

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

〔5101〕高度成長期を通じて縮小ないし横ばいで推移してきた年齢間賃金格差は、今回不況期にむしろやや拡大する動きをみせている。こうした動きは最近の労働力需給の緩和や長期的にみた労働者の年齢構成の変化、物価の動向などどのように関連しているのだろうか。また、今回不況の回復過程において女子労働者の増加が著しいが、その賃金実態はどうだろうか。以下、これらの点について、EC諸国との比較もまじえて、わが国の賃金構造の特徴を明らかにしつつ検討しよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(1) 年齢間賃金格差の変動と背景

1) 年齢間賃金格差の状況

〔5102〕年齢間賃金格差を製造業男子生産労働者についてみると、40～49歳層の賃金(所定内給与)は、20～24歳層の賃金を100として、30年代後半には170～190であったが、40年代前半には160～170、49年には150弱となり、その後はむしろやや拡大し、53年には159となっている。

企業規模別にみると、大企業(1,000人以上規模)では、30年代後半以降49年まで縮小し、その後拡大している。これに対して、小企業(10～99人規模)では、30年代後半に縮小したが、40年代前半にやや拡大した後、50年まで緩やかに縮小し、その後最近になって拡大の動きがみられる。

なお、今回不況期における年齢間賃金格差拡大の動きは、生産労働者のみならず管理・事務・技術労働者(以下事務労働者)についてもみられ、また標準労働者、中途採用者のいずれについてもみられる。しかし、中途採用者が比較的多い小企業の生産労働者の中途採用者についていえば、45～49歳層、50～54歳層では拡大しているが、55～59歳層ではほぼ横ばいで推移している(付属統計表第104表)。

〔5103〕最近における年齢間賃金格差の状況を、製造業の生産労働者と事務労働者とに分けてみてみよう。20～24歳層の賃金(所定内給与)を100とすると、生産労働者では、大企業では50～54歳層まで、小企業では35～39歳層まで年齢とともに上昇するが、その後は大企業では比較的急速に、小企業では緩やかに低下し、60歳を超えるといずれも20歳台前半の水準に接近する。事務労働者では、生産労働者に比べて格差が大きく、大企業では50～54歳層まで年齢とともに上昇するが、60歳を超えると著しく低下する。小企業では40～44歳層まで年齢とともに上昇し、50～54歳層まで横ばい気味で推移し、その後は緩やかに低下する。

生産労働者については、大企業では50～54歳層で180と格差が大きい、小企業ではピーク時の35～39歳層で150と格差は比較的小さい。事務労働者については、大企業では50～54歳層の265まで上昇するのに対して、小企業では40～54歳層で195前後である。このように年齢間賃金格差は、生産労働者よりは事務労働者で、また規模別では大企業で大きい(第50図)。

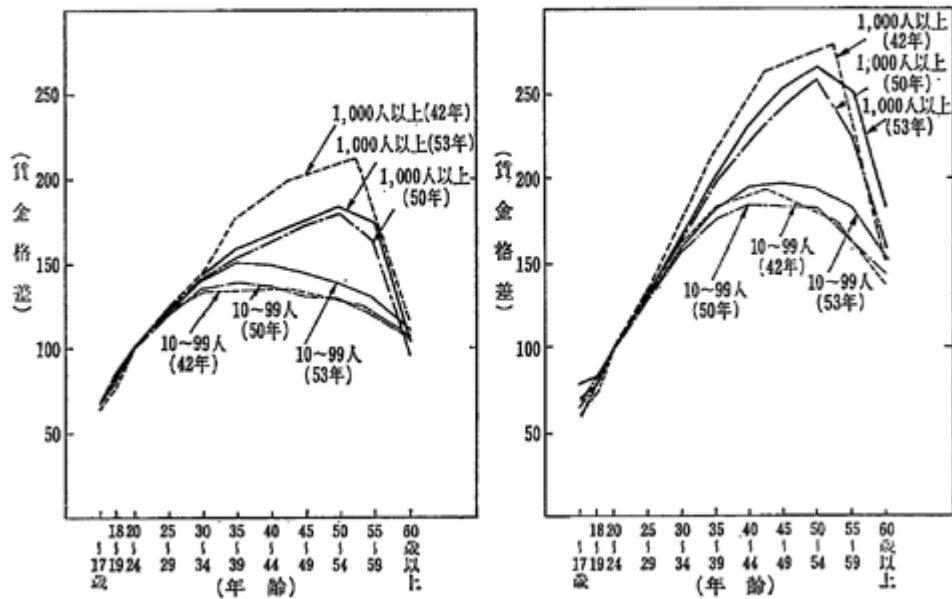
第50図 男子労働者の賃金(所定内給与)の年齢間格差

第50図 男子労働者の賃金（所定内給与）の年齢間格差（製造業）

（20～24歳層賃金=100）

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(1) 年齢間賃金格差の変動と背景

2) 年齢別賃金の変動要因

〔5104〕わが国の年齢間賃金格差は長期的にみて縮小してきたが、こうしたことに労働者の年齢構成の高齢化と年齢別にみた労働力需給の差はどのように影響しているであろうか。年齢間賃金格差の変動は、規模別にみて異なっていたから、こうした要因の作用は、規模別にみて差があったと考えられる。30年代の後半には、若年層の労働力需給が引き締まり、いずれの規模でも若年層の賃金上昇率が高まったが、とくに小企業の賃金上昇率が高かった。40年代に入ると、少ない若年労働者をめぐって、大企業では、若年層の賃金上昇率を高めつつ採用したから、若年層の賃金上昇率は引き続き中高年層の賃金上昇率を上回った。小企業では、若年層から中高年層への労働需要の切り替えを行わざるを得なくなり、その結果、中高年層の賃金上昇率がむしろ若年層の賃金上昇率を上回った(付属統計表第105表)。このように年齢間賃金格差は、年齢別の労働力需給と同時に、規模別にみて、各企業がどのような年齢層の労働者を確保し得たかということとも関連している。

〔5105〕製造業の規模別に、中高年齢労働者の増加と年齢間賃金格差の縮小とがどのように関連していたかをみよう。

製造業の男子生産労働者について、企業規模別に中高年(この場合40～59歳)層の構成比と、若年層の賃金に対する中高年層の賃金の比率との関連をみると、大企業では37年から47年までの間に、中高年層の構成比は23%から24%へとほとんど変化しなかったが、賃金格差は急速に縮小した。大企業では、この間に若年層の賃金を3.8倍にまで引き上げる一方、中高年層の賃金上昇を2.7倍にとどめたからである。しかし今回不況期には、若年層の入職抑制を中心に雇用量を減少させたため、中高年層の構成比は47年の24%から53年には31%へと急速に高まったが、賃金格差はほぼ横ばいで推移し、最近ではむしろ拡大の動きがみられる(付属統計表第106表)。

〔5106〕一方、中小企業では、30年代後半に若年層の賃金上昇率をむしろ大企業よりも高くし、若年層の賃金水準を相対的に高めつつその採用を進めた。このため、年齢間賃金格差は40年代初めにかけて縮小したが、中高年層の構成割合はそれほど高まらず、むしろ大企業よりも低かった。

40年代に入ると、中高年層の構成割合は急速に高まり、大企業のそれを上回るようになったが、年齢間の賃金格差は、中企業においてわずかに縮小し、小企業においては前半にむしろやや拡大したが、それほど大きな変化はみられなかった。50年代に入ると、引き続き中高年層の構成割合が高まるなかで、賃金格差は大企業と同様にむしろ拡大している。

〔5107〕こうしてみると、労働者の年齢構成の変化と年齢間賃金格差との間には、必ずしも明らかな関連がないようにみえる。規模別に業種間の比較をすると、大企業では両者の関係はみられず、小企業については、中高年層の比率の高い業種ほど年齢間賃金格差は小さいという関係がみられるが、両者の関連はそれほど強くない(相関係数0.341)。

〔5108〕50年ないし51年以降において年齢間賃金格差が拡大した要因としては、製造業の大企業を中心に若年層の入職抑制が図られ、この年齢層の賃金上昇率が抑制されたことを指摘できよう。また、この時期は消費者物価との関連で、実質賃金の確保が労働者にとって主要な関心事となったため、中高年層への賃金配分が重視されると同時に、企業は可能な限り賃金総額の上昇抑制を図り、初任給の引き上げ幅を抑えたからである。このことは、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和54年2月)によっても、53年において初任給の伸びの抑制ないし凍結を実施した企業が36.7%に及んでいることにもうかがえる。また、中高年層

への賃金配分が重視されたことについては、生活手当の拡充の面にみられる。労働省「賃金労働時間制度総合調査」によれば、各規模企業とも家族、通勤、地域、住宅等の生活手当の拡充が図られ、所定内給与に対する生活手当の割合は、30人以上規模企業で、48年の6.6%から53年には8.6%にまで高まっている。

若年層の労働力需給が緩和したとはいえ、中高年層の需給はなお一層緩和したのであり、このような年齢間賃金格差の拡大は、年齢別にみた労働力需給の実態を直接的に反映したものではない。

〔5109〕生産労働者の年齢別賃金が、高度成長期から最近にいたるまで、どのような要因によって決定されたかをみると、若年層の賃金は労働力需給、中高年層の賃金は労働力需給と若年層の賃金との相関が高い。加えて、小企業では付加価値生産性、消費者物価との関連が強い。とくに消費者物価については、石油危機後において相関が高まっている。また、事務労働者や賃金についてみても、若年層の賃金は労働市場要因が大きく作用している。中高年層の賃金については、労働市場要因が働くことは生産労働者の場合と同じであるが、大企業ではむしろ若年層の賃金との相関が強い。小企業では、付加価値生産性との関係もみられる(参考資料20。「年齢別賃金上昇率の決定要因」参照)。

