

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

この章では,昭和50年代前半における製造業の業種間,規模間賃金構造の変化と,それが一部には労働力需給緩和下の労働移動の変化の結果としてとらえられることを示す。次いで,男女間の賃金格差について検討する。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(1) 業種間,規模間賃金構造の変化

1) 賃金格差の実態と変化

(賃金格差の変化)

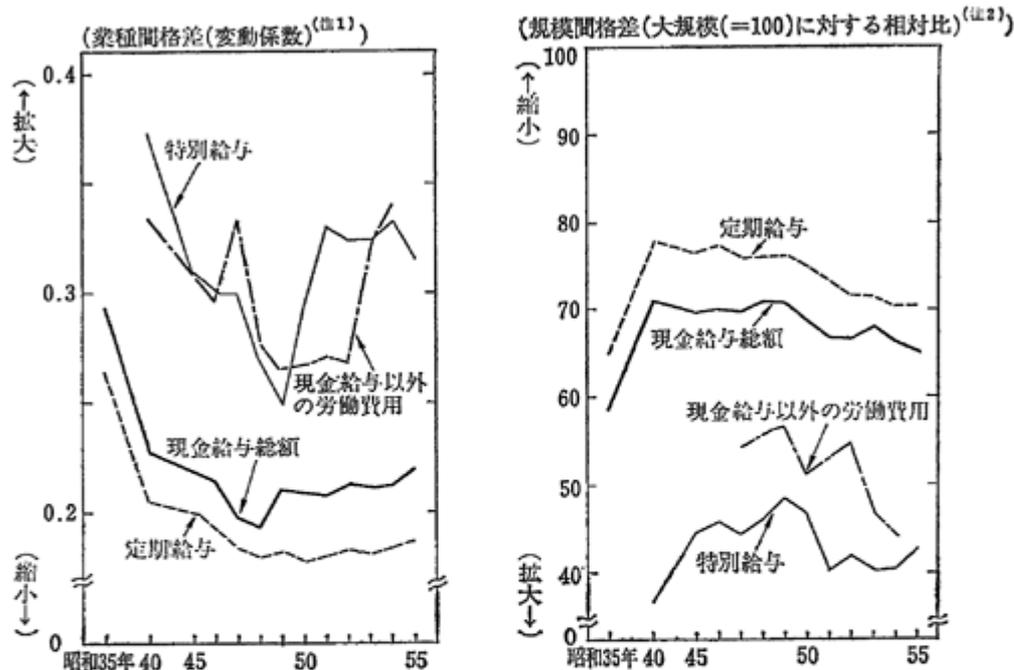
業種間,規模間の賃金構造の変化についてみる前に,業種別,規模別の賃金水準にどの程度の相違があるかを労働省「毎月勤労統計」によって概観しよう。まず各業種の月間現金給与総額の水準を製造業計を100とした相対比でみてみよう。昭和55年平均でみて,賃金水準(男女計)が相対的に高い業種は石油・石炭(相対比142.6),化学(124.2),鉄鋼(130.4)などの業種であり,低い業種は衣服(56.2),繊維(72.6),木材・木製品(78.0)などの業種である。最も高い石油・石炭の水準は最も低い衣服の約2.5倍となっている。

次に規模別に同じく55年平均でみると,500人以上規模は29万6,000円であるのに対し,30~99人規模は19万3,000円であり,30~99人規模は500人以上規模を100として65.4となる。

高度成長期においては,賃金水準が急速に上昇すると同時に業種間,規模間の賃金格差の縮小も進んだ。業種間格差を,現金給与総額について変動係数でみると,昭和35年には0.293であったが,石油危機の直前である48年には0.193にまで縮小した。しかし,55年には0.219と拡大している。規模間格差についても石油危機前には同様の縮小がみられ,500人以上規模賃金に対する30~99人規模賃金の相対比は,500人以上規模を100として35年には59.0であったが,48年には70.9にまで縮小したものの55年には65.4と拡大している。このように,石油危機後は業種間,規模間の賃金格差の縮小傾向に停滞がみられる(第3-1図)。

第3-1図 給与の種類別賃金格差の推移

第3-1 図 給与の種類別賃金格差の推移（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計」,「賃金構造基本統計調査」
「労働者福祉施設制度等調査」

(注) 1) 変動係数=標準偏差/平均

2) 「現金給与総額」「定期給与」は500人規模を100とした100人未満規模の
相対比,「特別給与」「現金給与以外の労働費用」は1,000人以上規模を100
とした100人未満規模の相対比。

現金給与総額についてみた賃金格差の動きは以上のとおりであるが,給与の種類別にみると,格差変動の程度は異なっている。労働省「賃金構造基本統計調査」で10人以上規模事業所についてみると,定期給与に比べて特別給与で格差が大きい。業種間格差は,定期給与では51年に最小となり,その後拡大に転じたが,特別給与は49年に最小となったあと,最近まで拡大傾向が引続いている。

業種間格差について,55年とそれが最も小さかった時点とを変動係数で比較すると,定期給与は最小時の51年は0.166で,55年は0.178であるが,特別給与は最小時である49年は0.249,55年は0.314である。このように最近の格差拡大の程度は特別給与の方が大きい。

(労働費用と時間当たり賃金の格差の変化)

現金給与以外の労働費用についても,業種間,規模間の格差が大きい。労働省「労働者福祉施設制度等調査」によって,現金給与以外の退職金や法定・法定外福利費の額(54年)をみると,製造業平均では現金給与総額の18.6%を占めている。しかし業種別,規模別にみるとその額に大きな開きがある。業種別では,最も高い鉄鋼は最も低い衣服の3.2倍であり,その開きは現金給与のそれを大きく上回り,変動係数でみても0.339と現金給与よりも分散が大きい。また規模別では,1,000人以上を100とした100人未満規模の相対比は44.3と格差が大きくなる。

