

昭和42年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 最近の賃金構造の変化とその特徴

1) 企業間賃金構造の変化

(イ) 最近の規模別賃金格差の拡大の実態とその特徴

(i) 概観

産業別、規模別の賃金格差は、30年代の高度成長に伴う労働市場の変化を背景に大幅な縮小を示したが、30年代末になるとそのテンポが鈍化し、40年の不況期を境に再び拡大傾向が生じてきた。

こうした変化には、比較的息の長い好況による労働市場のひっ迫を背景に、好況産業の大企業を中心に所定外労働時間が大幅に増加したことの影響も少くないが、これまでの規模別賃金上昇に若干の変化が生じてきていることによる影響も少くないように思われる。

以下、製造業を中心に最近の変化の実態とその背景をみてみよう。

(ii) 給与の種類別にみた特徴

「毎月勤労統計調査」によって、最近の規模別賃金格差の変化を給与の種類別にみると、定期給与では若干の拡大がみられるが、なおかなり大きな格差の残っている特別給与についてはそのテンポはやや鈍ったものの引き続き縮小傾向を示している(第2-23表)。

定期給与の上昇率は、500人以上の33~36年5.5%増、36~39年の8.5%増に対し、30~99人のそれは9.5%増、12.5%増と30年代を通じて大規模より小規模の伸びの方が大きかった。

しかし39~42年になると、大企業の上昇率は10.9%増へと一層高まる一方、中小企業のそれは9.8%増とめだって鈍化し、大企業の伸びを下回るようになった。中小企業の賃金の増勢鈍化は所定内賃金についても生じており、定期給与から超過勤務給に相当する部分を除いた所定内給与の上昇率を推計すると、500人以上の36~39年9.3%増、39~42年10.4%増に対し30~99人では13.6%増から10.0%増へと鈍化している。他方、特別給与については中小企業の上昇率は最近でも14.5%増といぜん高く、引き続き大規模の伸びを上回っている。もっとも、上昇率の規模間の差は中小企業で支給事業所ないし支給労働者の増加もあって年率2割を越える大幅な上昇を示した33~36年ごろに比べると小さくなっている。以上の結果500人以上に対する30~99人の比率は、40~42年に定期給与は77.5から74.2へと拡大(所定内給与の格差の拡大の割合はこれより小さく、同じ期間に1.3ポイント拡大して42年には78.7)し、特別給与を加えた現金給与の格差も40年の70.0から42年には67.7へと拡大した。

定期給与や所定内給与の規模別格差の拡大には、男女別、年齢別などの労働者構成の変化の影響も少ない。労働者構成の変化の平均賃金への影響は、一般的には相対的に賃金水準の高い男子または職員の比重

が増大した場合、或は年齢構成が高齢化した場合に平均賃金を高めるように作用し、逆の場合にはこれを低めるように作用する。最近の変化の特徴をみると、大企業では主として1)男子職員の年齢構成が高齢化するとともに(平均年齢は32.7才から34.7才へ高まり、その平均賃金上昇率を1.8ポイント高めている)、2)その全労働者に占める比率も20%から28%へと増大したことの影響が大きく、ともに平均賃金上昇率を高めるように作用している。一方中小企業では、1)男子労務者の高齢化による平均賃金引上げ効果と(32.0才から33.1才に高まり、その平均賃金上昇率を0.8ポイント高めている)、2)女子比率の増大による引下げ効果、が相殺されて全体としての平均賃金への影響は小さくなっている。このため、39~42年の平均賃金上昇率と、この間に労働者構成の変化がなかったものとして性、年齢、労職別の構成を39年に固定した場合の上昇率を規模別に比較すると、いずれの場合も1,000人以上の伸びが30~99人を上回っているが、その差は平均賃金の1.5ポイントに対し固定賃金でみると0.4ポイントにすぎなくなる(第2-24表および第2-25表)。

第2-23表 給与の種類別にみた上昇率の推移

第2-23表 給与の種類別にみた上昇率の推移(年率)

(製造業)

(単位%)

区	分	現金給与	定期給与(うち所定)		特別給与
			給与	(内給与)	
500人以上	36年/33年	7.0	5.5	(4.4)	12.8
	39 /36	8.5	8.5	(9.3)	8.4
	42 /39	11.2	10.9	(10.4)	12.5
39~99人	36年/33年	11.5	9.5	(9.0)	25.5
	39 /36	12.7	12.5	(13.6)	15.2
	42 /39	10.6	9.8	(10.0)	14.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 所定内給与は次式により算出した。

$$\text{所定内給与} = \frac{\text{定期給与}}{\text{所定内労働時間} + \text{所定外労働時間} \times 1.25} \times \text{所定内労働時間}$$

第2-24表 平均賃金および労働者構成固定賃金の上昇率の推移

第2-24表 平均賃金および労働者構成固定賃金の
上昇率の推移(年率)

(製造業) (単位%)

区 分		平均賃金		固定賃金	
		1,000人以上	30~99人	1,000人以上	30~99人
全労働者	39年/36年	8.2	13.7	8.2	12.6
	42 / 39	10.3	8.8	9.3	8.9
男子労働者	39 / 36	7.8	13.3	7.9	12.3
	42 / 39	9.9	10.3	9.7	9.5
職員	39 / 36	5.5	12.2	6.9	12.0
	42 / 39	8.1	5.8	6.3	5.7
女子労働者	39 / 36	12.3	13.9	11.8	14.2
	42 / 39	10.4	9.6	10.6	10.2
職員	42 / 39	8.6	16.3	9.2	15.0
	42 / 39	9.4	6.4	8.2	6.4

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 固定賃金は、①男女別、労働職別の賃金は各時期にそれぞれの年齢別構成に変化がなかったものとして、②全労働者の賃金は男女別、労働職別、年齢別の構成に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。

第2-25表 規模別にみた労働者構成の変化

第2-25表 規模別にみた労働者構成の変化

(製造業) (単位%)

区 分	1,000人以上			30~99人		
	36年	39年	42年	36年	39年	42年
全労働者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男子労働者	71.5	72.7	72.7	62.9	64.0	60.3
職員	18.3	20.4	27.7	11.5	11.9	15.4
女子労働者	28.5	27.3	27.3	37.1	36.0	39.7

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(iii) 労働者の種類別にみた特徴

つぎに、労働職別、男女別などの労働者の種類別に分けて年齢別の規模別賃金格差の変化をみると、各層とも1)若年層についてはここ数年中小企業の賃金増勢が大幅に鈍化し、35,6年ごろから次第に強まる傾向にあったいわゆる逆格差の状況を修正する動きがみられる一方、2)中高年層の規模別格差は引き続き縮小傾向が続いているものの、そのテンポは最近大企業の賃金上昇率が高まってきたためにやや鈍化したこと、などの特徴がみられる。

