

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

##### 1) 企業間賃金構造の変化

##### (イ) 産業別、規模別賃金格差の縮小

つぎにやや長期的な観点から賃金構造の変化をみよう。

産業別、規模別の賃金格差は、ここ数年労働市場の変化を背景に大幅な縮小を示した。こうした変化は産業別には相対的に賃金の低かった分野ほど、また規模別には規模の小さい企業ほど賃金上昇がいちじるしいという形で生じた。産業大分類別の賃金の33年から40年へかけての変化をみると(第31表)、金融保険業や鉱業の相対的地位が低下し、建設業の上昇がきわだっているなど賃金の高低の順位に若干変化がみられるが、全体として産業間の賃金の格差は縮小した。

最高の電気ガス水道業(=100)に対する最低の卸売・小売業の賃金の比率は33年の56.6から40年は67.0へ、また製造業のそれは62.7から69.9へと上昇した。30年代における労働市場の緊張は、主として中小企業分野で若年層中心に生じたため、中小企業が比較的多く、また若年労働力に依存する度合いの強い製造業や卸売小売業の賃金上昇が他の産業を上まわったものと考えられる。

第2-30表 産業大分類別賃金の変化

第2—30表 産業大分類別賃金の変化(33～40年)

産 業	定期給与額		同 左 上昇率 40年 /33年	参 考					
				平均年齢		女子の割合		大企業(1000人以上)の割合	
	33年	40年	33年	40年	33年	40年	33年	40年	
産 業 計	16.6	30.3	82.5	30.9	31.7	28.0	30.5	38.7	38.3
鉱 業	20.5	33.9	65.4	35.5	38.4	9.3	10.9	67.6	51.6
建 設 業	16.3	33.1	103.1	33.9	34.7	10.4	13.9	35.7	28.2
製 造 業	15.3	28.6	86.9	29.9	31.1	33.2	33.3	30.8	34.0
卸 売 小 売 業	13.8	27.4	98.6	28.2	29.2	34.9	38.9	12.0	16.8
金 融 保 険 業	20.9	34.2	63.6	32.5	32.6	36.8	47.5	66.9	75.4
不 動 産 業	19.7	36.8	86.8	34.1	35.3	27.0	32.2	44.2	22.2
運 輸 通 信 業	20.6	35.6	72.8	33.6	34.0	13.6	14.1	69.8	66.3
電 気 ガ ス 水 道 業	24.4	40.9	67.6	35.4	35.7	8.7	8.7	90.1	86.4

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、40年各4月

(注) 調査対象は企業規模10人以上。

各産業の規模別賃金格差の変化を、たとえば、男子労働者について企業規模1,000人以上を100とした規模30

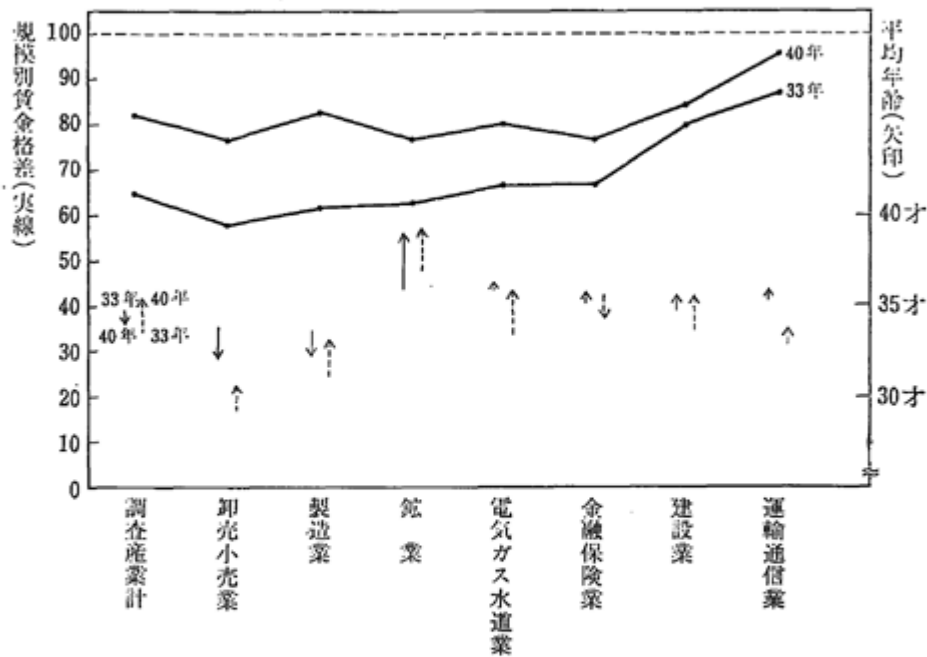
～99人の賃金格差としてみると(第2-4図),33年当時製造業(61.4)や卸売小売業(57.9)は,相対的に大きい規模別格差を示していたが,40年までの7年間に,製造業21.1ポイント,卸売小売業18.7ポイントと,他の産業に比べより急速な縮少を示している。

賃金の産業間,規模間での平準化の動きは製造業内部についても同様にみられる。製造業内部の各産業における大企業(1,000人以上)と小企業(30～99人)の賃金が33年から40年へかけてどのように変化したかをみると(第2-5図),格差の全体的なパターンは各産業規模の技術的性格などを反映してかなり安定しているが,どの産業でも小企業の賃金上昇が大企業のそれを上回り,規模別賃金格差がいっせいに縮小していることがめだっている。とくに電気機器や皮革など平均賃金でみるかぎり,小企業の賃金が大企業を上回る産業も生じてきた。またパルプ・紙・石油,石炭製品,窯業,輸送用機器,鉄鋼など規模別格差が他に比べて大きい分野でも,大企業と小企業の賃金格差は33(男子労働者,企業規模1,000人以上=100とした30～99人の比率)年の50ないし60程度から40年には70ないし80程度へとちじまってきた。

第2-4図 産業大分類別にみた規模別賃金格差と平均年齢の変化

第2-4図 産業大分類別にみた規模別賃金格差と平均年齢の変化(33～40年)

(男子労働者, 企業規模 1,000 人以上=100 とした 30～99 人の比率)



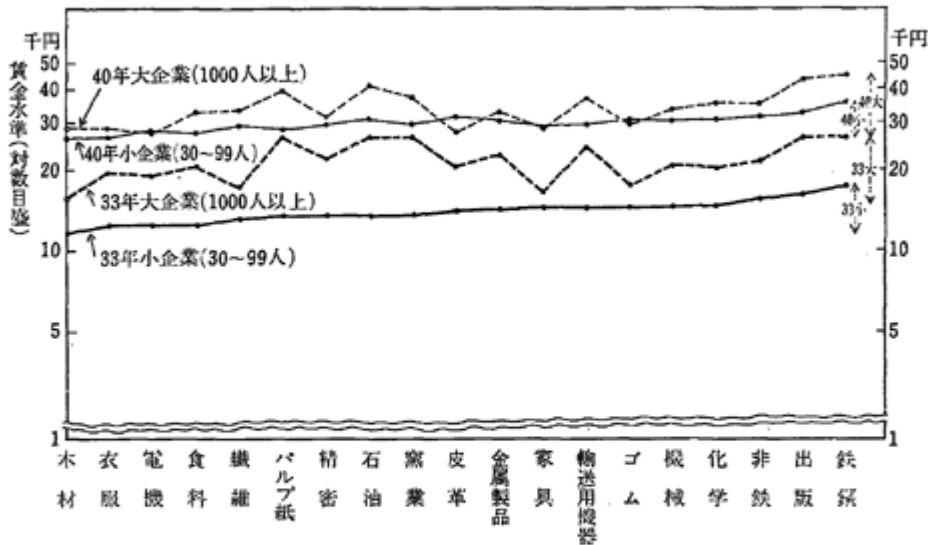
資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 40年各4月

- (注) 1) 矢印は, ↓は大企業, ↓は小企業を, また尾部が33年, 先端部が40年の平均年齢を示す。  
 2) 産業は33年において規模別格差の大きかった順に左から配列した。  
 3) 調査産業計には不動産業を含む。

第2-5図 産業別規模別賃金水準の推移

第2-5図 産業別規模別賃金水準の推移 (33~40年)

(製造業, 男子労務者, 規模1,000人以上, 30~99人)



資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 40年各4月

- (注) 1) 産業の配列は, 33年において小企業の賃金水準の低い順によった。  
 2) 石油, 皮革の33年小企業は規模10~99人。  
 3) 右端の矢印は, 各年各規模の産業別平均賃金のちらばりの幅を示す。

さらに、製造業内部の産業間の賃金格差も小企業の賃金を中心として格差縮小がすすんだ。産業間の格差(最高を100とした最低の比率)の33~40年の推移をみると、大企業については59.7(木材対鉄鋼)から61.1(皮革対鉄鋼)へ、小企業については67.2(木材対鉄鋼)から72.8(木材対鉄鋼)となって、各規模を通じ縮小しているが、とくに小企業における縮小が大きい。

以上のような急速かつ広範囲にわたる企業間賃金格差の縮小は、この期間(製造業, 男子労務者, 規模1,000人以上, 30~99)に先進諸国の賃金構造が比較的ゆるやかな変化しか示さなかったのと対照的である。例えば日本とアメリカの産業別賃金格差とその変化(33~39年)をみたのが第2-6図である。両国の各産業の内容や労働力構成の違いもあって必ずしも厳密な比較はできないが、一応これによると、まず産業別賃金の高低の序列は、産業の技術的性格、これと関連した労働力構成などの相対関係の類似性を反映して、日本とアメリカで大きな違いはない。しかし、33年当時のわが国では、石油、第一次金属など資本集約的な装置産業の製造業平均に対する格差がより高く、反面、繊維、衣服など労働集約的な軽工業のそれはより低い方向に偏っていた。産業間の賃金のちらばりは全体としてアメリカよりも大きく、最高最低の差も大きかった。ところが39年には、アメリカにおける産業別賃金格差は序列の上でも、全体としてのちらばりの面でもほとんど変化を示していないのに対して、わが国では相対的に賃金が低い方に偏っていた小企業性の産業の地位が著しく高まってきて、産業間の賃金のちらばりが小さくなるとともに、産業別賃金の高低の序列についても33年当時よりアメリカに似てきた。ちなみに第2-6図にかかげた18産業の賃金のちらばりを変動係数(標準偏差/18産業の単純平均)でみると、アメリカでは兩年次とも18%であるのに対して、わが国では33年の28%から39年の20%へといちじるしく縮小した。同時に両国の産業別賃金の高低の序列について順位相関係数をみると33年の0.85から39年の0.95へと相関度は強まっている。