このような労働費用の業種間,規模間格差の推移をみると,現金給与の場合と同様に高度成長期には縮小し続け,49年には,業種間格差は変動係数でみて0.265,規模間格差は1,000人以上規模を100とする相対比でみて100人未満規模は56.6にまで縮小した。しかし,その後は業種間格差,規模間格差ともに拡大している。

現金給与以外の労働費用の規模間格差の推移をやや詳しくみるために,現金給与以外の労働費用およびその各項目の現金給与に対する比率がどのように変化したかを規模別に比較しよう。49年から54年にかけて,現金給与以外の労働費用の現金給与に対する比率は,1,000人以上規模では16.7%から21.2%へと上昇したのに対し,100人未満規模では13.4%から14.8%へと小幅な上昇にとどまっている。

項目別では退職金、法定外福利費で規模間の増減差が大きい。退職金は、1,000人以上規模では2.9ポイントの増加であるのに対し、100人未満規模では0.8ポイントの増加にとどまっている。また、法定外福利費は、1,000人以上規模、100人未満規模のいずれでも減少しているが、1,000人以上規模が0.4ポイントの小幅な減少であるのに対し、100人未満規模では1.3ポイントの減少となっている。これらの項目での規模間の増減の違いが、労働費用の規模間格差の拡大につながっている。

また、労働時間の変化を考慮に入れて1時間当たりの現金給与額についてみても、格差拡大の動きがみられる。30人以上規模事業所における現金給与総額を時間当たりに換算して、その業種間格差の変化を変動係数で見ると、48年に0.196と最も縮小したのち拡大傾向を示すようになり、55年には0.230となった。規模間格差をみても、500人以上規模に対する30～99人規模の相対比は48年に67.9となって最も縮小したのち、55年には62.9にまで拡大している。このように時間当たり現金給与総額の格差拡大テンポは、月間現金給与総額の格差拡大テンポより大きい。

以上、給与の種類別あるいは労働費用について業種間、規模間格差の動きをみたが、50年代前半にはいずれも格差が拡大しており、しかも、定期給与よりは特別給与、現金給与総額よりはそれ以外の労働費用と概念を広げていくにつれて格差拡大の程度は大きい。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(1) 業種間,規模間賃金構造の変化

2) 労働者構成の変化と賃金格差

このように,業種ごと,規模ごとの平均賃金で格差は拡大しているが,労働者の性,種類(生産労働者,管理・事務・技術労働者),年齢,勤続年数別にみて格差の程度およびその変動は異なっている。また,こうした属性ごとの労働者構成の違いやその変化に伴って,平均賃金の格差にも違いが生じてくる。

各業種,各規模とも年齢が高くなるほど,また勤続年数が長くなるほど,労働者の賃金水準は高くなる。このため,年齢の高い労働者や勤続年数の長い労働者の割合が高いほど,各業種,各規模の賃金水準は高くなる。したがって,年齢,勤続年数別労働者構成の違いあるいはその変化が,業種間,規模間の賃金格差あるいはその変化に影響を及ぼすことになる。

(業種間格差と労働者構成の変化)

年齢別あるいは勤続年数別労働者構成の変化が,平均賃金の業種間,規模間格差の変動にどのように影響しているかを検討しよう。

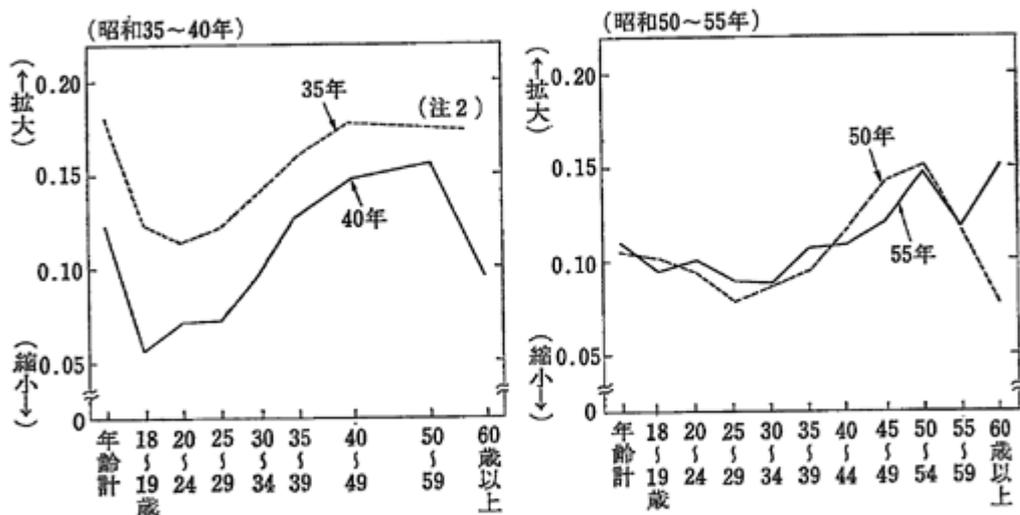
男子生産労働者について年齢別,および年齢と勤続年数別の労働者構成の違いが賃金格差にどの程度の影響を与えているかを計測するため,各業種や規模で年齢別あるいは年齢・勤続年数別労働者構成を製造業全体の構成に等しいものと仮定して,賃金額を算出しながら上で変動係数あるいは相対比を求め,その推移をみよう。まず各業種の年齢構成を製造業計にそろえた場合,業種間賃金格差は,35年から40年にかけては急速に縮小したが,50年0.099,55年0.103と平均賃金でみた場合と同様に拡大する。このことは,50年代前半の業種間賃金格差の変動は年齢別労働者構成の変化によって影響されていないことを示している(付属統計表第3-1表)。