30年代における労働市場の緊張は、相対的に賃金水準の低かった中小企業の若年層を中心に生じたため、新規学卒をはじめ若年層の賃金は30年代の初頭からすでに中小企業の上昇率が大企業の伸びを上回っていた。35,6年ごろにはまず学卒初任給層賃金の規模別格差が解消し、33年当時2割前後の格差があった男子労務者、職員も30年代末には30才前後の層まで中小企業の賃金が大企業のそれを1割前後上回る状況になった(第2-8図)。しかし39~42年になると大企業の若年層賃金が引き続き高い伸びを続ける一方、中小企業のそれはめだって鈍化してきた。学卒初任給についてみると(第2-26表)、大企業では中卒初任給の上昇率は最近やや低下したものの高卒初任給は36~39年の11.9%増から39~42年には12.4%増へと増勢が強まったのに対し、中小企業では中卒は16.6%増から10.0%増へ、高卒は14.2%増から11.6%増へと上昇率が低下し、いずれも大企業の伸びを下回った。

このため500人以上に対する30~99人の比率は39~42年に中卒で104.4から99.7へ、高卒で94.4から92.4へと拡大した。また大学卒の初任給についても最近中小企業の伸びが鈍り規模別格差は保合いで推移している。このような傾向は、初任給以外の若年層の賃金についても同様にみられ、例えば20~24才層についてみると、36~39年、39~42年に1,000人以上の労務者10.6%増、11.0%増、職員8.4%増、10.9%増に対し、30~99人では前者が14.4%増、9.2%増、後者が13.2%増、9.7%増となった。このため、1,000人以上に対する30~99人の比率は39~42年に労務者で108.4から103.2へ職員で105.2から102.0へと、それぞれ5.2,3.2各ポイント低下した。

一方、最近でもなお賃金の規模差が残っている中高年層では引き続きその縮小傾向が続いているが、そのテンポは、これまでに比べるとかなり小さくなった。男子労務者や女子層の賃金上昇率は、大企業では33~36年、36~39年に比べ最近やや高まり、39~42年には9%前後の伸びを示しているのに対し、中小企業では36~39年の10数%増から39~42年には9~10%程度に鈍り、大企業の上昇率に比べるとなお高いがその差は最近かなり小さくなった。職員の中高年層についてもほぼ同様の傾向がみられるが、最近の中小企業の増勢鈍化の程度が労務者の場合よりもやや大きいために、一部には大企業の伸びを若干下回っている層もみられる(第2-27表)。

規模別賃金格差が若年層で拡大し中高年層で縮小するといった傾向は、所定内給与についても同様にみられるが、特別給与については各年齢層とも縮小傾向が続いている。特別給与の規模別格差は各年齢層とも相当大きく(42年平均の1,000人以上に対する30~99人の比率は20~24才で62,40~49才で42)、格差縮小の余地がなおかなり残っているとみられる。もっとも、特別給与の支給は主として夏季および年末に限られているため、年平均でみると現金給与総額に占める比重は小さく、従って若年層については現金給与でも規模別賃金格差は最近若干の拡大傾向を示している(第2-28表)。

中高年層の規模別賃金格差の縮小テンポが最近鈍化してきたことに関連して若干の問題点にふれると、その一つは労働市場の変化を背景に生じた賃金の平準化傾向が若年層からはじまって中高年層へと波及し、すでに格差縮小が相当すすんでいることである。男子労務者について年齢別、勤続年数別の規模別格差の状況を見ると(第2-29表)、30才未満の層では各勤続階級とも中小企業の賃金が大企業の賃金を上回る状況にあり、30才以上の層についても中小企業労働者の約7割を占める勤続10年未満の層ではいずれも1割前後の差を残すにすぎなくなっている。

わずかに高齢層のうち勤続20年以上で3割前後の格差がみられるが、中小企業ではその比重は数%にすぎないのでそれを除くと、規模別格差の平準化の動きは定期給与については一応一段落したといえよう。このことは職員層についても同様で、30才以上の層についてみると高卒、大卒ともに勤続15年未満の層まで賃金の規模差はほとんどなくなっている。

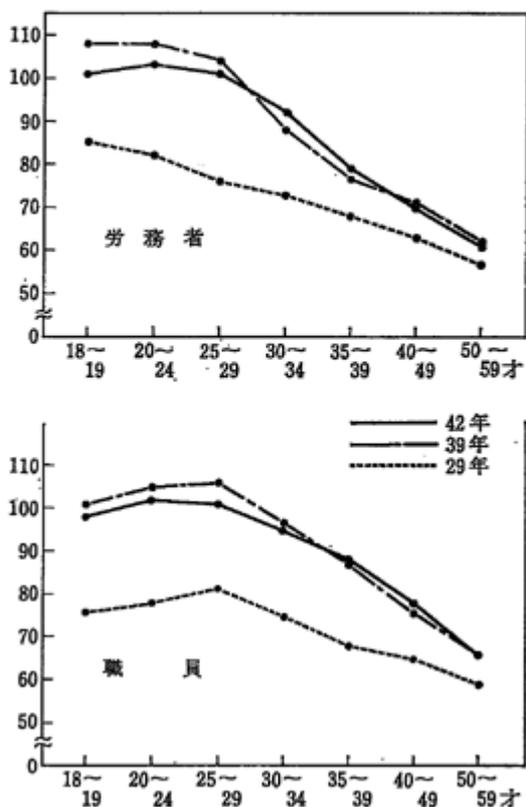
その二つは、最近大企業では中高年層のなかでも主として管理者層とみられる長勤続層の賃金上昇率が高まる動きがみられることである。

中高年層の賃金上昇率を勤続年数別にみると、中小企業では最近勤続5~9年、10~14年層の増勢鈍化がとくにめだっているが、15年以上の長勤続層の上昇率もやや低下しているのに対し、一方大企業では最近長勤続層の賃金上昇率がめだって高まり、短勤続者層を別にすればむしろ勤続年数の長い層ほど伸びが大きくなってきている。大企業のこうした変化は、これまでこの層の賃金改善が相対的におくれ気味であったことにもよるが、後述のような企業内の労務管理その他の面からとくに長勤続層を優遇する結果となった面の影響も少なくないと思われる(第2-30表 および 第2-31表)。

第2-8図 労職別,年齢別の規模別賃金格差の変化

第2-8図 労職別,年齢別の規模別賃金格差の変化
賃金格差の変化

(製造業, 男子, 30~99人/1,000人以上)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-26表 初任給の規模別上昇率の推移

第2-26表 初任給の規模別上昇率の推移(年率)
(製造業, 男子) (単位 %)

