

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

1) 長期的にみた年齢別賃金変化の特徴

(イ) 最近の変化の特徴

年齢別に賃金の動きをみると、最近新規学卒層の賃金上昇の鈍化がめだち、これを背景にこれまで急激な縮小傾向にあった年齢別賃金格差が保合いの傾向に転ずる気配があらわれている。

年齢別賃金格差は、34、5年以降労働市場の変化を背景に年々縮小の傾向を続けていた。この時期には、若年層の賃金上昇率は1割余の上昇を示し、一方、中高年層については30年代初頭に比べれば上昇率が高まっているもののその伸び率は小さく、その結果年齢別の賃金格差は急速に縮小した(第2-24表)。33年当時には、製造業で40～49才層の賃金は18才未満層の賃金の3.9倍(労務者)、6.0倍(職員)であったが、39年にはそれぞれ3.0倍、4.5倍にまで縮小した。

第2-24表 年齢階級別にみた賃金上昇率の推移

第 2 — 24 表 年齢階級別にみた賃金上昇率の推移(年率)							
(製造業、男子、定期給与) (単位 %)							
区 分	18才未満	18～19才	20～24才	25～29才	30～34才	35～39才	40～49才
労 務 者							
29 ～ 33 年	4.3	3.6	1.9	2.2	3.3	3.6	4.5
33 ～ 36	11.2	10.9	9.9	7.9	7.9	8.2	8.4
36 ～ 39	14.7	13.0	12.9	11.5	8.8	7.9	7.3
39 ～ 41	9.3	8.3	10.0	9.3	8.8	8.8	8.2
職 員							
29 ～ 33 年	3.4	4.5	2.0	2.6	4.0	4.5	6.0
33 ～ 36	11.8	9.2	8.7	7.3	7.2	7.1	7.6
36 ～ 39	14.2	12.5	11.1	10.3	8.8	7.7	7.5
39 ～ 41	8.8	8.9	10.0	7.4	6.8	6.7	6.6

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

しかし、39～41年になると若年層の賃金上昇率がこれまでに比べてかなり低下する一方、中高年層の賃金上昇率はこれまでとあまり変わらず、むしろ一部には伸びが強まるといった動きもみられるようになった。

もっとも、このような年齢別の賃金動向にみられる最近の変化は、各分野に一樣にあらわれてきた現象ではなく、事業所の規模や労働者の階層によってかなり異なっている。

20～24才に対する新規学卒層、中高年層の格差を規模別、労職別にみると(第2-25表)、20～24才に対する新規学卒層の格差は、各規模を通じやや拡大ないし縮小テンポが著しく弱まっているが、20～24才に対する中高年層の格差は、大企業では労務者、職員ともこれまでと同様に格差縮小の傾向が続き、とくに職員では最近

そのテンポが大きくなる傾向がみられる。一方中小企業では、労務者、職員ともに格差縮小傾向の停滞がめだち、とくに職員の場合41年には40年に比べやや拡大するといった動きも生じている。

第2-25表 年齢別賃金格差の変化

第2—25表 年齢別賃金格差の変化
(製造業、男子、定期給与、20～24才=100)

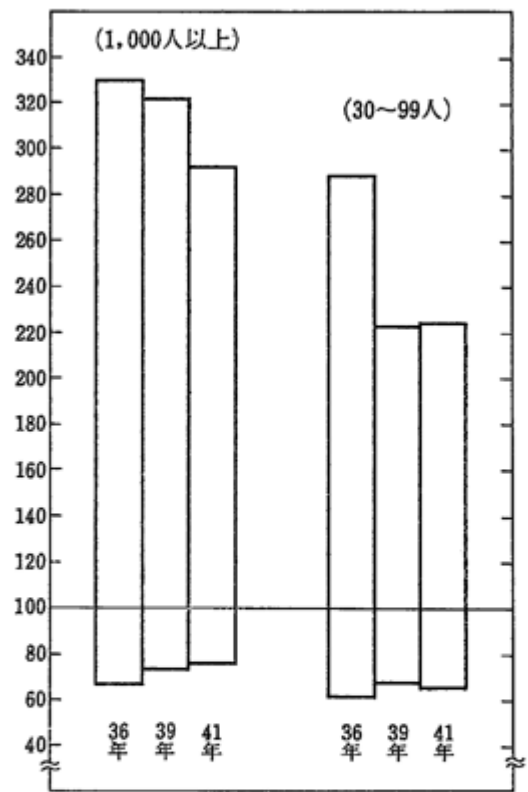
区 分		1,000 人 以 上				30 ～ 99 人			
		36 年	39 年	40 年	41 年	36 年	39 年	40 年	41 年
労 務 者	18才未満	50.6	53.8	57.1	56.3	57.1	56.6	57.7	56.0
	18 ～ 19	78.3	76.9	76.5	76.2	76.7	76.6	74.9	73.9
	20 ～ 24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	25 ～ 29	136.1	127.1	126.7	124.5	126.4	122.1	121.3	120.6
	30 ～ 34	181.3	162.7	157.9	151.6	140.5	131.6	131.8	132.3
	35 ～ 39	209.6	191.6	185.4	179.8	153.4	136.1	133.3	133.7
	40 ～ 49	236.7	214.2	208.1	199.3	152.8	140.2	136.3	136.1
職 員	18才未満	50.3	48.9	58.2	52.7	54.3	60.4	61.0	58.4
	18 ～ 19	72.0	76.7	76.6	77.1	69.1	73.2	70.5	68.2
	20 ～ 24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	25 ～ 29	143.4	139.5	137.3	131.6	141.4	140.4	136.0	133.9
	30 ～ 34	201.7	191.0	185.7	176.0	184.0	176.6	166.3	166.4
	35 ～ 39	253.7	239.9	230.7	217.8	213.0	198.3	190.5	187.4
	40 ～ 49	317.7	301.3	293.0	270.9	227.2	217.9	198.9	200.7

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

このような傾向は年齢と勤続が対応したいわゆる標準労働者についてみると一層顕著である(第2-14図)。たとえば製造業の高校卒男子職員についてみると、18～19才で勤続1年未満の賃金に対する40～49才で勤続20～29年の賃金の比率は、39～41年に1,000人以上では4.4倍から3.8倍へ縮小したのに対し、30～99人では3.3倍から3.4倍へと若干の拡大を示している。

第2-14図 年齢別賃金格差の変化

第 2—14 図 年齢別賃金格差の変化
(製造業，男子高校卒職員，標準労働者，)
(定期給与 20～24 才の勤続 3～4 年=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年
4 月

(注) 棒グラフの下限および上限は，そ
れぞれ 20～24 才の勤続 3～4 年に対
する 18 才未満の勤続 1 年未満 およ
び 40～49 才の勤続 30 年以上の比率
を示したもの。

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

1) 長期的にみた年齢別賃金変化の特徴

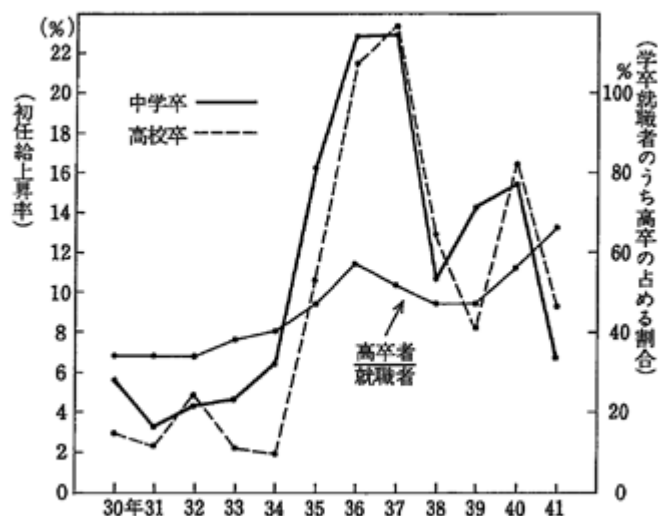
(ロ) 初任給の増勢鈍化とその背景

このような賃金の変化の背景には、第1にここ数年中学卒、高校卒を中心とする初任給の増勢に鈍化の傾向があらわれてきたことがある。

30年代における初任給の動向をふり返つてみると(第2-15図),30年代初頭には前年比数%増で,年によって上下はあったがおおむね平均賃金並みの伸び率を示していた。しかし,34,5年ごろから増勢が急激に強まり,とくに36,7年には前年比“20%以上の増と著しく増加率が高まった。しかし,その後次第に増勢が弱まり,41年には前述のように労働力需給が一時的にやや緩和したことの影響もあって,前年比1割を割るとともに平均賃金の伸びより小さくなった。42年3月卒の初任給についても,求人難が一層強まっているにもかかわらず初任給の上昇率はそれほど高まる傾向がみられず,たとえば,東京都労働局の「求人初任給調査」によると(第2-26表),42年の求人初任給の上昇率は41年のそれをやや上回る程度,また42年2月現在で行なった「労働経済動向調査」でも42年卒の内定初任給の対前年上昇率は,5~9%増のものが中学卒(事業所比率41%),高校卒(同46%)ともにもっとも多く(第2-27表),これまでの好況期に比べかなり伸びが小さくなってきているように思われる。

