかなり小さい。中小企業では36年の平均賃金対初任給層賃金比率211は39年に202に低下しているのみで,このうち,賃金体系の変化による低下分17,労働者構成の変化による上昇分8となっている。一方,大企業では年齢別賃金格差等修正による効果が大きく,これのみによって36年の339から39年の283に引き下げられている。

以上,年齢別等の賃金格差の変化をもっばら初任給上昇とそれに対する適応という側面からのみ検討を加えたが,実際にはこのような変化には技術革新の急速な進展による技能序列の変化が原因となって行なわれている場合もあろうし,労働組合の一律定額要求の影響によつてもたらされている面もあることなどは

いうまでもない。しかし、いずれにしても、一方で初任給が急騰を持続するとともに、他方で企業が比較的摩擦なく年齢別賃金格差等を修正し、初任給層以外の労働者の賃金を相対的に引き上げなかったことが、30年代を通じて個人別賃金格差の縮小という形で賃金構造を大きく変化させる重要な原因の一つとなったといえる。

---

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

##### 1) 賃金構造の変化とそのメカニズム

##### (ロ) 中途採用者賃金の上昇

このように初任給上昇が進む一方、最近はそれと並行して、新規学卒以外のいわゆる中途採用者の賃金の上昇も目立つようになり、これが企業の賃金決定ないし、全体の賃金上昇テンポに影響を与えている。35、36年頃から中途採用が増大しはじめているが、この頃から中途採用者の賃金は中小企業を中心に積極的に引き上げられるようになってきた。もっとも、35、36年頃の段階では中途採用者の対象が主として20才台までに限られ、中途採用者の採用賃金の改善も若年層に限られていた。製造業の規模10～29人の企業の男子労務者について29～36年の年齢別勤続年数別賃金上昇率をみると、若年層においては、中途採用者にあたる層の上昇率が最も高いが、中高年齢層ではそのような傾向はみられない。

中途採用者の増大傾向は、新規学卒の充足難の激化にともなってその後も続き、求人難の傾向が強まるとともに、その賃金の上昇率も大幅になってきた。36～39年でみると中小企業では、中高年齢層についても中途採用者の賃金上昇率が高まり、また大企業においても若年層を中心に充足が困難になりはじめたことの影響で、その賃金の改善が目立ってきた。

また、最近は中小企業では勤続年数別格差が著しく小さくなるとともに、勤続年数別の賃金上昇率にもほとんど差がみられなくなっている。例えば製造業の30～99人規模について39年の短勤続者の賃金水準をみると、勤続5年未満ぐらいまでのところではほぼ同じ金額でそろうような傾向が生じている。上述したように中小企業については年齢別格差の縮小がつづいたため、最近では短勤続者の場合、初任給層から30才位までは格差がみられるが、その上の年齢層については年齢別にもほとんど格差がなくなっている(第2-26表)。また、短勤続者の賃金上昇率をみても勤続年数別にあまり差がみられない。中小企業におけるこのような比較的勤続の短い中高年の賃金がほぼ同じ金額にそろうという傾向は、しだいに大企業にも生じてきている。39年の場合、製造業の1,000人以上規模の30才以上の男子労務者勤続0年の者の賃金は、年齢別にちがいがほとんどみられず、中小、企業の同じ年齢、勤続層の賃金とほぼ同程度となっている。

第2-26表 規模別・年齢別・勤続年数別賃金

第2—26表 規模別・年齢別・勤続年数別賃金

(製造業, 男子労務者)

(単位 千円)

規模・年齢	36年			39年			
	勤続0年	3~4年	10~14年	0年	3~4年	10~14年	
1,000人以上	18才未満	7.9	—	—	11.5	—	—
	18~19	12.7	13.2	—	17.2	16.9	—
	20~24	15.1	17.7	—	20.5	23.3	—
	25~29	17.8	21.6	25.9	24.6	27.2	32.4
	30~34	21.0	25.3	32.1	27.5	31.2	46.7
	35~39	23.4	28.2	35.4	29.7	33.7	44.2
	40~49	23.6	30.3	37.4	28.7	35.6	46.2
30~99人	18才未満	8.2	10.8	—	12.5	—	—
	18~19	11.6	12.4	—	17.3	19.9	—
	20~24	14.7	15.7	—	22.6	24.6	—
	25~29	17.5	19.7	23.5	25.0	29.4	35.1
	30~34	18.7	21.3	25.9	27.7	32.1	36.0
	35~39	20.0	23.8	28.2	27.8	31.5	41.1
	40~49	20.0	23.3	27.4	29.6	31.5	39.1

資料出所 労働者「賃金構造実態調査」36年, 「賃金構造基本統計調査」39年

以上のように中途採用の増大に伴って,中小企業の中高年の中途採用者の採用賃金に差異がみられなくなるとともにその水準が上昇し,大企業の同種労働者の賃金とほぼ同程度となってきた。

このことは,これまで企業の賃金決定について主として初任給を通じて労働市場面からの影響が与えられそいたのが,最近はしだいに学卒以外の層の賃金によっても影響をうけるように変わりつつあることを示すものと思われる。

労働力需給の変化はこのようなメカニズムを通じて賃金構造を変化させてきたといえるが,つぎにその実態を最近の特徴に重点をおいてみてみよう。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

#### 2) 最近の賃金構造変化の諸側面—年齢別賃金の変化を中心にして—

##### (イ) 年齢別賃金動向の特徴

最初に年齢別の賃金動向をみよう。

製造業における年齢別賃金の変化を長期的にみると、第2-27表のように最近若年層の賃金上昇が著しく高まってきたという特徴がみられる。29～33年には年齢が高くなるほど賃金の上昇が大きかったが、33～36年には全般に上昇が大きくなるとともに30才未満の若年層の上昇がある程度目立つようになった。これが36～39年になると若年層の賃金上昇率はますます高まり、同時に33～36年よりも一層年齢の高い層にまで賃金の上昇傾向が波及してきた。

第2-27表 年齢階級別にみた賃金上昇率の推移

第2-27表 年齢階級別にみた賃金上昇率の推移  
(製造業, 規模計, 定期給与)

年	(単位 %)						
	18才未満	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49
男子労務者							
29～33年	18.5	15.2	8.0	9.2	13.7	15.4	19.4
33～36	37.5	36.3	32.8	25.7	25.6	26.7	27.4
36～39	51.1	44.4	43.8	38.6	28.8	25.5	23.7
男子職員							
29～33年	14.5	19.5	8.3	11.0	16.9	19.3	26.3
33～36	39.7	30.4	28.5	23.4	23.2	23.0	24.5
36～39	48.9	42.5	37.1	34.2	28.7	25.0	24.2

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年

一方、中高年層については29～33年に比べれば33～36年、36～39年の上昇率は高まっているが、若年層との上昇率の差が次第に開いてきた。

このような年齢別賃金上昇率の変化にともなって、年齢による賃金の差は最近ではしだいに小さくなっており、たとえば製造業労務者(男子)について若年層と中高年層との賃金格差をみると、29年には前者は後者の約4分の1にすぎなかったが、39年には約3分の1にまで縮小している(第2-28表)。