第2-6図 日本とアメリカの産業別賃金格差とその変化



第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の変貌と現状

1) 企業間賃金構造の変化

(ロ) 産業別、規模別賃金の動向と労働市場

(i) 雇用変動の平均賃金への影響

上述のように、中小企業労働者の賃金の大幅な上昇を軸として企業間賃金格差の縮小がすすんだが、わが国の場合、年齢別等の個人別賃金格差が大きいため、雇用変動、とりわけ年齢別労働者構成の変化が平均賃金に敏感に影響する。先に掲げた第2-4図によって平均年齢の動き(同図矢印)をみても、規模別賃金格差の縮小が最もいちじるしかった製造業や卸売小売業では、大企業では若年化が、小企業では高齢化がすすんでいる。とくに製造業では33年当時は大企業のほうが小企業よりも平均年齢が高かったのが40年には逆転している。こうした労働者構成の変化が、大企業については平均賃金を引き下げ、小企業については逆に引き上げる効果を伴ったことは見逃せない。

そこで、30年代を通じて雇用の変動が大きかった製造業について、こうした効果が産業別、規模別の賃金にどのように影響したかをつぎに分析してみよう(第2-31表)。

参考表 労職・男女別にみた労働者構成の変化

参考表 労職・男女別にみた労働者構成の変化(製造業)  
(単位 %)

労職・男女別	1000人以上			30～99人		
	33年	36年	40年	33年	36年	40年
労務者 男子	54.1	53.2	51.3	51.8	51.4	50.7
女子	22.1	23.8	21.2	31.2	31.6	31.3
職員 男子	19.1	18.3	21.2	11.9	11.5	12.0
女子	4.7	4.7	6.3	5.0	5.5	6.0

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、36年、40年各4月

(注)平均賃金に対しては年齢構成の変化のほか、労職構成、男女構成など各種の構成変化が影響する。たとえば最近職員の割合が増加しており、それが特に大企業で著しいためその平均賃金を引き上げる効果を生じている(参考表)。しかし、ここでは平均賃金に及ぼす影響が特に大きい年齢構成の変化をとり出してみるために、分析を男子労務者の賃金に限定することとした。

まず、30年代初頭(29～33年)の状況をみると大企業では新規雇用が比較的少なく、年齢構成がむしろ高まったため、平均賃金は年率0.5ポイント(製造業計、以下同じく年率。)のテンポで高められることになった。一方、小企業では一般に若年化による平均賃金引下げ効果が大きく、製造業計では-0.8ポイントとなっている。また産業別にみると軽工業分野の大企業における引上げ効果と機械工業分野の小企業における引下げ効果が目立っていた。

ところが、いわゆる「岩戸景気」を含む33～36年の時期に入ると、設備投資および耐久消費財の生産増加を主軸とする

経済発展を背景として、機械工業分野の大企業を中心に目覚ましい雇用の拡大がみられた。

しかも、この雇用増加は学卒を中心とする若年層であったため、大企業の平均賃金に対しては強い引下げ効果が働いた(製造業計で年率-2ポイント)。とくに金属製品(同-6.4ポイント)、電気機器(同-5.1ポイント)など機械工業分野ではそれが目立った。一方小企業では、学卒の大企業集中や若年労働力の大企業への移動の影響で、前期とは逆に年齢構成の高まりがみられ、軽工業分野を中心に平均賃金に対しては引上げ効果が働いた(製造業計で+0.4ポイント)。

平均賃金に与える雇用変動の影響は全体としてこの時期が最も著しかったといえる。

36~39年の時期になると、雇用の増勢が弱まったことや、新規学卒の採用難に伴う中途採用の増大などがみられたため、一般に大企業では若年化が停止し、小企業では高齢化がいつそうすんだ。製造業計でみた大企業における平均賃金引下げ効果はわずか(-0.1ポイント)にとどまったが、小企業における引上げ効果(+1.0ポイント)はひきつづき大きかった。

第2-31表 年齢構成の変化が平均賃金上昇率(年率)に与えた影響

第2-31表 年齢構成の変化が平均賃金上昇率(年率)に与えた影響(ポイント差)  
(製造業, 男子労働者)

産 業	29年~33年		33年~36年		36年~39年		39年~40年		
	大企業	小企業	大企業	小企業	大企業	小企業	大企業	小企業	
製 造 業 計	0.5	△ 0.8	△ 2.0	0.4	△ 0.1	1.0	0.0	0.4	
軽 工 業	食 料	0.1	0.0	△ 1.8	0.1	△ 5.0	1.0	△ 2.7	△ 2.5
	織 維	2.6	0.0	0.8	1.0	0.1	0.9	△ 2.1	0.0
	衣 服	1.1	0.5	0.8	0.5	△ 6.1	0.9	△ 2.4	0.0
	木 材	0.4	△ 0.4	1.9	1.0	△ 1.9	1.0	0.4	0.0
	家 具	2.4	△ 0.4	0.4	△ 1.0	△ 3.5	1.3	4.2	△ 3.9
	パルプ・紙	0.9	△ 0.9	△ 1.1	1.4	0.8	0.3	1.1	△ 0.4
業	出 版	2.8	△ 0.8	△ 0.2	1.0	0.6	△ 0.5	△ 3.9	1.7
	ゴ ム	△ 1.7	△ 0.2	△ 3.6	0.3	1.7	0.4	1.5	0.8
	皮 革	△ 0.8	0.9	1.7	1.3	△ 7.6	△ 0.5	0.0	1.1
装 置 工 業	化 学	0.8	△ 0.4	△ 0.1	△ 0.2	△ 0.1	0.9	1.3	0.0
	石油・石炭	△ 0.3	0.4	△ 0.5	0.4	△ 0.2	△ 0.7	0.3	2.5
	窯 業	0.3	0.0	△ 1.3	0.6	△ 0.3	0.8	0.3	0.4
	鉄 鋼	0.7	△ 1.0	△ 1.8	0.6	0.4	1.1	0.7	△ 0.3
非鉄金属	△ 2.1			△ 0.2	0.5	1.3	△ 1.7	1.3	
機 械 工 業	金属製品	1.0	△ 1.5	△ 6.4	0.4	1.3	1.0	0.4	1.5
	機 械	0.9	△ 1.0	△ 2.7	△ 0.2	3.9	1.1	△ 0.6	1.4
	電気機器	△ 1.0	△ 2.6	△ 5.1	0.2	0.6	2.1	2.0	2.0
	輸送用機器	0.2	△ 1.2	△ 1.6	△ 0.4	△ 1.5	0.9	△ 0.6	3.3
	精密機器	△ 1.4	△ 1.6	1.4	0.8	△ 1.2	0.0	1.0	4.4

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 39年, 40年各4月

(注) 1) 数字は各時期の平均賃金上昇年率から年齢構成の変化がなかったものとしてラスパイレズ式により算出した賃金の上昇年率を引いた差をあらわす。したがってプラスのポイント差は年齢構成の変化が平均賃金引上げ効果として、またマイナスのポイント差は逆に引下げ効果として働いたことを示す。

2) 大企業の製造業計にはたばこも含む。

3) 大企業は企業規模 1,000人以上, 小企業は 30~99人。

産業別にみると、大企業では食料、衣服、木材、家具、皮革など前期に相対的に新規雇用増の影響が少なかった軽工業分野

で、この時期には若年化による平均賃金引下げ効果が比較的強くはたらかず、重化学工業分野ではその効果がほとんどはたらかないか、ないしは機械などのように前期とは逆に高齢化がめだつものもでてきた。他方小企業では多くの産業で高齢化による平均賃金引上げ効果が前期よりも強くはたらいしたが、前期には軽工業でそれがめだつたのと対照的に、この時期には機械工業分野でのそれがめだつた。

なお最近1年間(39,40年)については、大企業でも多くの産業で若年化から高齢化に転ずる動きがみられ、製造業計では平均賃金に与える雇用変動の影響はみられなくなった。もっとも食料など一部にはまだ若年化による引下げ効果がみられる。小企業では製造業全体の引上げ効果は軽工業分野の雇用増がやや堅調なこともあって、+0.4ポイントと前期より弱まっているが、精密機器(+4.4ポイント)、輸送用機器(+3.3ポイント)など機械工業分野での引上げ効果は著しく強まっている。

(ii) 労働市場の変化と年齢構成固定の賃金

以上、各時期の雇用変動・年齢構成の変化が各産業、規模の平均賃金にどのように影響したかをみたが、そこで明らかのように、30年代における平均賃金でみた企業間賃金格差の縮小、とりわけ規模別格差の縮小には若年労働力の配分の変化がかなり寄与したといえる。しかし、こうした雇用変動の影響を除いてみても賃金格差は縮小した。各時期における年齢構成の変化がなかったものとして算出した賃金(以下「年齢構成固定賃金」という。)の動きは一応個別賃金の一般的な傾向を反映するとみられるが、これによると、つぎのようないくつかの特徴的な事実をうかがうことができる。

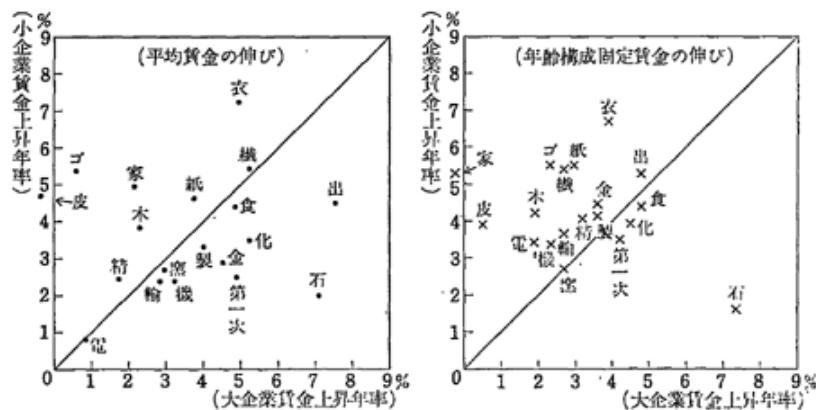
まず第一に指摘されることは、すでに30年代初頭(29~33年)に実勢としては規模別の賃金格差が縮小の動きに転じていたとみられることである。