〔5110〕小企業の生産労働者の賃金について、やや詳細にみると次のようにいうことができよう。1つは、若年層、中高年層の賃金ともに労働力需給と消費者物価によってかなりの部分説明可能であること(中高年層の賃金への若年層の賃金の影響は、間接的に労働市場要因等の影響を反映している)、2つは、40年代前半において、若年層、中高年層ともに30年代後半と比較して労働力需給要因の寄与率が大きくなったが、中高年層においてその影響はより顕著であったこと、3つは、石油危機後労働市場要因の影響が小さくなり、かわって消費者物価要因の影響が相対的に大きくなったが、とくに中高年層の賃金について、消費者物価要因の影響の方が労働市場要因の影響を上回るようになってきていることである(第6表)。

第6表 製造業男子生産労働者の賃金上昇要因別寄与率

第6表 製造業男子生産労働者の賃金上昇要因別寄与率
(企業規模10~99人)

(1) 20~24歳層

期 間	賃金上昇率 (%)	上 昇 要 因 寄 与 率 (%)		
		有効求人倍率	消費者物価 上 昇 率	そ の 他
昭和37~40年	13.2	49.8	34.2	15.9
40~45	13.0	66.2	22.4	11.4
50~53	6.9	52.8	33.9	13.3

(2) 40~49歳層

期 間	賃金上昇率 (%)	上 昇 要 因 寄 与 率 (%)			
		有効求人倍率	消費者物価 上 昇 率	若年(20~24歳 層)賃金上昇率	そ の 他
昭和37~40年	10.8	9.4	16.7	54.6	19.3
40~45	13.3	19.2	14.0	49.2	17.6
50~53	10.2	12.8	25.5	36.8	24.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」,「職業安定業務統計」,総理府統計局
「消費者物価指数」,労働省労政局労働経済課推計

(注) 推計方法については前掲参考資料20参照

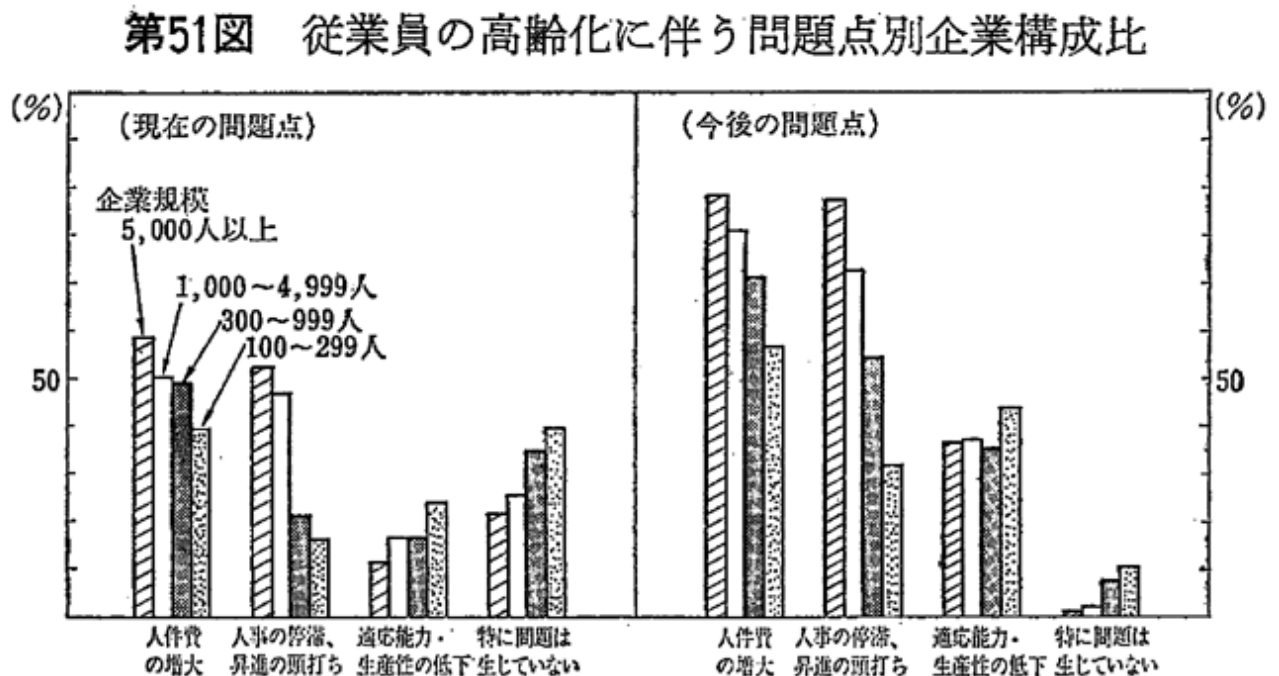
〔5111〕労働力人口の高齢に伴って、中小企業のみならず大企業においても高齢化が急速に進みつつある。大企業では、今回不況期において、若年層の入職抑制を図ったという面もあるが、労働者の年齢構成の変化が一段と人件費総額を増加させる方向に作用している。長期的にみて、企業は年齢間の賃金格差を縮小さ

せることによって、結果的に賃金源資の増加抑制を図ってきた。42年から47年にかけて、年齢間賃金格差の変化と労働者の年齢構成の変化による賃金増減要因をみると、年齢間賃金格差の縮小に伴う賃金源資の減少効果は、大企業では17.7%、小企業でも4.5%に及び、それぞれ労働力の年齢構成の高齢化による増加効果1.7%、5.4%を相殺し得た。しかし、47年から52年にかけては、こうした人件費抑制効果はむしろ小さくなっていて、いずれの規模でも人件費負担の増加をみている。大企業では、年齢構成の高齢化によって6%程度賃金総額が増加すべきところを、賃金の年齢間格差を変更することによってそのうちの3%強を軽減し得たにすぎず、その結果かつてのように賃金の節減は図れなくなった。

こうしたことも企業に高賃金層である中高年齢労働者の雇用量を減少させる方向での対応を促したといえよう。

関西経営者協会の調査「中高年の雇用実態と対策」(53年10月)によれば、中高年層をなぜ人員調整の重点にしているかという理由として、「人件費負担の増大」(60.6%)、「賃金と能力の開き」(33.3%)をあげる企業が多い。また、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(53年2月)によってみても、高齢化に伴う問題として「人件費の増大」をあげる企業が、現在、将来とも、とくに大企業において多い(第51図)。

第51図 従業員の高齢化に伴う問題点別企業構成比



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和53年2月)

(注) 問題点について2つ以上の項目に回答した企業がある。

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(1) 年齢間賃金格差の変動と背景

3) 年齢間賃金格差の国際比較

〔5112〕年齢間賃金格差をわが国とEC諸国との間で比較してみよう。生産労働者、事務労働者のいずれもわが国の年齢間賃金格差は大きいが、EC諸国との比較でみると、違いは生産労働者においてより顕著である(第52図)。EC諸国においては、生産労働者の年齢間賃金格差がきわめて小さいからである。生産労働者については、若年層(20(21)～24歳層)の賃金を100とすると、EC諸国では、中高年層の賃金は100～115程度であるが、60歳を超えてもわが国のように急落しない。他方、事務労働者については、わが国ほどではないが、EC諸国でも生産労働者に比較して年齢間格差は大きい。たとえばフランスでは、40～59歳層で180～190となる。わが国と異なるのは、60歳以上層でもほぼ同程度の格差が維持される点であり、わが国でこの年齢層の賃金が急激に低下するのと対照的である西ドイツ、イギリスについては、年齢間格差がフランスほどではないが、フランスとほぼ似た形を示し、同じように60歳以上層と直前の年齢層との間の格差は小さい。

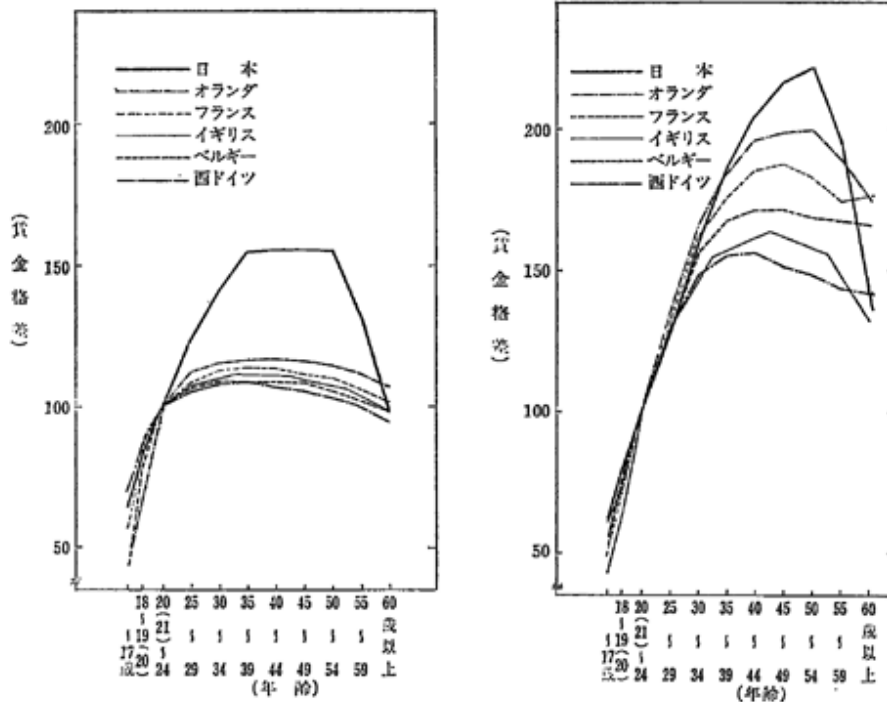
第52図 年齢間賃金格差の国際比較

第52図 年齢間賃金格差の国際比較（男子）

(20(21)~24歳層賃金=100)