第2-28表 年齢別賃金格差の変化

第2-28表 年齢別賃金格差の変化（製造業，規模計，  
定期給与）（20～24才=100）

		18才未満	20～24才	30～34才	40～49才
労務者(男)	29年	48	100	161	187
	33	52	100	170	207
	36	55	100	161	198
	39	57	100	144	170
職員(男)	29年	46	100	187	249
	33	48	100	203	292
	36	53	100	195	283
	39	57	100	182	256
労務者(女)	29年	68	100	98	100
	33	71	100	107	103
	36	76	100	108	103
	39	78	100	99	96

資料出所 第2-27表に同じ

同時に年齢別にみた賃金の内部では賃金の散らばりが目立って縮小してきた。若年層については33～36年にも、そのひろがりの度合が小さくなる傾向がみられたが、36～39年にはその傾向が層顕著になっている。また若年層のみならず、かなり年齢の高い層にまで36年以前にはみられなかった賃金の分散の縮小傾向が生じてきた(第2-29表)。

第2-29表 年齢別にみた分散係数の変化

第2-29表 年齢別にみた分散係数の変化  
(製造業，全労働者，規模計)

年	年齢計	18才未満	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～49
33年	1.08	0.43	0.42	0.53	0.59	0.65	0.76	0.86
36	1.01	0.36	0.40	0.52	0.58	0.66	0.81	0.95
39	0.92	0.28	0.34	0.48	0.51	0.60	0.79	0.98

資料出所 第2-27表に同じ

(注) 分散係数 =  $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$

30才以上の中高年層については、35年頃までは賃金の高い者と低い者の格差がひろがり、賃金の散らばりが大きくなる傾向があったが、36、37年頃からその分散が縮小している。たとえば第2-29表によつて年齢別に賃金の分散状況を見ると、40才以上の年齢層では縮小の傾向がみられないが、30～34才層については若年層とほぼ同じテンポの縮小傾向を示しており、また35～39才層についてみても同じような動きが生じている。つまり、中高年齢層については、全体としてみると若年層とことなつて賃金上昇率は高まつてはいないが、各年齢層の内部では賃金の散らばりが縮小する動きが進んでいる。

このような各年齢層における賃金分散の縮小傾向は、各年齢層内部の比較的賃金の低い層における賃金改善を通じて実現されている。製造業の全労働者(年齢計)を賃金階級別に四等分し、それぞれの位置にある労働者の賃金上昇率をみると、36～39年には比較的賃金の高い層(第3四分位数)の上昇率は37.9%、中位の

賃金層は42.2%であるのに対して比較的賃金の低い層(第1四分位数)の上昇率は50.6%と高く、賃金の分散の縮小が、賃金の低い層の賃金改善を通じて行なわれている(第2-30表)。

## 第2-30表 年齢別賃金の特性値の上昇率

第2-30表 年齢別賃金の特性値の上昇率(39/36年)

(製造業, 全労働者, 規模計)

(単位 %)

	年齢計	18才未満	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~49
第1四分位数	50.6	58.0	52.8	51.0	47.9	32.5	26.8	18.0
中位数	42.2	52.1	49.7	46.5	42.3	30.1	24.3	16.5
第3四分位数	37.9	46.3	44.3	43.9	37.9	25.7	23.9	19.8

資料出所 「賃金実態総合調査」36年, 「賃金構造基本統計調査」39年

もつともこの傾向は若年層ほど強いのが特徴で、たとえば18才未満の第1四分位数の上昇率58.0%に対して第3四分位数の上昇率は46.3%とその差は約12ポイントであるが、中高年層たとえば35~39才ではそれぞれ26.8%、23.9%と差は約3ポイントと若年層に比べれば小さい。

なお、雇用形態別にみると、ほぼいづの年齢でも臨時労働者の賃金上昇は常用労働者よりも大きい(第2-31表)。

## 第2-31表 雇用形態別年齢別賃金上昇率

第2-31表 雇用形態別年齢別賃金上昇率(39年/36年)

(製造業, 男子労働者, 企業規模計)

(単位 %)

雇用形態	年齢計	20~24才	30~34才	40~49才	50~59才
臨時・日雇名義の労働者	49.0	43.6	38.2	35.0	33.0
常用名義の労働者	32.9	42.7	28.6	23.1	27.0

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年, 「賃金構造基本統計調査」39年

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

#### 2) 最近の賃金構造変化の諸側面—年齢別賃金の変化を中心に— (口) 規模別にみた賃金の変化

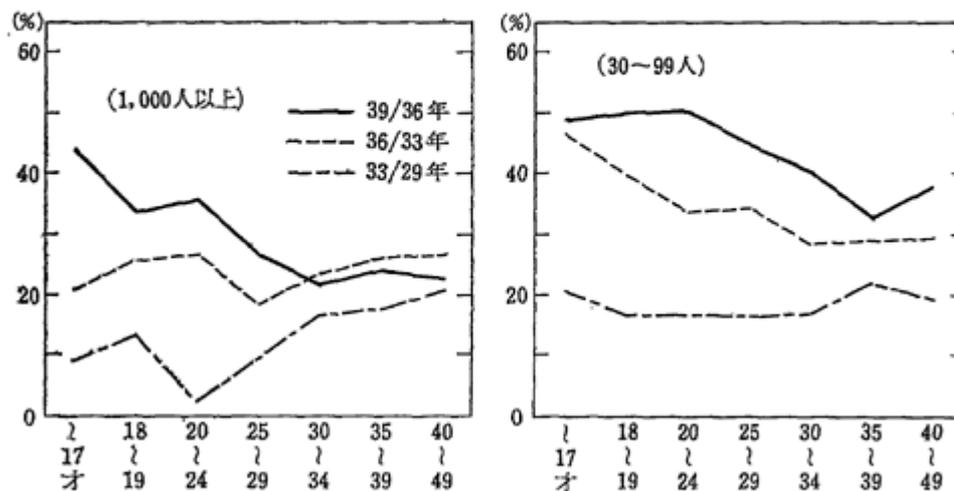
以上のように、ここ数年若年層を中心とした賃金の大幅な上昇と賃金の分散の縮小が顕著に進んでいるが、これらの変化が大企業、中小企業ではそれぞれどのような形であらわれているか、次にその状況をみてみよう。

まず年齢別の賃金上昇率の変化を規模別にみると(第2-9図)、29～33年には大企業では高年齢者ほど賃金の上昇率が大きかったが、中小企業では若年層と中高年層とで賃金上昇率に大きな差はみられなかった。

33～36年になると賃金の上昇率はいずれの規模でも大きくなり、とくに中小企業の賃金の伸びの高まりが目立ってきた。同時に年齢による賃金上昇率の差にも変化があらわれ、29～33年の動きとは異つて大企業では若年層の上昇が強まつて高年齢層ほど上昇率が大きいという傾向がなくなるとともに、中小企業では若年層ほど賃金の上昇が大きいという動きに変わってきた。

第2-9図 年齢階級別にみた規模別賃金上昇率

第2-9図 年齢階級別にみた規模別賃金上昇率(製造業、  
男子労働者、定期給与)



資料出所 第2-27表に同じ

ところで36～39年になると若年層の上昇傾向が一般的に強まり、大企業でも若年層の賃金上昇率が中高年層を大きく上回るようになった。一方、中小企業では若年層の賃金上昇率がさらに大きくなるとともに、その傾向が比較的年齢の高い層にまで波及してきた。中高年齢層については、両規模とも若年層に比べ上昇率は低い、しかし上昇の程度は大企業に比べ中小企業ではかなり高まっている。