製造業でみるとこの時期の単純な平均賃金の上昇率(年率、以下本項で用いる上昇率はすべて同じ。)では、大企業4.1%、小企業3.3%で規模別格差は拡大を続けたが、年齢構成固定賃金では逆に小企業(4.1%)が大企業(3.6%)をわずかながら上回っている。産業別にみると、重化学工業分野では単純な平均賃金でみるかぎり規模別格差は拡大する動きにあったが、年齢構成固定賃金では、小企業の賃金の伸びの方が高く、金属製品、機械、電気機器、輸送用機器などの規模別格差は、逆に縮小している。また衣服、木材、家具など軽工業分野の多くでは、単純な平均賃金でみても規模別格差はすでに縮小の動きにあったが、年齢構成固定賃金ではとくに大企業での高齢化の影響が除かれるので、規模別格差縮小の割合は一層大きくなる(第2-7図)。

この時期には労働市場はまだ全体としては供給超過基調にあったが、いわゆる「神武景気」の過程では一部の小企業で必要労働力確保のため、初任給や若年層賃金を中心に格差縮小の動きがみられた。

第2-7図 29~33年当時における産業別にみた規模別賃金上昇率

第2-7図 29~33年当時における産業別にみた規模別賃金上昇率(年率)  
(男子労働者)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年、33年各4月

(注) 各点の文字は次の産業名を示す。

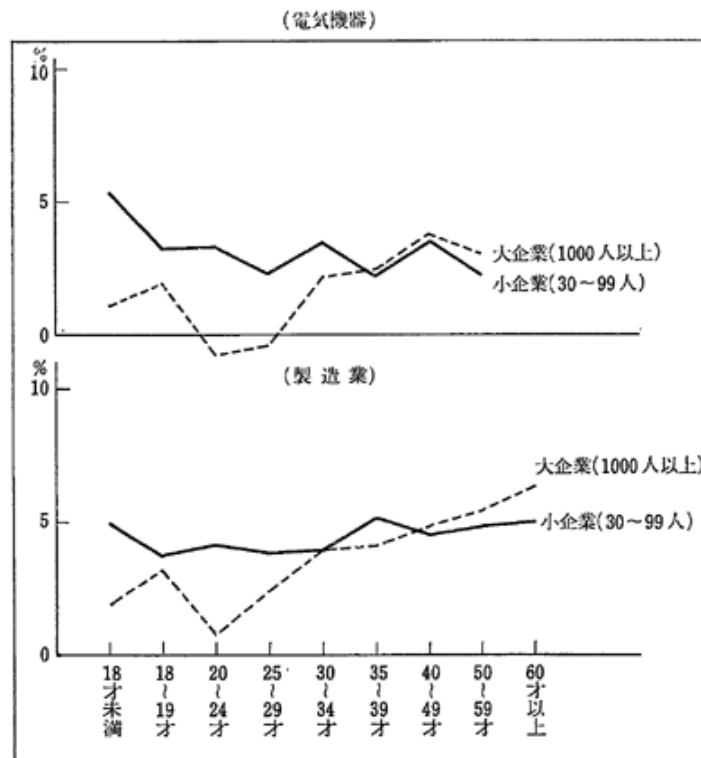
製：製造業計，食：食料品，織：繊維，衣：衣服，木：木材・木製品，家：家具，紙：パルプ・紙，出：出版印刷，化：化学，石：石油・石炭製品，ゴ：ゴム，皮：皮革，窯：窯業，鉄：鉄鋼，第一：第一次金属，金：金属製品，機：機械，電：電気機器，輸：輸送用機器，精：精密機器。

とくに小企業のうちでも電気機器などこの時期に若年層に対する雇用需要が旺盛だった分野では、若年層の賃金上昇率が、同一規模の他の年齢層や大企業の同一年齢層のそれを上回りはじめている(第2-8図)。ただその範囲やテンポがまだ小さく、また上述のようにこの時期の年齢構成の変化が規模別格差を拡大させる方向に働いたため、そのかげにかくれてしまうことになったといえる。

年齢構成固定賃金の動きにみられる第二の特徴的な事実は、33年以降、とりわけ36年以降における小企業の賃金の上昇テンポの高まりである(巻末付属統計表第41表参照)。33年以降は労働市場の緊張に伴って各規模とも賃金の伸びが大きくなったが、大企業(製造業)の年齢構成固定賃金の上昇年率は、33~36年7.6%、36~39年7.8%と比較的コンスタントであるのに対して、小企業のそれは10.0%、12.3%と段階的に上昇テンポが高まっている。

第2-8図 29~33年当時における規模別年齢階級別賃金上昇率

第2-8図 29~33年当時における規模別年齢階級別賃金  
上昇率(年率)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年、33年各4月

その産業別の中味をみると、大企業では、食料品(33~36年6.8%、36~39年12.1%)、繊維(7.0%、10.9%)、衣服(5.1%、9.0%)など軽工業分野はおおむね後半の時期に伸びが大きくなっているが、重工業分野は鉄鋼(9.7%、7.7%)、機械(9.2%、5.3%)のように後半伸びが弱まったかあるいは輸送用機器(7.6%、7.9%)のようにあまり変らなかったものが多い。一方小企業ではほとんどの産業で前半(33~36年)から後半(36~39年)にかけて伸びの強まりをみせている。なかでも食料品(7.9%、13.4%)、繊維(9.1%、17.2%)、衣服(9.1%、13.0%)など軽工業分野は、前半には重工業分野より概して伸びが小さかったが、後半にはそれを上回ってきている。この両時期の小企業各産業の年齢構成固定賃金の伸びを対比してみると(第2-9図)、前半は重化学工業分野が、後半は軽工業分野がリードし、全体として前半の伸びの強さと後半のそれとが逆相関となるようなパターンを示している。

こうした動きを反映して、各産業の規模別格差は33年以降いつせいに縮小し、とくに36~39年のテンポは急速であった。製造業計でも平均賃金の規模別格差(1,000人以上=100とした30~99人の比率)の縮小幅は33~36年には、8.8ポイント(33年61.8→36年70.6)、36~39年には11.3ポイント(→39年81.9)であったが、年齢構成固定の賃金の縮小幅は、33~36年4.3ポイント、36~39年9.0ポイントで、そのテンポは後半に2倍以上の強まりをみせている。

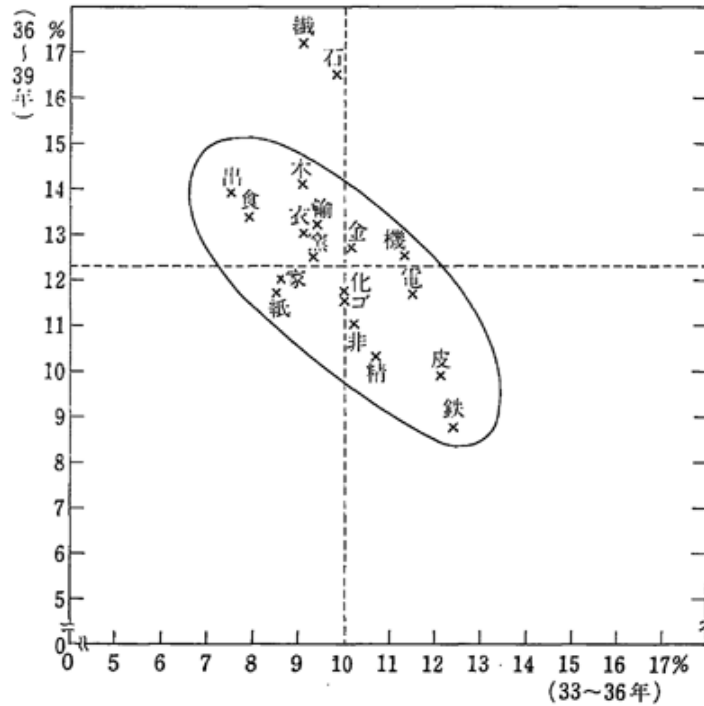
なお、このような小企業における賃金上昇の強まりは、主として労働市場の需給ひつ迫によってもたらされたと考えられる。先に述べたように学卒労働力の不足は小企業分野に先行的にあらわれたが、やがて学卒以外の若年層、さらに中高年齢層の採用賃金にも及んできた。小企業では労働異動率が高いこともあって、市場賃金の影響をうける度合いが強い。33年、36年、39年の賃金構造統計の各調査時点で勤続3年未満の者、つまり過去3年間に何らかの形で労働市場の競争



場裡に立たされたとみられる者の割合(製造業)をみると、大企業では33年が約2割、その後やや増えて3割となったのに対して、小企業では各年とも約5割をしめている。こうした中小企業の移動性の高さがその賃金を急激におしあげる結果をもたらしたことは、第2-10図からもうかがうことができよう。

第2-9図 33～36年および36～39年の両時期における産業別にみた小企業の年齢構成固定賃金上昇年率

第2-9図 33～36年 および 36～39年の両時期における産業別にみた小企業の年齢構成固定賃金上昇年率 (製造業男子労務者)



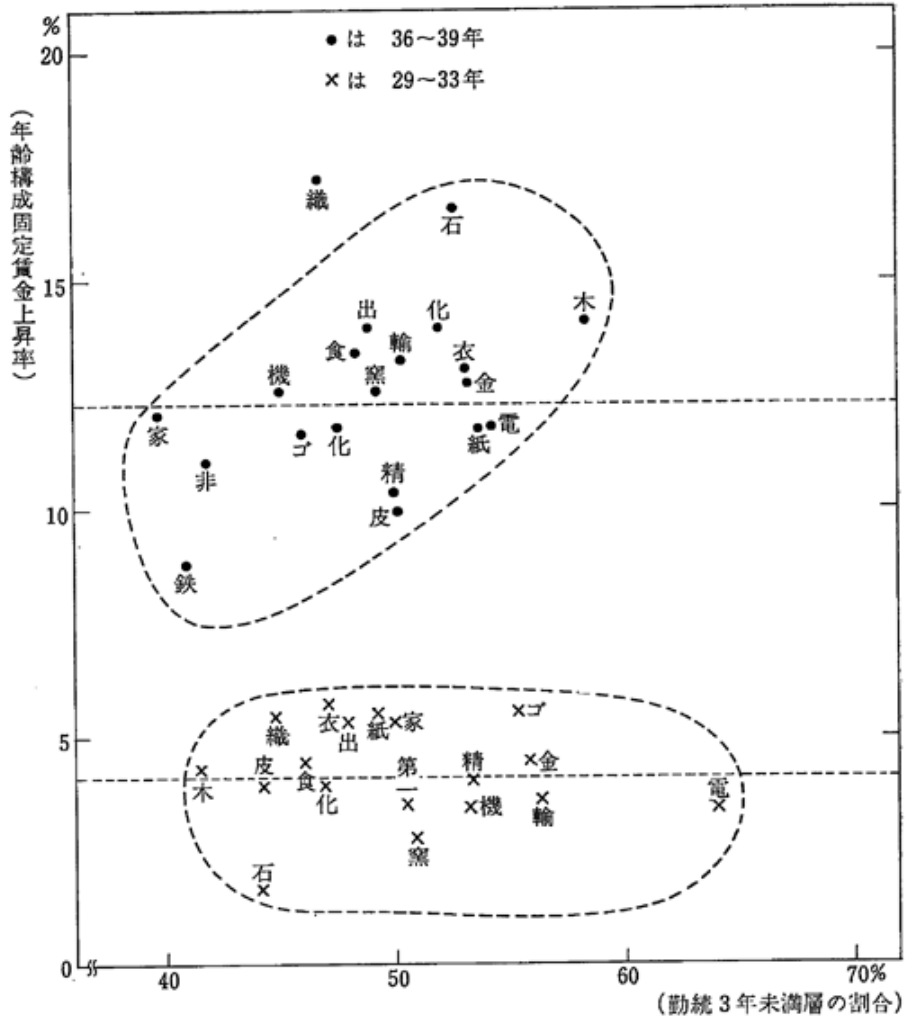
資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、36年、39年各4月