第2-15図 新規学卒者初任給上昇率と高校卒就職者の割合

第2—15図 新規学卒者初任給上昇率と高校卒就職者の割合(製造業, 男子)



資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」33~38年,
40~41年,「雇用動向調査」29年

第2-26表 求人初任給および実績初任給の上昇率

第2-26表 求人初任給および実績初任給の上昇率(東京都)

(単位 %)

区 分	男 子		女 子	
	高 校 卒	中 学 卒	高 校 卒	中 学 卒
求人初任給42年/41年	6.1	8.7	5.2	8.3
41/40	5.0	6.7	10.9	6.6
実績初任給 41/40	7.0	7.6	7.0	8.1

資料出所 東京都労働局「学卒者の求人賃金」

第2-27表 42年3月卒初任給(内定)の対前年増減率階級別

第2-27表 42年3月卒初任給(内定)の対前年増減率階級別

分布(製造業)

(単位 %)

規 模	中 学 卒							高 校 卒						
	15% 以上 増加	10~ 14% 増加	5~ 9% 増加	4% 以下 増加	据置 き	減額	不明	15% 以上 増加	10~ 14% 増加	5~ 9% 増加	4% 以下 増加	据置 き	減額	不明
計	4	26	41	8	6	0	15	4	25	46	8	8	0	8
1,000人以上	4	28	42	9	3	-	14	3	23	53	4	8	-	8
500~999人	4	30	41	5	7	-	13	3	28	43	9	10	-	7
300~499人	4	20	45	8	7	-	16	6	23	51	11	6	-	4
100~299人	4	25	39	8	7	1	16	4	26	42	10	8	0	10

資料出所 労働省「労働経済動向調査」42年2月

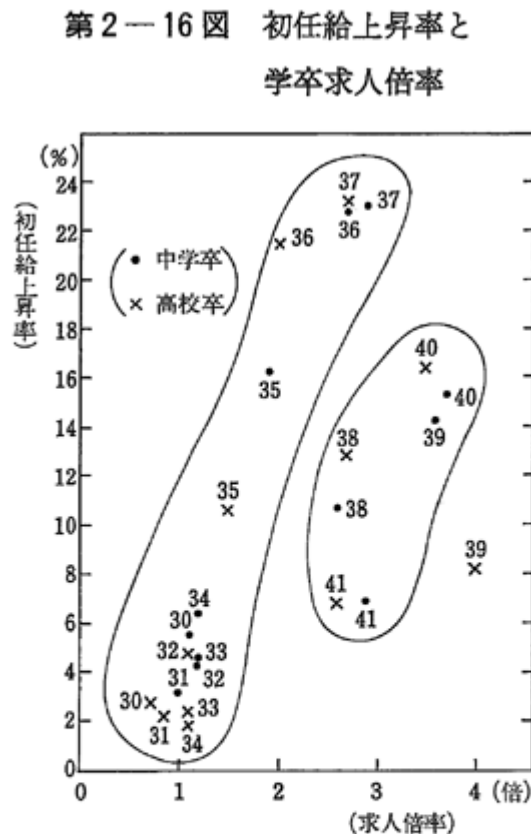
30年代の初頭には、学卒就職者の7割近くが中学卒で占められ、またその求人求職バランスは総体として一応対応する状況にあったが、その後次第に中学卒就職者の割合が低下し、36年には終戦時の出生率低下の影響で中学卒供給が一時的に減少したことの影響もあって、高校卒就職者の方が中学卒就職者を上回るとともに、このころから中学卒の求人充足率は著しく低下を示すようになった。従来、企業の労務者に対する新卒求人はそのほとんどが中学卒に限られていたが、このころから中学卒就職者だけではその需要を満たせなくなり、高校卒あるいは新卒以外の労働力を労務者として採用する動きがみられるようになってきた。製造業の男子労務者(ごついて高校卒の占める割合をみると、33年の17%から41年には23%に増加し、とくに30才未満の若年層では最近はその3分の1近くが高校卒で占められるようになってきている。

30年代前半の中学卒就職者の割合が高かった時期には、中学卒の方が高校卒よりも需給の引き締まりの度合いが強かったこともあって、初任給の上昇率も30~37年には高校卒の1.9倍増に対し中学卒2.3倍増と中学卒初任給の伸びの方が大きかった。しかし中学卒就職者が減少してラ労務者の中学卒から高校卒への代替がみられるようになるにつれて、初任給は37~41年には中学卒、高校卒ともに1.5倍強増と伸びの差がなくなってきた。この時期になると、初任給水準の決定については中学卒初任給よりも高校卒初任給の方が重要な意味をもつようになり、中学卒初任給は高校卒初任給の動向によってかなり影響されるような状況が生じてきた。

この段階になると、これまでいわば一応独立していた中学卒労働市場と高校卒労働市場とが相互に競合しあうようになり、高校卒については需給のひっ迫度が緩いこともあって、初任給の上昇圧力はやや弱まってきたものとみられる。

第2-16図は初任給の上昇率と求人倍率の関係を図示したものであるが、これによると37年ごろまでは、1)中学、高校卒を通じ求人倍率に対する初任給上昇率の弾力性が大きいとともに、2)高校卒初任給の上昇率よりも中学卒初任給の上昇率の方が大きかった。しかし38年以降になると、この傾向が変わり、求人倍率の大きさに比べると初任給上昇率が相対的に小さくなるとともに、高校卒初任給と中学卒初任給の上昇率の差がなくなってきた。

第2-16図 初任給上昇率と学卒求人倍率



資料出所 初任給は労働省「新規学卒者初任給調査」30～38年、40～41年および「雇用動向調査」39年、求人倍率は労働省「職業安定業務統計」

(注) 求人倍率は調査産業計、初任給は製造業男子のもの

新規学卒層については、また最近その初任給水準がかなり高くなってきていることもあって、学卒以外の労働者層に代替される動きがみられる。30～41年の11年間に一般労働者の賃金は約2.2倍への増であったが、中学卒初任給はこの間に約3.5倍に増加した。中小企業の労務者について、学卒層の賃金と中高年層の賃金を比較すると(第2-28表)、中学卒初任給層の賃金は29年当時には女子中高年層の賃金より15%程度低かったが、35、6年ごろから中学卒初任給層の賃金の方が女子中高年層の採用賃金を上回るようになり、41年には1割余り高い水準となっている。高校卒初任給層賃金の中高年層労務者の採用賃金に対する比率も29年の51%から36年は56%、41年には61%に縮小している。このため、中小企業などでは新規学卒の採用が困難であることもあって、学卒に対する求人意欲が従前より弱まり学卒以外の層を採用する傾向が生じてきた。入職者の入職前の状態別構成をみると(第2-29表)、中小企業では新規学卒の割合は34年の28%から40年には23%に減少し、逆に新規学卒者以外の比重が増加した。また既就業者についても、若年層の割合は34年の63%から38年55%、40年52%と減少し、しだいに中高年の中途採用者が増加してきている。労働者の構成も、たとえば、10～29人では、33～41年に、35才以上の中高年層の割合は男子30%から39%に、女子27%から46%へと、労働者の高齢化がめだっている(第2-30表)。

第2-28表 初任給層賃金の中高年層中途採用者の採用賃金に対する格差

第2—28表 初任給層賃金の中高年層中途採用者の採用賃金に対する格差（製造業，30～99人，労務者，定期給与）

区 分	29 年	36 年	41 年
男子中卒初任給層/男子 35～39 才	35	41	45
男子高卒初任給層/男子 35～39 才	51	56	61
男子中卒初任給層/女子 35～39 才	86	108	111

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

(注) 中卒初任給層は 18 才未満で勤続 1 年未満のもの

高卒初任給層は 18～19 才で勤続 1 年未満のもの

第2-29表 入職者の入職前の状態別構成

第2—29表 入職者の入職前の状態別構成（製造業）

(単位 %))

区 分	計	新規学卒	未就業者	既就業者	(うち20～29才 の占める割合)
500人以上 34年	100.0	30.5	11.5	58.0	80.3
36	100.0	33.3	8.1	58.5	80.9
38	100.0	40.8	6.5	52.7	71.8
39	100.0	41.5	10.1	45.2	70.8
40	100.0	58.9	10.4	30.7	69.7
30～99人 34年	100.0	27.9	13.3	58.9	63.3
36	100.0	21.0	13.2	65.8	59.7
38	100.0	20.5	14.1	65.4	55.2
39	100.0	22.6	20.6	55.2	51.5
40	100.0	22.5	23.4	54.1	52.4

資料出所 労働省「労働異動調査」34～38年，「雇用動向調査」39，40年

(注) 既就業者のうち 20～29 才の占める割合は，20 才以上の入職者のうち 20～29 才の占める比率である。

第2-30表 中小企業における労働者構成の変化

第2—30表 中小企業における労働者構成の変化（製造業）

区 分	男子(うち 35 才以上)	女子(うち 35 才以上)
30～99人 33年	63.7 (31.1)	36.3 (22.0)
41	62.3 (37.9)	37.7 (38.7)
10～29人 33年	66.2 (30.2)	33.8 (27.2)
41	62.6 (39.3)	37.4 (46.3)