期 間	中 学 卒		高 校 卒	
	500人以上	30~99人	500人以上	30~99人
36年/33年	9.5	15.4	10.1	11.6
39 / 36	15.6	16.6	11.9	14.2
42 / 39	11.6	10.0	12.4	11.6

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」33~38年, 40~42年, 「雇用動向調査」39年

第2-27表 規模別にみた労働者の種類別,年齢別賃金上昇率の推移

第2-27表 規模別にみた労働者の種類別、
年齢別賃金上昇率の推移(年率)
(製造業) (単位%)

区 分	1,000人以上		30～99人		
	39年/36年	42年/39年	39年/36年	42年/39年	
男子労務者	20～24才	10.6	11.0	14.2	9.2
	25～29	8.1	10.9	13.1	9.9
	30～34	6.7	8.7	11.9	10.3
	35～39	7.4	8.7	9.9	9.7
	40～49	7.0	8.9	11.1	8.6
男子職員	20～24才	8.4	10.9	13.2	9.7
	25～29	7.4	9.0	12.9	7.2
	30～34	6.5	6.8	11.7	5.9
	35～39	6.4	5.6	10.5	5.9
	40～49	6.5	3.9	11.6	4.6
女子労務者	20～24才	12.3	12.2	14.8	9.5
	25～29	8.7	8.7	13.0	9.9
	30～34	7.9	4.8	13.4	9.1
	35～39	8.7	8.2	13.1	9.4
	40～49	6.6	8.1	13.5	8.8

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-28表 給与種類別にみた規模別、年齢別賃金上昇率

第2-28表 給与種類別にみた規模別、年齢別賃金上昇率
(42年/40年, 年率) (製造業) (単位%)

年齢階級	現金給与		特別給与		定期給与		(所定内給与)	
	1,000人以上	人 30～99	1,000人以上	人 30～99	1,000人以上	人 30～99	1,000人以上	人 30～99
20～24才	10.9	9.0	8.1	8.5	11.6	9.1	9.9	8.1
25～29	10.8	10.4	7.1	10.7	11.6	10.4	9.6	9.2
30～34	8.9	10.7	5.4	11.0	9.8	10.6	7.6	9.7
35～39	8.9	10.7	4.7	8.7	10.0	11.0	8.0	9.9
40～49	8.8	9.6	3.9	9.4	10.1	9.2	7.7	9.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-29表 年齢別、勤続年数別にみた規模別賃金格差

第2-29表 年齢別、勤続年数別にみた規模別賃金格差 (42年)
(製造業、男子労務者、30~99人/1,000人以上)

勤続 年齢	勤続 年数計	年齢									
		1 未 満	1 年	2 年	3~4年	5~9年	10~ 14年	15~ 19年	20~ 29年	30 年 以 上	
年 齢 計	82.8	105.3	107.5	106.2	107.6	101.5	91.3	80.9	72.8	61.8	
18才未満	102.9	101.3	105.8	109.2	-	-	-	-	-	-	
18~19	100.8	94.0	93.8	108.3	110.5	-	-	-	-	-	
20~24	103.2	102.5	103.1	103.7	102.3	108.5	-	-	-	-	
25~29	101.3	104.2	105.7	104.2	106.6	103.3	103.3	-	-	-	
30~34	91.7	97.4	98.5	97.3	99.3	96.9	96.2	93.3	87.8	-	
35~39	79.2	95.4	91.2	86.8	88.2	89.3	88.8	85.9	82.9	-	
40~49	70.3	90.5	89.1	88.1	89.4	84.3	81.2	80.5	74.8	72.7	
50~59	61.4	91.4	89.0	80.9	100.8	83.9	72.9	72.3	68.7	62.8	
60才以上	99.1	94.2	100.0	92.7	99.3	100.0	108.8	99.5	82.9	82.2	

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」42年4月

第2-30表 労働者の種類別、勤続年数別にみた中高年層の規模別賃金格差

第2-30表 労働者の種類別、勤続年数別にみた中高年層の規模別賃金格差
(製造業、男子、30~99人/1,000人以上)

区 分	労 務 者		職 員(高 卒)		職 員(大 卒)	
	29 年	42 年	29 年	42 年	29 年	42 年
短勤続者 30~34才	80.5	98.0	78.3	110.0	86.8	81.1
	78.0	93.6	83.6	95.8	59.4	101.9
	79.1	90.7	64.9	91.6	71.8	75.5
中勤続者 30~34才	78.7	96.9	78.5	112.7	92.1	102.4
	75.4	89.3	81.0	97.6	88.8	100.9
	70.8	84.3	81.7	103.2	69.3	94.7
長勤続者 30~34才	73.4	96.2	95.3	102.8	74.8	104.7
	72.4	88.8	74.8	108.6	90.6	99.6
	64.7	81.2	75.6	99.4	69.1	92.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 短勤続者 勤続2年未満の者
中勤続者 勤続5~9年の者
長勤続者 勤続10~14年の者

第2-31表 規模別にみた年齢別、勤続年数別の賃金上昇率

第2-31表 規模別にみた年齢別、勤続年数別の賃金上昇率
の推移(年率)

(製造業、男子労働者)

(単位 %)

区 分	1,000人以上			30～99人		
	36年/29年	39年/36年	42年/39年	36年/29年	39年/36年	42年/39年
短勤続者 30～34才	3.8	9.4	11.5	5.7	11.7	11.6
	4.6	10.0	8.3	6.0	11.3	10.1
	4.1	9.8	9.2	5.4	12.0	8.9
中勤続者 30～34才	4.9	5.8	9.7	6.1	11.6	12.9
	5.2	5.2	10.0	6.6	8.7	9.1
	5.3	5.6	9.4	6.6	10.7	7.4
長勤続者 30～34才	4.7	7.3	7.9	6.1	11.6	9.9
	5.1	7.7	7.8	6.5	13.4	6.2
	5.4	7.3	8.8	7.3	12.6	7.4

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 短勤続者 勤続2年未満の者

中勤続者 勤続5～9年の者

長勤続者 勤続10～14年の者

昭和42年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 最近の賃金構造の変化とその特徴

1) 企業間賃金構造の変化

(口) 若年層賃金の平準化と労働市場

以上みてきたように、最近の規模別賃金格差の拡大には、労働者構成の変化以外に若年層の賃金にこれまでとは違った意味での平準化傾向-いわゆる逆格差の修正-が生じてきたことの影響が大きいとみられる。

こうした変化の背景としては、1)中小企業では、中卒の求人難から学卒求人の中卒から高卒への代替がすすむとともに、若年層から中高年層へ、さらに男子から女子への代替が一層強まる傾向にあること、2)一方、大企業分野では、若年層の求人難の深化に伴い、その内部で産業間の求人競争が激化し、好況産業を中心に賃金の増勢が強まってきたこと、などの影響が考えられる。