- (注) 1) 文字は製造業中分類産業を頭文字であらわしたもの。  
2) 点線は製造業計の上昇年率。

第三に注目される事実、最近、規模別賃金格差の縮小テンポに鈍化の傾向がみられることである(第2-11図)。製造業の単純な平均賃金でみても、39～40年の伸びは、大企業では7.8%増と36～39年の年率と大差がないのに、小企業では9.2%増と、36～39年の伸び(年率13.3%)に比べかなりの伸びの鈍化がみられるが、こうした動きは労働者構成変化の影響を除いた場合、いっそう明らかである。

第2-10図 製造業中分類別にみた勤続3年未満層の割合と賃金上昇率

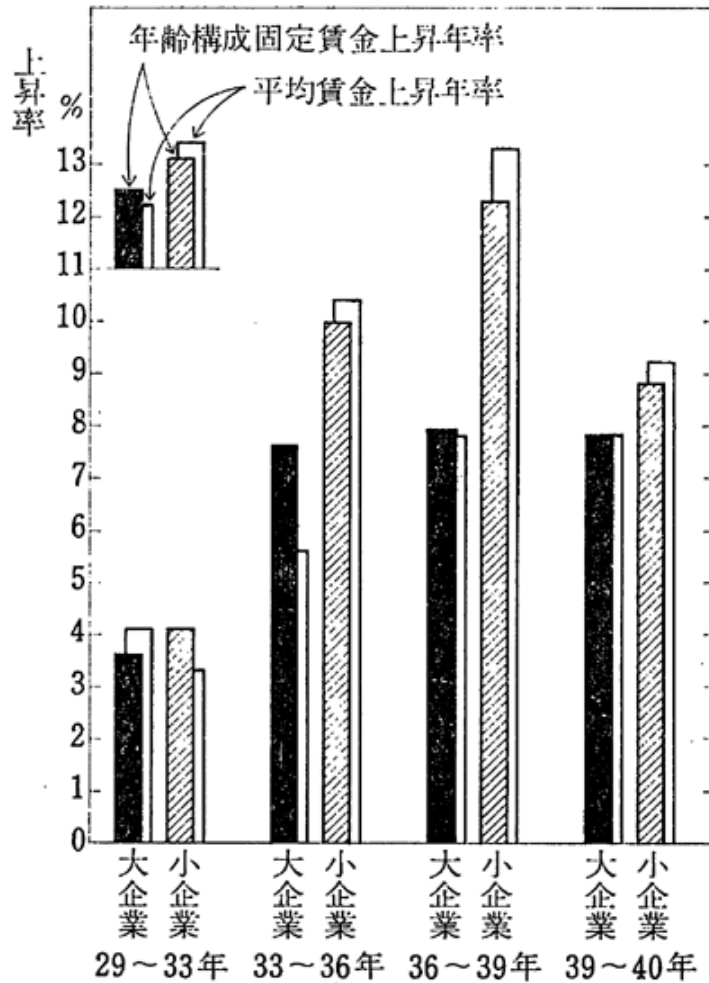
第2-10図 製造業中分類別にみた勤続3年未満層の割合と賃金上昇率  
(企業規模30~99人, 男子労働者)



資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 39年各4月  
 (注) 点線は製造業計の年齢構成固定賃金上昇率を示す。

第2-11図 規模別平均賃金上昇率及び年齢構成固定賃金上昇率の推移

第2-11図 規模別平均賃金上昇率及び年齢構成固定賃金上昇率の推移(年率)  
(製造業, 男子労務者)



資料出所 「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 39年, 40年各4月  
(注) 大企業は規模1,000人以上, 小企業は規模30~99人

年齢構成固定賃金の39~40年の伸びは大企業7.8%,小企業8.8%と,36~39年(大企業7.9%,小企業12.3%)の伸びに比べて小企業での鈍化が大きく,両規模の伸びの差が著しく小さくなっている(格差縮小テンポは0.8ポイント)。産業別には,繊維,衣服,化学では規模別格差が拡大しており,さらにこの1年間に小企業における高齢化の影響が比較的大きかった出版印刷,非鉄金属,輸送用機器,機械では平均賃金では格差縮小が続いているように見えるが,年齢構成を固定してみると規模別格差は拡大に転じている。

規模別格差縮小テンポの鈍化は,「毎月勤労統計」によって逐年の変化を補ってみるとすでに38年頃からみえはじめており,最近における一つの目立った動きといえる。これには38年が景気回復期であったため大企業の賃金増勢が強かったことや,39~40年の景気後退の賃金面への影響が中小企業により早くあらわれたことなど短期的な要因も考えられるが,基本的にはこれまでの若年層中心の賃金平準化の動きが一応一段落したことによるものであろう。製造業男子労務者(小学,新中卒)について,年齢別,勤続年数別の規模別格差の状況を見ると,第2-32表のとおり,最近では若年層ほど,また短勤続者ほど規模別格差の縮小がすすんでおり,標準労働者については30才未満,それ以外の中途採用者については35才未満までほとんど規模別格差がなくなっている。また第2-12図からも,これまでの規模別格差縮小のけん引車の役割を果たしたのが若年層の賃金上昇であったことは明らかであるが,39~40年では年齢別賃金上昇率はこれまでと変り,小企業における若年層の上昇率が大企業の同年齢層の上昇率を下回るとともに,同一規模の中高年齢層の上昇率ともあまり差がなくなった。

第2-32表 年齢別勤続年数別にみた規模別賃金格差

第2-32表 年齢別勤続年数別にみた規模別賃金格差

(製造業, 労働者男子, 小学・新中卒)

勤続 年齢	計	0年	1年	2年	3~ 4年	5~ 9年	10~ 14年	15~ 19年	20~ 29年	30年~
計	78.9	105.9	113.0	110.9	107.5	103.4	89.7	79.5	67.7	66.6
~ 17才	109.2	103.7	112.7	119.0	-	-	-	-	-	-
18 ~ 19	109.1	100.0	110.0	113.9	111.8	-	-	-	-	-
20 ~ 24	112.5	112.6	111.9	107.9	109.3	117.4	-	-	-	-
25 ~ 29	104.5	107.8	111.9	111.6	106.1	108.6	104.9	-	-	-
30 ~ 34	90.1	101.7	102.5	96.3	99.7	99.2	95.4	89.4	82.8	-
35 ~ 39	76.5	99.4	90.3	91.1	89.7	89.6	87.3	83.5	82.2	-
40 ~ 49	70.1	89.1	87.2	87.4	86.4	85.8	84.6	80.6	71.3	68.8
50 ~ 59	62.6	86.4	97.2	86.9	88.4	86.8	78.3	74.3	63.3	68.1
60 ~	98.6	99.6	106.6	95.9	130.8	100.7	105.4	83.5	95.2	91.6

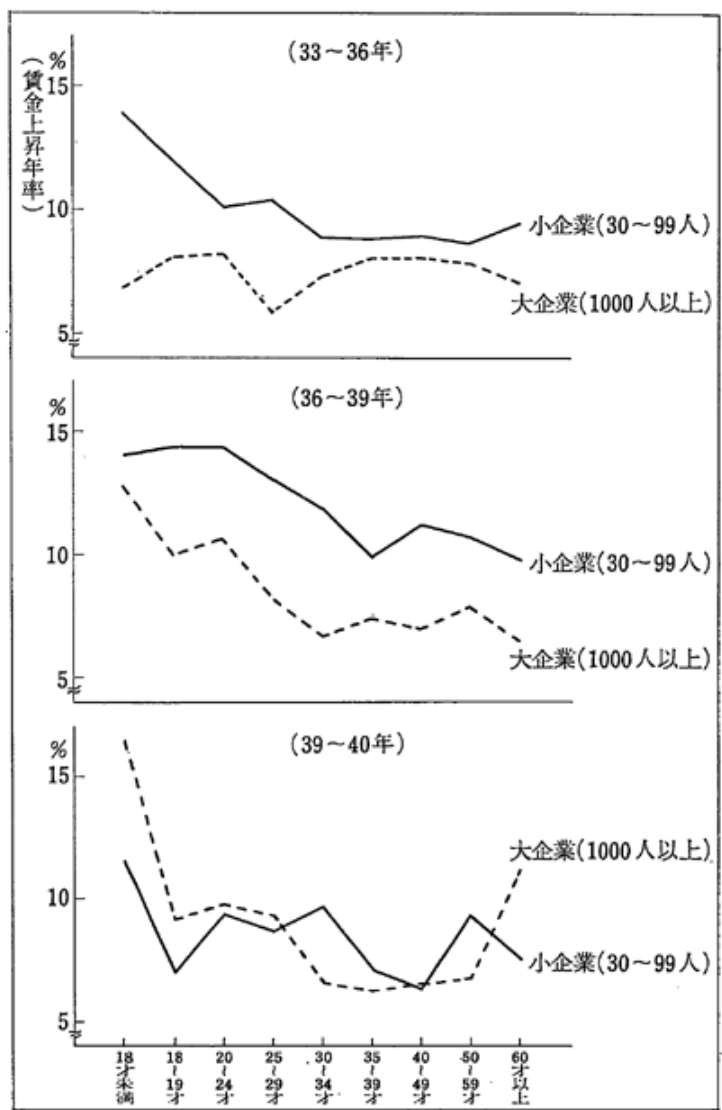
資料出所 労働省「賃金構造統計」40年4月

(注) 1) 企業規模1000人以上の賃金=100とした30~99人の賃金の比率を示す。

2) 黒枠は学校卒業後直ちに入社しそのまま在籍しているいわゆる標準労働者層を示す。

第2-12図 製造業規模別年齢階級別賃金上昇率

第2-12図 製造業規模別年齢階級別賃金上昇率(年率)