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)

イギリス 雇用省 “New Earnings Survey 1977”

EC各国 E. C. “Structure of Earnings in Industry 1972”

(注) 1) 年齢区分については、a 日本は18~19歳，EC各国は18~20歳

b 日本は20~24歳，EC各国は21~24歳である。

2) 賃金は日本は定期給与，EC各国は gross earnings で，生産労働者（マニュアル・ワーカー）は時間当たり，管理・事務・技術労働者（ノンマニュアル・ワーカー）はイギリスのみ時間当たり，その他は月当たり賃金である。

3) 製造業，イギリスのみ全産業。

[5113] こうしたわが国とEC諸国との間にみられる年齢間賃金格差の相違には、それぞれの国の企業において、賃金が労働者の年齢とか勤続に応じてどのように決定されるかという考え方の違いが反映されている。その背景には、当然仕事についての熟練とか経験を重ねることに伴う労働者の技能、能力、知識とか、あるいは事務労働者の場合には、就いている職階の評価の違いもあろう。

[5114] 次に、勤続年数の長短による賃金格差の状況を、わが国とEC諸国との間で比較してみよう。製造業の男子生産労働者について、勤続2年未満の労働者の賃金を100とすると、勤続20年以上の労働者の賃金は、わが国の176に対して、フランス、イタリアでは130前後、西ドイツでは113となっていて、格差は非常に小さい。同じく事務労働者についても、わが国は196で、比較的格差が大きいイタリアでも156、西ドイツでは114であるから、わが国の格差はかなり大きい(第53図)。

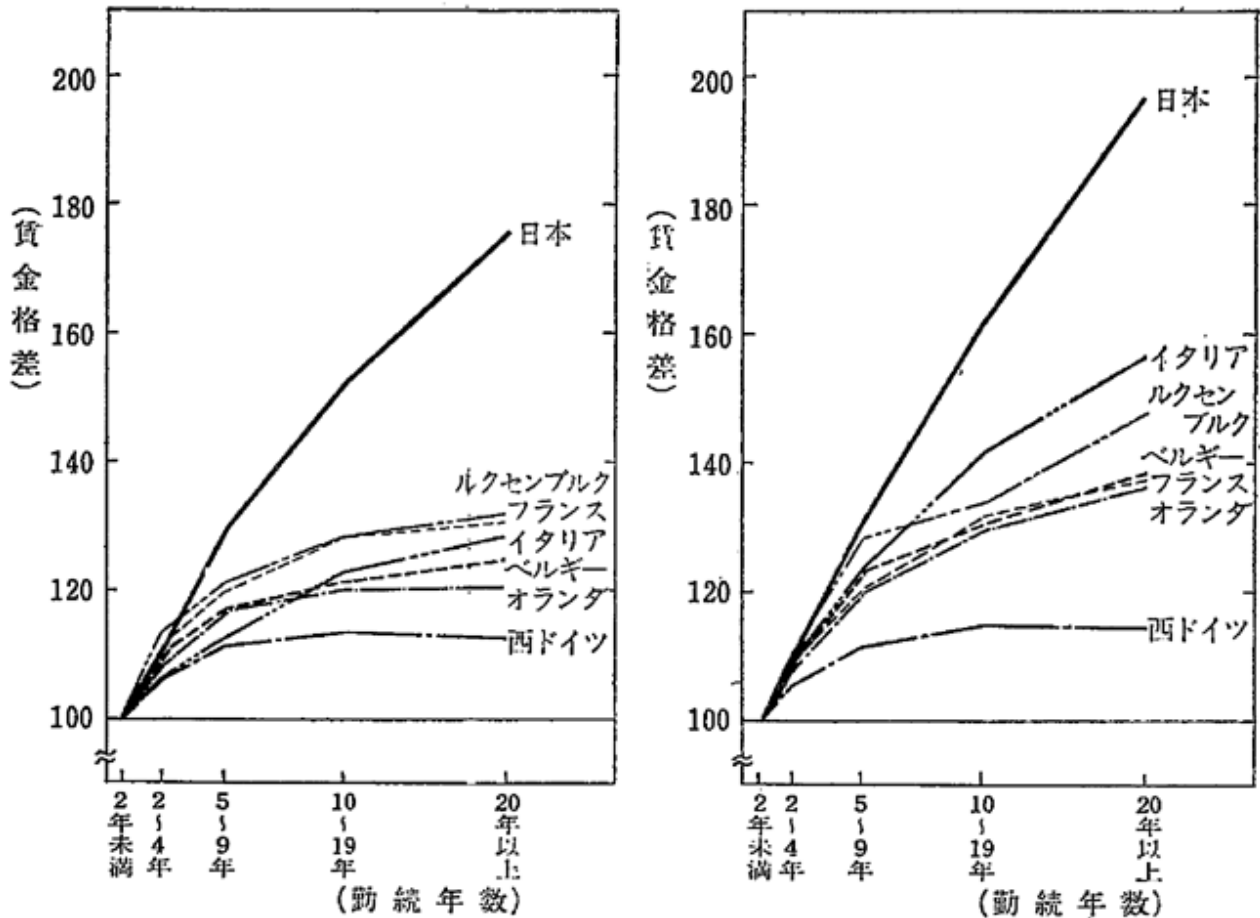
第53図 勤続年数別賃金格差の国際比較

第53図 勤続年数別賃金格差の国際比較 (男子)

(勤続2年未満層賃金=100)

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)

EC各国 E. C. "Structure of Earnings in Industry 1972"

(注) 第52図 (注) 参照

[5115] このように、わが国の賃金体系はEC諸国に比べて勤続の評価が高い。こうした勤続年数による賃金格差の違いは、わが国の場合、全体として勤続2年未満の労働者のなかに若年層が比較的多いため、短勤続者の賃金とその分低く評価されるからであるとも考えられる。そこで、わが国とイギリスとの間で、勤続年数別労働者の年齢構成をあわせることによって、年齢間賃金格差の違いを取り除いた勤続年数別賃金格差を比較してみると、勤続年数0年の賃金を100とした勤続10年以上の賃金は、わが国では生産労働者の場合158、事務労働者の場合180となるのに対し、イギリスでは生産労働者の場合125、事務労働者の場合157で、いずれもわが国の方が格差が大きい。

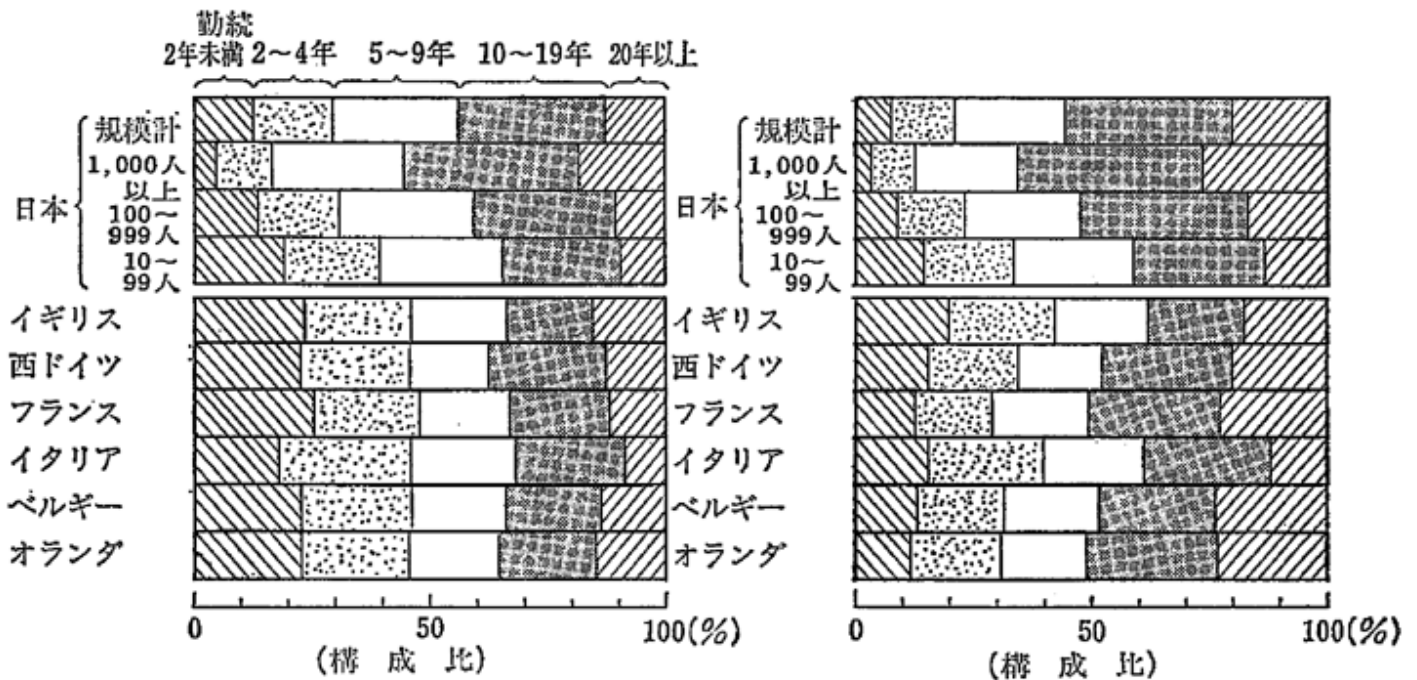
イギリスの賃金構造が他のEC諸国の賃金構造と大きく異ならないとすれば、わが国とEC諸国との間でみられる勤続年数別賃金格差の違いは、わが国の企業がいわゆる終身雇用慣行をとっていて、非若年層に中途採用者が少ないことと、中途採用者と標準労働者との間の賃金格差が大きいことによると考えられる。そこで男子生産労働者、事務労働者のそれぞれについて、勤続年数別の労働者の分布をみると、長勤続者が多いのは必ずしもわが国特有の現象ではないことがわかる。わが国は、大企業には長勤続者が多く、短勤続者が少ないが、中小企業では短勤続者の割合も少なくない。わが国の中小企業の勤続年数別労働者の分布は、EC諸国と比較してほとんど差がない(第54図)。