これまで、大企業の求人充足状況は中小企業に比べると相対的によかったが、最近大企業分野でも若年層の求人難が一段と強まってきた。36~39年に著しく増加した新規学卒求人は、その後中卒から高卒への代替に伴って中卒についてはやや減少したものの高卒求人は引き続き増加基調を続け、42年には39年の水準をさらに2割上回った。このため、学卒充足率は36年から42年にかけて中卒は64%から37%へ、高卒は53%から46%へと、ここ数年急速に低下してきた(第2-32表)。

このような学卒を中心とする若年層需給の一層のひっ迫に伴って、大企業の内部でも産業間の求人競争が激化し、これが前述のように好況産業を中心に最近その賃金増勢を強めているとみられる。第2-9図は、労働力需給のひっ迫の度合いと賃金の関係をみるために、労働市場ともっとも関係の深い勤続3年未満の短勤続者の割合の39年および42年の変化(ポイント差)と、初任給層賃金の上昇率との関係を図示したものである。

最近、大企業では雇用の増勢が鈍化するとともに労働異動もやや落ち着いてきたため、短勤続者の比率は39年当時に比べると一般に低下しているが、その変化の程度を産業間の相対的な関係でみると短勤続者の比率の増加が大きい産業(ないしは比率の低下の程度が相対的に小さい産業)ほど初任給層賃金の上昇率が高くなっている。

このような傾向はこれまで大企業よりむしろ中小企業の方でより顕著にみられたが、最近中小企業では求人の内容が変化してきたためにそれがくずれてきた。進学率の著しい上昇による学卒供給構造の変化に伴って、大企業では35,6年ごろから徐々に中卒求人から高卒求人への切り替えを進めてきたのに比べ、中小企業ではいぜん賃金の低い中卒に依存しようとする傾向が強く、学卒供給の変化への適応はおくれがちであった。しかし、最近の中卒供給量の急激な減少とその質の低下に伴って、中小企業でもここ2,3年ようやく高卒求人への切り替えが積極化してきた。「職業安定業務統計」で新規中・高卒就職者に占める高卒の比率をみると、39年当時には30~99人387%,30人未満24%にすぎなかったが、42年にはそれぞれ61%,45%へとその比率は大幅に高まっている(第2-33表)。

こうした変化には、高卒の需給関係は工業高校、普通高校など学科により需給緊張の度合いが異なり、その供給量の増加もあって中小企業分野でも相対的に採用しやすい層があったこと、などがその背景となっていた。

しかし、高卒市場についても最近緊張が次第に強まる傾向にあり、学卒充足率をみると、中卒が34,5年以降恒常的に21,2%の低水準で推移しているのに比べると、高卒のそれはこれまで比較的高かったが、最近男子の

充足率が中卒と同じ水準まで低下してきたのをはじめ、女子についても36～42年に52%から42%へと10ポイント低下している。

このような求人難の深化を反映して、大企業の上昇率が最近一層高まってきたこともあって、中小企業の中には求人を中心を中高年層ないし女子へと転換する傾向が強まってきたように思われる。

前述のような若年層賃金のいわゆる逆格差の状況は、地域別にみると京浜、東海、京阪神など労働需要が多くひっ迫の度合いも強い工業地域でめだっていたが、最近その差が再び縮まる傾向にある(第2-34表)。これは、中小企業では中卒供給量の減少で初任給を引き上げても充足できない企業が一層増加したことの影響が大きいとみられる。中卒の地域別就職状況を見ると、新卒の一部には地域間移動が困難なために血縁その他の関係で工業地域に比べやや低い賃金でも地元に残留する層があるため、最近工業地域への就職者の減少がとくにめだっている(第2-35表 および 第2-36表)。

労働市場の変化を反映して、中小企業の労働者構成が高齢化、女子化する傾向はかなり以前からみられるが、前述のように最近その傾向が一層強まるとともにそれが求人数の上にもあらわれてきている。中小企業の学卒求人は、39～42年に中卒4割減、高卒保合いで、大企業の中卒2割減、高卒2割増に比べその増勢鈍化が著しく、とくに男子については高卒のそれも39年を下回る水準にとどまっている。また、学卒を除く一般求人年齢別構成をみても39～42年に36才以上の中高年層の求人は39%増と35才以下の12%増を大幅に上回り、最近一般求人に占める中高年層の比重の増加がめだってきた(第2-37表)。

このように、中小企業で、若年から中高年へ、または男子から女子への労働力の代替が生じてきたことを背景として、これまで急テンポですすんできた若年層賃金の平準化の傾向が停滞し、中小企業の内部で企業間格差が拡大する傾向が生じてきた。初任給(男子中学卒)について散らばりの度合いを四分位分散係数でみると、500人以上では39年0.18、41年0.15、42年0.13と縮小傾向が続いているのに対し、500人未満では各規模とも最近縮小傾向がとまり、とくに10～29人の小規模では若干の拡大を示している(第2-38表)。また、初任給層以外の若年層の賃金についても同様に中小企業では最近やや拡大する動きがみられる(第2-39表)。なお、東京都労働局の資料資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月(注)四分位分散係数=第3・四分位-第1・四分位中位値で、学卒の求人初任給の動きをみると、上昇率は、1)中卒、高卒ともに小規模ほど低く、これまで中小企業に多くみられた求人票の提出から採用内定までの間に求人初任給を改訂するといった動きが最近少なくなってきたこと、2)中小企業のなかではこれまでとは逆に初任給水準の低い層の伸びが小さく、散らばりが拡大する傾向を示していること、などの特徴がみられる(第2-40表)。

中小企業の求人内容の変化は、初任給をはじめ若年層賃金の増勢を相対的に弱める一方、中高年層ないし女子の賃金上昇率を高やるように作用した。中途採用者の採用賃金の動きを年齢別にみると、36年ごろまでは学卒初任給層、36～39年には20～24才層の上昇率がもっとも高かったが、その後次第に年齢の高い層の伸びがめだつようになり42年には35～39才(14.4%増)、40～49才(12.1%増)の伸びがもっとも高くなってきた(第2-41表)。

最近中小企業的女子比率が一層高まる傾向にあり、その賃金も堅調な増勢を示していることについては前述したが、最近の特徴は1)女子の中でもとりわけ既婚婦人層を中心とする中高年層の比重の増大が著しいこと、2)産業別には従来からその比重が大きい食料品、繊維、電気機器などの労働集約的な産業のみでなく、最近金属機械関連産業でもその増加がめだってきたことである。