資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 36年, 39年, 40年各4月

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

##### 2) 年齢別,学歴別にみた賃金格差の変化

---

年齢別,学歴別の労働力需給の変化のちがいなどを反映して,賃金の動きも年齢や学歴層によってかなり異なり,これにともなってその賃金格差にも変化が生じている。

---

## 第2部 各論

## 2 賃金

## (2) 賃金構造の変貌と現状

## 2) 年齢別、学歴別にみた賃金格差の変化

## (イ) 年齢別賃金格差の縮小

まず、年齢別の賃金格差についてみると、30年代の前半には全般的に拡大の傾向にあったが、後半には縮小傾向に転じた。製造業の男子労務者について20～24才層に対する40～49才層の格差をみると、29年には187であったが、33年には207と格差が開き、その後やや縮小して36年には198となったが、それでも29年当時に比べるとなお格差の程度が大きかった。しかしその後急激な縮小に転じて40年には169となった(第2-33表)。

第2-33表 年齢別賃金格差の推移

第2-33表 年齢別賃金格差の推移

(製造業、男子労務者、定期給与、20～24才 = 100)

年	18才未満	18～19才	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才
29年	47.8	70.4	100.0	135.5	160.8	178.3	186.9
33年	52.2	74.3	100.0	132.3	169.9	190.7	206.7
36年	54.7	76.9	100.0	130.0	160.5	181.7	198.3
40年	58.0	75.7	100.0	124.3	143.5	157.6	169.4

資料出所：労働省「賃金構造統計」29年，33年，36年，40年各4月

なお、このような変化は勤続年数別にみてもほぼ同様にみられる。これを標準労働者の年齢別格差としてみると、20～24才層に対する40～49才層の賃金格差は、29年212、36年245、40年205と36年以降における縮小が目立っている。

36年以降に顕著に進みはじめた年齢別賃金格差の縮小は、若年層賃金が増勢を強めたことの結果としてもたらされた。

29～33年には学卒労働力への需要が神武景気の過程で増大し、需給バランスも求人超過をみせていたもののその程度は小さく、若年層賃金の上昇率は中高年層に比べかなり低かった。この間の20～24才層と40～49才層の賃金上昇率を比べると、前者は後者の半分以下にすぎなかった。ところが34、35年以降、若年労働力の求人難が強まる過程でその賃金上昇率が高まり、とくに36年以降学卒初任給をはじめとした若年層賃金が大幅に上昇し、36～40年の賃金上昇率は40～49才の34.6%増に対し20～24才は57.4%増と著しく、29～33年や33～36年の状況と著しい違いをみせた。

このような変化は、規模別にみるとやや異なっている。中小企業では、若年層の求人難がすでに36年以前からみられたため33～36年にも若年層の賃金上昇率が中高年層のそれを上回り、年齢別格差は縮小した。一方大企業ではこの間年齢別格差はほとんど変化がなかった。しかし、36年頃以降になると、中小企業で若年層賃金の上昇テンポが一層強まるとともに、大企業でも若年層の賃金上昇率が中高年層の上昇率を上回

るようになってきた(第2-34表)。

第2-34表 規模別年齢にみた賃金上昇率

第2-34表 規模別年齢別にみた賃金上昇率(年率)

(製造業, 男子労働者, 定期給与)

(単位 %)

規模および年		年齢計	18才未満	18~19才	20~24才	25~29才	30~34才	35~39才	40~49才
1,000人以上	33/29年	4.0	1.9	3.2	0.7	2.4	3.9	4.1	4.8
	36/33	5.6	6.8	8.1	8.2	5.8	7.3	8.0	8.0
	40/36	7.8	13.8	9.8	10.4	8.5	6.7	7.1	7.0
30~99人	33/29年	3.3	4.9	3.7	4.1	3.8	3.9	5.1	4.5
	36/33	10.4	13.9	12.0	10.1	10.4	8.9	8.8	8.9
	40/36	12.3	13.4	12.5	13.1	12.0	11.3	9.2	10.0

資料出所: 労働者「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 40年各4月

20~24才に対する40~49才の年齢別格差の縮小程度を規模別にみると, 30~99人の中小企業では36~40年に約17ポイント縮小したのに対し, 1,000人以上の大企業では29ポイントとその程度が大きい。大企業に比べ中小企業ではもともと年齢別格差が小さく, そのためいわば年齢別格差を縮小させる余地が比較的少なかったとみられること, あるいは中小企業では比較的年齢の高い層の中途採用者が増加したことなどで中高年齢層の賃金上昇率も大企業とことなつて33~36年に比べ36年以降ではかなり強まってきたことなどが, このような相異をもたらしているといえよう。

第2-35表 規模別にみた年齢別賃金格差の推移

第2-35表 規模別にみた年齢別賃金格差の推移

(製造業, 男子労働者, 定期給与)

(単位 %)

年 齢	1,000人以上					30~99人				
	29年	33年	36年	39年	40年	29年	33年	36年	39年	40年
18才未満	49.8	53.0	50.4	53.8	57.1	50.4	52.1	56.9	56.6	57.7
18才~20才未満	71.5	79.9	78.2	76.9	76.5	73.9	73.6	76.8	76.6	74.9
20 ~25 才	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25 ~30 才	136.7	146.0	136.7	127.1	126.7	126.4	126.1	126.6	122.1	121.3
30 ~35 才	164.3	186.3	182.0	162.7	157.9	146.5	146.7	141.1	131.6	131.8
35 ~40 才	184.4	211.2	210.1	191.6	185.4	155.9	159.7	153.5	136.1	133.3
40 ~50 才	203.1	238.2	237.0	214.2	208.1	155.2	158.6	153.2	140.2	136.3

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 33年, 36年, 39年, 40年各4月

もっとも, 年齢別賃金格差の縮小は産業別にみると労働の性格や労働力構成のちがいなどを反映してかなり違いがある。食料品, パルプ・紙, 化学, 窯業, 機械関係産業のうち民生用電気機器や輸送用機器などでは格差縮小が生じているが, 反面, 機械, 重電機などでは縮小がみられないかあるいは縮小していてもその程度は小さい。20~24才層に対する40~49才層の賃金格差をみると, 例えば, 食料品の大企業では36年から40年には247から202へと縮小が顕著であるが, 一方, 機械は236から214へとあまり縮小を示していない。



このような産業別の違いは、標準労働者でも傾向はほぼ同じであり、企業内部で昇給曲線が最近変化をみせてきた産業とそうでないものとの差がうかがえる(第2-36表)。

第2-36表 産業別にみた年齢別賃金格差の変化

第2-36表 産業別にみた年齢別賃金格差の変化

(1,000人以上, 男子労働者, 小学・新中卒, 標準労働者, 20~24才=100)

産業および年	20~24才	25~29才	30~34才	35~39才	40~49才	
食料品	36年	100.0	146.8	180.7	207.3	264.8
	40	100.0	143.1	170.2	181.2	249.0
紙パルプ	36	100.0	151.1	199.5	235.7	278.0
	(39)	100.0	137.1	177.5	212.5	260.0
化学	36	100.0	152.3	188.1	220.2	275.8
	40	100.0	142.2	170.7	198.3	243.5
鉄鋼	36	100.0	138.6	156.2	184.5	268.5
	40	100.0	135.0	171.4	178.7	193.3
機械	36	100.0	135.7	174.5	208.2	227.1
	40	100.0	135.9	172.2	213.9	259.5
重電機	36	100.0	142.9	187.8	241.9	287.1
	(39)	100.0	139.2	188.9	248.2	301.5

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 39年, 40年各4月

(注) 標準労働者とは学校卒業後ただちに就職し、引続き同一企業に勤続している者をいう(以下同じ)。

なお、中小企業についても機械の縮小の程度が他に比べやや小さいなど、変化の傾向は大企業の場合と概して似かよっている。しかし軽工業部門の木材、家具、衣服など年齢別格差の程度がもともと小さかったところではあまり縮小を示していない。

36年頃から顕著になってきたこのような年齢別賃金格差の縮小の傾向は、40年には鈍る動きがみられた。若年層の40年における賃金上昇率は36~39年に比べやや鈍ったが、中高年層ではそのような動きはみられず、部分的には40年の上昇率が36~39年の上昇率より高まっている。

第2-37表 年齢別賃金上昇率の変化

第2-37表 年齢別賃金上昇率の変化(年率)

(製造業, 男子労務者, 定期給与)

(単位 %)

年 齢 階 級	39 年 / 36 年	40 年 / 39 年
年 齢 計	10.5	10.4
18 才 未 満	14.8	11.3
18 ~ 19 才	13.0	7.8
20 ~ 24 才	12.9	9.4
25 ~ 29 才	11.5	8.9
30 ~ 34 才	8.8	9.3
35 ~ 39 才	7.9	8.9
40 ~ 49 才	7.4	8.8

資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 39年, 40年各4月

その結果,18才未満の新規学卒層を一応別にすれば,これまでの動向とは違って20才,30才,40才代の賃金上昇率はいずれも9%前後と揃い,年齢別賃金格差の縮小がほとんどみられなくなった。また製造業の中分類産業についてみても,ほとんどすべての分野にわたって同じような動きにある。

これには,若年層を中心とした求人難が,景気後退下の40年にも根強くつづいたもののその程度はやや緩んだこともその一因となっていると思われるが,同時に,中高年層については賃金上昇率がこれまで相対的におくれでいたことがその背景になっていると思われる。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

##### 2) 年齢別、学歴別にみた賃金格差の変化

##### (ロ) 学歴別賃金格差の変化

---

###### (i) 学歴別初任給格差の縮小

学歴別賃金の動向をまず学卒初任給によってみると(第2-38表),中学卒に対する高校卒の比率は,男子の場合,33年の150から40年には139と大幅に低下し,格差の縮小が著しい。このような傾向は女子についても同様である。もっとも,格差の縮小は,30年代の前半において顕著に進み,36年以降についてみると,あまり変化がみられない。

36年頃までは求人難が中学卒を中心に進展したことが,このような中学卒初任給の相対的に大幅な上昇をもたらした背景になっていたと思われる。

また一方,中学卒労働力の著しい採用難に伴って高校卒への採用の切替えが進んできたことなどあって,高校卒についても37年頃から需給関係がひっ迫してきたことなどがその背景になっていたと思われる。