若年層の賃金上昇が大企業を含めて大きくなった背景には、若年層の求人難が深刻化してきたことがある。すでにのべたように中小企業のみならず、大企業でも36年頃を転機にして、学卒など若年層の採用が容易でなくなってきたが、このことが若年層の大幅な賃金上昇をもたらしてきている。一方中小企業では大企業より一段階早く若年層の求人難が深刻化し、36年頃には学卒初任給の規模差がすでにほとんどなくなるとともに、最近では学卒以外でも30才位の年齢層まで規模差がなくなり、中小企業の水準が大企業を上回るようになってきている(第2-32表)。

第2-32表 年齢別の規模別賃金格差の推移

第2-32表 年齢別の規模別賃金格差の推移(製造業, 男子労務者)

年	18才未満	18~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~49
29 年	82.6	84.4	81.7	75.5	72.8	67.7	62.4
33	91.4	86.6	92.9	80.3	73.2	70.3	61.9
36	110.7	96.4	98.2	91.0	76.1	71.8	63.3
39	107.4	108.1	108.4	104.2	87.7	77.0	71.0

資料出所 第2-27表に同じ

(注) 1,000人以上規模=100とした30~99人規模の格差。

若年層賃金の規模差がほとんど解消したため、最近では規模別賃金格差は主として中高年齢層の格差として残存しているといえるが、これらの層についても変化が進んでいる。

最近の中小企業の中高年齢層の賃金上昇には、若年層に代替する労働力として中高年齢層を雇用する傾向が強まり、その需給関係が変化していることが影響している。と同時に中小企業では勤続、年齢による賃金の差が比較的小さいために、学卒や若年層賃金の上昇にともなって在籍者の賃金を引き上げる必要が生じることも中高年齢層賃金の上昇を大きくする要因となっていると考えられる。

第2-33表 年齢別にみた賃金階級別労働者分布の分散係数

第2-33表 年齢別にみた賃金階級別労働者分布の分散係数

(製造業, 労務者)

規模・年齢		男子				女子			
		29年	33年	36年	39年	29年	33年	36年	39年
1000人以上	18才未満	0.71	0.66	0.60	0.57	0.64	0.56	0.57	0.43
	20～24	0.86	0.86	0.85	0.75	0.76	0.66	0.67	0.52
	30～34	0.78	0.74	0.82	0.74	1.01	1.05	1.14	1.09
	40～49	0.85	0.78	0.81	0.76	1.18	1.20	1.45	1.46
10～99人	18才未満	1.01	0.82	0.78	0.66	0.85	0.85	0.69	0.59
	20～24	1.03	0.94	0.90	0.82	0.98	0.80	0.78	0.73
	30～34	1.08	1.04	1.03	0.96	1.11	0.94	1.00	0.90
	40～49	1.11	1.07	1.12	1.07	1.08	0.95	1.00	0.90

資料出所 第2-27表に同じ

(注) 1) 分散係数 =  $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$ 

2) 「30～34才」, 「40～49才」は女子についてはそれぞれ30～39才, 40才以上である。

中小企業の中高年齢層の賃金上昇が著しいことから、最近では大企業の同年齢層に対する賃金格差が小さくなり、製造業の30～99人規模、男子労務者の40～49才層についてみると、36年までは大企業の6割強と大きな変化がなく推移していたのが、39年には大企業の約7割の水準にまでせまってきた。

なお、年齢別にみた賃金の散らばりも最近かなり縮小してきている。賃金分散の動きを製造業労務者について規模別にみると、36年までは主として中小企業の若年層を中心に縮小する傾向にあつたが、36～39年ではいずれの規模においても分散が小さくなっている(第2-33表)。

このように中小企業の中高年齢層の賃金上昇が強まってきたが、次に勤続の長短によってその変化の状況をみてみよう。勤続と年齢をからみ合せた賃金の動向をみると、最近勤続1年未満の中途採用者賃金の上昇の大きいことは既述したが、そのうちでも中小企業では、各年齢層を通じ上昇率が著しく大きい(第2-34表)。一方、大企業では、30才未満の若年層の上昇率はかなり大きい、中小企業に比べ求人難の程度が軽く、中高年齢層への依存があまり強まっていないこともあって、高年齢層の賃金の上昇率はまだかなり低い。

第2-34表 年齢別、勤続年数別賃金上昇率の推移

第2-34表 年齢別、勤続年数別賃金上昇率の推移(39/36年)

(製造業、中卒男子労働者)

年 令	1000人以上				10~29人			
	勤 1年未満	続 3~4年	続 5~9年	続 10~14年	勤 1年未満	続 3~4年	続 5~9年	続 10~14年
18才未満	45.6	—	—	—	56.0	—	—	—
18~19	39.2	28.0	—	—	60.5	53.5	—	—
20~24	35.3	31.4	28.3	—	59.4	56.5	52.7	—
25~29	40.1	24.9	23.9	23.7	56.5	54.3	54.1	58.5
30~34	32.2	22.6	18.9	22.2	60.5	46.2	56.2	53.8
35~39	23.7	18.9	16.4	24.6	41.7	39.7	43.4	49.1
40~49	19.2	16.2	18.2	24.1	43.3	41.7	46.8	52.4

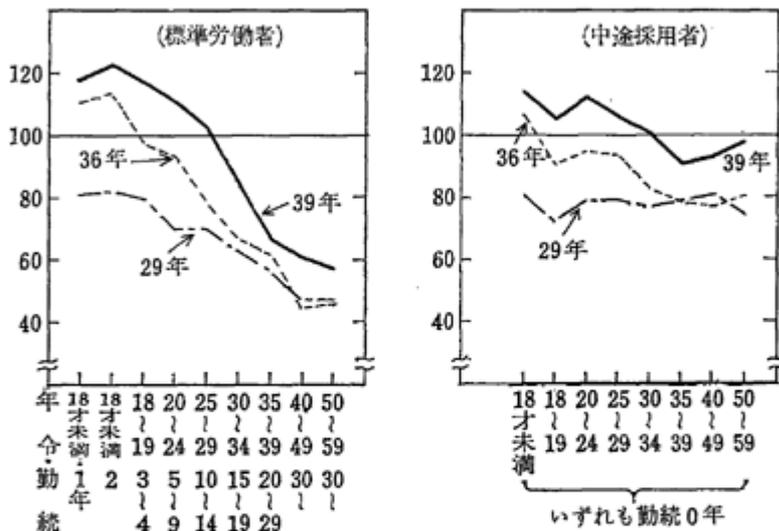
資料出所 第2-30表に同じ。

また、年齢と勤続が対応するような労働者(標準労働者)の賃金上昇率についても、中途採用者の場合と同様、中小企業の方が賃金の上昇率が大きくなっている。これは、主として中途採用者の賃金が大幅に引き上げられることにより、以前から在籍していたものの賃金も影響をうけるようになったことを反映していると考えられる。

以上のような動きのため、標準労働者、中途採用者別にみた賃金の規模によるちがいは最近目立って小さくなってきている(第2-10図)。

第2-10図 規模別にみた標準労働者、中途採用者別賃金格差

第2-10図 規模別にみた標準労働者、中途採用者別賃金格差  
(製造業、中学卒男子労務者)



資料出所 第2-27表と同じ

- (注) 1) 1000人以上規模の各年齢層を100として10~29人規模の各年齢層の格差をみたもの。  
 2) 29年については資料の関係から次のように36, 39年と条件がやや異なる。  
 ① 勤続0年(1年未満)ではなく6月未満。  
 ② 中学卒ではなく、学歴計。