生産労働者について,各年齢別賃金の業種間変動係数をみると,35~40年間は30歳未満層で低下が著しいが,40年代前半はむしろ30歳以上層の低下が目立っている。30年代後半の30歳未満層の業種間賃金格差の縮小は管理・事務・技術労働者についても明らかである。50年以降最近に至るまでの間の推移については,40~54歳層ではやや縮小しているが,他の年齢層ではおおむね拡大している(第3-2図)。

第3-2図 年齢別業種間賃金格差の推移

第3-2図 年齢別業種間賃金格差の推移

(製造業男子生産労働者、定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 20業種(35年のみ13業種)による変動係数の推移である。
 2) 35年は「50歳以上」の年齢階級である。

次に、各業種の年齢と勤続年数別の労働者構成が製造業計に等しいものと仮定して、各業種の賃金額を算出して業種間の変動係数の推移をみると、50年の0.086から55年には0.085と横ばいで推移している。こうした調整を施す前には拡大していたこと、またさきにみたように年齢別労働者構成の変化の影響が小さいことと関連づけて考えると、50年代前半には勤続年数別労働者構成の変化が業種間賃金格差を拡大させる効果をもっていたと考えられる。

(規模間格差と労働者構成の変化)

業種間格差について行ったのと同様に、労働者構成を調整した規模間格差の動向を検討してみよう。

男子生産労働者について、これまでと同様に1,000人以上規模を100とする10~99人規模の賃金の相対比の推移をみると、労働者の年齢、勤続年数を調整しない場合には35年の60.5から、40年には82.4と急速に縮小し、45年には83.1となって40年代前半もそのテンポは緩くなったが格差縮小が続いた。しかしその後は、50年82.7、55年79.0と格差は拡大の方向に向かっている。年齢別労働者構成を規模計と等しいとした場合、35年から40年間は調整しない場合と同様に格差は大幅に縮小したが、その後40年から45年間は年齢別構成を調整しない場合とは異なり格差は大幅に拡大することとなる。これは年齢別の労働者構成の変化に規模間で大きな差があり、小規模企業で、賃金水準の高い中高年齢労働者の割合が高まった結果、平均賃金が上げられたことを示している。

50年から最近に至るまでの動きをみると、80.8から78.9へと格差は拡大しており、調整しなかった場合(4ポイント)に比べ拡大幅は小さくなるが拡大していることに変わりはない。

次に、年齢と勤続年数をともに固定した場合は、50年85.6、55年85.1とほぼ横ばいで推移している。したがって、調整しない場合の拡大傾向と考えあわせてみると、勤続年数別の労働者構成の変化が、規模間でみても50年代前半には賃金格差を拡大させる方向に働いているといえる。

各年齢別に賃金の規模間格差をみると、30年代の後半には30歳未満層については格差縮小の動きがきわめて顕著であり、この年齢層では定期給与でみる限りはむしろ小規模の賃金が大規模の賃金を上回るいわゆる逆格差が生じた。しかし、この動きは、40年代に入ると大規模においても若年層の不足が激しくなってきたため、この規模の賃金上昇率が高まり、修正されることになる。しかしこの間は、中高年層についても中小

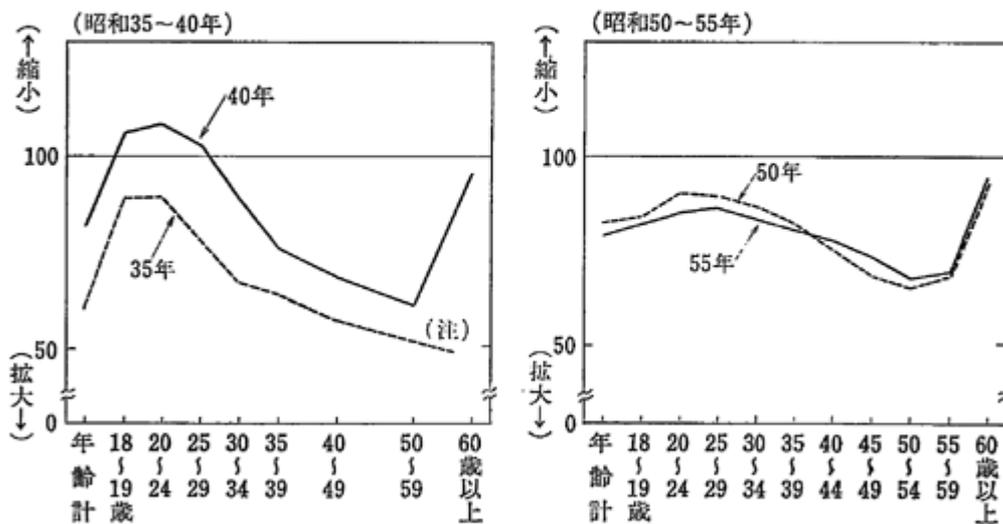
企業を中心に労働力不足が進展し、若年層については逆格差解消の動きがみられたなかで、中高年層の賃金の規模間格差は引続き縮小したのである(付属統計表第3-2表)。