第54図 勤続年数別労働者構成比

第54図 勤続年数別労働者構成比（男子）

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)
イギリス 雇用省 “New Earnings Survey 1976”
E C 各国 E. C. “Structure of Earnings in Industry 1972”

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(1) 年齢間賃金格差の変動と背景

4) 賃金における年齢,勤続の評価

〔5116〕標準労働者と中途採用者の賃金比較をするまえに,まず賃金における年齢と勤続の評価についてみよう。EC諸国と比較してわが国の年齢間賃金格差が大きいのは,わが国の賃金が年齢や勤続年数をより高く評価する仕組みになっているからであると考えられるが,果たしてそうであろうか。まず,わが国の賃金について規模別にみよう。

〔5117〕規模別に,生産労働者,事務労働者別に労働者の各年齢段階の賃金について,年齢と勤続の評価にどのような差があるかをみると,生産労働者では,年齢の評価は,若年層では小企業,中高年層では大企業で大きい,勤続の評価は,つねに大企業の方が小企業よりも大きい。事務労働者では,年齢の評価,勤続の評価ともに若年層では小企業,中高年層では大企業で大きい。

学歴をそろえて生産労働者と事務労働者との間の比較をすると,大企業,小企業ともに年齢の評価,勤続の評価のいずれも事務労働者の方が生産労働者よりも大きい。

したがって,年齢の評価が相対的に小さいのは,小企業の中高年齢生産労働者,大きいのは大企業の中高年齢事務労働者である。また勤続の評価についても同様のことがいえる(参考資料21.「賃金における年齢,勤続の評価」参照)。

〔5118〕こうした規模別,生産労働者,事務労働者別にみた年齢,勤続の評価の差は,労働者の移動に関連していよう。製造業における男子中途採用者の生産労働者,事務労働者別,規模別分布をみると,生産労働者が80%を占め,事務労働者は20%にすぎない。規模別では,大企業では少なく,中企業で30%弱,小企業で60%強を占める。したがって,製造業男子中途採用者のうち50%強は小企業の生産労働者である(付属統計表第107表)。大企業の事務労働者は最も移動が少なく,小企業の生産労働者は最も移動が多い。

〔5119〕このように,わが国では労働移動は,大企業から中小企業ないし中小企業間の移動に片寄っている。大企業では中途採用者をほとんど採用しないからその賃金を引き上げる必要性に乏しい。中途採用者の賃金は,たとえば生産労働者の45~49歳層で,53年には大企業で12万3,500円,中企業で13万1,700円,小企業で13万7,100円と40歳台まではむしろ中小企業の方が大企業を上回っている(付属統計表第108表)。

このため,生産労働者について中途採用者と標準労働者の賃金格差を,45~49歳層で,標準労働者の賃金を100とした中途採用者の賃金でみると,小企業では77であるのに対して,大企業では57と大きい。しかも,大企業では50年の65程度から最近はむしろ拡大している(付属統計表第109表)。

〔5120〕標準労働者と中途採用者の賃金格差が大きいと,長勤続の中高年齢労働者が移動する場合,賃金は大幅に低下し,職業生涯を通じた賃金収入も減少する。標準労働者については,規模間の格差が大きいから,大企業から小企業へ移動する場合,賃金の低下幅は一層大きくなる。

かりに労働者が60歳まで就業するとして,中高年齢生産労働者の大企業から小企業への移動に伴う生涯賃金の変動を試算すると,55歳で移動する場合には7%強の減収になるのに対して,40歳で移動する場合には20%程度の減収となる。事務労働者についても同じように試算すると,55歳で移動する場合には,8%程度の減収となるのに対して,40歳で移動する場合には20%弱の減収となる(付属統計表第110表)。

〔5121〕次に,わが国とイギリスの標準労働者の賃金について,生産労働者,事務労働者別に,年齢と勤続と

がどのように評価されるかを、両国の20歳の労働者の賃金を100として、各年齢層の賃金を表わすことにより比較してみると、モデル上わが国では、生産労働者はほぼ50歳まで、事務労働者は年齢の上昇とともに賃金が上昇するのに対し、イギリスでは、事務労働者についてはほぼ50歳まで上昇するが、生産労働者については40歳を少し超えた年齢でピークになる。生産労働者、事務労働者ともに、年齢、勤続の評価のいずれもわが国で大きく、とくに勤続の評価の差が大きい。

年齢の評価が最も大きいのは、わが国の事務労働者、次いでイギリスの事務労働者、わが国の生産労働者、イギリスの生産労働者の順となる。また、勤続の評価については、わが国の事務労働者、次いでわが国の生産労働者、イギリスの事務労働者、イギリスの生産労働者の順となる。

このように、わが国の賃金は、とくに勤続評価が大きいことが特徴である(前掲参考資料21参照)。

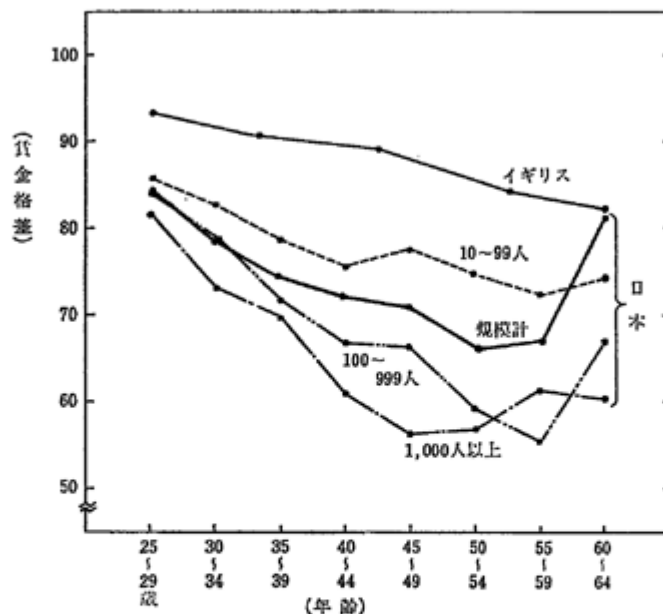
〔5122〕勤続評価が比較的大きいわが国の場合、中途採用者の賃金は、標準労働者の賃金に比較して低く評価されることになる。こうした労働者層は、中高年層、たとえば生産労働者の40～49歳層でイギリスとの間で比較してみても、勤続3年未満の労働者がイギリスでは24.3%、わが国では10人以上規模計では9.4%であるが、小企業では18.0%、50～59歳層でみると同じくイギリスでは16.6%、わが国ではそれぞれ12.3%、19.7%で、わが国の中小企業では決して少なくない。

かりに、中途採用者の賃金を年齢のみによって評価された賃金と考え、わが国とイギリスの中途採用者の年齢別賃金について比較すると、わが国の方がイギリスの場合よりも年齢間格差が大きいが、両国の標準労働者の間でみられたような差はなくなる。このことは、わが国では標準労働者と中途採用者との賃金格差が大きいことを意味する(付属統計表第111表)。事実、両者の格差は勤続年数の短い若年層では小さいが、中高年層ではとくに大企業において著しく拡大する(第55図)。

第55図 年齢別にみた標準労働者と中途採用者の賃金格差

第55図 年齢別にみた標準労働者と中途採用者の賃金格差(日英比較)

(男子生産労働者、標準労働者の賃金=100)



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)

イギリス 雇用省“New Earnings Survey 1976”

- (注) 1) 標準労働者は、日本の規模別については25～29歳 勤続5～9年、30～34歳 勤続10～14年、35～39歳 勤続15～19年、40～49歳 勤続20～29年、50歳以上 勤続30年以上、日本の規模計およびイギリスについては25～29歳のみ勤続5～9年、他はいずれも勤続10年以上である。
2) 中途採用者は勤続0年の労働者である。

〔5123〕 このようなことから年齢別賃金の分散を四分位分散係数で見ると、わが国では年齢の高い層ほど分散は大きい。生産労働者の20～24歳層では0.11であるのに対し、55～59歳層では0.23、事務労働者でも同じく20～24歳層で0.10、55～59歳層で0.27である。これに対して、イギリスでは生産労働者では全年齢層を通じて差がなく、事務労働者でもわが国よりは年齢間の差が小さい(付属統計表第112表)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(1) 年齢間賃金格差の変動と背景

5) 学歴間賃金格差の変動と背景

〔5124〕大卒者の増加に伴って、学歴間賃金格差は縮小してきている。こうした変化は、各産業、企業において学歴間の賃金格差が縮小していることによる面が大きい。また大卒者の増加や、とくに最近では製造業や大企業部門の雇用需要の停滞に伴って、大卒者の就業分野が多様化していることも見逃せない。

〔5125〕製造業の男子事務労働者20～24歳層について、学歴別の賃金を比較すると、大卒者の賃金を100とした高卒者の賃金は、40年に87であり、その後40年代前半はほぼ90前後で推移したが、40年代の後半になってからは95前後へと縮小し、53年には97となった。卸売・小売業でも同様の推移をたどり、52年には95となっている。