標準労働者の場合、29年頃には各年齢とも大企業の賃金水準をかなり下回っていたが、36年では若年層が大企業においつき、39年には30才まで大企業と同程度ないしはそれを上回ってきた。また中高年齢層についても格差はなおかなり大きい、それでもある程度縮まってきている。

とくに中途採用者の場合には、格差の縮小が一層顕著であり、各年齢層を通じ規模差がほとんどなくなってきた。29年頃は、中小企業は大企業の中途採用者の約8割の水準にあったが、29~36年にまずその若年層の賃金が上昇し、最近ではさらに中高年齢層の賃金についても目立って賃金が増した結果、いずれの年齢をみても規模差がほとんどみられなくなっている。

なお、同一規模内の勤続による賃金水準のちがいをみると、24才までの若年労働者については、いずれの規模においても勤続のちがいによる賃金の差はきわめて小さくなっているのに対して、大企業を中心に比較的年齢の高い層ではかなりの賃金差が残っている(第2-35表)。たとえば製造業における1,000人以上規模の35~39才の男子標準労働者の賃金は、中途採用者の賃金を7割も上回っており、29年頃の約9割に比べて差は小さくなってきているが、勤続による賃金水準のちがいはなおかなり大きい。一方中小企業では勤続による賃金差は従来から比較的小さかったが、その差がさらに縮小して、かなり高い年齢層でも約2割の差に過ぎなくなっている。

第2-35表 中途採用者賃金(=100)に対する標準労働者の賃金比率の変化

第2—35表 中途採用者賃金(=100)に対する標準労働者の賃金比率の変化(製造業, 中学卒男子労働者)

年 齢	1000人以上			10~29人			(備 考)	
	29 年	36 年	39 年	29 年	36 年	39 年	勤 続 年 数	年 数
							標 準 中 途	勞 働 者 採 用
18才未満	120.8	108.9	106.1	120.9	113.1	109.9	1	0
18才未満	137.7	115.2	111.3	139.5	123.8	119.8	2	シ
18 ~ 19	106.9	105.6	97.1	119.0	113.2	108.2	3~ 4	シ
20 ~ 24	134.3	120.0	113.8	119.3	118.2	113.2	5~ 9	シ
25 ~ 29	154.7	150.8	128.2	136.3	122.0	123.6	10~14	シ
30 ~ 34	170.3	156.3	146.5	137.4	126.2	122.8	15~19	シ
35 ~ 39	190.4	172.5	165.8	136.5	133.7	121.5	20~29	シ
40 ~ 49	222.4	215.8	207.3	128.4	122.5	137.7	30年以上	シ

資料出所 第2—27表に同じ

(注) 同一規模内における同一年齢の中途採用者(勤続0年)賃金を100とした標準労働者賃金の値をみたもの。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

##### 2) 最近の賃金構造変化の諸側面—年齢別賃金の変化を中心に—

###### (ハ) 職種別、産業別にみた賃金の変化

---

つぎに最近の年齢別賃金変化の特徴を職種別ないし産業別の観点からみよう。

「賃金構造基本統計調査」によって年齢別賃金の変化を職種別にみると、年齢による格差の縮小はほとんどすべての職種について生じている。

まず職員について、若年層に対する高年齢層の賃金格差(20～24才層に対する40～49才層の格差、以下年齢格差という)を製造業男子についてみると(第2-36表)、36～39年には前項で労務者についてみたと同様に職員についても、各規模とも賃金カーブがねる動きが生じている。しかし職員は労務者に比べれば年齢格差縮小の程度がやや弱い。規模1000人以上の大企業でみると、36～39年では若年層の賃金上昇は労務者の方がやや高いこともあって、年齢格差の縮小の程度は労務者層に比べ職員層の方がいくらか弱い。また30～99人規模の中小企業の職員についてみても、職員の若年層の賃金上昇テンポは労務者に比べればいくらか弱く、年齢格差縮小の程度はやや小さい。

第2-36表 労職別にみた年令別賃金格差

第2-36表 労職別にみた年令別賃金格差

(製造業, 男子 20~24才=100)

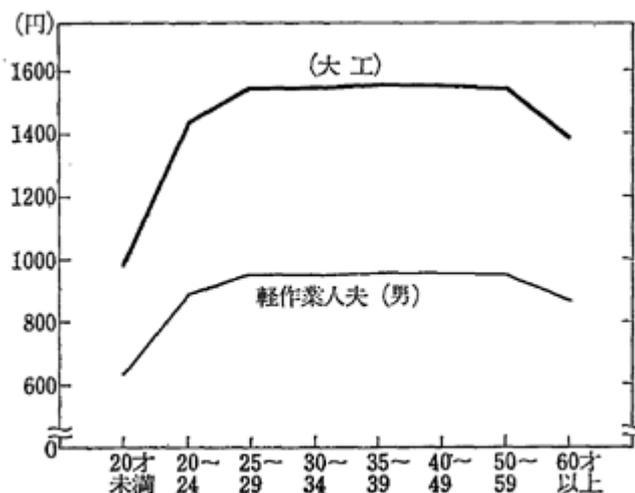
年 齢	1,000人 以上			30 ~ 99人			
	29年	36年	39年	29年	36年	39年	
勞 務 者	18才未満	50	50	53	50	57	57
	18 ~ 19	72	78	77	74	77	77
	20 ~ 24	100	100	100	100	100	100
	25 ~ 29	137	137	128	126	127	122
	30 ~ 34	164	182	166	147	141	132
	35 ~ 39	184	210	196	153	154	136
	40 ~ 49	203	237	221	155	153	140
職 員	18才未満	56	51	49	50	54	60
	18 ~ 19	68	72	77	65	69	73
	20 ~ 24	100	100	100	100	100	100
	25 ~ 29	142	144	240	146	141	140
	30 ~ 34	190	202	191	180	184	177
	35 ~ 39	236	254	240	205	212	198
	40 ~ 49	267	318	301	221	227	218

資料出所 第2-27表に同じ

つぎに労務者についてみると、まず、大工、左官などの職人的職種や単純筋肉労働など屋外労務者の年齢格差はこれまでもきわめて小さいという特色があつたが、最近の労働市場変化の過程で年齢格差はさらに縮まり、「屋外労働者職種別賃金調査」によつて39年についてみると、大工、左官、とび工、土工、重軽作業人夫などについては、25才以上の年齢層では年齢格差がほとんどなくなっている(第2-11図)。そのほかの職種についても、例えば電気工などかなりの年齢格差がみられるものもあるが、機械運転工、型わく工、塗装工など概して年齢格差が小さく、しかもその格差はますます小さくなる傾向がみられる。そのほか運輸通信業の上乗作業員や自動車運転手あるいは鉱業の採炭夫などについても、年齢格差はこれまでも比較的小さく、それが36~39年でみると一層縮小を示している(第2-37表)。

第2-11図 大工、軽作業人夫の年齢別賃金

第2-11図 大工、軽作業人夫の年齢別賃金(39年, 規模計, 日額)



資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

第2-37表 非製造業職種における年齢別格差

第2-37表 非製造業職種における年齢別格差  
(規模計 20~24才=100 とする年齢別賃金格差)