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

(注) ()内の数値は，男子(または女子)を 100 とした 35 才以上の者の割合

最近初任給の増勢が鈍化してきた要因としては、そのほか初任給の規模間等の諸格差がほとんどなくなってきたこともあげられよう。30年当時、中小企業の初任給は中学卒、高校卒ともに大企業の初任給の約4分の3にすぎなかった。しかし、36,7年には規模間格差がなくなるとともに、その後中小企業の初任給が大企業の初任給を若干上回るようになった(第2-31表)。高校卒初任給についても、最近はほとんど規模による差はなくなっている。初任給の企業間格差が大きく、相対的に低い層の初任給が高い層の初任給に追いつく過程では、低い賃金のものの比重が年々低下することによって、結果的に全体としての初任給上昇率をそれだけ高くする面があるが、最近のように初任給の規模差がなくなってくると、こうした要因も弱まるといってよいであろう。

第2-31表 規模別にみた初任給上昇率の推移

第2-31表 規模別にみた初任給上昇率の推移(製造業, 男子)

(単位 %)

年	中 学 校				高 校 卒			
	計	500人 以上	100~ 499人	30~ 99人	計	500人 以上	100~ 499人	30~ 99人
29~31年	9.0	6.1	8.5	9.8	5.3	6.6	3.6	3.4
31~33	9.0	4.0	13.5	13.6	7.0	13.0	10.4	10.9
33~35	23.6	13.5	18.8	24.5	12.7	9.9	12.4	17.4
35~37	51.0	40.7	48.0	53.4	49.8	39.6	47.7	52.6
37~39	26.6	27.6	26.3	27.8	22.2	22.0	23.2	18.1
39~41	23.3	21.4	23.4	23.5	23.3	26.2	24.3	24.1

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」29~38年, 40~41年

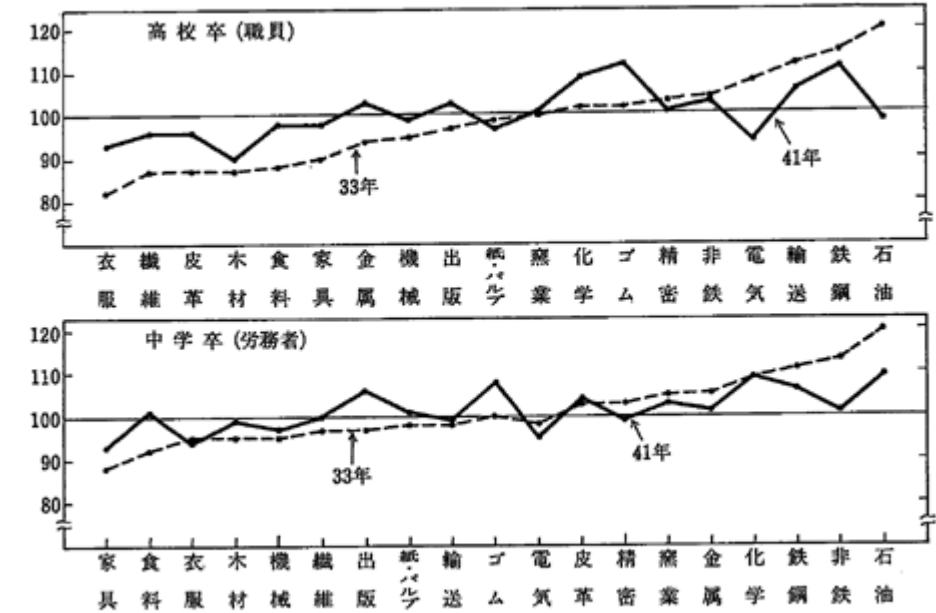
「雇用動向調査」39年

そのほか、最近中小企業では新規学卒層の獲得ないし定着対策として、初任給だけでなく、他の労働条件についても、全体として改善をはかろうとする傾向が強まっていることの影響も見逃せない。これまでも中小企業の労働時間は大企業に比べかなり長かったが、35~41年の総実労働時間は4.1%減と大企業(2.4%減)に比べ短縮の傾向がめだっている。「法人企業統計」で1人当り福利厚生費をみると、35~40年度に資本金10億円以上1.9倍増、500万円未満2.2倍増と中小企業での増加が著しい。このような初任給以外の労働条件に対する関心が高まったことが最近の初任給の動向に影響している面もあるとみられる。

なお、初任給の産業別格差も最近はかなり小さくなってきている。もっとも、産業別格差は、地域間格差がなお残っていることなどもあって最高の産業に対する最低の産業の格差は、41年にも中学卒81.3(最高運輸通信業、最低卸売小売業)、高校卒76.2(最高鉱業、最低卸売小売業)となお2割前後の差が残っている。また、製造業男子の学卒初任給層の賃金の産業別格差についてみると(第2-17図)、33年当時中学卒初任給層の賃金は最高の石油・石炭製品に対する最低の家具の割合は73%であったが、41年にはこれが86%へと縮小している。また、高校卒初任給層の産業別賃金格差はこれまで中学卒初任給層の産業別格差にくらべて一層大きく、33年には最高の石油、石炭製品に対する最低の衣服の割合は68%にすぎなかったが、41年には最高のゴムと最低の木材、木製品の格差は80%へと縮小してきている。

第2-17図 学卒層賃金の産業別格差の変化

第2—17図 学卒層賃金の産業別格差の変化
(男子、製造業平均=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月
(注) 高校卒は18~19才, 中学卒は18才未満のもの。

こうした変化に伴って初任給の散らばりも著しく縮まり,四分位分散係数でみると41年には中学卒0.15,高校卒0.13と他の年齢層の分散に比べ非常に小さい(第2-32表)。中学卒初任給については33~37年に著しく縮小していたが,高校卒初任給の分散も37,8年からめだって小さくなってきている。

第2-32表 学卒初任給の分散の推移

第2—32表 学卒初任給の分散の
推移(製造業, 男子)

年	中 学 卒	高 校 卒
33 年	0.33	0.26
35	0.26	0.21
37	0.19	0.23
39	0.20	0.21
40	0.16	0.12
41	0.15	0.13

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」33~37年, 40~41年

「雇用動向調査」39年

(注) 四分位分散係数=
$$\frac{\text{第3・四分位数}-\text{第1・四分位数}}{\text{中 位 数}}$$

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

1) 長期的にみた年齢別賃金変化の特徴

(ハ) 賃金体系の改善と年齢別賃金格差

年齢別賃金の前述のような動きには、最近大企業で職務給、職能給などの仕事の給与項目の導入がすすんできた一方、中小企業では賃金体系の整備がすすみ、その過程で年齢や勤続など属人的な給与項目を採用する事業所が増加してきたことなどの影響も見逃せない。

労働基準局で行なった「賃金問題アンケート調査」によると、賃金に関する問題点として賃金体系の改善をあげた企業の割合は、36年の34%から41年には50%に増加している。この傾向は、とくに1,000人以上の大企業でめだち、いわゆる授術革新の進展に伴う、労働内容の変化や労働者構成、労働者意識の変化などに対応して賃金制度を再検討しようとする気運があらわれているといえる。

「給与構成調査」によって、基本給について給与項目別に採用事業所の割合をみると(第2-33表)、500人以上の規模では、1)職務給、職能給の増加がめだってきたほか、2)いわゆる総合決定給についてもその評価基準をより一層明確化しようとする傾向が強まっている。

第2-33表 基本給の種類別支給事業所の割合

第 2 — 33 表 基本給の種類別支給事業所の割合(製造業)

(単位 %)

区 分	500 人 以 上		100 ～ 499 人		30 ～ 99 人	
	38 年	40 年	38 年	40 年	38 年	40 年
職 務 給	12.5	14.4	3.8	2.5	0.4	0.2
職 能 給 I	17.9	23.3	8.0	8.1	1.2	2.1
職 能 給 II	5.5	2.3	2.5	2.2	1.4	0.7
職 種 給	7.2	5.5	2.9	2.6	2.6	2.0
総合決定給 I	22.5	38.8	8.8	16.7	2.3	5.0
総合決定給 II	20.2	22.1	10.2	13.4	2.1	5.4
総合決定給 III	53.9	37.9	73.0	62.1	84.3	81.2

資料出所 労働省「給与構成調査」

(注) 職能給Ⅰとは、職務遂行能力を評定する査定基準が組織的に制度化され、労働者をその職能に応じて職能等級に分類、格付けし支給する給与。
職能給Ⅱとは、職能を組織的な一定の基準に基づき、個人別に査定考慮のうえ支給する給与。
総合決定給Ⅰとは、年齢、学歴、勤続および経験年数、能力、職務、技

能、勤務成績、勤怠度などを評定要素として総合評価し決定するが、能力や勤務成績の査定については、組織的な一定の査定基準に基づく人事考課によって総合的に評定し、評定の結果にしたがい、あらかじめ具体的に規定した賃金表に基づき支給する給与。