50年以降の動きについてみると、若年層ではむしろ拡大気味に推移し、40歳以上層についてはやや縮小気味に推移している(第3-3図、付属統計表第3-3表)。このことは、50年代前半の労働力需給緩和下で、とくに新規学卒者の初任給の伸びは低く、むしろ毎年の春の賃金上昇率を下回ったこと、その他の労働者の賃金上昇率もせいぜい物価上昇率を補てんするのが精一杯であったこと、大企業は第1次石油危機後の合理化努力の一環として、人件費抑制を目標に人員の削減、新規採用の抑制を図り、あわせて賃金の上昇率を抑制したことを考えれば容易に説明のつくことである。

以上のように、個々の労働者間の賃金を比較した場合とは異なって、年齢別あるいは勤続年数別に労働者構成を固定して全体としてみた場合には、50年代前半における業種間格差、規模間格差拡大の動きは部分的に緩和される。しかし、賃金の平準化は、企業間の労働力確保についての競争ないしこれに伴う労働者の企業間の移動によって進むと考えられるのであり、50年代前半の労働力需給緩和下でこうした動きが弱まることによって、個々の労働者別にみた場合、業種間、規模間の賃金の平準化は停滞したといえる。

第3-3図 年齢別規模間賃金格差の推移

第3-3図 年齢別規模間賃金格差の推移
(製造業男子生産労働者、定期給与)
(1,000人以上規模を100とした10~99人規模の比率)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 35年は「50歳以上」の年齢階級である。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

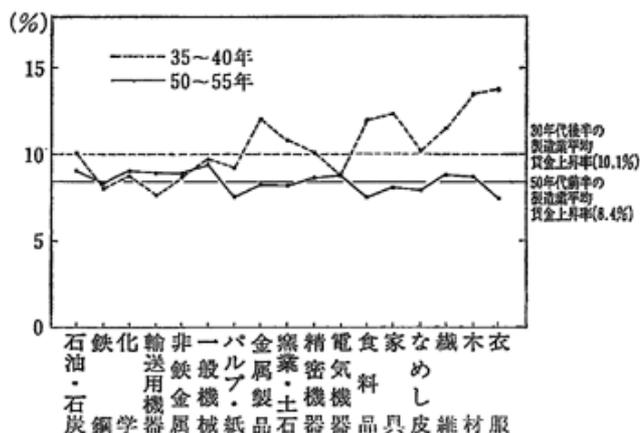
(1) 業種間,規模間賃金構造の変化

3) 賃金格差変動要因の動き

30年代後半と50年代前半の業種別賃金上昇率をみると,30年代後半には賃金水準の低い業種で賃金上昇率が高かったから業種間賃金格差は縮小したが,50年代前半には賃金水準の低い業種で賃金上昇率が高いという関係はみられなかった。むしろ賃金水準の高い業種の賃金上昇率は平均上昇率を上回り,賃金水準の低い業種の賃金上昇率は平均上昇率を下回るといった動きがみられた(第3-4図)。この結果,50年代前半には業種間賃金格差は拡大したのである。

第3-4図 業種別賃金上昇率の比較

第3-4図 業種別賃金上昇率の比較
(現金給与総額の年率上昇率)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 業種は賃金(現金給与総額)の水準にもとづき,左から配列した。

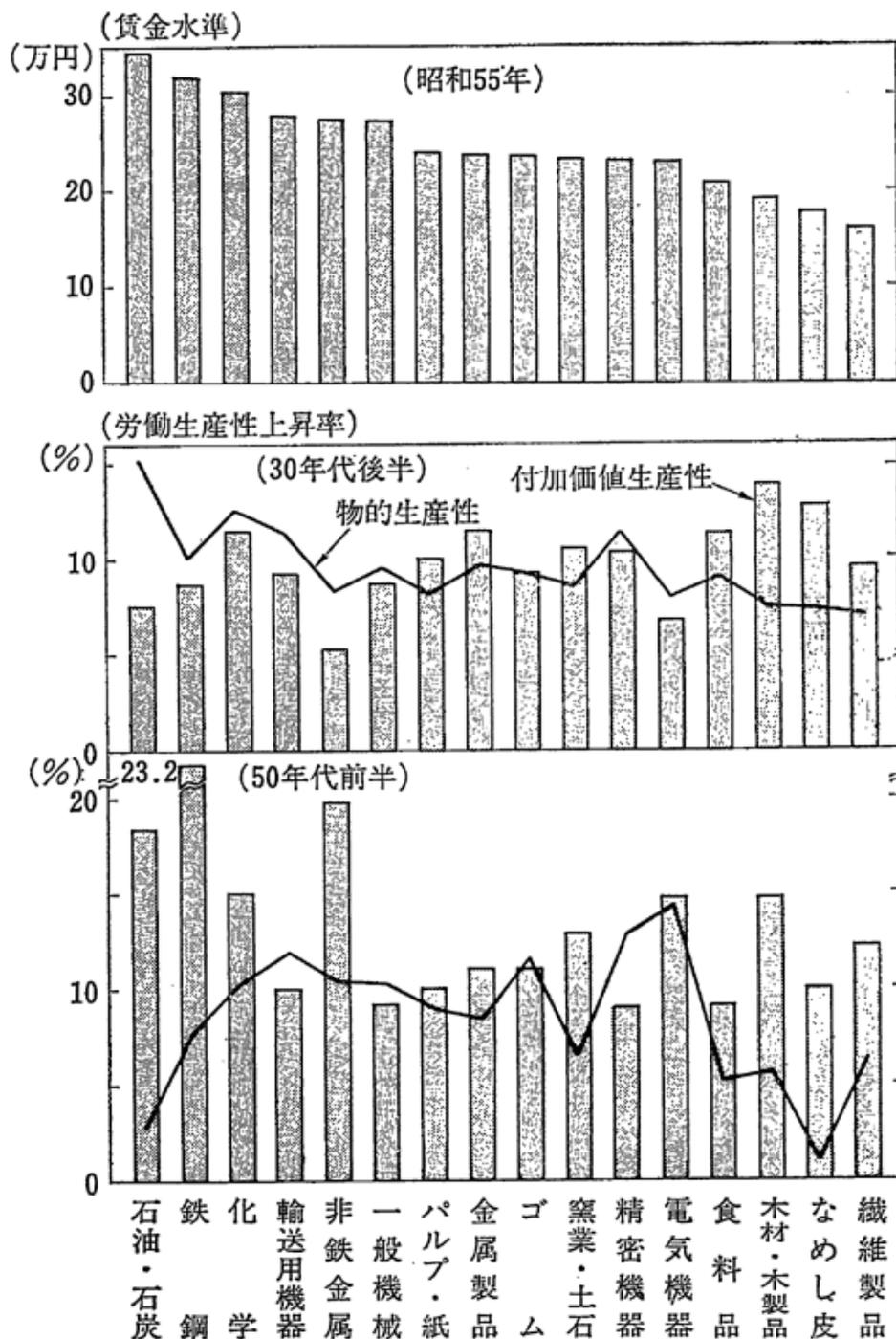
規模別にみても,30年代後半には小規模の賃金上昇率が高かったのに対し,50年代前半にはむしろ大規模の賃金上昇率が高い。そして規模間賃金格差は拡大している。