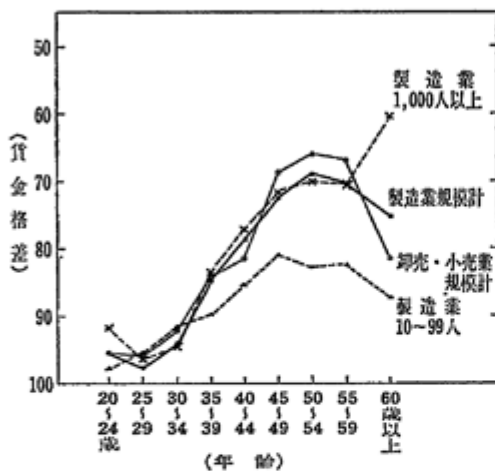
〔5126〕大卒者の増加と製造業、大企業を中心とした雇用需要の停滞に伴って、新規大卒者の就業分野は非製造業、中小企業へと拡大した。製造業と卸売・小売業について、新規大卒者の就業分野が45年から52年にかけてどのように変化したかをみると、大企業への就業者は、45年の37%から52年には23%にまで低下し、かわって小企業への就業者は19%から30%へと増加した。規模間賃金格差が大きければ、こうした就業分野の変化によって大卒者の賃金は全体として低く評価されるようになる。しかし、製造業と卸売・小売業については、大卒者の規模間賃金格差は、製造業の大企業を100として最も低い製造業の小企業でも95前後にまで縮小しているから、中小企業への就職者の増加による平均賃金の引き下げ効果は小さい。高卒者についても就業分野の変化はあるが、大卒者と同様、これによる賃金上昇率の引き下げ効果は小さい。したがって、最近の若年層の学歴間賃金格差の縮小は、それぞれの部門ごとに学歴間賃金格差が縮小したことによるといえる。

〔5127〕このように20～24歳層でみた学歴間賃金格差は長期的に縮小し、すでにほとんど格差はみられない。しかし、各年齢別に学歴間賃金格差をみると、製造業(事務労働者)、卸売・小売業ともに、最近でも大卒者の賃金を100として高卒者の賃金は40歳台前半で80、50歳台前半では70程度である(第56図)。

第56図 年齢別、学歴間賃金格差

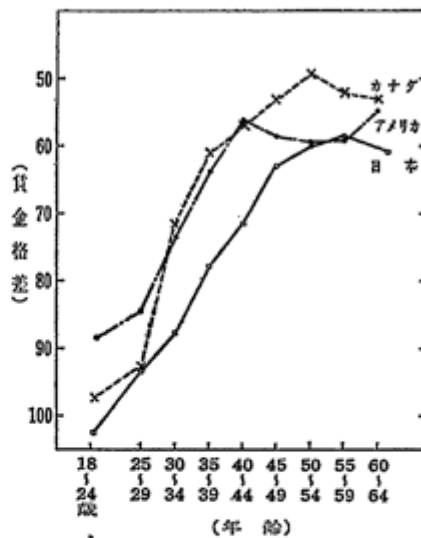
第56図 年齢別、学歴間賃金格差

(1) 製造業、卸売・小売業男子学歴間賃金格差（日本）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」
 (注) 1) 大卒者の賃金を100とした高卒者の賃金の比率である。
 2) 製造業については管理・事務・技術労働者の比較である。

(2) 日本、アメリカ、カナダ男子学歴間賃金格差



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和52年)
 アメリカ 商務省“Current Population Report Series p.60 No. 114”(1976年)
 カナダ “1971, Census of Canada”
 (注) 1) 大卒労働者の賃金(年間稼得賃金)を100とした高卒労働者の賃金の比率である。
 2) 各国とも全産業、全労働者についての比較である。

[5128] 52年における年齢別賃金を基礎にして、規模別に学歴別の生涯賃金を試算すると、大企業における大卒者の賃金が最も高く、小企業における高卒者の賃金が最も低いが、製造業(事務労働者)、卸売・小売業ともに、大企業の高卒者の賃金が中企業の大卒者の賃金を上回り、さらに製造業では、中企業の高卒者の賃金が小企業の大卒者の賃金を上回る。

[5129] 製造業(生産・事務労働者計)と卸売・小売業について、このような規模別生涯賃金を、45年と52年について、20~24歳層の大卒者、高卒者それぞれの産業別、規模別就業割合を加重することによって学歴別に試算し、比較すると、大卒者の生涯賃金に対する高卒者の生涯賃金の割合は、45年の80%から52年には86%にまで高まった(付属統計表第113表)。大卒者の生涯賃金はこの間2.27倍になったの対し、高卒者の生涯賃金は2.38倍になったからである。初任給と異なって、中高年層の賃金についてはなお規模間格差が大きいから、大卒者、高卒者ともに規模別就業構成が変化することによって生涯賃金の上昇率は鈍化した。その影響は、大卒者については上昇額の11.6%、高卒者については8.6%と推計され、大卒者でより大きかったとみられる。

[5130] 賃金面の格差に加えて、退職金の支給額が学歴間で差があることも学歴間の生涯賃金格差をもたらすことになる。

労働省「退職金制度総合調査」によると、モデル退職金の支給額は規模間、学歴間でかなりの差があり、退職金の生涯賃金に占める割合も規模間、学歴間で格差が小さくない。しかも、実際に受け取られる退職金は、大企業には長勤続者が多く、小企業には短勤続者が多いから、モデルでみた場合よりも、大企業の大卒者と小企業の高卒者との間では差が大きくなるとみられる(付属統計表第114表)。

[5131] このような学歴間賃金格差は、わが国のみならず諸外国においてもみられ、わが国以上に高学歴化が進んでいるアメリカやカナダの方が格差は大きい。しかし、アメリカにおいても、大卒者の増加に伴って、と

くに1970年代以降、大卒者の専門的・技術的職業への就業割合が低下し、かわって比較的賃金の低いブルーカラー職種への就業割合が高まっている。こうしたこともあって、学歴間の賃金格差は長期的に縮小する動きがみられる。しかし、学歴間の生涯賃金格差は、大卒者の賃金を100として高卒者の賃金を示すと、わが国が79(1972年)であるのに対し、アメリカは70(1976年)、カナダは65(1971年)で、両国の方がなお大きい(付属統計表第115表)。

〔5132〕学歴間賃金格差は、このように学歴別に就業する職業が異なることによる面もある。わが国の場合、ブルーカラー職種への就業者は短大卒も含めると決して少なくないが、4年制大卒者については5~6%程度でほぼアメリカ、カナダなみである。他方、生産労働者、事務労働者間の賃金格差は、学歴間の賃金格差と同じように40年代を通じて縮小の傾向をみせたが、前半には比較的若い年齢層で、後半から50年代にかけて中高年層で格差縮小の動きがみられる。生産労働者、事務労働者間賃金格差も規模別にみると差があり、小企業の方が大企業に比べてやや大きい。

〔5133〕わが国の生産労働者、事務労働者間賃金格差をEC諸国との間で比較すると、わが国の方が小さい。これは、さきにみたように、わが国の生産労働者の年齢別賃金カーブが比較的立っていて、EC諸国にみられるように、事務労働者の賃金体系との間に目立った差がないからである。

〔5134〕さらに職階に就いている者とそうでない者との間の賃金格差を、同じようにEC諸国との間で比較しても、たとえば45~54歳層について、事務労働者の平均賃金を100として、わが国では部長職、課長職の賃金はそれぞれ139,112であるのに対して、EC諸国では、ほぼこれに相当するとみられる管理職で、それぞれ135~190,115~140であり、総じてわが国の方が格差は小さい(付属統計表第116表)。

このように、わが国と欧米諸国との間の比較では、年齢間ないし勤続年数別賃金格差はわが国の方が大きく、またうえではふれなかったが、産業間、規模間の賃金格差も大きい(付属統計表第117表)が、生産労働者、事務労働者間、学歴間ないし職階による賃金格差はわが国の方が小さい。わが国では、個々の労働者の賃金は、その知識、技能、熟練、能力にもとづいて決定されるというよりも、むしろ労働者の属する産業や企業の違いなどによって左右される面が強いといえよう。

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(2) 女子労働者の賃金実態

〔5201〕高度成長期に女子労働者は中高年層を中心に著増し、その賃金水準も、男女間の格差を縮小させる方向で改善をみた。女子労働者は石油危機後の景気後退期に大幅に減少したが、その後、景気が回復に転じてから再び増加している。しかし、最近の女子労働者の賃金は、高度成長期におけるように顕著に改善していない。今後、産業構造が3次産業へと比重を移すとか、あるいは女子の就業意欲が高まることに伴って、女子労働者は引き続き増加するものと見込まれていて、その賃金動向が注目される。以下、最近における女子労働者の需給との関連で、その賃金構造の特徴を明らかにしよう。

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(2) 女子労働者の賃金実態

1) 女子労働者の賃金の特徴

〔5202〕女子労働者は、男子労働者と異なって中高年層を中心に中途採用者、したがって短勤続者が多いことが特徴である。このため、女子労働者の賃金は、男子労働者の賃金のように年齢や勤続による評価が明確でないし、また中高年層の場合には、男子以上に労働市場圏が限定されることから、種々の格差がみられることになる。

〔5203〕まず、製造業の生産労働者と事務労働者について、年齢別の賃金水準を比較すると、事務労働者は、50歳台前半の賃金が20～24歳層の賃金を100として大企業で150、小企業で140程度で最も高いが、生産労働者は、大企業では30歳台前半が120弱で最も高く、小企業では20歳台前半よりも30歳台層の賃金が低くなるが、年齢間の差は小さい。事務労働者についても、年齢による加算は男子労働者の賃金に比較すれば小さく、とくに中小企業では年齢間格差は小さい。生産労働者は、中高年層で小企業の雇用者が多数を占めるから、企業規模計でみた年齢による賃金カーブは、25～29歳層をピークとして年齢が高まるにつれて低下する。