職 種	年	30~34才	40~49才
採 炭 夫	36年	114.3	121.3
	39	107.1	111.9
機 械 運 転 工 (総 合 工 事)	36	117.9	121.5
	39	105.4	114.0
型 ( わ く ) 工	36	116.5	109.0
	39	103.8	104.0
電 (設 備 工 事) 工	36	153.1	130.0
	39	142.5	153.8
塗 (職 別 工 事) 工	36	150.0	128.6
	39	120.4	118.4
上 乗 作 業 員 (道 路 貨 物 運 送 業)	36	128.6	139.7
	39	118.7	128.5
営業用大型貨物自動車運転手 (道 路 貨 物 運 送 業)	36	123.7	138.7
	39	114.0	124.1

資料出所 第2-30表に同じ

つぎに製造業の職種についてみると、一般に屋外労務者などに比べれば年齢格差は大きいですが、36~39年を中心に年齢格差は著しい縮小を示している。

賃金構造調査によってみると、大企業でも中小企業でも大部分の職種で36~39年を中心に大幅な格差の縮小が生じている。

しかしこのような年齢格差の変化の程度には、職種によってかなり差異がみられる(第2-38表)。大企業に

における職種でみると、合板工、ビーター工、化学反応工などの年齢格差の縮小が大きいのが目立つが、圧延工、板金工などは縮小がやや小さく、また機械組立工では縮小がみられない。また中小企業における動向でも、合板工、抄紙機工、セメント製品製造工などでは縮小が大きく、39年では年齢格差が1~2割程度と小さくなっているが、それに比べれば板金工、重電機組立工などは39年でもかなりの年齢格差を維持している。

第2-38表 製造業主要職種の年齢別賃金格差

第2-38表 製造業主要職種の年齢別賃金格差  
(20~24才=100とした40~49才の格差, 男子)

職 種	1,000人 以上			10~99人		
	32年	36年	39年	32年	36年	39年
機械瓶詰工(食)	257	277	219	199	135	125
合板工(パ)	180	162	153	167	144	122
ビーター工(パ)	247	229	204	140	138	124
抄紙機工(パ)	263	242	210	165	140	112
文選工(印)	241	292	290	165	159	161
活版印刷工(印)	266	270	204	159	147	143
化学反応工(化)	231	201	185	222	192	150
混合捏和攪拌工(化)	204	263	185	186	231	156
セメント製品製造工(窯)	185	159	152	159	130	113
鋳物工(鉄)	227	239	219	158	144	134
圧延工(鉄)	218	236	197	160	166	127
旋盤工(機)	252	232	223	181	163	152
機械組立工(鉄)	234	231	231	200	165	152
板金工(電)	232	285	260	176	176	154
重電機組立工(鉄)	252	293	244	172	184	153
プレス工(鉄)	252	223	236	164	168	148
溶接工(鉄)	201	230	205	158	140	112
プレス工(鉄)	224	236	201	167	146	107

資料出所 労働省「職種別等賃金実態調査」32年、「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 1) 32年の小規模は30~99人規模 2) ( )内は所属する産業を示す。

もつともこのような年齢格差の動向のちがいは、職種の差異によって生じている面もあるだろうが、しかしその職種が属する企業の規模や業種の差を反映している面がむしろ強いように思われる。施盤工、鋳物工、板金工、熱処理工、プレス工など金属機械産業等に共通的に存在する職種の賃金についてみると、たとえば規模1,000人以上の鋳物工では、鉄鋼業に対する一般機械工業の格差は40~49才層で39年には1.5割程度の差を示し、またその前後の年齢層についてもほぼ同じような差がみられる。一方、産業内部における職種間の年齢別賃金のちがいは、鉄鋼、機械工業の40~49才層では39年でみて1割以内程度と比較的小さいという特色がある。

そこでつぎに産業別の年齢別賃金ないし勤続年数別賃金の最近の変化についてみよう。

産業別にみた年齢別賃金の縮小傾向は、大企業でも中小企業でもほとんどすべての分野で生じているが、まず規模1,000人以上の大企業について労務者男子の36~39年の変化をみると、食料、衣服、ゴムなどの軽工業や、化学、窯業などで大きい。一方金属機械産業については、概して縮小の程度がやや小さく、そのうちでも一般機械工業はほとんど縮小を示していないし、そのほか精密機械でもほぼ同じような動きにある(付属統

計表第39表-1,第39表-2参照)。このような産業別動向の相違は,勤続年数別の賃金の縮小でみてもほぼ同じように生じており(付属統計表第40表-1,第40表-2参照)。

### 第2-39表 製造業主要産業の年齢別賃金格差

第2-39表 製造業主要産業の年齢別賃金格差  
(規模1000人以上, 20~24才=100とした40~49才の格差, 男子労働者)

産 業	勤 続 年 数 計		標 準 勞 働 者	
	36 年	39 年	36 年	39 年
食 品	246.9	203.7	251.1	205.3
パ ル プ ・ 紙	236.5	217.7	234.3	226.2
化 学	225.9	198.1	229.9	197.4
機 械	235.5	231.4	224.3	233.3
精 密 機 械	263.2	259.0	265.1	266.8

資料出所 第2-30表に同じ

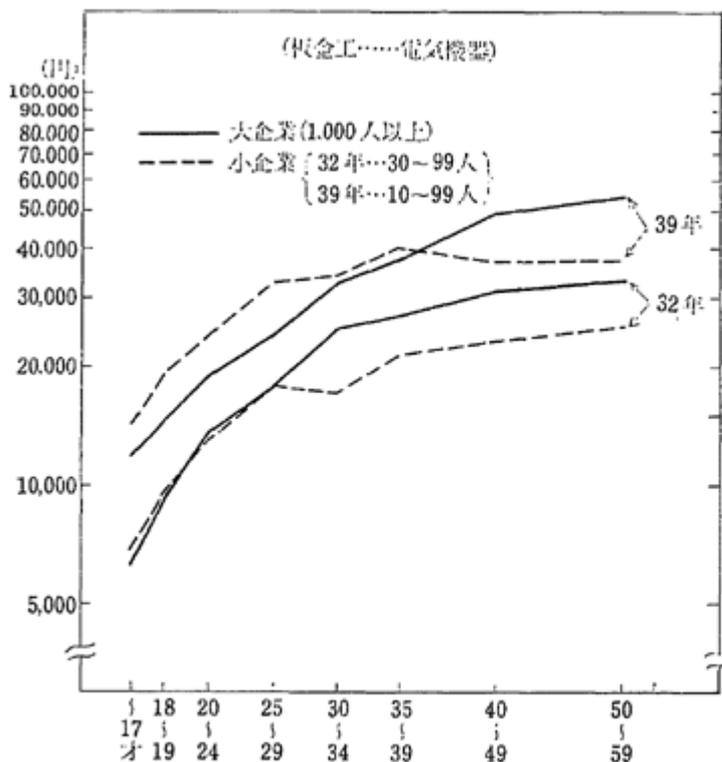
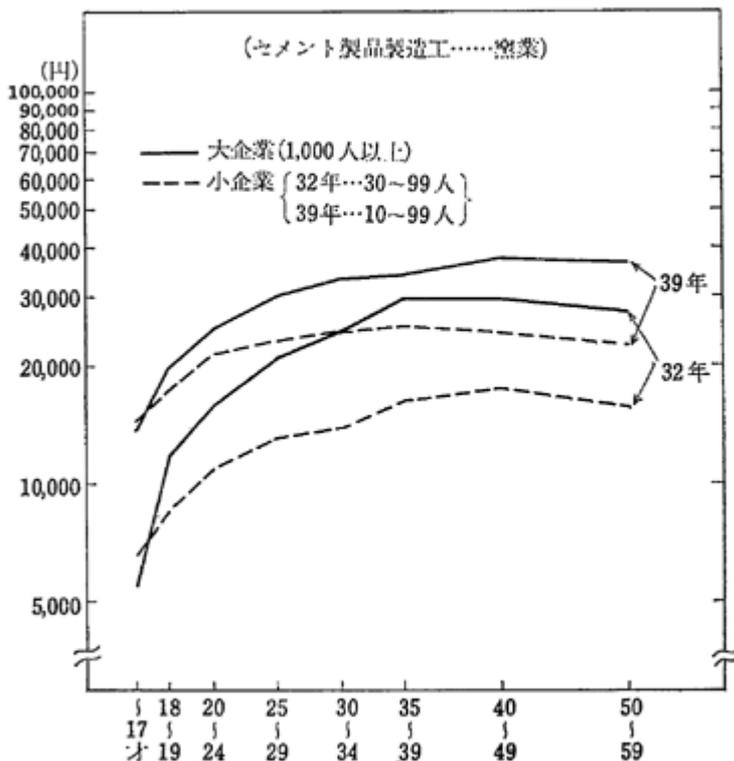
(注) 標準労働者は20~24才層は勤続5~9年, 40~49才層は勤続20~29年である。