総合決定給Ⅱとは、総合決定給Ⅰのうち賃金表が欠けている給与。

総合決定給Ⅲとは、総合決定給Ⅱのうち組織的な査定基準がなく、いくつかの要素によって総合評価してきめる給与。

賃金制度の動向を適格にとらえることは、容易ではないが職務給、職能給などの普及がすすんでいるのは主として大企業であり、500人以上では、職務給を採用している事業所が38～40年に12.5%から14.4%に、また職能給についても同じ期間に17.9%から23.3%へと増加している。40年の「給与構成調査」の付帯調査「賃金体系の変更状況に関する調査」によちて大企業における最近の賃金体系の改善状況をみると(第2-34表)、38年10月から40年9月までの間に基本的な賃金部分(所定内給与から諸手当を除いたもの)について新たな給与項目を新設したものが13%あるが、そのうち職務給、職能給の新設がそれぞれ全体の約3分の1を占めていた。とくに5,000人以上の大企業では、新設給与項目のうち、職務給57%、職能給33%どそのほとんどがいわゆる仕事給的な給与項目で占められている。

第2-34表 基本的賃金の給与項目別新設事業所の割合

第2—34表 基本的賃金の給与項目別新設事業所の割合

(38年10月～40年9月)(製造業)

(単位 %)

区 分		500人以上		うち 5,000人以上	
年 齢 給		0.5		0.5	
勤 続 ・ 経 験 給		0.1		-	
学 歴 給		-		-	
年 ・ 勤 ・ 経 ・ 学 給		0.2		-	
総 合 決 定 給		(17.9)	2.1	(7.8)	0.9
職 務 給		(37.6)	4.4	(56.5)	6.5
職 能 給		(35.9)	4.2	(33.0)	3.8
職 種 給		(1.7)	0.2	-	-
個 人 能 率 給		(3.4)	0.4	(2.6)	0.3
団 体 業 績 給		(3.4)	0.4	-	-

資料出所 労働省「給与構成調査」の付帯調査「賃金体系の変更状況に関する調査」

(40年10月)

(注) ()内は総合決定給以下団体業績給までの新設事業所を100とした構成比

大企業における最近の賃金体系の変化の今一つの特徴は、年齢、勤続、職務、技能、勤務成績などの諸要素を総合評価して支給するいわゆる総合決定給について、その評価基準を一層明確化する動きがみられることである。前掲第2-33表において、総合決定給Ⅰは評価基準がもっとも明確化されているもの、総合決定給Ⅲはもっとも不明確な形のものであるが、総合決定給Ⅰを採用している事業所の割合は38～40年に23%から39%に増加する一方、総合決定給Ⅲは54%から38%へと減少している。

大企業におけるこのような賃金体系の改善、とくに従来の年功を重視した賃金体系に仕!的な要素を増していこうとする動きは、年齢別の賃金動向にも変化を生ぜしめるものとみられる。もちろん、所定内給与に占める職務給、職能給の割合は最近増加してきたとはいえ、41年の「賃金労働時間制度総合調査」でみると、5,000人以上で22%とまだそれほど大きくない。また、職務給、職能給などの賃金体系における位置づけが個々の企業によって異なり、属人的な基本給部分と併存している場合が多いなどの点もあって、職務給の普及の程度と年齢別賃金動向の変化の関係は必しも、単純にはいえない。しかし、こうした方向が大企業を中心に若年層賃金に対する中高年層賃金の格差をなんらかの形で縮小させる方向に作用していることは否めないと思われる。

中労委の「賃金事情調査」によって、男子高校卒職員の基準内モデル賃金についてみると、20才に対する45才の格差は、製造業平均では37年の409から41年には362べと47ポイントの縮小にすぎないのに対し一方職務給、職能給

などの仕事の給与項目の導入が比較的すすんでいるとみられる製鉄製鋼では同じ期間に443から345へと98ポイントの縮小で、そのテンポは著しく大きい。また、東商の「モデル賃金」によって、実在者モデル賃金の年齢別格差と、このうち職務給職能給等の割合が2分の1を越える企業だけを選びだした場合のモデル賃金の年齢別格差を比較すると(第2-35表)、25才に対する50才の賃金格差は後者の方がかなり小さくなっている。

第2-35表 年齢別賃金格差と職務給

第2-35表 年齢別賃金格差と職務給(41年)
(産業計, 男子職員, 基本給, 25才=100)

区 分		22 才	25 才	50 才
モ デ ル 賃 金	大 学 卒	80.5	100.0	352.4
	高 校 卒	80.9	100.0	289.6
モ デ ル 賃 金 (職務給, 職能給等 の割合が $\frac{1}{2}$ を越え る企業)	大 学 卒	80.8	100.0	324.2
	高 校 卒	81.5	100.0	274.1

資料出所 東京商工会議所「モデル賃金」

なお、年齢別賃金格差の縮小には、このほか賃上げの配分に際し一律定額分が増加してきたことの影響も見逃せない。中労委の「賃金事情調査」で賃上げの配分方法をみると(第2-36表)、基本給リンク分の割合が低下する方、いわゆる定額分の割合は35年の29%から41年には38%へと増加している。しかし、最近ではこのような一律定額分の増加は頭打ちの傾向がみられ、職務給、職能給の増加を反映して、職階等によるリンク分の割合が35年の7%から39年16%、41年26%と著しく高まってきている。

第2-36表 定期昇給および賃上げ額の配分方法の変化

第2-36表 定期昇給および賃上げ額の配分方法の変化(製造業)
(単位 %)

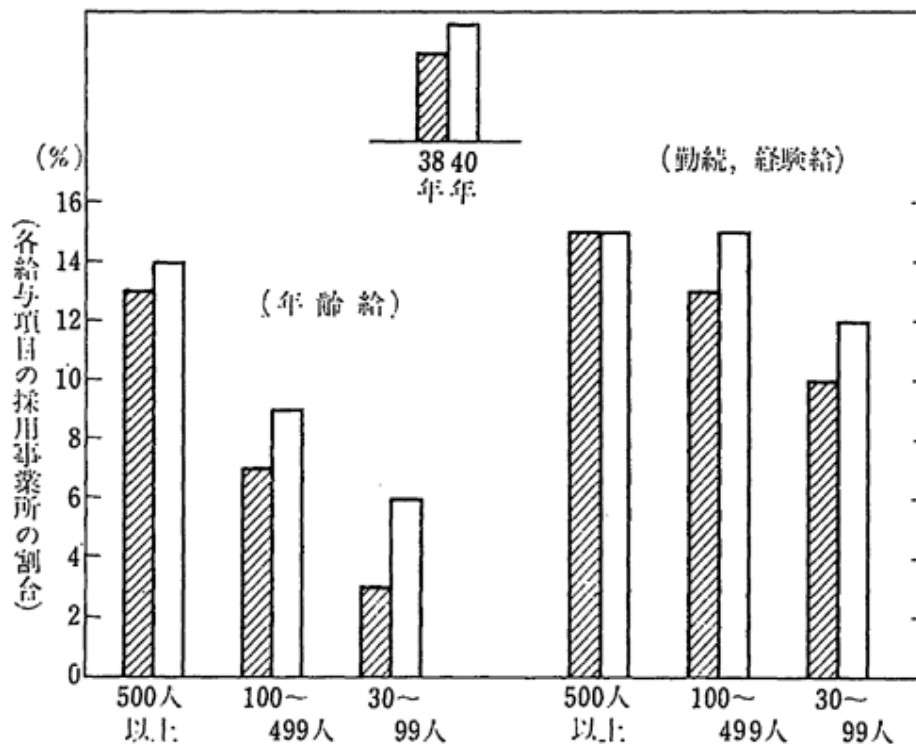
区 分		35 年	39 年	41 年
昇給額の配分方法	一 率 定 額 分	6.3	5.0	3.4
	基本給リンク分	7.5	4.4	3.6
	職階等ランク分	4.0	16.9	11.5
	会 社 査 定 分	71.6	66.7	72.8
賃上げ額の配分方法	一 率 定 額 分	28.6	35.4	33.3
	基本給リンク分	38.9	27.3	24.3
	職階等ランク分	6.5	15.8	25.5
	会 社 査 定 分	7.9	6.1	5.3
賃 金 増 加 額	昇 給 額(円)	1,005	1,309	1,178
	賃 上 げ 額(円)	1,050	2,540	2,210

資料出所 中労委「賃金事情調査」

一方、中小企業については、これまで、その賃金体系は大企業に比べて必しも明確ではない、という特徴がみられた。しかし若年層を中心に労働市場が変化し、賃金の増勢が強まってくるとともに、最近労務管理の面その他から賃金体系の整備の必要性が高まってきた。

中小企業について、基本給の給与項目別の採用状況をみると、従来から大企業に比べていわゆる総合決定給の割合が著しく高かったが、最近、一概には、いえないが年齢給や勤続給などの属人的な給与項目を採用する事業所が増加する傾向があらわれている。「給与構成調査」によって、30～99人の企業における年齢給、勤続給などの普及状況をみると(第2-18図)、38～40年に年齢給が3.0%から6.4%、また勤続、経験給が9.8%から11.5%へと増加している。100～499人でも同様にそれぞれ7.0%から9.3%へ、12.9%から15.2%へと高まってきている。