もっとも、最近大企業でも労働集約度の高い分野では女子比率の高まる傾向がみられる。例えば、食料品では勤続1年未満の女子中途採用者に占める35才以上層の比率は、1,000人以上でも39～42年に22%から32%に高まっている。これに伴ってその賃金上昇率も36～39年の11.2%増から15%前後増と高まり、中小企業のそれを上回ってくるなど、女子採用賃金の動きには産業によるちがいが生じてきている。

このような中小企業の求人ビヘイビアの変化は、若年層の求人難によるものであることはいうまでもないが、その背後にはこれまでの初任給をはじめとする若年層賃金の著しい上昇で、すでに中高年層中途採用者の採用賃金との差が著しく小さくなっていることがある。労働者の賃金階級別分布でみた最低階層の内容は従来の若年層から女子中高年層へと大きく変化しており、生涯雇用の慣行が比較的少い中小企業では若年労働力に依存するメリットが次第に少なくなってきたために、その求人態度もこれらの新たな相対的低賃金労働力に依存する傾向を強めていることも否めないであろう。

第2-32表 規模別にみた新規学卒求人および充足率の推移

第2-32表 規模別にみた新規学卒求人および充足率の推移

(単位：%)

区 分		500 人 以 上		100 人 未 満		
		中 学 卒	高 校 卒	中 学 卒	高 校 卒	
求 人 増 減 率	計	39年/36年	109.7	79.9	43.9	21.5
		42 / 39	▲ 20.2	20.0	▲ 40.8	3.3
	男	39 / 36	75.4	65.8	32.5	18.5
		42 / 39	▲ 29.8	5.8	▲ 42.0	▲ 4.2
	女	39 / 36	125.0	99.0	61.7	26.0
		42 / 39	▲ 16.8	36.1	▲ 39.3	13.7
充 足 率	計	36 年	63.6	52.7	21.1	36.1
		42	36.7	46.1	22.0	30.5
	男	36	69.9	46.5	21.1	25.3
		42	54.2	41.4	22.2	21.0
	女	36	60.8	61.2	21.2	52.1
		42	31.6	50.2	21.8	41.8

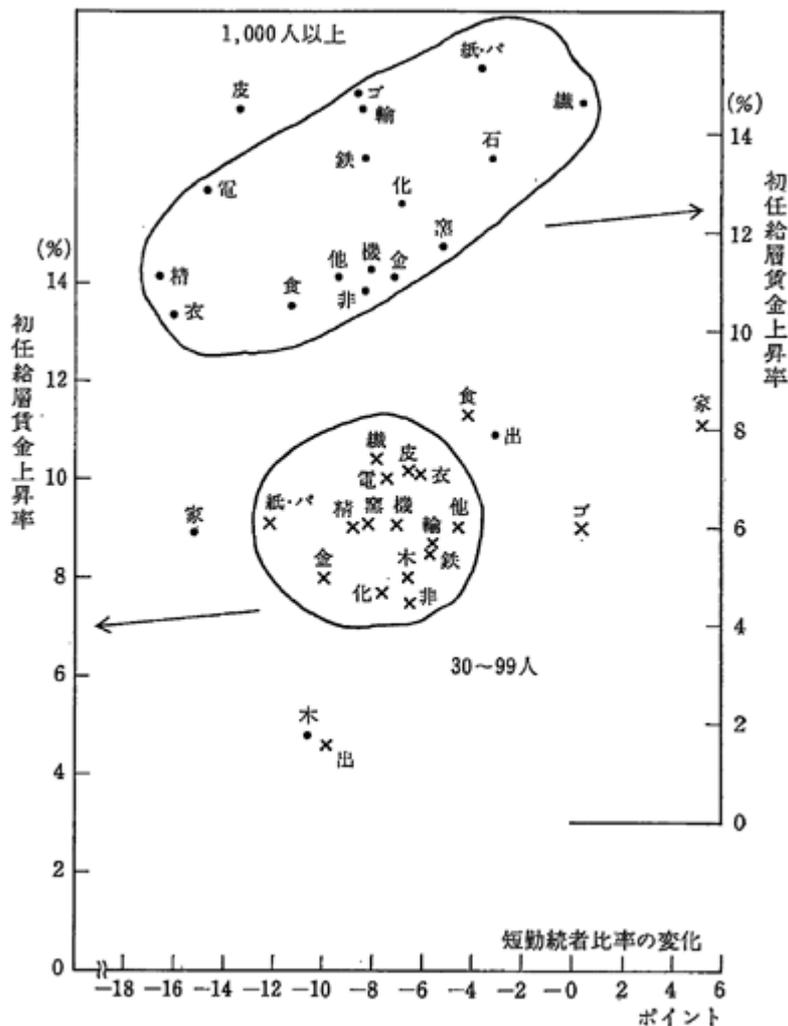
資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 公共職業安定所取扱分

第2-9図 初任給層賃金上昇率と短勤続者比率の変化

第2-9図 初任給層賃金上昇率と短勤続者比率の
変化(39~42年)

(製造業, 男子労働者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-33表 新規学卒者の規模別就職状況

第2-33表 新規学卒者の規模別就職状況

(調査産業計, 各年6月末現在)

(単位 千人)

年	中 学 卒			高 校 卒		
	500人以上	30~99人	30人未満	500人以上	30~99人	30人未満
38年	124.4	101.0	92.3	98.2	66.9	35.2
39年	143.3	84.0	76.6	103.7	50.7	24.0
40年	140.0	75.2	75.6	138.6	61.7	31.8
41年	97.1	64.6	75.1	146.5	91.2	60.1
42年	96.1	51.7	65.3	164.7	79.6	52.4

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

(注) 公共職業安定所取扱分

第2-34表 工業地域における規模別賃金上昇率及び格差

第2—34表 工業地域における規模別賃金上昇率及び格差
(男子, 20~24才)

区 分	上昇率(42年/40年, 年率)		格 差(1,000人以上=100)		
	1,000人以上	10~99人	40 年	42 年	
産 業 計	全 国 平 均	10.5%	8.9	107.4	104.0
	全 東 京	9.9	9.2	109.9	108.5
	神 奈 川	10.3	8.1	119.8	114.5
	愛 知	11.9	8.8	110.3	104.3
	大 阪	9.8	9.6	108.6	108.1
製 造 業	全 国 平 均	11.5	8.6	108.9	103.3
	全 東 京	11.3	8.8	117.1	111.8
	神 奈 川	10.4	8.1	119.0	114.3
	愛 知	13.5	9.1	111.7	113.2
	大 阪	12.3	9.7	118.4	112.9
	兵 庫	12.1	9.6	105.2	100.6