〔5204〕女子労働者の賃金について、年齢と勤続とがどのように評価されるかを生産労働者と事務労働者とに分けて、企業規模別にみると、次のようにいえる(前掲参考資料21参照)。

まず、年齢の評価については、1)事務労働者の方が生産労働者よりも大きい。2)規模別にみると大企業の方が小企業よりも大きい。3)とくに小企業の生産労働者については、むしろ年齢の高い層ほど低く評価される。次に、勤続年数の評価については、4)小企業では事務労働者の方が生産労働者よりも大きく評価されるが、大企業では40歳前後まではむしろ生産労働者で大きく評価される。5)規模別では、事務労働者については、小企業が大企業よりも、また生産労働者については、大企業が小企業よりも評価が大きい。したがって、6)小企業の生産労働者の賃金は、年齢、勤続とも最も評価が低い。

男女間で比較すると、年齢の評価については、生産労働者、事務労働者とも男子との間で大きな格差がある。勤続年数の評価については、総じて男子の方が女子を上回るが、年齢評価ほどの差はない。

〔5205〕このように女子生産労働者の賃金は、男子生産労働者の賃金に比較して年齢評価に大きな差があり、他方、勤続評価にはそれほど差がない。

男女間の賃金格差は、年齢評価の差によるといえる。もっとも、女子労働者とくに生産労働者には長勤続者が少なく、たとえば40～49歳層の生産労働者のうち10年以上の勤続者は、男子では60%であるのに対して女子では23%にすぎない。このため現実の男女間賃金格差には、年齢の評価の差に勤続の差も加わって大きな格差が現われる。

〔5206〕女子の年齢別賃金について、わが国とEC諸国との間で比較すると、生産労働者については各国とも30歳前後をピークとして横ばいしないし若干低下気味に推移するのに対し、わが国の中高年層の賃金は20歳台の賃金よりも低い(第57図)。わが国で30歳台から賃金水準が低下するのは、1つにはこの年齢層で小企業への入職者が多いからである。事務労働者については、西ドイツ、イギリス、フランス各国とも30歳台まで上昇してその後ほぼ横ばいで推移し、生産労働者の場合と同じようなカーブを描くが、フランスでは若年層に比べて中高年層の賃金水準が比較的高い。わが国では50歳台前半まで上昇するが、その後の低下は最も急である。

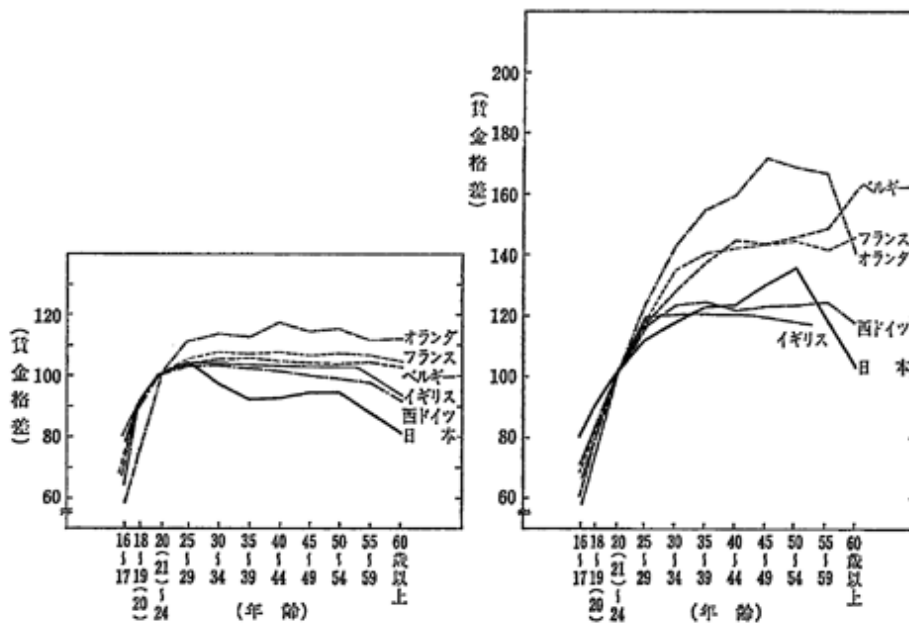
第57図 年齢間賃金格差の国際比較

第57図 年齢間賃金格差の国際比較 (女子)

(20(21)~24歳層賃金=100)

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)
 EC各国 E. C. "Structure of Earnings in Industry 1972"
 イギリス 雇用省 "New Earnings Survey 1976"
 (注) 第52図(注)参照

〔5207〕 勤続0年の中途採用者の年齢別賃金を、勤続の評価を含まない賃金として、イギリス、フランスと比較してみると、生産労働者、事務労働者ともにわが国では中高年層の賃金が若年層の賃金に比較して低く、生産労働者では5~10%程度下回る。イギリス、フランスでは中高年層の賃金が若年層の賃金を若干上回る(付属統計表第118表)。

〔5208〕 女子労働者の賃金について年齢評価が小さいのは、多くの女子労働者が結婚、出産によって就業を中断されること、そして再び就業する際に無技能労働者として就業することが多く、過去の職業経験が評価されないことによる。こうした傾向は、とくに生産労働者についていえるが、最も顕著なのは小企業の生産労働者である。賃金の年齢、勤続による評価のパターンが男子に比較的近いのは、大企業の事務労働者である。

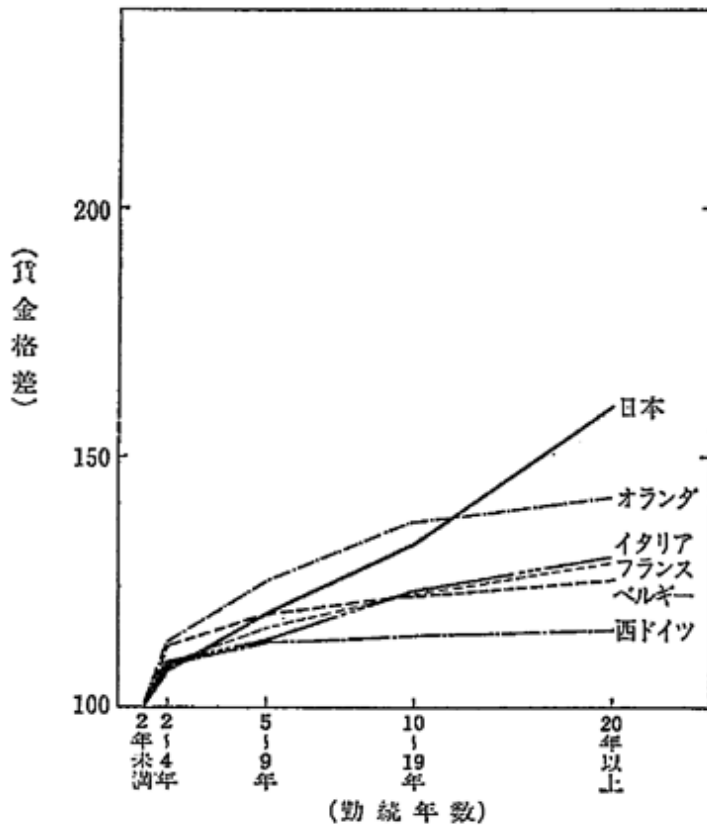
〔5209〕 女子労働者についても、勤続年数別の賃金をEC諸国との間で比較すると、生産労働者については、わが国の方が勤続による差が大きい。事務労働者については、わが国はフランス、西ドイツよりは差が大きく、オランダ、イタリアよりは差が小さい。女子については、EC諸国との間で男子ほどの差はないといえる(第58図)。

そして、男子と同様勤続年数別労働者の分布をEC諸国との間で比較してみると、生産労働者でわが国が短勤続者がやや少なく、事務労働者についてはわが国で長勤続者がやや少ない点を別とすれば、大きな差はないといえよう(第59図)。

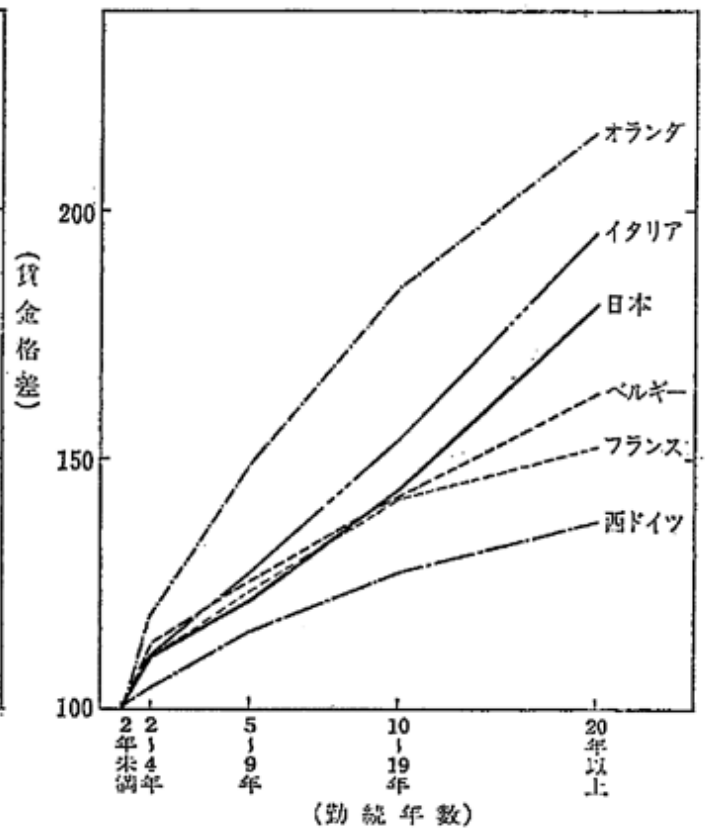
第58図 勤続年数別賃金格差の国際比較

第58図 勤続年数別賃金格差の国際比較 (女子) (勤続2年未満層賃金=100)