(付加価値生産性と賃金)

以上のような業種間,規模間賃金上昇率に影響を与えたとみられる付加価値生産性や労働力需給の業種別,規模別の変動を30年代後半と50年代前半とで比較してみよう。業種別に付加価値生産性の上昇率をみると,30年代後半の賃金格差縮小期には賃金水準の低い業種で高く,50年代前半の賃金格差拡大期にはむしろ賃金水準の高い鉄鋼,石油・石炭,化学,非鉄金属などの業種が高かった(第3-5図)。このように,50年代前半の業種間賃金格差の拡大の背景には,付加価値生産性の格差拡大の動きがあるが,付加価値生産性の格差が拡大したのは,物的生産性の格差が拡大したことの影響が大きいのである(第2章第4節参照)。

第3-5図 業種別付加価値生産性上昇率

第3-5図 業種別付加価値生産性上昇率（年率）

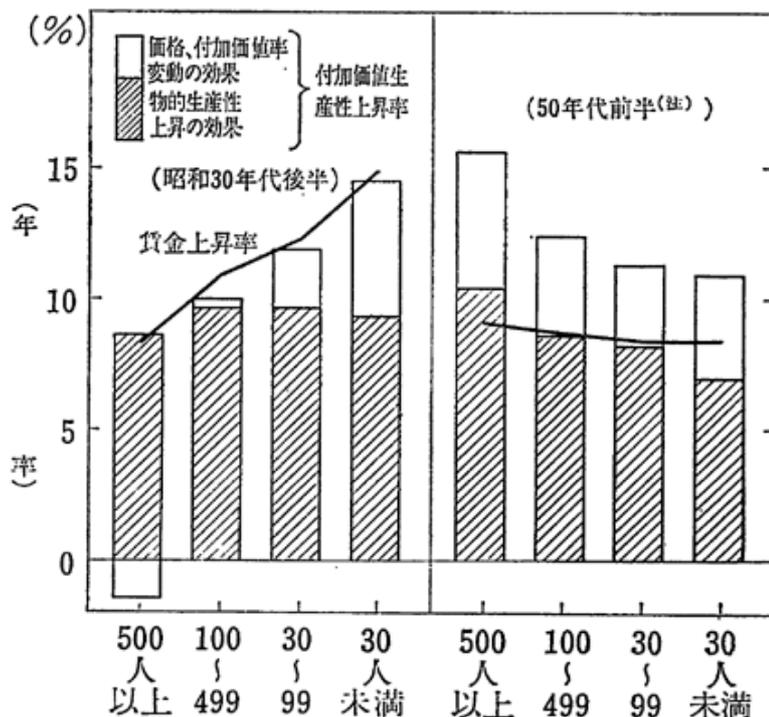


資料出所 労働省「毎月勤労統計」
通商産業省「工業統計表」
日本銀行「卸売物価指数」

規模別にみても同様にいえる。まず、付加価値生産性は、30年代後半には小規模で上昇率が高かったのに対し、50年代前半には逆に大規模で上昇率が高い。また、物的生産性の上昇率は、30年代後半には各規模間で大きな差はみられなかったが、50年代前半には大規模で上昇率が高く、規模間の上昇率格差が目立った(第3-6図)。

第3-6図 規模別付加価値生産性上昇率,賃金上昇率

第3-6図 規模別付加価値生産性上昇率，賃金上昇率（年率）



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

通商産業省「工業統計表」

日本銀行「卸売物価指数」

労働省労政局労働経済課推計

(注) 賃金は50～55年。付加価値生産性は50～54年。

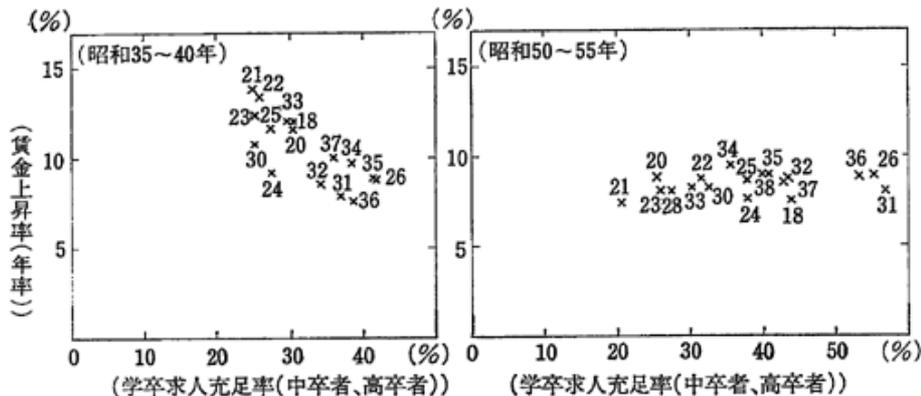
以上のように、50年代前半における業種間、規模間賃金格差の拡大は、この間の物的生産性の上昇率が賃金水準の低い業種や規模で低かったことが基本的な要因である。