また年齢と勤続とを組み合わせた標準労働者とみられる層の賃金でみても同様に認められる(第2-39表)。軽工業部門では,機械関係産業に比べれば最近若年労働者の大幅な賃金上昇に中高年齢層の賃金上昇がおいつかず,中高年齢層の賃金上昇が相対的におくれる面が強かったとみられる。また化学や窯業などでは,技術革新の進展にともなって技能の内容が変化するとともに,これらの部門では年齢の高い労働者層の比率が相対的に大きいため,賃金源資の面からも若年層なみに中高年齢層の賃金を上昇させることが難しい状態にあったと思われる。一方,金属機械産業では,急速な産業拡大に応じ若年層の増加が大きく,そのため化学工業などに比べれば中高年齢層の賃金上昇が賃金総額の増加に与える影響は相対的に小さいとみられる。同時に,一般機械工業では勤続年数に応じて技能の習熟度が高まるような職種の割合が高いこともあって,その面からも若年層とならんで中高年齢層の賃金をも上昇させようとする傾向が強く,そのため年齢格差はあまり縮小を示していないものと判断される。

中小企業における年齢別格差の縮小は一般的には大企業よりも早く生じ,36年以前においてもみられたが,36~39年においても引き続きその傾向を示している。

### 第2-12図 職種別,年齢別賃金カーブの比較

第2—12図 職種別、年齢別賃金カーブの比較



資料出所 労働省「職種別等賃金実態調査」32年、「賃金構造基本統計調査」39年

36~39年における年齢格差の変化を中心にみると、産業によって変化の様相がかなり異なっているが、そのなかでも食料やパルプ・紙の40~49才層の20~24才層に対する格差でみると、36年の150から39年には130程度に縮小している。また木材や窯業などではすでに36年に年齢格差が他の産業に比べ著しく小さかったが、年齢格差がさらに縮小し、20~24才層に対する40~49才層の水準をみると39年には120程度と年齢別の賃金格差がほとんどみられなくなっている。このように製材、窯業、土石、紙とと比較的地場産業の比重が高いとみられる業種で年齢格差の縮小が目立っている反面、非鉄金属、一般機械、電気機器などでも年齢

格差は縮小を示しているが、その程度は比較的小さく、また39年における40～49才層の年齢格差も150～170程度と軽工業に比べればやや大きい。

なお、中小企業の若年層の賃金は金属機械産業を中心に大企業の水準に著しく接近している。それがとくに顕著なのは板金工や鋳物工などであり、32年当時は中小企業の若年層は大企業より低い場合が多かったが、39年には若年層のみならず35～39才層位まで大企業の水準を上回る動きが生じている。

第2-40表 製造業主要職種の年齢別規模別格差

第2-40表 製造業主要職種の年齢別規模別格差(39年)  
(規模1,000人以上=100とした10～99人の格差)

職 種	20～24才の格差	中小企業が 大企業を上 回る年齢の 限	職 種	20～24才の格差	中小企業が 大企業を上 回る年齢の 限
醬油醸造工	83.7	(一)	鋳物工(鉄鋼)	126.0	25～29才
合板工	87.8	18才未満	圧延工	108.6	20～24才
ビーター工	108.9	20～24才	板金工(金属)	108.9	30～34才
抄紙機工	105.4	20～24才	鋳物工(機械)	125.1	30～34才
文選工	102.4	20～24才	旋盤工(機械)	125.4	25～29才
活版印刷工	92.5	(一)	機械組立工	124.5	25～29才
化学反応工	99.1	(一)	板金工(電機)	125.8	35～39才
混合捏和攪拌工	97.0	18才未満	重電機組立工	138.6	30～34才
セメント製品製造工	87.8	18才未満	溶接工(輸送用機器)	120.0	25～29才

資料出所 「賃金構造基本統計調査」(39年)

- (注) 1) (一)印は中小企業の賃金がどの年齢層でも大企業を上回らないもの。  
2) 職種欄の( )内は所属する産業を示す。なお( )のないものは第2-38表の場合と同じ。

他面、軽工業部門の職種については、中小企業の若年層の賃金水準が高まり、大企業の水準にかなり接近しているが、その程度は金属機械産業にみられるほど顕著でない。

軽工業部門では20才台で大企業の水準に達しているものもかなりあるが、反面醬油醸造工や活版印刷工にみられるようにどの年齢層をとってみても大企業の水準に達していないものも見受けられる(第2-12図、第2-40表)。金属機械関係産業の職種については、求人難が著しく、労働市場において大企業との競争が激しいと同時に、業界がこれまで比較的好況を持続してきたことがこのような高い賃金上昇の一因になっていると思われる。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 進展する賃金構造の変化

#### 2) 最近の賃金構造変化の諸側面—年齢別賃金の変化を中心に—

#### (二) 地域別にみた賃金の変化

賃金の動向を地域別にみると全般的に格差の縮小傾向があらわれている。長期的にみると地域別の賃金格差は、年次や地域によって縮小テンポに差はあるが、全体としては30年以降縮小傾向を示し、また地域別にみた賃金の散らばりも次第に小さくなっている。「毎勤」によつて製造業の定期給与の最高県と最低県との開きをみると、33年当時は最低県の平均賃金水準は最高県の4割強程度であったが、その差が次第に縮まり、39年では5割強に達している(第2-41表)。賃金水準の散らばりをみても、水準が相対的に低いなかでもとくに差が大きい地域が目立って少なくなり、そのため変動係数はかなりのテンポで小さくなっている(第2-42表)。またこれを年齢別にみると、ほぼ各年齢層とも最近では賃金の地域の差が小さくなる傾向を示している。この傾向はとくに若年層の賃金について目立ち、これに比べれば中高年齢層はそのテンポはかなり小さい。年齢別賃金の分散係数の変化を36~39年でみると、30才未満では大幅な低下をみせているが、反面30才以上の層では低下の程度は小さい(第2-43表)。

第2-41表 地域別賃金格差と変動係数の推移

第2—41表 地域別賃金格差と変動係数の推移(製造業)