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-35表 中学卒の地域別就職状況

第2—35表 中学卒の地域別就職状況 (単位 %)

地 域	増 減 率		構 成 比
	39年/35年	42年/40年	
全 国	5.2	▲ 29.6	100.0
北 海 道	33.1	▲ 6.4	4.6
東 北	26.6	▲ 16.9	6.1
北 関 東	▲ 0.8	▲ 25.7	7.5
南 関 東	12.7	▲ 34.3	23.0
北 陸	10.9	▲ 30.8	5.1
東 海	▲ 6.0	▲ 33.8	20.7
近 畿	4.1	▲ 26.0	2.7
京 阪 神	▲ 1.6	▲ 33.0	17.2
山 陰	12.9	▲ 5.8	0.7
山 陽	▲ 4.6	▲ 30.0	4.2
四 国	16.0	▲ 25.6	2.5
北 九 州	25.0	▲ 13.0	3.7
南 九 州	23.5	▲ 12.4	2.0

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

第2-36表 規模別にみた中卒初任給の地域別格差

第2-36表 規模別にみた中卒初任給の地域別格差(42年)
(南関東=100)

地 域	500人以上	30~99人	地 域	500人以上	30~99人
北海道	89.2	84.9	京 阪 神	99.4	98.3
東 北	86.2	76.7	山 陰	87.2	72.1
北 関 東	96.9	86.8	山 陽	89.7	93.6
南 関 東	100.0	100.0	四 国	96.7	89.4
北 陸	96.7	84.6	北 九 州	97.2	78.8
東 海	97.1	94.0	南 九 州	93.4	75.2
近 畿	99.9	92.8			

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」

第2-37表 学卒を除く一般求人(常用)の年齢別増減率及び

第2-37表 学卒を除く一般求人(常用)の年齢別増減率及び
中高年層の割合 (単位 %)

区 分	計	男	女
増 加 率 (42年/39年)			
年 齢 計	16.7	27.0	3.3
35才以下	12.4	22.4	0.5
36才以上	38.8	46.3	23.4
(36~40才)	(42.8)	(50.2)	(29.3)
(41~50)	(33.9)	(39.5)	(21.5)
(51才以上)	(43.1)	(58.6)	(6.6)
36才以上の割合			
39 年	16.3	19.5	12.3
42	19.4	22.4	14.7

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

第2-38表 規模別にみた初任給の四分位分散係数の変化

第2-38表 規模別にみた初任給の四分位分散係数の変化
(中学卒男子)

年	500人以上	100~499人	30~99人	10~29人
39年	0.18	0.19	0.23	0.27
41	0.15	0.15	0.19	0.23
42	0.13	0.15	0.19	0.28

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」

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

第2-39表 規模別、年齢別にみた定期給与の四分位分散係数の推移

第2—39表 規模別、年齢別にみた定期給与の四分位分散係数の推移
(製造業、男子労働者)

区 分	36 年	39 年	40 年	41 年	42 年
1,000人以上	0.812	0.724	0.682	0.620	0.615
(18才未満)	0.319	0.278	0.253	0.258	0.285
(20~24)	0.386	0.391	0.367	0.352	0.326
(35~39)	0.425	0.391	0.378	0.343	0.328
(40~49)	0.423	0.403	0.360	0.364	0.348
30 ~ 99人	0.677	0.603	0.580	0.566	0.574
(18才未満)	0.416	0.318	0.314	0.289	0.304
(20~24)	0.448	0.410	0.393	0.392	0.400
(35~39)	0.562	0.525	0.499	0.487	0.476
(40~49)	0.566	0.566	0.533	0.493	0.506

第2-40表 四分位特性値でみた学卒求人初任給の上昇率

第2—40表 四分位特性値でみた学卒求人初任給の上昇率(年率、東京都)
(調査産業計、男子) (単位: %)

区 分	中 学 卒		高 校 卒		
	43年/40年	(43年/42年)	43年/40年	(43年/42年)	
500人以上	第1・四分位	12.1	16.2	9.1	12.4
	中 位 値	11.0	16.3	8.2	11.0
	第3・四分位	9.9	12.3	5.3	9.5
30 ~ 99人	第1・四分位	8.9	11.8	7.9	10.7
	中 位 値	9.0	11.9	7.8	11.0
	第3・四分位	9.5	12.0	7.5	11.6
30人未満	第1・四分位	9.5	11.3	6.1	9.3
	中 位 値	9.2	10.9	6.1	10.4
	第3・四分位	8.9	10.5	5.5	10.9

資料出所 東京都「新規学卒者求人初任給調査」

第2-41表 中途採用者の採用賃金の上昇率

第2—41表 中途採用者の採用賃金の上昇率(年率)

(製造業, 30~99人, 男子労働者)

(単位 %)

年 齢 階 級	39年 / 36年	40 年	41 年	42 年
18 才 未 満	15.1	12.8	5.0	9.5
18. ~ 19	14.2	11.0	5.2	9.4
20 ~ 24	15.4	8.4	8.6	8.6
25 ~ 29	12.6	16.4	8.2	10.8
30 ~ 34	14.0	10.1	9.5	11.4
35 ~ 39	11.6	12.6	4.5	14.4
40 ~ 49	13.8	3.7	5.2	12.1
50 ~ 59	13.3	8.8	9.5	10.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 中途採用者とは勤続1年未満の者

昭和42年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 最近の賃金構造の変化とその特徴

2) 年齢別賃金格差の変化

(イ) 概観

34,5年以降縮小にむかった年齢別賃金格差は学卒初任給が急上昇した36,7年以降大幅な縮小を示していたが、最近格差縮小テンポは著しく弱まった。

これは前述のように学卒初任給など若年層の賃金上昇の伸びの鈍化の反面、中高年層の賃金上昇率が最近やや高まったためである。

男子労働者の年齢別賃金上昇率をみると、20～24才層の上昇率は29～33年の年率1.9%増から、33～36年には8.9%に高まり、さらに36～39年には13.3%と増勢を強めたが、39～42年では9.5%増と伸びの鈍化がみられる。これに対し、中高年層、たとえば40～49才層の賃金上昇率は30年代は年率6～8%程度の比較的落ちついた動きを示していたが、39～42年には年率9.1%増となっている(第2-10図)。

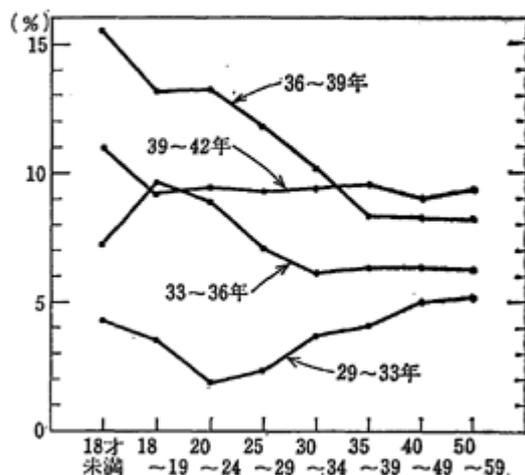
このため、20～24才層賃金を100とした格差でみると、33年の233.3に比べ、39年には190.5と大幅に縮小したが、42年には188.8にとどまった。