(労働力需給と賃金)

次に労働力需給と賃金上昇率との関係をみよう。賃金格差が急速に縮小した昭和30年代後半について、各業種ごとに新規学卒者に対する求人充足率と賃金上昇率との関係をみると、求人充足率の低い業種ほど賃金上昇率が高いという関係がみられた(第3-7図)。これに対し、50年代前半には各業種ごとの求人充足率と賃金上昇率との間に明瞭な関係は認められない。求人充足率は50年代前半にも業種間の違いが大きい、賃金上昇率とは無関係である。

第3-7図 業種別賃金上昇率と労働力需給の関係

第3-7図 業種別賃金上昇率と労働力需給の関係



資料出所 労働省「毎月勤労統計」,「職業安定業務統計」

- (注) 1) 学卒求人充足率は各年の平均である。
- 2) 数字は標準産業分類の業種番号である。

規模別にみても,30年代後半,50年代前半を通じて,新規学卒者に対する求人の充足率は小規模で低く,小規模ほど労働力不足であった。しかし,賃金上昇率は,30年代後半には小規模で高かったのに対し,50年代前半には規模間に差がみられなくなったのである。最近では求人そのものが低い水準にとどまっておられ,企業の雇用に対する不足感が賃金水準に影響を与えるほど切実なものとなっていないことを示している。

(賃金コストと製品価格)

賃金は,製造コストの1つの要素として製品価格に影響を及ぼす。賃金水準の変化が製品価格に与える影響をみるため,製品価格上昇率に対する賃金コストの寄与を賃金格差の顕著な縮小期である30年代後半と50年代前半とで比較すると,30年代後半には,労働生産性の上昇を上回って賃金が増加して,賃金コストが増加した業種が多く,こうした業種では製品価格も相対的に上昇率が高かった。しかし,原材料コストは多くの業種で低下したから,その分製品価格の上昇圧力は緩和された。これに対し,50年代前半には,第1次,第2次の石油危機を経て,石油を中心とした輸入原材料価格が高騰し,大半の業種で原材料コストは上昇し,原材料費の製品価格に対する影響が強くなった。他方賃金コストは,多くの業種で賃金の上昇率を労働生産性の上昇率が上回ることによって低下したが,労働生産性の上昇率が相対的に低い業種で原材料コストの上昇率も高いという関係がみられるようになり,業種間の賃金上昇率の格差は小さかったものの,製品価格の上昇率格差はむしろ30年代後半よりも大きくなった。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(2) 産業間,業種間労働者分布の変化

1) 労働者分布の変化

(産業別構成の変化)

第1次石油危機後の大幅な景気後退,その後の景気回復の過程で製造業を中心として労働力需給は著しく緩和し,また,産業構造の変化に伴って労働力の需給構造は大きく変化した。その結果,労働者の産業間,規模間分布にもこれまでとは異なった動きがみられ,それがまた業種間,規模間の賃金格差にも影響していることはすでにみた。以下では,最近の労働者の業種間,規模間分布の変化の実態について検討しよう。

「国勢調査」によって雇用者の産業別構成をみると,40年代後半以降の特徴は,製造業の割合が低下し,卸売・小売業,サービス業の割合が上昇し,3次産業化が進んでいることである。男子労働者について,45年以降の雇用者の産業別構成をみると,製造業の占める割合は45年には37%であったが,50年には34%,55年には31%としだいに低下してきている。一方,卸売・小売業では45年の18%から55年には20%に上昇したほか,サービス業でも45年の15%から55年には17%へとその割合が高まっている(付属統計表第3-4表)。

(製造業の業種別構成の変化)

製造業の業種別にみても,労働者構成に変化がみられる。労働省「雇用動向調査」によって,製造業の男子常用労働者の業種別構成を45年から55年にかけて追ってみると,化学,鉄鋼などの大規模型の高生産性部門の構成比が低下し,かわって機械関連業種の割合が高まり,低生産性部門でも繊維,木材など構成比が低下している業種がみられる(付属統計表第3-5表)。

男子労働者について年齢別に産業別構成比の変化をみると,25歳未満の労働者では年齢計でみるよりさらに顕著に製造業の割合が低下し,卸売・小売業やサービス業の割合が高まっている。製造業の業種別の構成比をみても,他の年齢に比べて,機械関連業種の割合が高まる一方で,化学,鉄鋼など高生産性部門の割合が低くなっている。

一方,55歳以上の高年齢層でも製造業の割合が目立って低下し,サービス業の割合が高まっている。製造業の業種別構成比をみると,もともと他の年齢層と比較して低生産性部門である食料品,繊維,木材,窯業・土石,金属製品の割合が高かったが,55年にも他の年齢層に比べて低生産性部門の構成比が高い。

以上のように,製造業労働者の構成比の低下は,若年層および55歳以上層で強くみられるが,これは,これらの年齢層で新規入職あるいは転職する者が多く,産業別構成が変化しやすいことによる。