(1) 生産労働者



(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計」

E C 各国 E. C. "Structure of Earnings in Industry 1972"

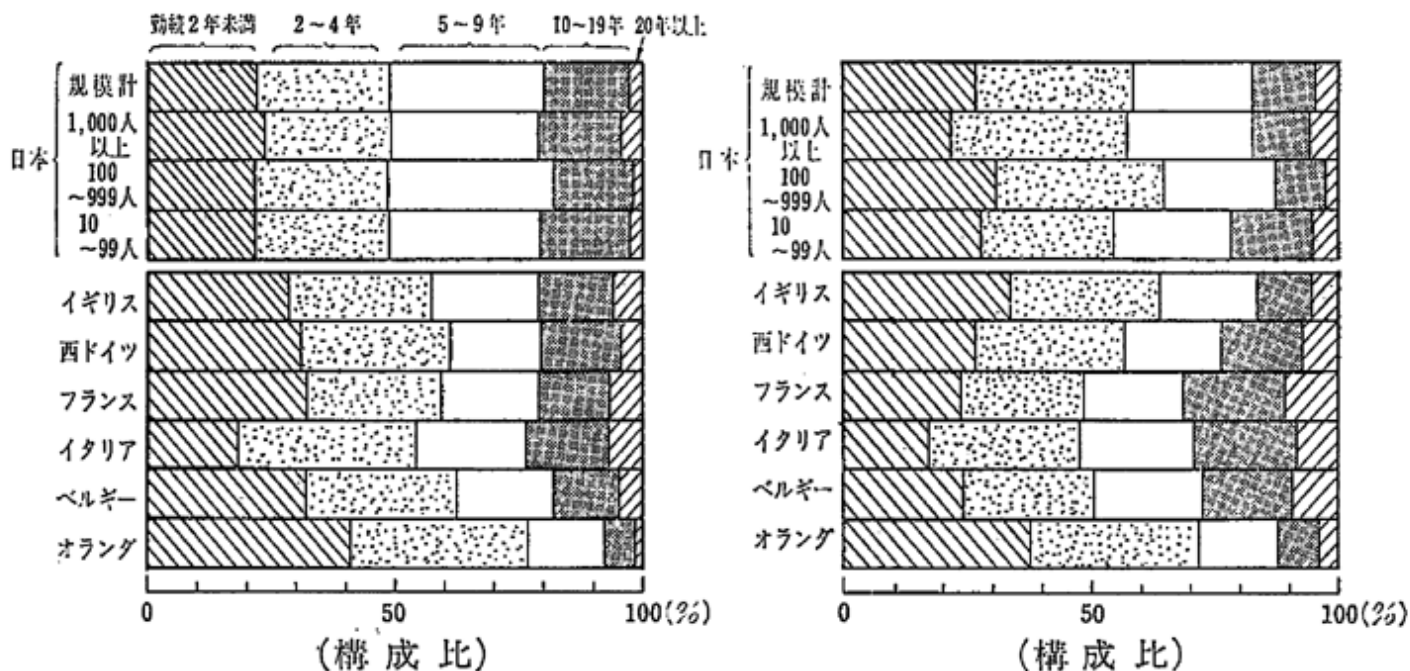
(注) 第52図(注)参照

第59図 勤続年数別労働者構成比

第59図 勤続年数別労働者構成比（女子）

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)

イギリス 雇用省 “New Earnings Survey 1976”

E C各国 E. C. “Structure of Earnings in Industry 1972”

〔5210〕女子の賃金が年齢と勤続とによってどのように評価されるかを、わが国とイギリスの生産労働者、事務労働者別賃金によって、それぞれ20歳の労働者の賃金を100として比較すると、モデル上はイギリスの生産労働者の賃金が30歳台半ばで頭打ちになるの番に対して、その他はいずれも50歳にいたるまで賃金は上昇する。ただそれはいずれも勤続の評価によるのであり、年齢の評価については、両国とも事務労働者では40歳前後で最も高く評価され、わが国の生産労働者は、年齢の高い層ほど低く評価される。年齢評価は男子と異なってわが国の方が小さく、勤続評価はわが国の方が大きい(前掲参考資料21参照)。

年齢評価については、イギリスの事務労働者が最も大きく、次いでイギリスの生産労働者、わが国の事務労働者の順となり、わが国の生産労働者についてはむしろマイナスに評価される。勤続評価については、わが国の事務労働者が最も大きく、次いでわが国の生産労働者、イギリスの事務労働者、イギリスの生産労働者の順になる。

年齢の評価、勤続の評価を男女間で比較すると、イギリスの事務労働者については、年齢の評価は男子よりも小さいが、勤続の評価には差がない。

生産労働者については、女子の年齢評価が小さく、また中高年層の勤続評価も低い。わが国の場合に比較すると、生産労働者、事務労働者ともに男女間の年齢評価の差は小さい。こうしてみると、とくにわが国の女子生産労働者の賃金は、年齢評価がほとんど行われなとか、あるいは中高年層でむしろマイナスに評価されていて特異な賃金体系であるといえよう。こうした女子労働者についてみられる賃金体系の特異性が、わが国の男女間賃金格差を大きなものとする主要な要因であるといえよう。

〔5211〕このほか、女子労働者の賃金にみられる特徴としては、賃金の分散が男子労働者の賃金に比較して

大きいことがあげられよう。40～49歳層の賃金で見ると、産業別賃金の変動係数は、52年で男子の賃金が0.128であるのに対し女子の賃金は0.238である。また規模間格差も、大企業の賃金を100とした小企業の賃金は、男子の場合76.7であるのに対し、女子の場合は59.4と大きい。さらに、都道府県別賃金の変動係数をみると、20～24歳層では、男子の0.049に対して女子では0.088と大きく、40～44歳層では、男子の0.119に対して女子では0.159となる。賃金は労働市場における需給関係を反映して決定されるので、需要が旺盛であればこうした産業間、規模間などにみられる賃金格差は縮小する。事実、高度成長期には、女子労働者に対する雇用需要の増加に伴って、産業間、規模間賃金格差は、年齢の如何を問わず縮小の方向をたどった。しかし、今回不況期には、格差がやや拡大する動きをみせている。たとえば、小企業における産業間賃金分散(パートタイム労働者の賃金を含む)は、変動係数でみて、40年の0.129から45年には0.075へと低下したが、45年から53年にかけては0.085から0.113へと上昇している(パートタイム労働者を除く)。

〔5212〕石油危機後労働力需給が緩和したが、53年においてパートタイム労働者の有効求人倍率は0.99倍と一般男子の0.67倍、一般女子の0.40倍を上回っている。

しかし、一般女子の賃金上昇率と労働力需給との間の関係(相関係数0.604)に比較して、パートタイム労働者の賃金上昇率とその需給との間の関係は弱い(同0.282)。

〔5213〕労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、53年におけるパートタイム労働者の賃金上昇率は、5.1%と一般の労働者の賃金上昇率(6.5%)に比べて若干低い程度にすぎないが、賃上げ率の産業間分散は、一般の労働者の賃金の2倍に近い。このように女子労働者の賃金について、最近産業間の格差がやや拡大しているのは、パートタイム労働者への需要が比較的堅調ななかで、女子の労働力人口が増加していることにもよるとみられる。

〔5214〕とくに、パートタイム労働者の賃金の分散が大きいのは、その賃金が他の労働者の賃金に比較してより狭い範囲でしか決まらないことの反映とみられる。高度成長期に若年層の賃金は年々高い上昇を示し、地域間、産業間の格差が縮小したが、これには若年層の労働力不足を背景に、移動性向の高い若年層の労働市場が全国的な規模になったことが大きく影響していよう。パートタイム労働者の場合には、こうしたことによる賃金格差の縮小効果は期待できないと考えられる。

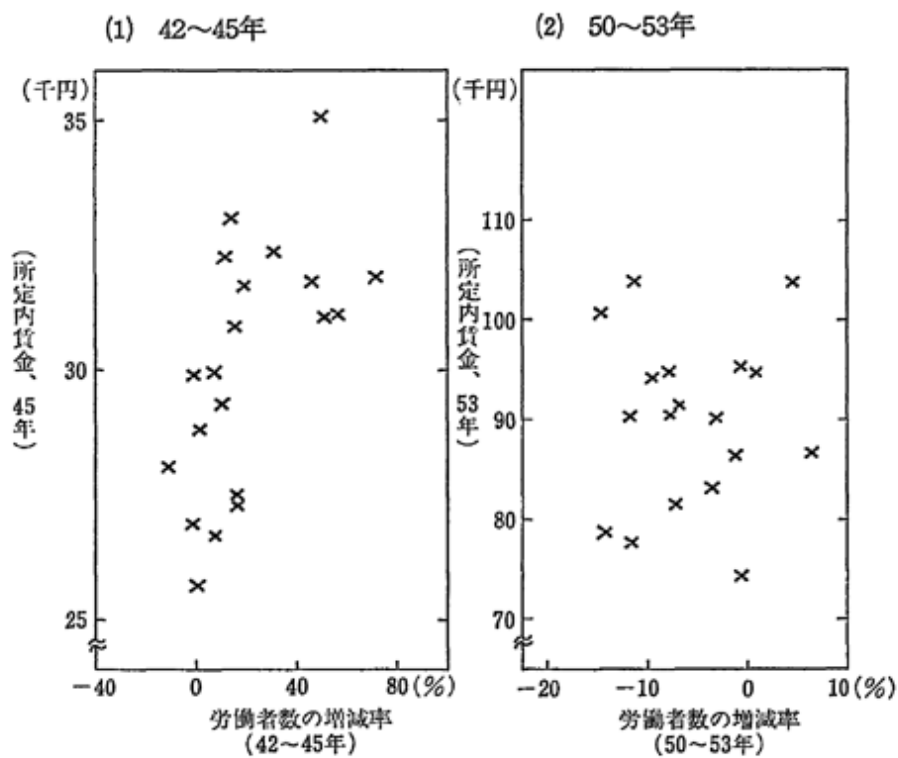
こうしたこともあって、パートタイム労働者の賃金は、賞与の支給事業所の割合が75.2%と低く(一般労働者に対してはほぼ100%の事業所で支給されている)、また平均支給額も一般の労働者の支給額の4分の1程度にすぎない。