一方,高校卒に対する大学卒の初任給格差の動向をみると,同様に格差縮小の傾向にあるが,その時期はかなりおくれ,36年頃以降それが顕著になっている。

なお規模別にみると,学歴別初任給格差の縮小傾向は大企業,中小企業を通じ共通しているが,中学卒・高校卒間格差の縮小の度合は,中学卒の求人難が中小企業で著しかったことを反映して小企業で大きい。

###### (ii) 年齢別にみた違い

以上のような初任給の学歴別格差の縮小に伴って,学歴別賃金格差は年齢別にみても縮小している。つぎにこれを学校卒業後ただちに就職し,引続き同一企業に勤続しているいわゆる標準労働者についてみてみよう。

第2-38表 新規学卒者初任給の学歴別格差の推移

第2-38表 新規学卒者初任給の学歴別格差の推移

(製 造 業)

規模および年	男 子		女 子	
	大 卒 / 高 卒	高 卒 / 中 卒	高 卒 / 中 卒	
規模計 33 年		168.7	149.7	140.2
	36	160.5	135.2	127.1
	37	148.6	-	-
		(144.7)	-	-
	39	136.1	135.5	125.5
40	137.9	138.9	120.5	
500 人以上 33 年		154.1	147.9	143.6
	36	151.6	150.2	134.3
	37	149.8	-	-
		(140.3)	-	-
	39	135.1	143.5	129.8
40	138.5	147.2	120.6	
30 ~ 99 人 33 年		154.5	145.8	133.2
	36	159.2	131.5	123.7
	37	145.7	-	-
		(136.6)	-	-
	39	137.3	126.8	120.4
40	138.0	129.6	119.5	

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」33~38年, 40年  
「雇用動向調査」39年

なお, 37(カッコ内), 39, 40年の大卒初任給は文部省「大学卒業者就職状況調査」による。

- (注) 1) 「規模計」欄は33, 36年は15人以上, 39, 40年は10人以上である。  
「30~99人」欄は33, 36年は15~99人のものである。  
2) 「大学卒業者就職状況調査」による数字のみは調査産業計のものである。

まず中学卒(労務者)に対する高校卒(職員)の賃金格差を, 大企業についてみると(第2-39表), 30才未満の層では, 29年当時からほとんど格差がなく, また変化もあまりみられない。しかし, 30才代では, 29~36年には30~34才で107.5から106.1へとやや格差縮小の動きがみられ, さらに36~40年になると縮小傾向は35~39才でもみられるようになり, 30~34才では106.1から105.5へ, 35~39才でも115.2から108.4へと縮小した。

第2-39表 年齢別にみた学歴別賃金格差の推移

第2-39表 年齢別にみた学歴別賃金格差の推移  
(製造業, 男子, 標準労働者, 定期給与)

区 分		20~24才	25~29才	30~34才	35~39才	40~49才	
1,000人 以 上	高卒/中卒 職員/労務者	29年	99.3	98.5	107.5	113.5	124.3
		36	100.0	101.2	106.1	115.2	119.5
		40	100.8	98.8	105.5	108.4	128.8
	大卒/高卒 職員/職員	29年	-	112.2	111.4	128.7	133.0
		36	-	107.3	112.9	121.3	130.1
		40	-	108.2	111.8	128.1	122.1
30~ 99人	高卒/中卒 職員/労務者	29年	99.1	131.5	148.3	142.6	145.2
		36	97.8	101.2	130.9	140.4	163.0
		40	97.2	111.0	126.1	140.5	147.5
	大卒/高卒 職員/職員	29年	-	96.4	93.6	126.6	105.5
		36	-	105.0	115.5	116.1	112.8
		40	-	102.5	106.8	112.1	123.3

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 36年, 40年各4月。

このような中学卒に対する高校卒の賃金格差の縮小は中小企業でとくにめだち, 30~99人の小企業では, これまで中学卒の賃金と高校卒の賃金との間には大きな格差があったが, 35, 36年までにこれが著しく縮小した。例えば29年における25~29才の中学卒, 高校卒の格差は1.3倍, 30才以上になると, 1.4~1.5倍であったが, 36年には25~29才でほとんど格差がなくなったのをはじめ, 30~34才でも29年の1.5倍から1.3倍にまで縮小した。

このように中小企業の若年層の学歴別格差の縮小は著しいが, 35才以上の中高年層では29年当時とほとんど変化がみられず, いぜんかなり大きな開きが残っている。

一方, 高校卒(職員)に対する大学卒(職員)の賃金格差についてみると, 大企業では, 25~29才の若年層は最近では変化があまりみられないが, 29~40年でみると, 112.2から108.2へと縮小を示している。30才代では29~40年でみても縮小傾向が生じていないが, 40~49才の中高年層では縮小が著しい。25~29才層は前述のような高校卒と大学卒の初任給格差の縮小傾向を反映しているとみられるが, 一方, 40才台については, この年齢層の大学卒雇用者が33~40年に約34%増加しており, 事務部門での技術革新の進行, 経営管理方式の変化などによって最近大学卒の内部では一般職員層の割合が増加してきたことなどがこのような学歴別格差の縮小をもたらしていると考えられる。中央労働委員会事務局の「賃金事情調査」で, 学歴別にこの年齢層の四分位分散係数をみると, 高校卒は34年の0.46から40年には0.43と縮小しているが, 大学卒は34年, 40年いずれも0.32で大学卒内部の格差の縮小がみられない。このような傾向は, 産業別にみると, 30年代における40才台の大学卒の増加が著しかった金属機械関係産業でめだち, とくに機械などでは33年の0.66から39年には0.70へと拡大している。

一方, 小企業については, 29~36年には35~39才を除き各年齢層とも学歴別格差はやや拡大したか, 36年以降になると, 高校卒の賃金上昇率が高まったことを反映して, 30才台まで格差が縮小する傾向がみられ, 40年には25~29才102.5, 30~34才106.8, 35~39才112.1で, 36年に比べてそれぞれ2.5, 8.7, 4.0ポイント縮小した。

なお, 高校卒について学歴別賃金格差をみると(第2-40表), 36年まではほとんど変化がなかったが, 36~40年には高校卒労務者賃金の上昇が大きく, 各年齢層とも格差が縮小している。

また, 女子労務者の学歴別賃金格差は, 男子とちがって大企業, 中小企業とも30年代を通じて大きな変化はなく, 各年齢層とも高校卒が中学卒をやや上回る状態が続いている。ただ, 35才以上の中高年層では, 36年以降両者の格差が若干縮小している。

## 第2-40表 高校卒男子の労職別賃金格差の変化

第2-40表 高校卒男子の労職別賃金格差の変化  
(製造業, 高校卒労務者=100)

年	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才
33年	103.3	107.5	114.9	127.5	141.1
36年	99.4	107.5	113.4	124.2	140.4
40年	96.0	102.5	109.4	117.7	131.5

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 36年, 40年各4月

## 第2-41表 中学卒,大学卒間賃金格差の変化

第2-41表 中学卒, 大学卒間賃金格差の変化  
(製造業, 男子, 標準労働者, 中卒=100)

規模および年	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才	
1,000人以上	29年	110.6	119.8	146.2	165.3
	36年	108.5	119.8	139.7	155.4
	40年	107.0	118.0	139.0	157.2
30～99人	29年	126.6	138.9	180.5	153.3
	36年	116.3	151.2	163.1	183.8
	40年	113.8	134.6	157.5	181.9

資料出所 労働省「賃金構造統計」29年, 36年, 40年各4月

以上の結果, 中学卒—高校卒—大学卒の順序でみられた大きな賃金格差は徐々に変化している。中学卒を100とした大学卒との格差でみると(第2-41表), 大企業では29年当時には25～29才110.6, 40～49才165.3であったが, 40年にはそれぞれ107.0, 157.2と縮小した。一方小企業でも29年の25～29才126.7, 35～39才180.5から40年の113.8, 157.5へと縮小した。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

#### 3) 賃金格差の縮小と賃金分布

##### (イ) 賃金の分散の縮小

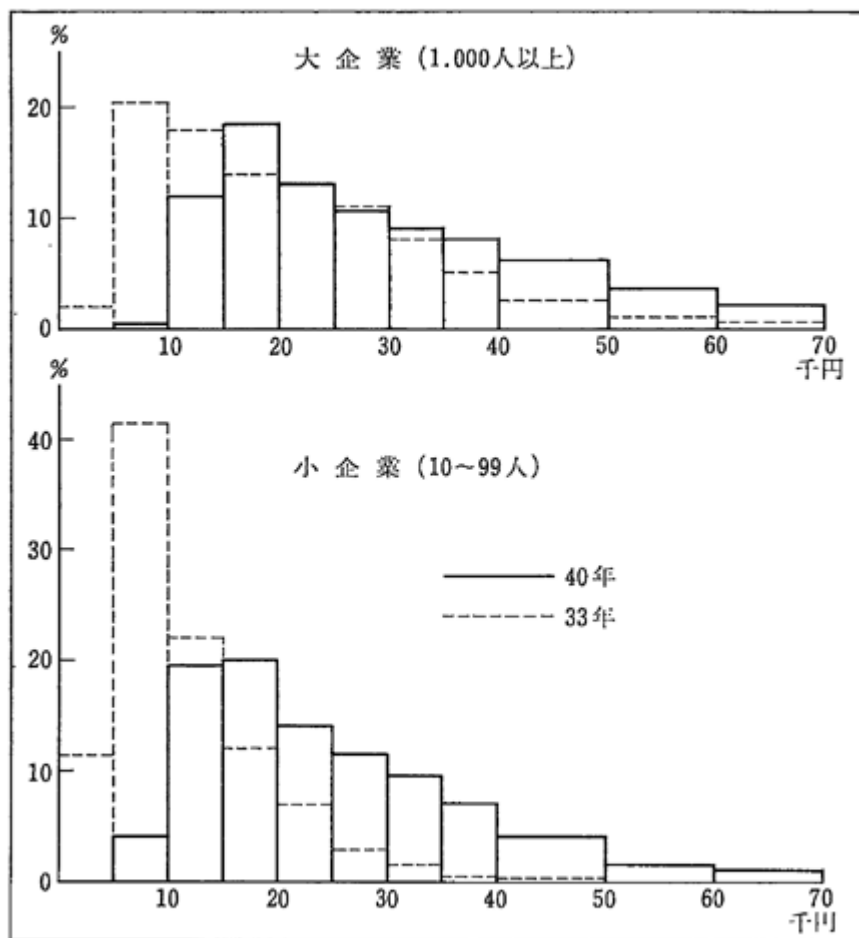
---

以上みてきたように、30年代における賃金上昇は産業別には賃金の低い産業、規模別には中小企業、年齢別には年の若い労働者というようにこれまで賃金水準の低かった層{よど著しい。その結果、各種の賃金格差が縮小するとともに賃金階級別にみた労働者の分布の幅は縮小してきた。