項 目	33 年	36 年	39 年
最高(=100)に対する最低の格差	(最高)福 岡 } (最低)山 梨 } 42.3	長 崎 } 山 梨 } 50.2	東 京 } 鳥 取 } 53.5
変 動 係 数	21.0%	18.2%	15.9%

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」

(注) 1) 各年9月分定期給与による。

2) 変動係数 =  $\frac{\text{標準偏差}}{\text{単純平均}}$

第2-42表 地域別賃金の分布状況

第2—42表 地域別賃金の分布状況(製造業, 全国平均=100)

全国平均に対する格差		33年	36年	39年
120以上	都道府県数	8	8	8
110～120未満		3	5	4
100～110多		7	4	6
90～100多		12	13	15
80～90多		8	10	11
80未満		8	6	2

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」

第2-43表 地域間における年齢別賃金の分散係数と特性値の上昇率

第2—43表 地域間における年齢別賃金の分散係数と  
特性値の上昇率(39/36年)  
(製造業, 規模計, 男子労務者)

項目	年齢計	18才未満	18～19	20～24	30～34	35～39	40～49	
分散係数	36年	0.26	0.24	0.23	0.28	0.26	0.31	0.32
	39年	0.19	0.19	0.18	0.16	0.25	0.28	0.34
賃金上昇率	%							
第1四分位数		41.2	61.2	52.4	51.2	32.2	28.5	26.8
中位数		37.8	58.6	45.8	47.5	26.4	29.2	24.5
第3四分位数		31.5	53.0	44.0	42.5	29.9	25.5	27.7

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年, 「賃金構造基本統計調査」39年

(注) 分散係数 =  $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$ 

もっとも地域別賃金は企業規模の大小によって様相が異なっており, 大企業では地域の差は比較的少なく, 賃金の地域差は主として中小企業で生じている。

「賃金構造基本統計調査」(39年)によって製造業男子労務者についてみると, 1000人以上の大規模では, 若年層, たとえば18才未満の年齢層では地域による賃金差は著しく小さく, 青森, 鳥取など4県以外のいずれの地域でも東京の同年齢における賃金の8割以上となっており, そのうち9割以上を支給する地域は23県と全地域の半数を占めている。また比較的年齢の高い層についても, たとえば35～39才の年齢層で東京を100にした格差が80以上を示している地域数は26, 70～79の地域数は14で, 70未満の賃金差を示す地域は山形, 鹿儿島など6県に過ぎない。

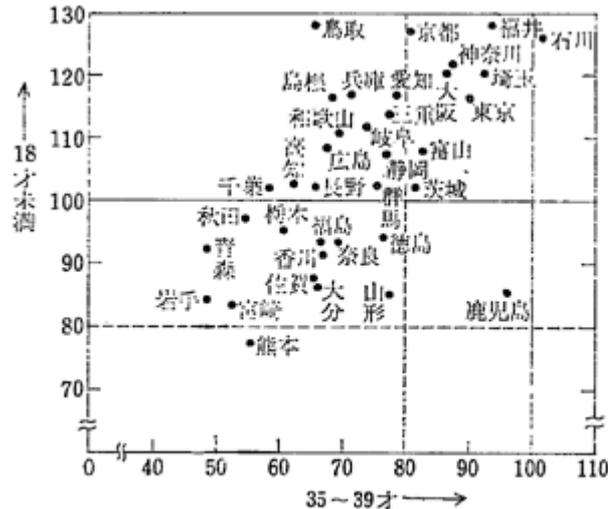
一方10～99人の中小規模では, 大規模の場合に比べ中高年層を中心にかなり地域差がみられる。18才未満の年齢層では東京の同年齢における賃金水準の8割以上の水準を示している地域は19県で, 9割以上の賃金水準の県数は12となつている。また35～39才の年齢層では, 東京を100にした格差が80以上を示している地域数は8, 70～79の地域数は8, 70未満の地域数は30県となつている。

なお同一地域内の大企業と中小企業との賃金差としてみると(第2-13図), 18才未満層については大部分の地域が大企業の賃金水準の8割以上にちり, 大企業を上回る賃金水準を示している地域も数多く見受けられる。反面, 35～39才の比較的年齢の高い層をとってみると, 同一地域内の規模による賃金のちがいは地域に

よってかなり異なり、東京、大阪など工業地域では中小企業の大企業との差が2割以内と比較的小さいが、九州、四国、東北などの諸県では2割以上、5～6割におよぶかなり大きな差が生じている。また同一地域内における大企業に対する規模差の散らばりを分散係数(十分位数による)でみると、18才未満では0.37であるのに対して35～39才層では0.50と大きく、中小企業の比較的年齢の高い層では、地域別賃金に力なり差異があることを示している。

第2-13図 地域別にみた規模別賃金格差

第2-13図 地域別にみた規模別賃金格差(39年)(製造業, 男子労務者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」39年  
 (注) 各地域の1,000人以上=100にした10～99人規模の格差

そこでつぎに地域差が比較的小さい大企業を一応別にして、地域差が大きい中小企業について年齢別にみた最近の変化の特徴をみよう。1製造業の10～99人規模の男子労務者についてみると、中小規模においても若年層を中心として最近賃金の散らばりが小さくなる傾向を示している。四分位数による分散係数でみると、若年層については比較的賃金の低い地域の賃金上昇が大きいいため、中高年齢層とは異なって、賃金の地域間の散らばりが小さくなる傾向を示している(第2-44表)。

第2-44表 地域間における年齢別賃金の分散係数と特性値の上昇率

第2-44表 地域間における年齢別賃金の分散係数と  
 特性値の上昇率(39/36年)  
 (製造業, 10～99人規模, 男子労務者)

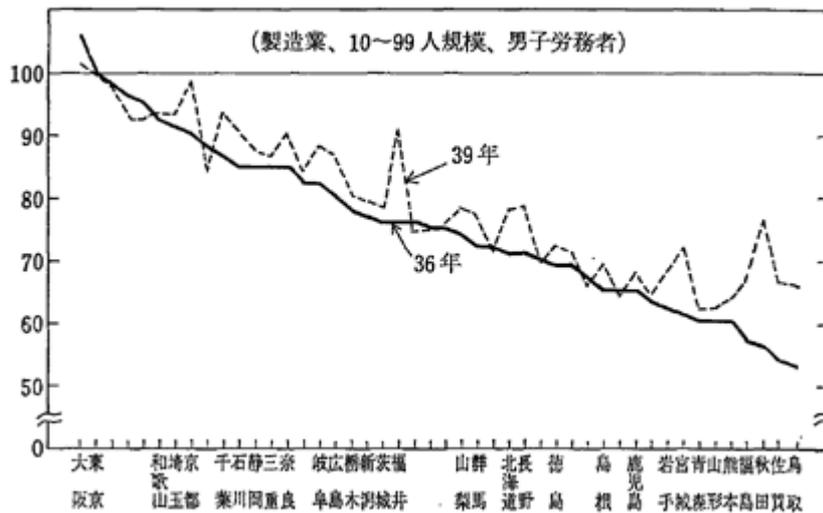
項目	年齢計	18才未満	20～24	30～34	35～39	
分散係数	36年	0.25	0.27	0.24	0.26	0.29
	39年	0.21	0.26	0.23	0.29	0.31
賃金上昇率	%					
	第1四分位数	54.9	57.6	58.7	48.6	50.2
	中位数	47.9	54.1	53.8	44.3	38.7
第3四分位数	48.8	55.6	56.1	51.6	49.1	