年齢別賃金格差の動向を製造業について労職別にみると、最近の格差縮小テンポの鈍化は労務者について顕著にみられる(第2-42表)。20～24才に対する40～49才の比率は、職員では36年283.3、39年255.9、42年226.1と最近でも縮小傾向が続いているのに対し、労務者では36～39年に198.3から170.4へと27.9ポイント縮小した後、39～42年には2.2ポイントの縮小にとどまり168.2となった。このような傾向は、賞与など特別給与を含めた現金給与総額でみてもほぼ同様である。特別給与の年齢別格差は、労務者、職員ともになお縮小傾向が続いているものの、最近労務者でそのテンポの鈍化がめだってきている(第2-43表)。

そこで、以下製造業の男子労務者について最近の変化の特徴をみてみよう。

第2-10図 年齢別にみた賃金上昇率の変化

第2-10図 年齢別にみた賃金
上昇率の変化(年率)
(調査産業計, 男子労働者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」
各年4月

第2-42表 労職別にみた年齢別賃金格差の変化

第2-42表 労職別にみた年齢別賃金格差の変化
(製造業, 男子, 20~24才=100)

区 分		33 年	36 年	39 年	40 年	41 年	42 年
勞 務 者	18才未満	52.2	54.7	57.1	58.0	56.4	56.8
	18~19	74.3	76.9	76.8	75.7	74.5	75.6
	20~24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	25~29	137.3	130.0	124.9	124.3	123.4	126.3
	30~34	169.9	160.5	143.8	143.5	140.8	144.5
	35~39	190.7	181.7	158.4	157.6	155.0	157.8
	40~49	206.7	198.3	170.4	169.4	164.5	168.2
職 員	18才未満	48.4	52.8	57.2	61.6	56.0	54.5
	18~19	70.6	71.9	74.7	74.0	73.3	74.6
	20~24	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	25~29	147.9	142.3	138.9	136.4	132.5	132.3
	30~34	202.6	194.5	182.1	177.6	171.8	166.3
	35~39	248.2	237.8	216.2	212.0	203.6	196.4
	40~49	291.7	283.3	255.9	253.2	240.4	226.1

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-43表 給与項目別にみた年齢別賃金格差

第2-43表 給与項目別にみた年齢別賃金格差
 (製造業, 1,000人以上, 男子労働者, $\frac{40\sim49才}{20\sim24才}$)

区 分	36 年	39 年	42 年
労働者			
現金給与総額	252.0	221.9	204.0
定期給与	236.7	214.2	202.3
うち所定内給与	240.0	214.4	199.6
特別給与	336.7	257.1	211.4
職員			
現金給与総額	369.8	335.3	267.8
定期給与	317.7	301.3	248.0
うち所定内給与	340.8	321.9	262.2
特別給与	597.5	478.3	344.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

昭和42年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 最近の賃金構造の変化とその特徴

2) 年齢別賃金格差の変化

(口) 規模別、産業別にみた特徴

年齢別賃金格差を規模別にみると、最近大企業では中高年層の賃金上昇率が高まっていることもあって年齢別賃金格差の縮小テンポはやや弱まっているものの、引きつづき若年層賃金上昇率が中高年層賃金上昇率を上回り、格差は縮小をつづけている。一方、中小企業では、初任給を中心とする若年層の賃金上昇率の鈍化が目立ち、急激な縮小傾向にあった年齢別賃金格差は保合いの傾向に転じた。

これをやや長期的にみると、中小企業では30年代前半にすでに求人難にあったため、若年層賃金上昇率が中高年層のそれを上回り年齢別賃金格差は縮小していた。一方、大企業ではこの間年齢別賃金格差はほとんど変化がなかった。しかし30年代後半になると大企業、中小企業とも若年層賃金上昇率の伸びが大きくなり大企業でも格差縮小に転じた。20～24才に対する40～49才の年齢別賃金格差を規模別にみると、30～99人の中小企業では36年の179.7から、39年には158.5へと21.2ポイントの縮小を示し、また、1,000人以上の大企業では240.5から224.0へと縮小幅は16.5ポイントと大きかった。

しかし、39～42年になると、大企業では若年層賃金は堅調に上昇し、中高年層の賃金上昇率はやや大きくなったにもかかわらず、年齢別格差はひきつづき縮小したが、一方、中小企業では、全般に伸びが鈍化したなかで特に若年層の上昇が鈍ってきたため年齢別格差は39年とほぼ保合いとなった。

このような規模別の差は標準労働者についてみると一層顕著である。製造業の中卒男子労務者についてみると、18才未満勤続1年未満の賃金に対する40～49才、勤続30年以上の賃金の倍率は1,000人以上の大企業では39年の5.23倍から42年の4.54倍に低下したのに対し、中小企業では3.11倍から3.26倍へと若干拡大している。

つぎに年齢別賃金格差を産業のなかを規模別にわけてみよう。製造業中分類別に1,000人以上の大企業における年齢別上昇率を労務者男子についてみると、鉄鋼、電気機器、機械などの金属機械関連産業や化学、石油・石炭などの化学関連産業では中高年層の賃金上昇率は最近やや増勢を強めているものの、若年層の賃金上昇率がひきつづき大きいため年齢別格差は縮小している。これに対し、食料品、出版印刷などの軽工業部門では、重化学工業部門の産業とことなり中高年層賃金上昇率が高まった反面、若年層の賃金上昇率はやや鈍化したため、年齢別にみた賃金上昇率にはほとんど差がなく、格差縮小がみられないか、縮小が小さい産業が多い(第2-44表)。

20～24才層に対する40～49才層の賃金格差をみると、例えば食料品では39～42年には203.7から196.0へあまり縮小していないのに対し、機械は231.4から208.8へ、電気機器も254.1から218.5へと縮小が顕著である。

一方、中小企業についてみると、全般に若年層、中高年層とも伸びの鈍化がみられ、特に若年層の伸びの鈍化が著しかったため、食料品、出版印刷など軽工業では年齢別賃金格差縮小はほとんどみられず、また、機械、輸送用機器、精密機器などの産業では格差は拡大している。