製造業の入職抑制の影響はこのような労働者構成の変化にも現われてきており,若年層の減少,中高年齢労働者で長勤続者の増加が賃金格差の変動に与えている影響についてはさきに触れたとおりである。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(2) 産業間,業種間労働者分布の変化

2) 労働移動の鎮静化

(入職率の低下と継続就業率の上昇)

製造業を中心とした入職抑制およびそれに伴う労働移動の鎮静化の実態をみるため、「雇用動向調査」により入離職者の状況をみると、男子の入職者数は40～44年間,45～49年間には、それぞれ年平均202万人,225万人であったが、50～54年間には年平均169万人にとどまっている。とくに、製造業への入職者は40～44年間,45～49年間にはそれぞれ年平均110万人,101万人であったのが、50～54年間には年平均61万人に減少しており、減少幅が大きい。また離職者についても、企業都合離職者は増加したものの自発的な理由による離職者が減少したことにより、40～44年間,45～49年間のそれぞれ年平均181万人,209万人に対し、50～54年間には年平均172万人にとどまっている。

入職者の減少および入職者の産業別構成の変化に伴い、労働者、とくに勤続年数の短い労働者の産業、規模別構成に大きな変化が生じている。「賃金構造基本統計調査」により、常用労働者および勤続5年未満労働者の産業別構成の推移をみると、45年～50年間には製造業の割合が低下する一方卸売・小売業の割合が上昇し、50～55年間にも同様の動きがみられた。勤続5年未満労働者に限ってみると、50～55年間に製造業の割合はより著しく低下しており、かわって卸売・小売業やサービス業の割合が高まってきている。

製造業の労働者について入職者および離職者の動きから労働者の増減をみると、男子生産労働者では、40～45年間には40年に在籍した労働者の48%に相当する労働者が入職した。しかし、その後について同様にみると、45～50年間には35%、50～55年間には25%としいに入職率は低下してきている。

一方、40～45年間の継続就業者(退職、転職などをせずに引続いて就業を続けた労働者)の40年現在の労働者に占める割合は55%であったが、その後この継続就業率は上昇しており、45～50年間には59%、50～55年間には69%となっている。

(業種別,規模別労働移動率の変化)

男子生産労働者の入職率,継続就業率について業種別,規模別にみると、まず規模別では、入職率は大規模ほど低くなっている。この規模では50～55年間の入職率は10%に過ぎず、40～45年間の4分の1にとどまっている。これに対し、中小規模ではしいに入職率は低下してきているものの、低下率は大規模ほど大きくない。40～45年間には入職率に規模間の差はなかったのに対し、50～55年間には規模間で大きな差がみられる。

一方、継続就業率は40～45年間には大規模と中小規模の間に大きな差がみられ、10～99人規模では50%を下回っていた。しかし、その後中小規模を中心に高まっている。大規模では、第1次石油危機後の雇用調整の影響から45～50年間には40～45年間を下回ったが、中小規模では期を追って高まった。そして、50～55年間には10～99人規模では59%に達し、1,000人以上規模との間の差も著しく縮小している(第3-1表)。

第3-1表 製造業男子生産労働者の増減状況

第3-1表 製造業男子生産労働者の増減状況

(単位 %)

規 模	昭和40～45年		45～50		50～55	
	継続就業率	入職率	継続就業率	入職率	継続就業率	入職率
規 模 計	54.8	48.0	58.8	35.1	68.9	25.1
1000人以上	71.3	42.7	64.4	25.7	76.0	10.3
100～999人	53.5	55.8	57.5	37.8	70.6	27.6
10～99人	40.8	47.1	53.3	43.7	59.3	39.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 継続就業率、入職率の算出方法は本文参照のこと。

この結果、大規模企業、中小規模企業ともに勤続年数は長期化した。とくに大規模企業では入職の抑制が著しかったため勤続年数の長期化が進んだ。このような勤続年数の長期化が規模間の賃金格差拡大の一因となったことはさきへのべたとおりである。

次に、業種別にみると、40～45年間の入職率は、低い業種でも40%近くであり、衣服、金属製品、電気機器、輸送用機器などでは50%を超えていた。

化学、鉄鋼などの高生産性業種では新規採用率は比較的低かったが、それでも入職率は30%前後あるいはそれ以上であり、製造業の勤続5年未満労働者がこれらの業種に属する割合は、鉄鋼で6.1%、化学で3.9%であった。

しかし、50～55年間には入職率は著しく低下した。とくに高生産性業種の低下が著しく、化学、鉄鋼とも10%台にとどまっており、また、勤続5年未満労働者のこれらの業種に属する割合も、鉄鋼で3.9%、化学で2.8%に低下した。入職率が比較的高い業種は衣服、なめし皮など生産性の低い部門および生産が好調な電気機器、精密機器といった生産性が中程度の部門に限られている。

これに対し、継続就業率は各業種で高まった。40～45年間には鉄鋼、石油・石炭などの高生産部門で70%を超えていたほかは、各業種とも40～60%程度で、とくに衣服、木材、家具、なめし皮といった低生産性部門では50%を下回っていた。しかし、50～55年間にはいずれの業種でも10ポイント程度ないしそれ以上高まった。とくに高生産性部門では、鉄鋼が80%を超えたほか、化学、石油・石炭でも70%を超えている。その他機械関連業種で70%前後に達しているほか、低生産性部門の業種でも50%を超えるようになった(付属統計表第3-6表)。