〔5215〕労働省「婦人の職業生活設計に関する調査」(52年3月)で、中途雇用・再雇用型の婦人の職業選職の理由についてみると、最も多いのが「通勤に便利だから」(25.4%)で、次いで「仕事が自分に適しているから、自分の能力を生かせるから」(24.2%)となっている。しかし、基本的な労働条件である賃金に関しては、「賃金が高いから」(3.4%)とする婦人はきわめて少なく、最寄りの就業を希望するといったように地理的条件などが優先している。こうした意識も、パートタイム労働者の労働条件の改善にとって障害になっているといえよう。

〔5216〕また、製造業の一般労働者についてみても、最近の女子雇用需要の増加は、高度成長期のように女子労働者の賃金の上昇を促していない。このことは、製造業の業種別に、女子労働者の賃金水準と女子労働者の増加率との関連をみると、42～45年においては、高賃金業種ほど労働者の増加率が高かった(相関係数0.576)のに対し、50～53年においては、こうした関係が認められないことにも現われている(第60図)。

第60図 製造業(中分類)女子生産労働者の増減と賃金

第60図 製造業（中分類）女子生産労働者の増減と賃金



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

(注) 50~53年については、パートタイム労働者を除く。

II 労働力需給の展望と均衡回復への課題

4 年齢間賃金格差と女子労働者の賃金

(2) 女子労働者の賃金実態

2) 男女間賃金格差とその背景

〔5217〕高度成長期を通じて男女間の賃金格差は縮小したが、今回不況期にはこうした動きが鈍化している。製造業の生産労働者と事務労働者について規模別にみると、若年層では格差縮小の動きが引き続いているものの、中高年層については格差縮小の傾向が停滞している。こうした動きは規模別にみても差がない。

最近時点における男女間賃金格差を産業別に、生産労働者、事務労働者別にみると、30歳台までは、とくに製造業、生産労働者において大きい。40歳以上層になると、製造業では生産労働者、事務労働者とも、また卸売・小売業でも女子の賃金は男子の賃金の50%前後となる(付属統計表第119表)。

〔5218〕男女間賃金格差について、EC諸国と比較すると、EC諸国では生産労働者の方が事務労働者よりも格差が小さいのに対し、わが国では生産労働者、事務労働者の間でほとんど差がない。年齢別にみると、若年層ではわが国の方が小さく、非若年層ではわが国の方が大きい(第61図)。

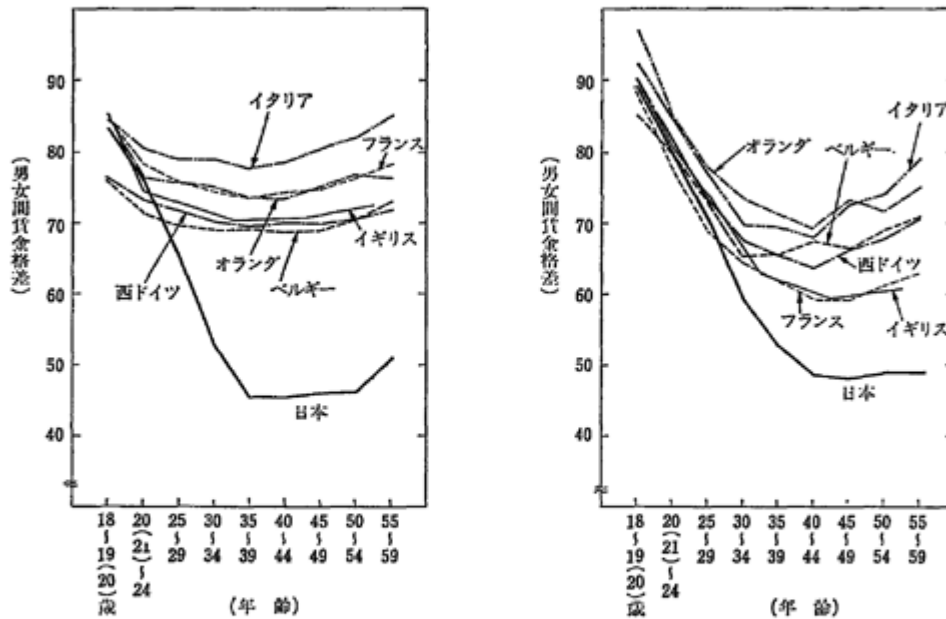
第61図 年齢別男女間賃金格差の国際比較

第 61 図 年齢別男女間賃金格差の国際比較

(各年齢層の男子の賃金=100)

(1) 生産労働者

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計」(昭和53年)
 イギリス 雇用省 “New Earnings Survey 1977”
 E C各国 E. C. “Structure of Earnings in Industry 1972”
 (注) 第52図(注)参照

[5219] 製造業の女子労働者の賃金水準が低いのは、女子労働者が生産性の低い業種に多く就業していることによる。鉄鋼、非鉄、輸送用機器といった付加価値生産性の高い業種の女子雇用者の割合は10%前後であるのに対して、ゴム、繊維、衣服といった付加価値生産性の比較的低い業種の女子雇用者の割合は50~90%と高い。そして、付加価値生産性の低い業種では賃金水準が低い(相関係数0.761)。

このように女子労働者は、男子労働者に比較して低賃金業種に就業する者の割合が高いから、全体として男女間の賃金格差は拡大することになる。

3次産業を含めてみても、女子労働者は相対的に賃金水準の低い産業や規模の企業に多く就業している。とくに製造業の中高年女子生産労働者の賃金が低いのは、うえにみたことのほか、中高年女子労働者が中小企業に多く就業しているからだともいえる。産業別にみた場合も同様に、賃金が相対的に高い卸売・小売業、サービス業、その中でも規模の大きい企業の就業者が少ないことによる(付属統計表第120表)。こうした女子労働者の就業分野の片寄りも、女子労働者の賃金水準を全体として低くすることになる。

[5220] このほか男女間の賃金格差をもたらす背景としては、男女間の学歴差が考えられる。進学率の上昇に伴って、男女ともに高学歴労働者が著増したが、なお女子の大学進学率は男子のそれを下回っていること、中高年層における高学歴者の割合が低いことが男女間の賃金格差に反映される。

まず新規学卒者の学歴別男女間賃金格差をみると、就いている職種、職務の違いもあって、53年3月卒で男子の賃金を100として、女子の賃金は中卒92.3、高卒95.5、大卒94.7となっている。高卒の格差は45年にすでに93.0であったが、大卒の格差は当時83.7にとどまっていたのがその後徐々に縮小してきている。

[5221] 「賃金構造基本統計」(52年)によって、大企業の男女別賃金を比較すると、男子の賃金を100とした女子の賃金は、20~24歳層では90.1、30~34歳層では68.1となる。それぞれの年齢について、女子の学歴構成を男子の学歴構成と同じと仮定すると、男女間の賃金格差は、20~24歳層では90.2と変わらないが、30~34歳層では72.9となる。

[5222] 学歴構成の差を取り除いても残る男女間賃金格差は、さきにみた年齢評価の差、勤続評価の差が含

まれるからである。そこで、30～34歳層の標準労働者の男女別賃金を比較するために、大企業について勤続年数もあわせることによって比較すると、高卒では女子の賃金は男子の賃金の78.4%、大卒では同じく83.7%となって、男女別の賃金は学歴の高い層でかなり接近することになる。

このように標準労働者についてみて高学歴者の賃金格差が小さいことは、今後女子の高学歴労働者が増加し、しかも長勤続者も増加してくることになれば、男女間の賃金格差はその分縮小の傾向を示すものとみられる。

〔5223〕男女間の賃金格差を生むもう1つの背景は、職階に就いている労働者の割合が男女間で異なることである。まず職階に就いている労働者の賃金は、100人以上規模の課長職では、男子の賃金を100として女子の賃金は、学歴計で81.6、高卒で84.6、大卒で90.4となる。係長職については、同じく学歴計で84.3であるが、高卒83.0、大卒91.1と高学歴層ほど男女間の格差は小さくなる。このように、男女間の賃金格差は、高学歴層で職階に就いている労働者の間ではほぼ初任給の格差なみに縮小してしまう。

しかしこうした傾向がみられるにもかかわらず、女子労働者の賃金水準が男子労働者のそれを大幅に下回るのは、職階に就いている労働者が少ないからである。男女別に職階に就いている労働者の割合をみると、男子は16%であるのに対し女子は1%弱で、女子の場合きわめて低い。

〔5224〕以上のように、女子の賃金構造をみると、当面改善を要するとみられるのは中高年中途採用者の賃金である。この層は、無技能労働者が多いこともあって賃金の低い業種、規模に多く就業しており、しかも他の女子労働者層との間でみても、また男子との間でみても最も低い賃金階層に属するからである。そして、このように女子労働者の賃金が低い水準にとどまっていることについては、さきにのべたように、女子労働者自身が、就業に際して賃金面の条件について高い優先順位を与えないことによる面も否定できない。