第2—18図 規模別にみた年齢給, 勤続・経験給の普及状況(製造業)



資料出所 労働省「給与構成調査」

このように最近,中小企業で年齢給などの属人的給与項目が普及してきたことについては,いわゆる総合決定給を整備改善する過程で,これらの項目が分離独立した結果によるものも少なくないと思われるが,つには労働力の確保ないし定着対策の一環として,中小企業においても,これらの給与項目を採用する動きが生じていることを示すものとみられる。

これまでの中小企業の総合決定給は,年齢,経験,勤務成績などを総合的に評価してきめる場合が多かったが,具体的な評価基準の設けられていないもっとも不明確な形のものがほとんどで,賃金決定基準としては必しも十分ではないといわれてきた。しかし最近,中小企業のなかでも比較的規模の大きいところでは,組織的な査定基準,さらに評定の結果適用する具体的な賃金表をも設定するものが次第に増加し,総合決定給がふえる傾向がみられる(前掲第2-33表)。

中小企業におけるこのような賃金体系の変化は,中小企業の年齢別賃金格差縮小を,上述のように最近やや停滞的なものとしている一つの背景になっていると考えられよう。

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

2) 労職別賃金変化の特徴

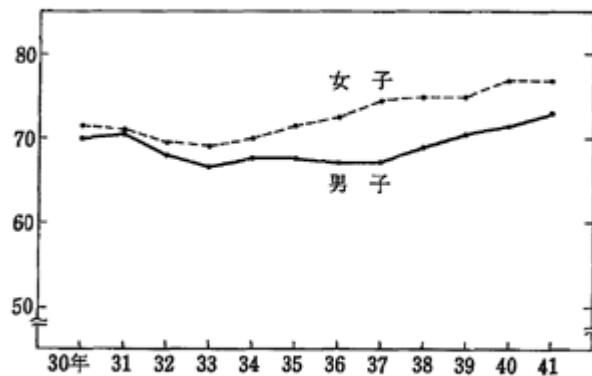
(イ) 労職別にみた賃金動向

労職別の賃金格差は、最近若年層を中心に著しく縮小してきた。

製造業について労職別の賃金動向をみると、33年ごろまで職員層の賃金上昇率が労務者層のそれを上回っていたが、その後労働市場の変化を背景に労務者層の賃金上昇率が次第に高まり、職員層の賃金の伸びを上回るようになった。このような傾向は、最近とくに男子でめだち、労務者は36～39年32.6%増、39～41年21.5%増と、職員層の伸び(それぞれ26.1%増、16.7%増)との差が大きくなっている。このような賃金動向を反映して、職員層の賃金に対する労務者層の賃金の割合は33～41年に男子では66から73へ、女子では69から77へと格差は大幅に縮小した(第2-19図)。

第2-19図 職員層に対する労務者層の賃金格差の推移

第2—19図 職員層に対する労務者層
の賃金格差の推移（製造業、
定期給与、職員層=100）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 職員層とは管理・事務および技術労働者、労務者層とは生産労働者をいう。

男子についてこれを年齢別にみると(第2-37表)、33年当時は20才台で約1割、35才以上の中高年層では約3割の格差があった。しかし、最近では、25才未満の若年層で格差が全くなくなってきたのをはじめ、25～29才層でも格差の縮小が著しく、また30才台、40才台でも縮小がみられる。

労職別格差の変化を規模別にみると、中小企業ではもともと25才前後までの層については労務者と職員の間にはほとんど賃金差がなかったが、大企業では30年代後半に入ってから縮小がめだち、20～24才では33年の89.7から36年94.9、41年100.7へと縮小している。また25～29才でも36年ごろまでの90から41年には95.3へと最近縮小傾向が強まってきた。

大企業では、これまで労務者はほとんど中学卒であったのに対し職員は高校卒ないし大学卒で占められており、従って労職別賃金格差はこのような学歴による賃金差を反映した面が大きかったといえる。33年当時、500人以上の中学卒初任給は高校卒初任給の3分の2にすぎず、20才台になっても労務者(中学卒)と職員(高校卒)の賃金格差として残存し、年齢が高くなるに従って格差が一層大きくなっていった。

しかし、30年代の半ば頃から高校卒をも労務者として採用する動きが生じてくるとともに、1)中学卒労務者の賃金と高校卒労務者の賃金に差がなくなり、3)また高校卒内部の労職別賃金格差もほとんどなくなってきたこと、など労職別、学歴別の賃金動向に大きな変化が生じてきた。

第2-37表 規模別、年齢別にみた労職別格差の変化

第2-37表 規模別、年齢別にみた労職別格差の変化

(製造業、男子、定期給与、職員=100)

区 分		29 年	33 年	36 年	41 年
規 模 計	20～24才	94.2	93.8	97.0	101.8
	25～29	88.4	87.0	88.6	94.8
	30～34	80.9	78.7	80.2	83.4
	35～39	74.4	72.0	74.2	77.5
	40～49	70.6	66.5	68.0	69.8
1,000 以 上	20～24	94.8	89.7	94.9	100.7
	25～29	91.1	90.1	90.0	95.3
	30～34	82.0	82.7	85.3	86.8
	35～39	74.1	74.2	78.4	83.1
	40～49	72.1	68.9	70.7	74.1
30 以 上	20～24	99.0	101.7	100.6	101.7
	25～29	85.7	86.0	70.0	91.6
	30～34	80.5	77.1	76.8	80.9
	35～39	74.0	73.2	72.5	72.6
	40～49	69.8	67.7	67.7	69.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

2) 労職別賃金変化の特徴

(口) 労職,学歴別にみた賃金動向

まず若年層の労職別,学歴別の賃金格差の変化をみると(第2-38表),1,000人以上の大企業では,33年当時
には,20~24才の中学卒労務者の賃金は同じ年齢の高校卒職員の賃金より6~7%低かったが,高校卒の労務者
が増加しはじめた36年ごろからまず20~24才層で格差縮小がめだちはじめ,39年ごろには両者の格差は全
くなくなった。25~29才層ではこれより数年おくれで39年ごろから縮小しはじめ,これもごく最近ではほ
とんど格差がなくなってきた。

第2-38表 若年層における労職別,学歴別賃金格差や変化

第2—38表 若年層における労職別,学歴別賃金格差の変化
(製造業,男子,定期給与)

区 分		規 模 計		1,000 人以上		30~99人	
		20~24才	25~29才	20~24才	25~29才	20~24才	25~29才
中学卒 労務者 / 高校卒 職 員	33年	98.4	89.2	93.6	93.1	107.8	87.4
	36	100.6	90.9	98.2	93.0	104.4	91.5
	39	105.4	93.5	102.8	96.3	105.6	90.4
	41	104.4	96.4	99.6	99.1	103.5	93.1
高校卒 労務者 / 高校卒 職 員	33年	96.8	93.0	93.6	95.1	100.9	89.1
	36	100.6	93.0	100.6	93.0	99.4	93.3
	39	104.5	95.8	108.9	98.3	103.0	96.0
	41	104.4	98.6	108.6	102.6	98.9	94.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

また,高校卒の内部における労職別格差をみると,33年当時には各年齢層を通じ労務者あ方が職員より1~3割程度低かったが,中学卒労務者,高校卒労務者間の格差の変化と同様に20~24才層では36年ごろから,25~29才層では39年ごろから両者の賃金差がなくなり,,最近では労務者の方が職員より所定外労働時間が多いことなどもあって,賃金も労務者の方がやや高くなってきている。このような高校卒の労職間賃金格差の縮小は,年齢と勤続の見合つたいわゆる標準労働者でみると一層すすんでおり,さらに最近では標準癡働者だけでなく勤続の短い中途採用者の賃金についても,ほとんどその差がなくなってきた(第2-39表)。

第2-39表 年齢別,勤続年数別にみた高校卒の労職間賃金格差

第2—39表 年齢別，勤続年数別にみた高校卒の労職間賃金格差(41年)
(製造業，男子，定期給与，高校卒職員＝100)

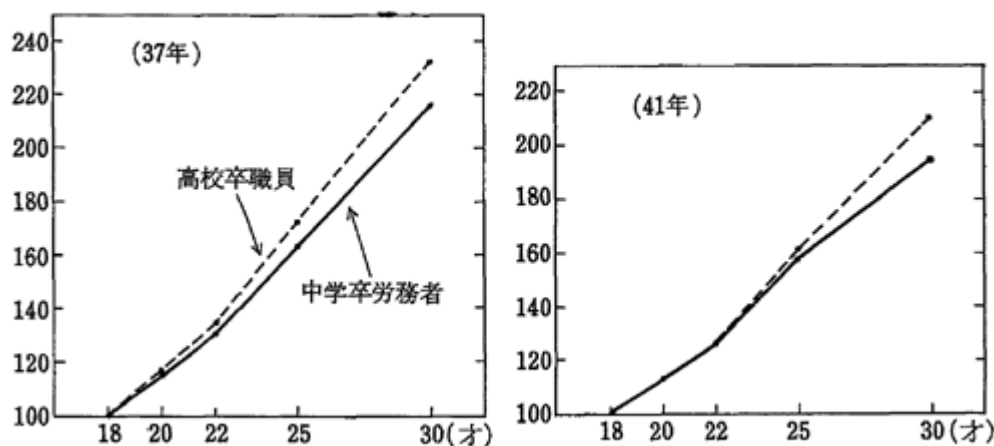
区 分	1年未満	1 年	2 年	3～4年	5～9年
1,000人以上 18才未満	99.5	107.8	—	—	—
20～24	98.8	111.0	111.8	110.0	—
25～29	89.1	101.0	98.2	107.5	108.0
30～99人 18才未満	106.5	110.1	—	—	—
20～24	96.3	98.9	101.9	103.2	—
25～29	97.0	92.6	96.9	98.6	95.7