製造業労働者について賃金の低い方から10分の1の位置にある低賃金層、中位にある層、10分の9の位置にある高賃金層について、33～40年の増加率を比べるとそれぞれ140%増、104%増、60%増と賃金の低い層ほど増加率が高い。賃金階級別の労働者分布の変化を十分位分散係数でも、33～40年には、2.07から1.44へと大幅に縮小しており、また産業計でも同様に1.84から1.47へと縮小した。このよきな分散係数の低下はとくに中小企業でめだち、大企業で33年は1.35、40年1.32と33年以降はほとんど変化がみられないが、一方、小企業では33年には1.43で大企業より分散が大きかったが、36年以降急テンポで縮小に向い、40年には1.13と大企業より小さくなっている。その結果、賃金階級別労働者分布の33～40年の変化をみると 第2-13図のように小企業の変化がめだっている。

第2-13図 製造業労働者の賃金分布

第2-13図 製造業労働者の賃金分布



資料出所 労働省「賃金構造統計」 33年, 40年各4月

また、賃金の分散の変化を労務者と職員にわけてみると、分散は大企業では33,40年とも労務者の方が職員より小さく、また小企業でも40年には労務者の方が小さくなっているが、分散係数の低下は若年層で著しいという傾向は、労務者、職員いずれにも共通している。

労務者についてその年齢別の状況をみると、まず20~24才の若年層について、33年には大企業0.86、小企業0.94であったのが、40年には大企業0.69、小企業0.77にまで縮小した。一方40~49才の中高年層では、33年には大企業0.78、小企業1.07で小企業の分散が大企業に比べてかなり大きかったが、40年においても大企業が0.72、小企業が1.02で若年層に比べ変化の程度が極めて小さい。

第2-42表 層別にみた分散係数の変化



第2—42表 層別にみた分散係数の変化

(製 造 業)

性・労職	1,000人 以上		10~99人	
	33年	40年	33年	40年
合計	1.69	1.60	1.78	1.49
男子	1.35	1.32	1.43	1.13
労働者	1.24	1.23	1.37	1.12
(20~24才)	0.86	0.69	0.94	0.77
(40~49才)	0.78	0.72	1.07	1.02
職員	1.38	1.46	1.32	1.14
(20~24才)	0.67	0.59	0.94	0.68
(40~49才)	0.95	※ 0.85	1.14	1.06
女子	1.16	0.73	0.91	0.92

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、40年各4月

(注) 1) 分散係数=(第9十分位-第1十分位)/中位数

2) ※は第9十分位が「10万円以上」の賃金階級に含まれるので「10~12万円」に位置しているものとして算定した。

中高年層の分散係数が小企業の方で大きいのは、企業の生産性などにもちがいが大きく、さらに需給関係の変化の影響も地域によってかなり異なっていること、中途採用者の割合が多く勤続年数の差が大きいことなどによって、小企業の中高年層の賃金額に大きな差があることによると思われる。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

#### 3) 賃金格差の縮小と賃金分布

#### (ロ) 賃金階級別労働者分布の内容の変化

---

製造業労働者の賃金階級別分布で下位から10分の1の労働者の内容をみると、33年には男子が22.6%、女子が77.6%、また、規模別には1,000人以上の大企業が8.7%に対し10～99人の小企業は61.0%を占め、中小企業の割合が圧倒的に大きかった。

そのうち、男子労働者について規模別構成をみると、22.6%のうち1.3%が大企業、5.6%が中企業、15.7%が小企業労働者で占められ、中小企業の比率が高い。これらの男子低賃金層はほとんど労務者、しかも20才未満の若年層(大企業労務者1.3%のうち1.1%、小企業労務者15.4%のうち13.2%)で、35才以上の中高年層は小企業でも0.1%にすぎなかった。

#### 第2-43表 規模別にみた相対的低賃金層の内容の変化

第2-43表 規模別にみた相対的低賃金層の内容の変化

(製造業)

(単位 %)

規模, 性別 労働者の種類	33年		40年	
	下位10%層 (5.4千円)	下位20%層 (6.8千円)	下位10%層 (13.0千円)	下位20%層 (15.3千円)
規模計	100.0	100.0	100.0	100.0
男子	22.6	25.9	18.9	21.9
女子	77.4	74.1	81.1	78.1
1,000人以上	8.7	12.1	17.9	23.4
男子	1.3	2.3	4.3	5.4
労働者	1.3	2.2	4.2	5.1
(うち20才未満)	1.1	1.7	3.9	4.3
職員	0.0	0.1	0.1	0.4
(うち20才未満)	0.0	0.1	0.1	0.2
女子	7.4	9.8	13.6	18.0
10~99人	61.0	56.3	52.8	45.7
男子	15.7	17.1	7.8	8.9
労働者	15.4	16.5	7.6	8.5
(うち20才未満)	13.2	12.5	5.5	5.8
職員	0.4	0.6	0.2	0.4
(うち20才未満)	0.2	0.3	0.0	0.1
女子	45.3	15.9	45.0	36.8

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 40年各4月

ところが33年から40年にかけての前述のような全体としての大幅な賃金上昇—小企業の若年層の上昇がもっとも著しく,しかも同じ小企業の若年層のなかでも相対的に賃金の低かった層ほど上昇率が大きいという傾向—によって(第2-44表),40年にはその内容にもかなりの変化が生じた。すなわち40年においては,まず男女別では,男子18.9%,女子81.1%で男子の割合が減少した。また規模別構成では大企業17.9%,小企業52.8%と小企業の比重が高いことには変りはないが,その比重は大幅に低下している。

第2-44表 規模別十分位特性値の上昇率の推移

第2-44表 規模別十分位特性値の上昇率の推移

(製造業, 男子)

(単位 %)

労働者の種類	1,000人以上(40年/33年)			10~99人(40年/33年)		
	第1十分位	中位数	第9十分位	第1十分位	中位数	第9十分位
労働計	77.9	51.1	55.9	156.3	129.9	101.2
労働者	79.4	54.4	60.0	157.4	136.4	110.8
20~24才	108.4	91.9	77.9	150.0	135.5	116.2
40~49才	76.7	65.2	63.0	105.1	96.4	92.8
職員	57.8	37.8	48.4	133.0	103.3	91.7
20~24才	80.2	67.4	65.1	225.9	173.4	146.8
40~49才	64.1	59.6	51.6	96.6	93.4	84.9

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 40年各4月

これを男子についてみると、18.9%のうち大企業労働者が4.3%と33年(1.3%)より増加する一方、小企業労働者は7.8%と半分以下に減少した。このうちの大部分は、新規中学卒者層を中心とする20才未満の若年層労働者(大企業では4.3%のうち3.9%、小企業では7.8%のうち5.5%)であるが、35才以上の中高年層についても、小企業では1.2%でやや増加している。

このように相対的低賃金層のうち大企業の割合が増加し、小企業の割合が減少するという傾向は賃金階級別分布で下位20%の労働者についてみても同様にみられる。

また、20才未満の若年層と40～49才の中高年層の労働者について、それぞれの下位20%の層に含まれる労働者が各規模の同年齢の労働者全体の何%に当たるかをみると(第2-45表)、まず若年層では、33年には大企業の若年層全体の8%、小企業の若年層全体の23.2%がこの層に含まれていた。

ところが40年になると、大企業19.5%、小企業18.4%と両者の割合はほぼ同じになっている。

第2-45表 規模別年齢別にみた相対的低賃金層の中に占める労働者の割合の変化

第2—45表 規模別年齢別にみた相対的低賃金層の中に占める労働者の割合の変化  
(製造業 労働者男子) (単位 %)

区 分	20 才 未 満		35 ～ 49 才		
	規 模 1,000人以上	規 模 10 ～ 99 人	規 模 1,000人以上	規 模 10 ～ 99 人	
33 年	下位 20 % 層	8.0	23.2	3.7	42.2
	下位 40 % 層	23.0	44.1	15.2	65.1
40 年	下位 20 % 層	19.5	18.4	5.1	37.0
	下位 40 % 層	40.1	36.7	18.8	61.4

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、40年各4月

(注) 数値は各年齢層ごとに規模別の賃金分布の下位20%層(または下位40%層)に入る労働者数を算定し、当該労働者を規模別にみた場合それが各規模の当該年齢の労働者の何%にあたるかをみたものである。

一方、中高年層についてみると、33年には大企業が3.7%、小企業が42.2%で、小企業労働者の割合が高かった。この傾向は若年層の場合とちがって40年にはやや緩和されているものの、いぜん大企業5.1%、小企業37.0%で、とくに大きな変化はみられない。

なお、賃金階級別分布で賃金の高い方から10分の1の労働者の内容をみると(第2-46表)、33年には大企業65.7%、小企業12.9%と大企業労働者の割合が多かったが、40年には大企業労働者の割合が減少(55.8%)し、小企業労働者の割合が増加(20.7%)しており、さきにみた相対的低賃金層の内容の変化と対応した変化が生じている。

第2-46表 相対的高賃金層の内容の変化

第2—46表 相対的高賃金層の内容の変化

(製 造 業)

(単位 %)

区 分	上 位 10 % 層		上 位 20 % 層	
	33 年	40 年	33 年	40 年
1,000人以上	65.7	55.8	76.9	48.9
男 子	65.5	55.5	57.7	48.3
勞 務 者	37.6	31.1	38.2	30.4
職 員	27.9	24.4	19.5	17.9
女 子	0.2	0.3	19.2	0.6
10 ~ 99人	12.9	20.7	18.2	24.3
男 子	12.8	20.5	18.1	24.1
勞 務 者	5.5	11.6	10.7	17.0
職 員	7.3	8.9	7.4	7.1
女 子	0.1	0.2	0.1	0.2

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 40年各4月

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 賃金構造の変貌と現状

#### 3) 賃金格差の縮小と賃金分布

#### (ハ) 年齢別にみた女子労働者の賃金

上述のように賃金階級別労働者分布をみると、33～40年に低賃金階級のなかに占める女子の比重が増大している。下位10%の層だけでなく、下位20%の労働者の内容を男女別にみても、同じ期間に女子の割合は74.1%から78.1%に増加している(前掲第2-43表)。

また、相対的低賃金層—下位10%層に含まれる女子労働者の33～40年における内容の変化をみると、規模別には大企業労働者の増加がめだち、また年齢別には中高年層の増加が顕著である。