以上のような産業別、規模別にみた年齢別賃金変化の背景には、1)食料品、衣服、木材などの軽工業や、中小企業では年齢別賃金格差が、重化学工業部門や大企業に比べてかなり小さいこともあって縮小させる余地が相対的に少ないこと、2)鉄鋼、電気機器などの金属機械関連産業や化学工業などの大企業では最近の職務、

職能給化の動きが結果的に若年労働者の賃金上昇率を相対的に高めるように作用した面もあること、などによるものと思われる。

なお、職種率に年齢別賃金格差をみると、大企業では金属機械関連熟練職種においては労務者全体と同様に引きつづき年齢別賃金格差の縮小がみられるが、一般労務者に比べ、中高年層の上昇テンポが特に大きいことが特徴的である(第2-45表)。

第2-44表 製造業主要中分類別にみた賃金上昇率

第2-44表 製造業主要中分類別にみた賃金上昇率(年率)
(男子労務者) (単位%)

産 業	1,000人以上				30～99人			
	20～24才		40～49才		20～24才		40～49才	
	年 年 39/36	年 年 42/39						
食 料 品	12.2	11.3	5.4	9.9	15.9	9.3	10.5	10.3
織 雑	11.6	12.8	9.7	10.0	18.0	6.4	20.2	3.0
出 版	12.0	11.6	6.5	11.2	15.7	7.3	11.6	6.5
化 学	12.1	12.1	7.4	9.6	14.9	9.9	10.0	10.5
石 油・石 炭	4.5	12.5	7.6	8.3	15.0	11.7	17.1	5.2
鉄 鋼	10.3	10.9	7.2	8.0	9.5	11.9	8.1	10.3
機 械	8.7	12.5	8.0	8.7	14.1	8.1	11.4	9.8
電 気 機 器	9.9	13.8	5.7	8.3	14.4	9.0	10.8	6.6
輸 送 用 機 器	10.8	10.0	7.8	9.1	16.0	7.7	9.7	10.5

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第2-45表 金属機棟関連職種の賃金上昇率

第2-45表 金属機械関連職種の賃金上昇率(42年/39年,年率)
(1,000人以上)

(単位%)

職 種	20～24才	40～49才
金属機械労務者計	11.1	8.1
旋 盤 工	13.9	11.7
仕 上 げ 工	12.4	12.4
機 械 総 組 立 工	13.8	11.3
溶 接 工	11.3	10.1
製 鋼 工	12.1	10.6
造 船 ぎ 装 工	15.3	12.0

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

昭和42年労働経済の分析 参考資料

2 賃金

(2) 最近の賃金構造の変化とその特徴

2) 年齢別賃金格差の変化

(ハ) 年齢別賃金格差の縮小鈍化の背景

年齢別賃金格差の縮小が弱まってきたためには、初任給など若年層賃金の伸びが弱まってきたことがあるが、これについては既述したのでここでは主として中高年齢の賃金上昇の背景についてのべよう。

中高年齢層の賃金上昇の伸びの高まり背景には、後に生活の項でのべるように生活水準の向上、たとえば進学率の向上に伴う教育関係支出の増加それに関連した消費者物価の上昇などの影響でこの年齢層の賃金引上げ要求がかなり強くなっていることがある。

人事院の世帯人員別の標準生計費をみると、単身者世帯をのぞけば、多人数世帯での上昇率が著しい(第2-46表)。また総評の調査によると年齢別賃金格差「維持」ないし「拡大」を主張するものが中高年齢層に多く、たとえば45～49才では格差維持54.9%、「拡大」15.5%となっており両者を合わせると、7割にものぼっている(第2-47表)。

このような状況も一つの要因となって、賃上げの配分について、従来より中高年齢層に有利な面があらわれている。

中労委の「賃金事情調査」によって賃上げの配分状況をみると、これまで年功的賃金にリソクした配分である「基本給リンク分」の割合が年々低下しており、それが結果的に年齢別賃金格差を縮小させたと思われるが、他方、ここ数年「賃金階級等ランク分」の比率が増大する傾向がみられ、また「基本給リンク分」の割合も42年にはかなり高まっている(第2-48表)。

なお、製造業金属機械関連産業等で比較的熟練度の高い職種を選んで、経験年数別に賃金上昇率をみると、経験の浅い層での改善が大きい、最近勤続年数も長いと思われる経験10年以上の層での改善もめだってきている(第2-49表)。

第2-46表 世帯人員別標準生計費の上昇率

第2-46表 世帯人員別標準生計費の上昇率

(単位 %)

世帯人員	39年 / 36年	42年 / 39年
1 人	43.3	23.4
2	41.9	18.9
3	42.0	20.3
4	42.1	22.9
5	42.8	26.9

資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

第2-47表 年齢別賃金格差についての組合員の意識

第2-47表 年齢別賃金格差についての組合員の意識

(単位 %)

区 分	計	縮 小	維 持	拡 大	わからない、無回答
男 女 計	100.0	34.8	45.6	9.9	9.4
ら ち 男 子	100.0	35.8	46.5	10.1	7.3
20才未満	100.0	44.2	40.2	5.3	10.0
20 ~ 24	100.0	47.3	41.9	4.1	6.4
25 ~ 29	100.0	44.3	41.9	7.5	6.0
30 ~ 34	100.0	33.9	48.2	10.9	6.7
35 ~ 39	100.0	26.9	51.3	13.4	7.2
40 ~ 44	100.0	23.7	51.4	15.9	8.6
45 ~ 49	100.0	21.0	54.9	15.5	8.4
50才以上	100.0	21.9	52.0	16.7	9.3

資料出所 総評調査部「賃金企業意識等に関する調査」42年2月

第2-48表 賃上げ額の配分状況

第2-48表 賃上げ額の配分状況

(製 造 業)

(単位 %)

配 分 方 法	36 年	39 年	42 年
計	100.0	100.0	100.0
一 律 定 額 分	35.0	35.4	32.8
基 本 給 与 分	37.0	27.3	29.8
賃 金 階 級 等 別	8.0	15.8	21.9
会 社 査 定 分	7.0	6.1	1.7
そ の 他	13.0	15.4	13.8

資料出所 中労委「賃金事情調査」

第2-49表 経験年数別にみた職種別賃金上昇率

第2-49表 経験年数別にみた職種別賃金上昇率(年率)

(製造業 1,000人以上)

(単位 %)

職 種	経験 1～4 年		経験 10 年 以上	
	32～39 年	39～42 年	32～39 年	39～42 年
仕 上 げ 工	6.8	12.5	5.3	12.4
板 金 工	3.5	9.9	5.8	11.2
旋 盤 工	7.0	14.8	6.3	10.0
溶 接 工	4.3	12.5	6.3	11.4
自 動 車 組 立 工	5.1	10.9	5.3	10.5

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月