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

このように30才未満の層まで中学卒と高校卒について学歴別，労職別等の格差がほとんどなくなってきたことは，最近の中学卒と高統卒の初任給格差についてはもはや，15才と18才という年齢による賃金差だけを残すようになるとともに，その後の昇給曲線も次第に差が小さくなってきたことを示すものと思われる。中労委の「賃金事情調査」によって基準内モデル賃金による昇給曲線をみると(第2-20図)，37年当時には20才台でも高校卒職員の方が中学卒労務者より昇給テンポが，かなり大きかったが41年には25才前後まで両者の間にほとんど差がなくなっている。

第2-20図 モデル賃金でみた労職，学歴別昇給曲線の変化

第2—20図 モデル賃金でみた労職，学歴別昇給曲線の変化
(製造業，基準内賃金 18才＝100)



資料出所 中労委「賃金事情調査」

一方中小企業では，大企業のように職員と労務者の区別が明確でないこともあって，若年層については従来から労職，学歴別などの格差が小さく，25才未満の層まではほとんど格差がなかった。もっとも中小企業でも最近では大企業と同様に25～29才層でも労職間格差の縮小がめだってきている。

つぎに中高年層の労職，学歴別の賃金動向をみると，高校卒職員に対する中学卒労務者の賃金格差は，大企業では若年層にみられたと同様に格差縮小が続いている(第2-40表)。30～34才層ではこの格差は36年にすでに9割強にまで縮小しており，最近はむしろ35才以上の層での縮小が著しい。35～39才では33年の78から41年には89へとどの格差は縮小し，30～34才のそれとほとんど変わらなくなっており，40才台でも同じ期間に75から78へと縮小している。

第2-40表 中高年層における奉職，学歴別賃金格差の変化

第2—40表 中高音層における労職、学歴別賃金格差の変化
(製造業、男子、定期給与)

区 分		規 模 計			1,000人以上			30～99人		
		30～ 34才	35～ 39才	40～ 49才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 49才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 49才
中学卒 労務者/高校卒 職員	33年	83.4	75.8	72.6	86.1	77.7	74.6	80.8	75.5	69.3
	36	84.9	79.2	73.5	90.3	82.6	76.5	79.0	74.8	69.2
	39	83.1	79.0	71.9	90.8	87.2	77.0	79.6	72.1	68.4
	41	85.6	81.1	73.6	89.8	88.7	78.2	82.4	71.9	68.9
高校卒 職員/大学卒 職員	33年	83.4	80.1	67.1	87.8	82.3	68.8	83.3	81.6	83.9
	36	87.4	80.1	70.8	88.7	84.2	72.4	87.2	83.3	81.5
	39	89.0	79.1	74.4	88.3	79.6	74.4	88.2	82.6	81.1
	41	90.3	83.5	75.4	90.6	83.1	75.4	89.3	88.0	84.1

資料出所 労働者「賃金構造基本統計」各年4月

もっとも、40才までの層では、賃金上昇率は33年以降保合いないし最近やや高まるといった動きのなかで労職別格差の縮小がすすんだのに対して、40才台では労務者(中学卒)、職員(高校卒)ともに33～36年、36～39年、39～41年と期を追って上昇率が低下しており、なかでも大学卒職員の増加で高校卒職員の地位が相対的に低下してきたこともあって最近とくに高校卒職員賃金の増勢鈍化がめだってきたことが格差縮小のテンポを大きくしていると思われる。

一方、中小企業では、30～34才層では36～41年に79.0から82.4へと労職格差は縮小したが、35才以上の中高音層についてはまだ労職間格差の縮小がみられず、とくに35～39才層では33年の76から41年には72へ若干の拡大を示している。これには、中小企業で30年代の後半に労務者の中高音中途採用が増加したことによる影響も考えられるが、同一勤続の者についてみても、比較的勤続年数の長い層では職員(高校卒)の賃金上昇率の方が労務者(中学卒)のそれを上回っている(第2-41表)。このような動きには中小企業における最近の賃金体系の変化が影響している面もあると思われる。

第2-41表 中小企業における労職別賃金格差および賃金上昇率

第2—41表 中小企業における労職別賃金格差および賃金上昇率
(製造業、30～99人、男子、定期給与)

年齢階級および勤続 年数階級	中学卒労務者/高校卒職員		賃金上昇率（41 年/36 年）		
	36 年	41 年	中学卒労務者	高校卒職員	
35～39才	1 年未満	79.8	80.2	% 63.6	% 62.9
	3 ～ 4	77.2	79.0	51.1	47.6
	5 ～ 9	76.3	73.7	49.0	54.4
	10～14	76.7	74.2	54.9	60.1
	15～19	69.1	73.1	62.7	53.8
40～49才	1 年未満	76.2	78.5	61.8	57.1
	3 ～ 4	74.3	72.1	50.8	55.4
	5 ～ 9	70.7	75.5	58.5	48.5
	10～14	71.4	68.7	61.5	68.0
	15～19	63.5	68.7	64.5	52.1

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

そのほか、職員層内部における学歴別賃金格差も、最近縮小テンポが一層、大きくなるという特徴がみられる(第2-42表)。

第2-42表 学歴別賃金上昇率の推移

第 2 — 42 表 学歴別賃金上昇率の推移(年率)
(製造業，男子職員，定期給与)

区 分	高 校 卒			大 学 卒		
	30～34才	35～39才	40～49才	30～34才	35～39才	40～49才
1,000人以上	36年／33年	5.7	5.8	7.2	5.2	5.1
	39／36	6.6	5.5	6.8	6.8	7.5
	41／39	7.5	6.5	5.9	6.1	4.3
30～99人	36年／33年	9.2	9.2	8.8	3.9	8.5
	39／36	11.6	11.1	11.4	11.2	11.4
	41／39	7.8	8.3	7.4	7.1	4.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

大学卒に対する高校卒の賃金の割合は、大企業では、30才台、40才台ともに縮小がめだち、33～41年に30～34才では87.8から90.6へ、40～49才では68.8から75.4へ格差は縮小した。中高年層、とくに40才台でこのように格差の縮小がめだってきたのは、前述のように最近職務給の導入がすすんで、仕事による賃金差が生じてきたこと、また経営管理方式の変化や事務部門の機械化などもあって、大学卒の内部では管理者層以外の職員の割合が増加してきたこと、などがその原因となっているとみられる。たとえば、中労委の「賃金事情調査」で学歴別に40～44才層の賃金の散らばりをみると、四分位分散係数は高校卒では37年の0.41から41年には0.30へと大幅に縮小しているが、大学卒では37年0.31、41年0.30とほとんど変化がみられない。また37～41年の特性値の上昇率をみても、高校卒では第1・四分位数38%増、第3・四分位数25%増と賃金の低い層の上昇率の方が大きいのに対し、大学卒では第1・四分位数25%増、第3・四分位数26%増となっている。

一方、中小企業においても職員層内部の学歴別格差の縮小がみられる。大学卒に対する高校卒の賃金格差は、30才台では41年には90近くまで縮小し、また40才台でも36～41年に81.5から84.1へと縮小した。

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

3) 長期的にみた産業別賃金変化の実態と特徴

(イ) 産業別賃金動向の特徴

産業別の賃金格差は、なおかなり大きい、30年代初頭に比べると労働市場の変化を背景に縮小してきている。

産業大分類別にみると最高の電気ガス水道業の賃金に対する最低の卸売小売業の賃金の割合は、33年の56.6から41年には、66.4へと格差は縮小した(第2-43表)。

第2-43表 産業大分類別賃金格差の変化

第2-43表 産業大分類別賃金格差の変化
(定期給与、電気ガス水道業=100)

産 業	33 年	36 年	39 年	41 年
調 査 産 業 計	68.0	71.2	73.5	74.0
鉱 業	84.0	80.8	78.9	83.4
建 設 業	66.8	72.2	80.0	80.5
製 造 業	62.7	67.3	70.0	70.0
卸 売 小 売 業	56.6	61.6	65.7	66.4
金 融 保 険 業	85.7	87.9	84.9	85.9
運 輸 通 信 業	84.4	86.1	87.0	87.5
電 気 ガ ス 水 道 業	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