相対的低賃金層の中に占める女子の割合は、小企業では33,40年とも約45%で“ほとんど変わらないが、大企業では33年7%,40年14%でその割合は約2倍に増加している。これを年齢別にみると、20才未満の割合は小企業労働者は33年の20%から40年には8%へと減少したのに対し、大企業では33年の6%から40年には9%へと増加した。一方30才以上の中高年層の割合は大企業(33年0.4%,40年1.9%),小企業(33年13.2%,40年26.3%)とも40年には33年に比べて著しく増加している。ちなみに、小企業の20才未満層と40才以上層について比較的賃金の低い層の十分位特性値を比較すると、下位から10%のところの労働者の賃金は33年には40才以上(4.2千円)のものの方が20才未満(3.6千円)より高かったが、40年には反対に40才以上(9.3千円)の方が20才未満(10.3千円)より低くなっている。下位20%,下位30%のところの労働者の賃金についても同様に40年には40才以上が20才未満より低い。40年には30才以上の中高年層女子労働者の約3分の1が下位10%層に含まれ、33年の約2割に比べかなり増加している。

このように女子、とくに中高年層女子の相対的低賃金層のなかでの比重が増大しているのは、一つには産業の発展がおくれている一部の地域に賃金水準の低い層が残されていることもあるが、最近女子の短時間就業者が増加していることがその大きな原因になっていると思われる。

若年層の求人難が強まるに従って、最近女子中高年層の労働市場への進出が増加する傾向がみられる。「労働力調査」によると勤労者世帯の女子労働力率は既述らうにここ数年、年々上昇の傾向にある。これらの女子中高年層は大部分が家庭の主婦であるため、就業時間が正規の労働時間より短いいわゆるパートタイマーや季節的就業者などが多い。女子労働者の労働時間の動きをみると、33～40年に約6.3%減と男子の4.7%減より減少幅が大きく、また男子の労働時間に比べても33年(93.2%)より40年(91.6%)の方が開きが大きくなっている。

第2-47表 女子労働者賃金上昇率推移

第2-47表 女子労働者の賃金上昇率の推移

(製造業, 定期給与)

(単位 %)

規模および年	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才
規模計 36年/33年	26.8	17.2	21.4	22.0	22.5
40/36	68.3	56.9	48.7	56.8	55.0
1,000人以上 36/33	16.5	12.2	14.6	17.0	11.6
40/36	59.3	41.5	32.2	37.4	35.3
30～99人 36/33	35.1	27.2	26.6	28.6	30.3
40/36	71.0	65.0	61.0	58.6	60.6

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年, 36年, 40年各4月

1日当り労働時間が7時間未満の者の割合を、労働基準局調べ「労働時間の実態」で見ると、40年には男子の9.8%に対し女子は12.4%でかなり多い。

また、「就業構造基本調査」で週当り労働時間が35時間未満の短時間就業者をみると、男子はほとんど変化していないが女子は34～37年、37～40年とも3～3割増加しており、また、年間就業日数が300日未満の季節的、不規則的就業者も34～37年8%増、37～40年29%増と、とくに37年以降の増加が著しい(第2-48表)。

第2-48表 短時間就業者の変化

第2—48表 短時間就業者の変化  
(非農林雇用者、女子)

就 業 状 況	34 年	37 年	40 年	37年/34年	40年/37年
35 時間 未 満 (週 当 り) の 定 常 的 就 業 者	千人 162	千人 219	千人 286	% 35.2	% 30.6
200 日 未 満 (年) の 季 節 的、 不 規 則 的 就 業 者	130	140	181	7.7	29.3

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」34年、37年、40年

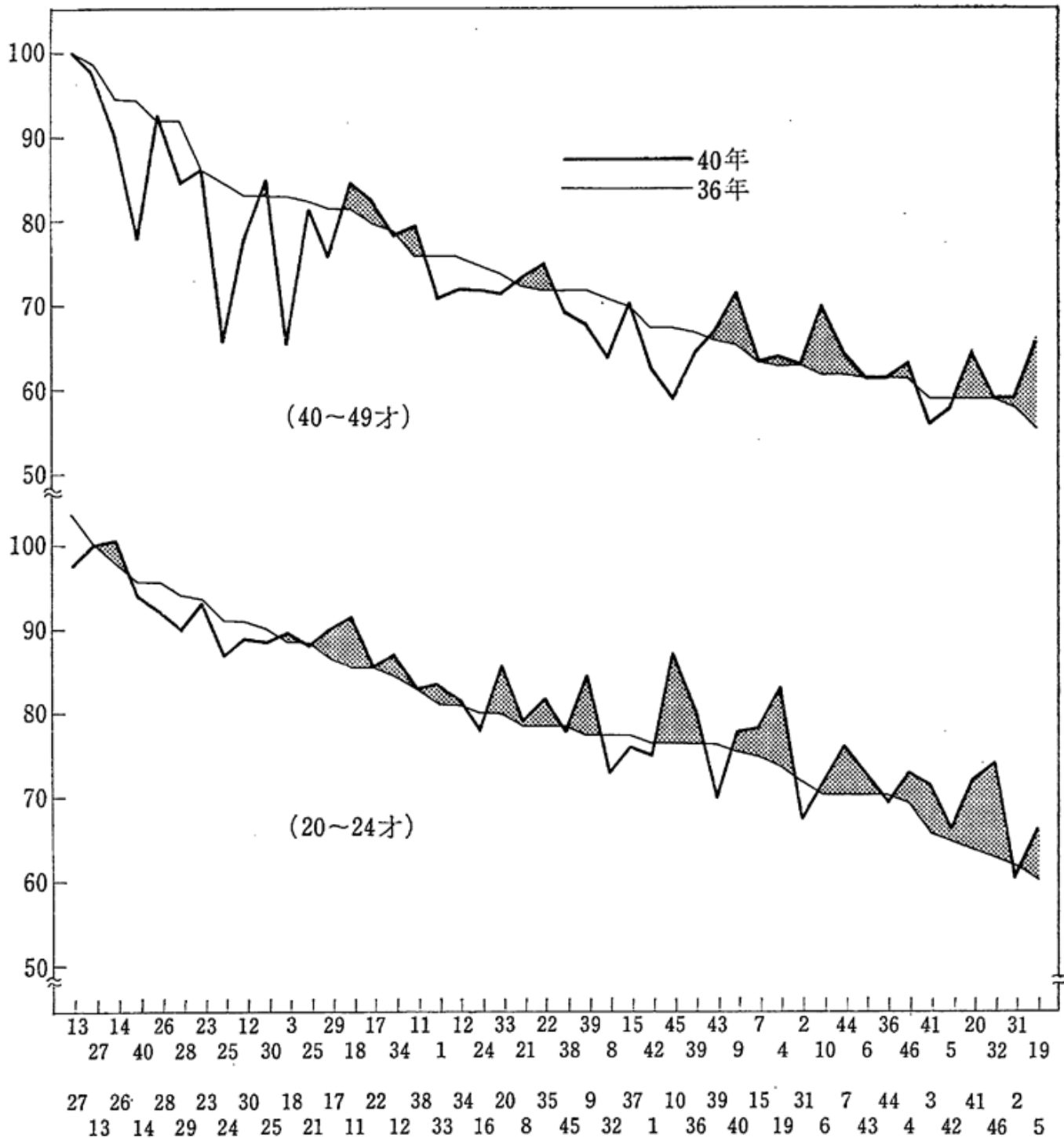
これらの短時間就業者の賃金は当然一般の労働者と比べると賃金も低く、これらの層がいわば相対的低賃金層の新しい構成者となっていると考えられる。

一方、女子中高年層の賃金については、その改善の度合が地域によってかなり異なっている。女子の賃金について府県別に36～40年の変化をみると、若年層では、地域間流動性が比較的高いこともあって、地域別賃金格差はかなり縮小しているが、中高年層では、男子の場合これまで賃金の低かったところでかなり格差が縮小しているのに対して、女子では地域別格差の縮小傾向はほとんどみられない。

第2-14図 府県別賃金格差の変化

### 第2-14図 府県別賃金格差の変化

(製造業, 女子労務者, 東京=100)



資料出所 労働省「賃金構造統計」36年, 40年各4月

(注) 黒い部分は格差縮小を, 白い部分は格差拡大を示す。

たとえば, 40才台の賃金が東京の賃金の8割に満たない県をみると, 36年の31県から40年には35県へと増加しており, この間, 格差が縮小した県より逆に拡大した県め方が多い。東北, 中国, 四国, 九州などの低開発地域ではほとんどの県で格差が拡大しており, また島根, 鹿児島, 青森など格差の縮小したところでもその程度はわずか1~2ポイントにすぎない。このような女子中高年層の賃金の地域別格差の拡大傾向は, とくに100人未満の小企業で顕著であり, これら層の需給関係の改善が工業地域などに比べてなおおこなわれていることを示している。

以上のように女子中高年層はその一部に賃金の低い層を含んでいるため, 女子の賃金の分散は男子と異なり必ずしも縮小傾向を示していない。十分位分散係数でみると, 大企業では全体としては33年1.16, 40年0.73と著しく縮小してい



るが、40才以上の中高年層ではパートタイマーなど新しい低賃金層が生じていることもあって1.21から1.33へとやや拡大している。一方、中小企業では33年0.91、40年0.92と全体の分散は33年以降変化がみられない。

しかし、女予め賃金は全般的には著しい上昇を示しており、「毎月勤労統計調査」による製造業の定期給与では33～40年に男子の74.5%増に対し104.4%増とその伸びは上回っている。同じ期間における1時間当り賃金の上昇率を推計してみても男子の82.7%増に対し118.1%増と女子の賃金上昇率が一層著しい。

年齢別、規模別に女子の賃金上昇率をみても(第2-49表)、大企業、小企業を通じ各年齢層とも女子の賃金の上昇率が男子を上回り、とくに36年以降それが著しい。

第2-49表 規模別にみた相対的低賃金層の中に占める女子労働者の割合の変化

第2-49表 規模別、年齢別にみた相対的低賃金層の中に占める

女子労働者の割合の変化

(製造業)

(単位%)

規模	お	よ	び	年	20才未満	20～24才	25～29才	30～39才	40才以上
1,000人以上				33年	18.9	—	—	—	—
				40	24.9	—	—	11.2	14.2
10～99人				33年	43.5	21.9	23.0	26.8	29.8
				40	36.0	19.3	28.0	38.9	39.4

資料出所 労働省「賃金構造統計」33年、40年各4月

- (注) 1) 数値は、規模別、年齢別にそれぞれの階層の何%が製造業全体の第1十分位以下に含まれるかを示す。  
 2) —は10%未満であることを示す。