資料出所 (注) 第2-43表に同じ

また、都道府県別賃金格差の推移でも、18才未満の比較的年齢の若い層では縮小がかなり顕著に生じている。これを第2-14図によってみると、36年に比べ39年には全域にわたって地域格差の縮小がみられ、そのうちでは埼玉、千葉、岐阜など大工業地域に隣接する地域の縮小が大きいと同時に、熊本、秋田、鳥取など相対的に水準が低い地域の縮小テンポが大きいのが目立っている。

第2-14図 地域別賃金格差(東京=100)の変化

第2-14図 地域別賃金格差(東京=100)の変化(18才未満)



資料出所 第2-43表に同じ

ところでこのような若年層賃金の地域格差の縮小は、主として労働力需給の変化によって生じてきたといえる。賃金水準が相対的に低い地域は、新規学卒など労働力供給地としての性格が強いが、それらの地域でも、工業地域における求人難の進展による地方向け求人の増大傾向や、地方産業の発展にともなって、労働力需給がひっばくの度を強めてきた。工業地域からの求人の著しい増大によつて、学卒を中心とする若年層の高賃金地域への流出が増大してきたため、若年層に余裕のあつた地域でも、地元産業の労働力確保が容易ではなくなってきたと同時に、金属機械関連産業を中心に比較的規模が大きい事業所が既成工業地域以外の地域でも目立って増加しているが、このことも若年層賃金の上昇に影響を与えていると考えられる。工業統計表によつて34~38年の規模30人以上の事業所の増加をみると(第2-45表)、工業地域に隣接する周辺地域における増加が最も著しいが、一方、東北や九州などの労働力供給地域でも増加がかなり大幅である。

第2-45表 事業所数の増加率

第2—45表 事業所数の増加率

地 域		38/34 年	地 域		38/34 年	
既成工業地	東大	京	16.4%	新興工業地	新	30.7%
		阪	25.3		静	52.2
周辺地域	栃群	木	96.2	労働力供給地域	浜	53.2
		馬	75.9		青	50.0
		玉	90.6		山	53.6
		阜	46.1		福	45.7
		重	62.3		島	54.5
		都	31.9		熊	52.6
				大	48.6	

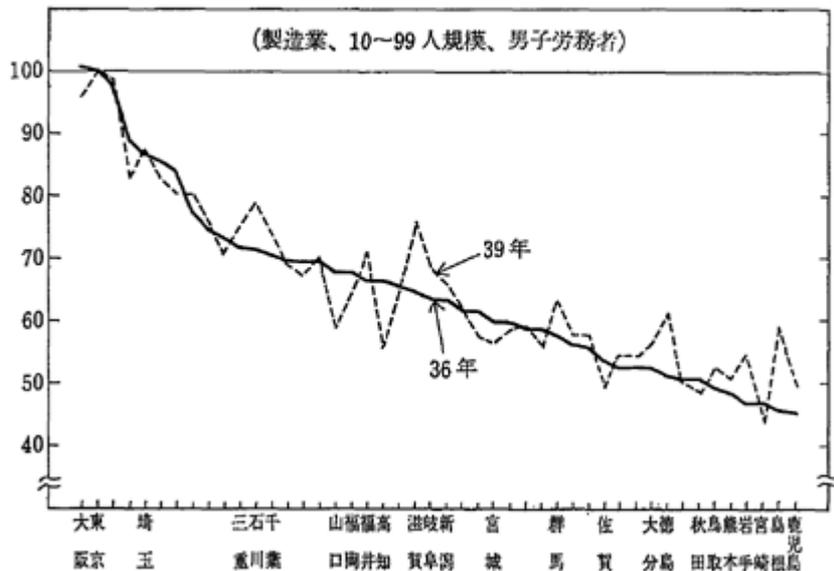
資料出所 通産省「工業統計表」34, 38年

(注) 事業所数は、鉄鋼、化学、機械、電気、輸送、金属製品、精密機器の7業種(規模30人以上)の合計。

一方比較的年齢の高い層の賃金については、地域別格差の動向は、若年層についての場合とかなり異なっている。分散係数を30～34才層についてみると、36年の0.26から39年には0.29と散らばりが大きくなる傾向がある(第2-44表)。また、東京に対する賃金格差の変化をみると、第2-15図のように格差縮小を示した県数が26あり、そのうちでは三重、石川、滋賀、岐阜など格差の縮小テンポが大きい。しかし、全体としてみると格差縮小の程度は鈍く、18才未満層についてみられたような動きはあらわれていない。中高年齢層については、既述のように労働力需給関係も次第に変化はみせてきているが、しかし若年層の著しい求人難に比べればなお需給関係はゆるく、とくに地域別のアンバランスもかなり残されている。こういった労働市場面からの影響の相違が、地域格差の年齢別差異に大きくひびいていると思われる。

第2-15図 地域別賃金格差(東京=100)の変化

第2-15図 地域別賃金格差(東京=100)の変化(35~39才)



出所 第2-43表と同じ

なお、屋外労働者の賃金をみると(屋外労働者職種別賃金調査),33,34年頃は年率で3~4%の低い伸びを示していたが、その後賃金水準は急テンポで上昇し、39年には建設業、陸上運送業などに従事する労働者(常用、日雇計)の賃金は年率14%前後の大きな伸びを示した。もっともこれを地域別にみると、賃金の上昇率には職種や地域によってかなりの差がみられる。たとえば土工の地域別賃金格差をみると、東京を100として最低県の賃金が32年には約7割であったのが39年には約6割の差となっており、また、とび工、電気工などのように32~39年に賃金差にあまり変化がみられない職種もある(第2-46表)。このように、最近においても賃金の地域差がかなりみられるのには、屋外労働者については、中高年層の比重が高く、その労働力需給関係の地域的なアンバランスがなお大きく残っていることが反映されているといえよう。このため職種別に賃金の分散係数を計算すると(第2-47表)、たとえば左官のように技能を要する職種で最近賃金の分散が小さくなる傾向を示しているものもみられるが、一方、土工、重作業人夫などの職種では賃金の散らばりがひろがる傾向を示しており、長期的には全般的に分散係数にあまり変化がみられない。

第2-46表 屋外労働者の賃金の地域間格差の推移

第2-46表 屋外労働者の賃金の地域間格差の推移

職 種	32 年	36 年	39 年
土 工	74.3	60.4	55.7
重 作 業 人 夫	61.9	52.4	46.2
軽 作 業 人 夫(男)	56.0	53.1	52.1
大 工	72.8	68.9	65.7
左 官	54.0	57.8	66.3
と び 工	65.3	61.4	67.3
電 気 工	59.8	53.3	58.0
貨物自動車運転手	71.9	58.9	56.9

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

(注) 各職種について東京の賃金(=100)に対する最低の賃金地域の比をみたもの。

第2-47表 屋外労働者の賃金の分散係数の推移

第2-47表 屋外労働者の賃金の分散係数の推移

職 種	32 年	36 年	39 年
土 工	0.76	0.68	0.76
重 作 業 人 夫	0.80	0.84	0.88
軽 作 業 人 夫(男)	0.74	0.84	0.86
大 工	0.58	0.66	0.58
左 官	0.62	0.88	0.68
と び 工	0.64	0.72	0.64
電 気 工	1.10	1.14	1.12
貨物自動車運転手	0.80	0.70	0.76

資料出所 第2-46表に同じ

(注) 分散係数 =  $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$