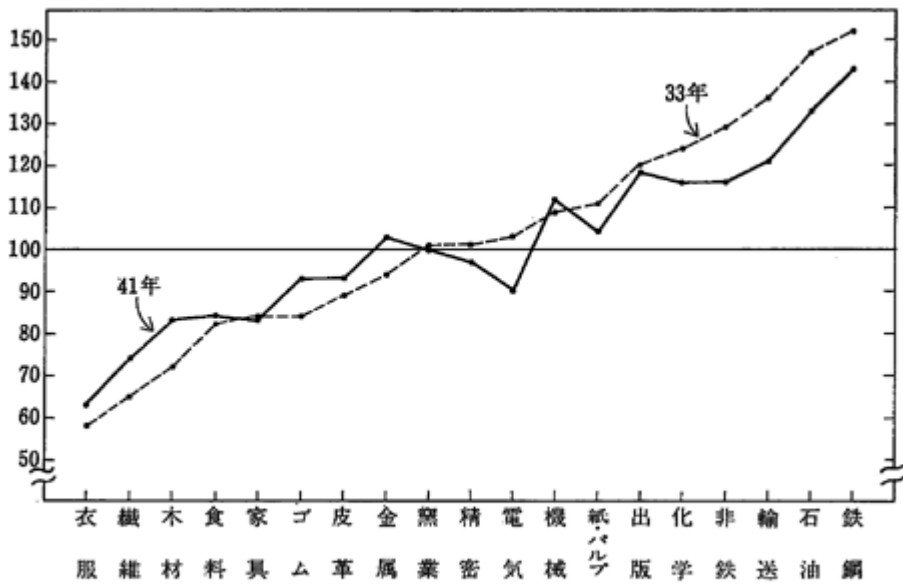
また、製造業内部の産業別賃金格差をみても、最高の鉄鋼に対する最低の衣服の割合は33～41年(と38.2から44.4へ縮小した(第2-21図))。しかし産業の賃金格差の順序は33～41年間ではかなり固定的で、たとえば、製造業について、産業相互間における賃金の高低の順位をみると、33年当時には衣服、繊維、木材・木製品など軽工業分野の賃金をもっとも低く、鉄鋼、石油・石炭製品、輸送用機器など重化学工業部門、とりわけ装置産業の賃金水準がもっとも高かったが、この序列は41年にもほとんど変化はみられない。

このような産業別賃金格差の縮小には、若年層を中心とする規模別等の賃金諸格差の顕著な縮小がかなり影響しているとみられる。しかし産業別の賃金差は平均賃金でみた場合、産業による年齢別、男女別などの労働者構成のちがいによる影響が大きく、その変化も内部の労働者構成の変化やその上昇率の差によって影響される面が少なくないといえる。たとえば、繊維や衣服では労働者の大部分が女子である一方、鉄鋼や輸送用機器ではそのほとんどが男子労働者で占められる。一般に女子の比重が高い産業では平均年齢が低く、男子の比重が高い産業では平均年齢も高い。前述のように企業内賃金格差は最近かなり縮小してきてはいるが、年齢別、男女別等の賃金格差はなおかなり大きく、これが産業間に賃金差を生ぜしめる大きな原因で、またその変動が産業差に影響を与えることになる。従って、産業別の賃金格差を特定の労働者層について比較するとその状況はかなり変わってくるわけで、たとえば41年の製造業についてみると(第2-44

表),最高の産業に対する最低の産業の賃金格差は全労働者では44.4であるが,男子労務者では61.7,さらに20～24才層の男子労務者に限れば73.2とそれほどでもなくなる。

第2-21図 産業別賃金格差の縮小

第 2 — 21図 産業別賃金格差の縮小 (定期給与, 製造業平均=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

第2-44表 産業別賃金格差の変化

第 2 — 44 表 産業別賃金格差の変化(製造業, 定期給与)

区 分		全 労 働 者		労 務 者		うち 20～24 才	
33 年	最 高	(鉄 鋼)	23.3	(鉄 鋼)	23.0	(石油・石炭)	15.5
	最 低	(衣 服)	8.9	(木 材)	11.7	(衣 服)	10.1
	最低/最高		38.2		50.9		65.2
41 年	最 高	(鉄 鋼)	44.8	(鉄 鋼)	45.2	(鉄 鋼)	33.2
	最 低	(衣 服)	19.9	(衣 服)	27.9	(輸 送)	24.3
	最低/最高		44.4		61.7		73.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

(注) 単位は最高および最低は千円, 最低/最高はパーセント

しかし,最近若年層の求人難が一層強まってくるに従って,中小企業の多い軽工業分野などでは女子の比重が次第に高まってきた。また重工業などでも最近雇用の増勢鈍化で,労働者の年齢別構成が高齢化する傾向がみられ,このような変化は産業別の平均賃金にも影響を与えている。そこで,つぎにこれら労働者構成の変化の影響を除去した産業別の賃金差がどう変ったか,についてみよう。

昭和41年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 賃金構造の変化とその特徴

3) 長期的にみた産業別賃金変化の実態と特徴

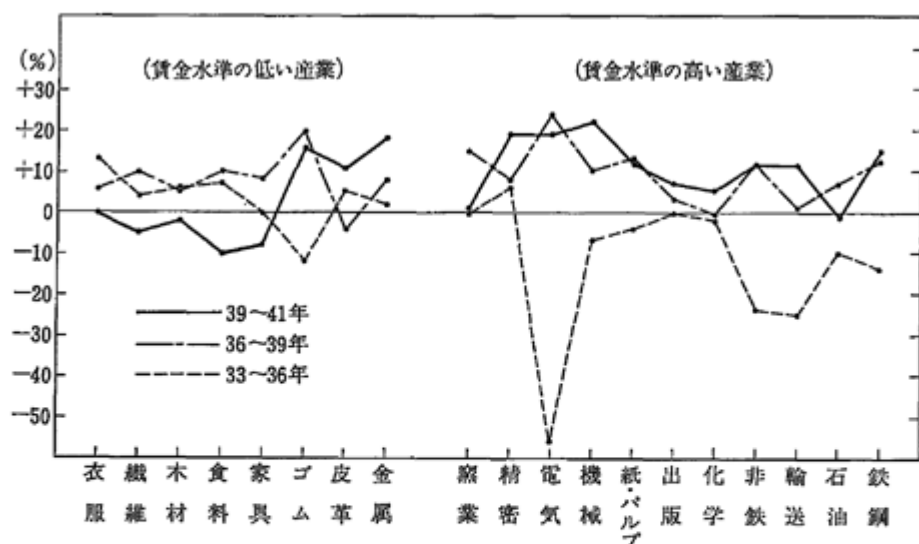
(ロ) 労働者構成の変化と産業別賃金格差

(i) 年齢構成の変化の影響

まず第2-22図は産業別の平均賃金の上昇率を、労働者の年齢構成を固定した場合の賃金上昇率で除したもので、年齢構成の変化が平均賃金へ及ぼした影響の程度とその方向を示したものである。これによると、33～36年には賃金水準の相対的に低い軽工業分野で平均賃金引上げ効果が生じている一方、賃金水準の高い機械金属関連産業では平均賃金引下げ効果がめだち、全体として賃金の産業差を縮小させる方向に作用していたといえる。この時期は、機械産業や装置産業を中心にわが国経済が目覚ましい発展をとげた時期でこれらの産業では学卒を中心とする若年層の雇用が大幅に増加した。そのため、その平均年齢は低下し、労働者構成の変化による賃金引下げ効果は大きかったといえる(第2-45表)。この傾向は、とくに電気機器、輸送用機器、非鉄金属などでめだち、その平均年齢はそれぞれ1.5, 1.6, 1.0各才低下し、平均賃金の伸びは年齢構成固定の賃金のそれに比べそれぞれ56%, 25%, 24%低かった。

第2-22図 年齢構成の変化の平均賃金への影響

第2—22図 年齢構成の変化の平均賃金への影響(定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

- (注) 1) 産業は33年において賃金水準の低かった順に左から配列しており、賃金水準の低い産業は製造業平均より低い産業、賃金水準の高い産業は製造業平均より高い産業をいう。
- 2) 数値は平均賃金上昇率を労働者構成を固定した場合の賃金上昇率で除したものである。なお、労働者構成を固定する場合の基準時は、各期の期首によった。

第2-45表 産業別平均年齢の変化

第2 — 45表 産業別平均年齢の変化

(単位 才)

産 業	33 年	36 年	41 年
製 造 業	29.9	29.7	31.5
食 料 品	29.8	30.3	32.2
織 維	26.4	26.9	28.5
衣 服	25.1	25.9	27.1
木 材 ・ 木 製 品	33.5	34.8	37.5
家 具	31.0	31.3	32.9
パ ル プ ・ 紙	30.7	30.7	32.7
出 版	30.8	31.1	31.7
化 学	31.5	31.5	32.1
石 油 ・ 石 炭 製 品	33.4	33.4	33.8
ゴ ム	27.0	26.6	29.1
皮 革	29.2	30.0	30.8
窯 業	32.4	32.8	35.1
鉄 鋼	33.5	32.6	34.4
非 鉄 金 属	32.3	31.3	32.9
金 属	29.6	29.6	31.8
機 械	30.7	30.4	32.3
電 気 機 器	27.7	26.2	27.9
輸 送 用 機 器	32.4	30.8	32.2
精 密 機 器	26.9	27.0	28.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

36～39年になると、軽工業分野では引き続き引上げ効果が生じているが、一方この期には、機械金属関連産業でも年齢構成が高まり、平均賃金引上げ効果に変つてきた。この時期には全体として雇用の増勢が弱まったほか、機械産業の中でも中小企業分野では若年層の求人難から中高年中途採用者が増加しはじめたことなどが、このような変化をもたらしたとみられる。

さらに39～41年になると、機械金属関連産業では雇用が停滞し、賃金引上げ効果が一層大きくなっていく一方、軽工業分野では若年層の雇用増加で繊維、食料品など平均賃金引下げ効果に変つてきた。年齢構成の変化は最近では製造業内部の賃金の産業差を一層拡大させる方向に作用しているといえる、もっとも機械金属関連産業のなかではむしろ精密機器(19%)、電気機器(19%)、機械(22%)など相対的に賃金の低い産業での引上げ効果がめだち、重化学工業内部の賃金格差は縮小する形になっている。

(ii) 男女構成の変化の影響

男子の賃金に対する女子の賃金の割合は(第2-46表)33,4年以降縮小傾向にあるが、41年でも女子は男子の2分の1弱とかなり大きな差が残っている。年齢別にみると、学卒層の賃金については最近男女差がほとんどなくなっているが、年齢の高い層では労働の内容、勤続年数のちがい、労働時間の長さが異なることなどで、いぜん大きな差がある。従って男女別構成のちがいは産業別の平均賃金に大きな影響をあたえるが、つぎに最近の女子労働者の増加が産業別の賃金格差にどのように影響を与えているかについてみてみよう。

第2-46表 男女別賃金格差の変化

第 2 — 46 表 男女別賃金格差の変化（製造業，定期給与，男子=100）

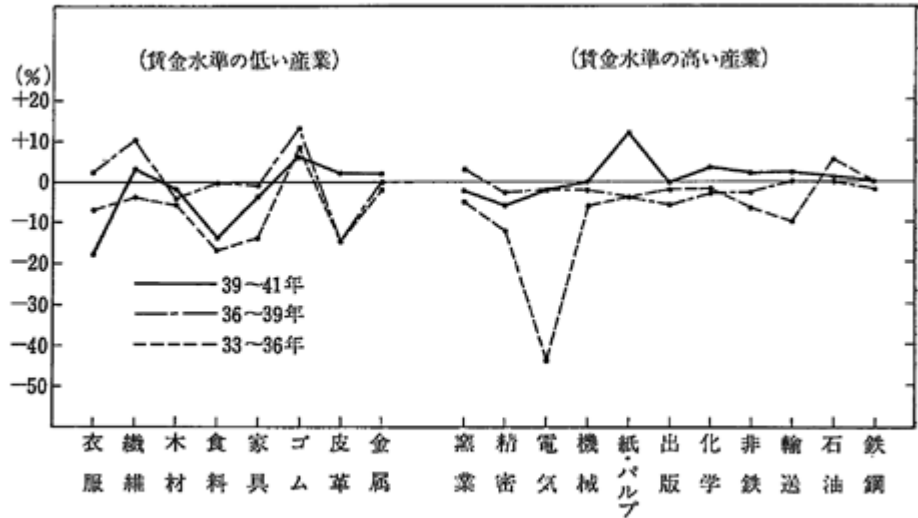
年	年 齢 計	18 才 未 満	20 ～ 24 才	30 ～ 34 才	40 ～ 49 才
33 年	41.1	87.5	66.7	43.7	31.0
36	42.4	86.4	63.8	43.0	30.2
39	46.8	87.2	66.4	44.8	33.9
41	47.3	93.1	68.1	44.7	35.7

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

上記と同じ方法によって、平均賃金の上昇率を男女構成を固定した場合の賃金上昇率で除した数字でその影響度をみると(第2-23図)、まず33～36年には、軽工業分野では、男子若年層の求人難などで女子の増加がめだち(第2-47表)、食料品(△17%)、家具(△14%)、皮革(△15%)などではそれが平均賃金を引き下げるように作用した。36～39年になると、女子化の傾向がやや箇まったことや、一部の産業で女子の新規卒層から中高年層女子への代替がすすんだことなどのため、その平均賃金引下げ効果はやや弱まり、繊維など一部の産業では引上げ効果が生じたものもみられた。しかし、39～41年には衣服(△18%)、食料品(△14%)などでは再び引下げ効果が大きくなってきている。

第2-23図 男女構成の変化の平均賃金への影響

第 2 — 23 図 男女構成の変化の平均賃金への影響(定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月
(注) 第 2 — 22 図に同じ。

第2-47表 産業別労働者のうち女子の占める割合

第2-47表 産業別労働者のうち女子の占める割合

(単位 %)

産 業			33 年	36 年	41 年
製 造 業			33.2	34.3	33.4
食 料 品			37.2	42.0	44.2
織 維			71.2	71.6	69.2
衣 服			69.4	72.1	75.3
木 材			23.6	26.7	29.8
家 具			17.2	22.1	24.3
パ ル プ ・ 紙			32.3	32.7	31.5
出 版			20.7	22.0	24.5
化 学			24.1	24.3	24.7
石 油 ・ 石 炭 製 品			17.8	16.7	16.0
ゴ ム			49.5	47.8	40.1
皮 革			28.3	34.4	39.6
窯 業			28.9	30.0	29.3
鉄 鋼			8.3	8.5	9.3
非 鉄 金 属			16.0	17.5	17.9
金 属			22.5	23.2	22.5
機 械			12.3	14.0	14.8
電 気 機 器			29.9	38.2	38.3
輸 送 用 機 器			10.4	12.7	12.1
精 密 機 器			31.9	35.9	38.8

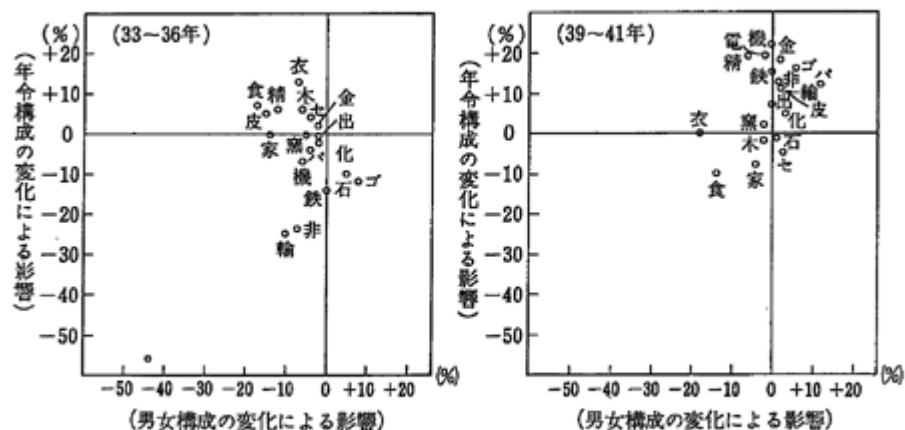
資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

一方、機械工業や装置産業などでは、33～36年には生産工程の機械化がすすみ、単純作業が増加したこともあって同様女子の増加がみられ、平均賃金が引き下げられるような効果が生じた。とくに、組立部門で女子の増加が大きかった電気機器(△44%)、精密機器(△12%)などではその賃金引下げ効果は著しかった。しかし、これらの産業を除くと、軽工業分野にくらべてその引下げ効果は小さかったといえる。36～39年にも前期に引き続いて同様な状況がみられたが、その程度はやや小さくなってきた。もっとも、この時期には軽工業分野で女子化の停滞がみられたため男女構成の変化は製造業内部の賃金の産業差をやや拡大させる方向に働いた。さらに39～41年になると、パルプ・紙で引上げ効果がめだったのをはじめ、比較的賃金水準の高い産業で女子の比重が低下するようになった。男女別の労働者構成の変化は前期よりも一層産業別賃金格差を拡大させるように働き、33～36年当時とは逆の傾向があらわれてきた。

なお、年齢構成や男女構成の変化の平均賃金への影響はそれぞれ反対の方向に作用する場合もあるので、つぎに両者の相互関係をみると第2-24図のようになる。すなわち、33～36年には、機械産業や化学産業ではおおむね年齢構成や男女構成ともに平均賃金を引き下げる方向に変化し、一方軽工業分野では高齢化による引上げ効果と女子化による引下げ効果の両面を持っていた。(とくに食料品、皮革、家具では高齢化による影響が女子化による影響で相殺されてしまっている)。しかし、この時期には、全般的に雇用構成の変化が産業別賃金格差の縮小テンポを加速していたといえる。

第2-24図 労働者の年齢別、男女別構成の変化と平均賃金

第2—24図 労働者の年齢別、男女別構成の変化と平均賃金
(定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 第2—22図の2)参照

ところが、39～41年になると、機械産業や化学産業では高齢化による平均賃金引上げ効果が大きくなり、また女子の比重低下による引上げ効果もかなりみられるようになった。これらの産業では33～36年の時期と反対に雇用構成の変化が平均賃金をかなり引き上げ、一方、製造業のなかでももっとも賃金水準の低い食料品、衣服、木材では年齢構成、男女構成ともに平均賃金を引き下げる方向に変化している。