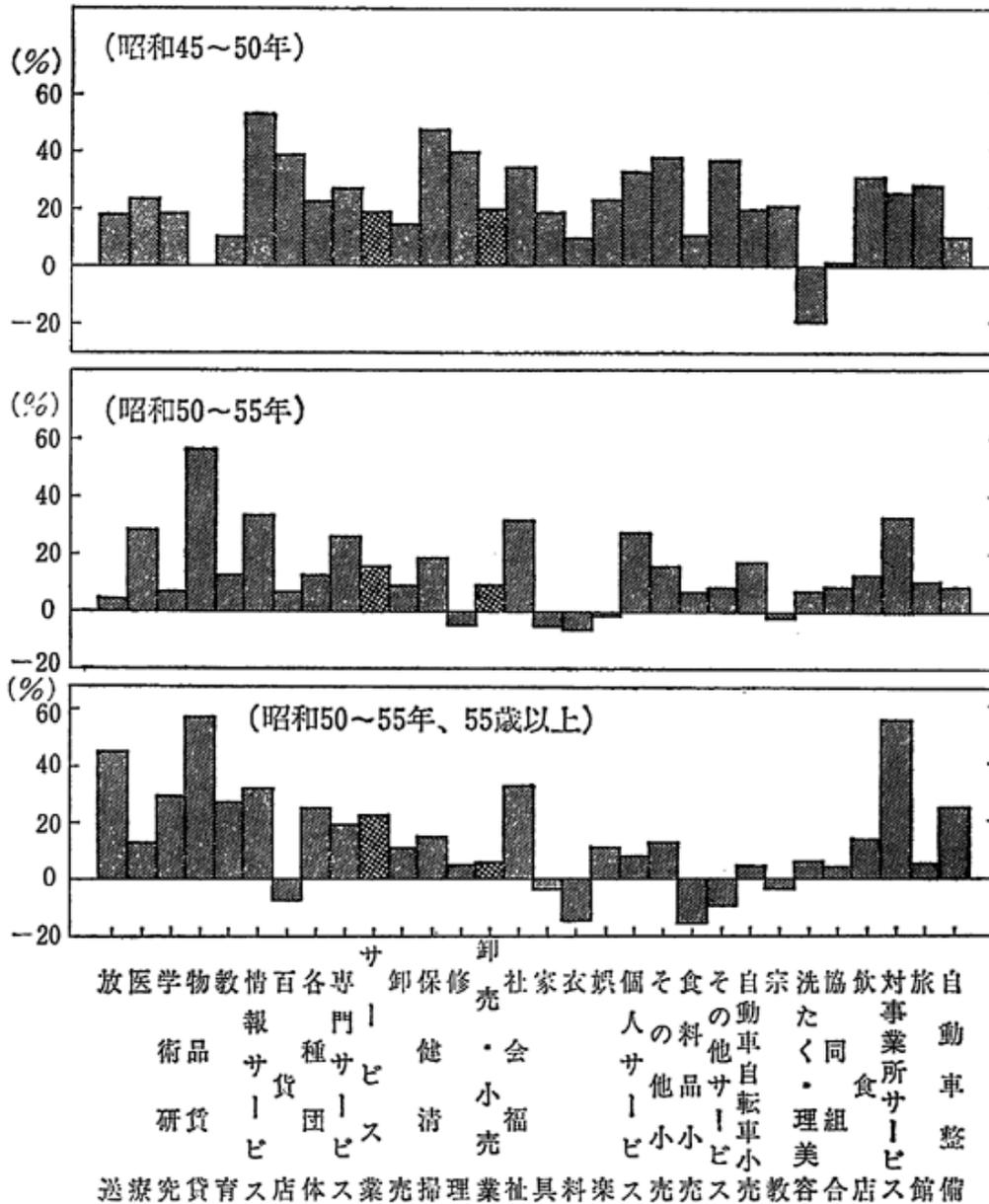
このように高生産性部門では入職率が低く、一方低生産性部門でも継続就業率が高まってきていることは、最近における労働力需給の緩和に伴って、労働移動が鎮静化していることを示している。こうした労働移動の鎮静化は、低生産性部門の労働者が高生産性部門へ移動する機会を少なくし、個々の労働者間の賃金の平準化の動きを弱めている。

(卸売・小売業、サービス業の雇用増加)

最後に、50年代前半の卸売・小売業、サービス業の男子雇用者の増加を、業種別に40年代後半と比較してみると、賃金水準が比較的高い医療、教育などで増加幅が拡大しているが、賃金水準が低い業種でも増加幅が拡大している。とくに高年齢層については、対事業所サービス業など賃金水準の低い業種の増加割合が他の年齢層に比べて大きい(第3-8図)。

第3-8図 業種別卸売・小売業、サービス業雇用者の増減

第3-8図 業種別卸売・小売業、サービス業雇用者の増減（男子）



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) 業種は賃金（定期給与）の水準にもとづき、左から配列した。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(2) 産業間,業種間労働者分布の変化

3) 女子労働者の分布の変化

(女子労働者の産業構成の変化)

女子でも製造業雇用者の割合は低下しつつあり,45年には36%であったが55年には28%となっている。かわって卸売・小売業(45年25%,56年27%)やサービス業(45年26%,55年31%)の割合が高まっている。製造業についても,繊維の割合が低下する一方で食料品,衣服の割合が高まっているが,高生産性部門の労働者の割合はいずれの時期でも男子より低い。

年齢別にみると,若年層における変化が激しく,製造業の割合の低下,卸売・小売業,サービス業の割合の上昇がみられる。

(女子労働移動の鎮静化)

入職,離職状況をもみても,女子は男子に比べて入職率が高く,継続就業率が低いのが特徴であるが,男子と同様,50年代前半には,入職率の低下,継続就業率の上昇がみられた。

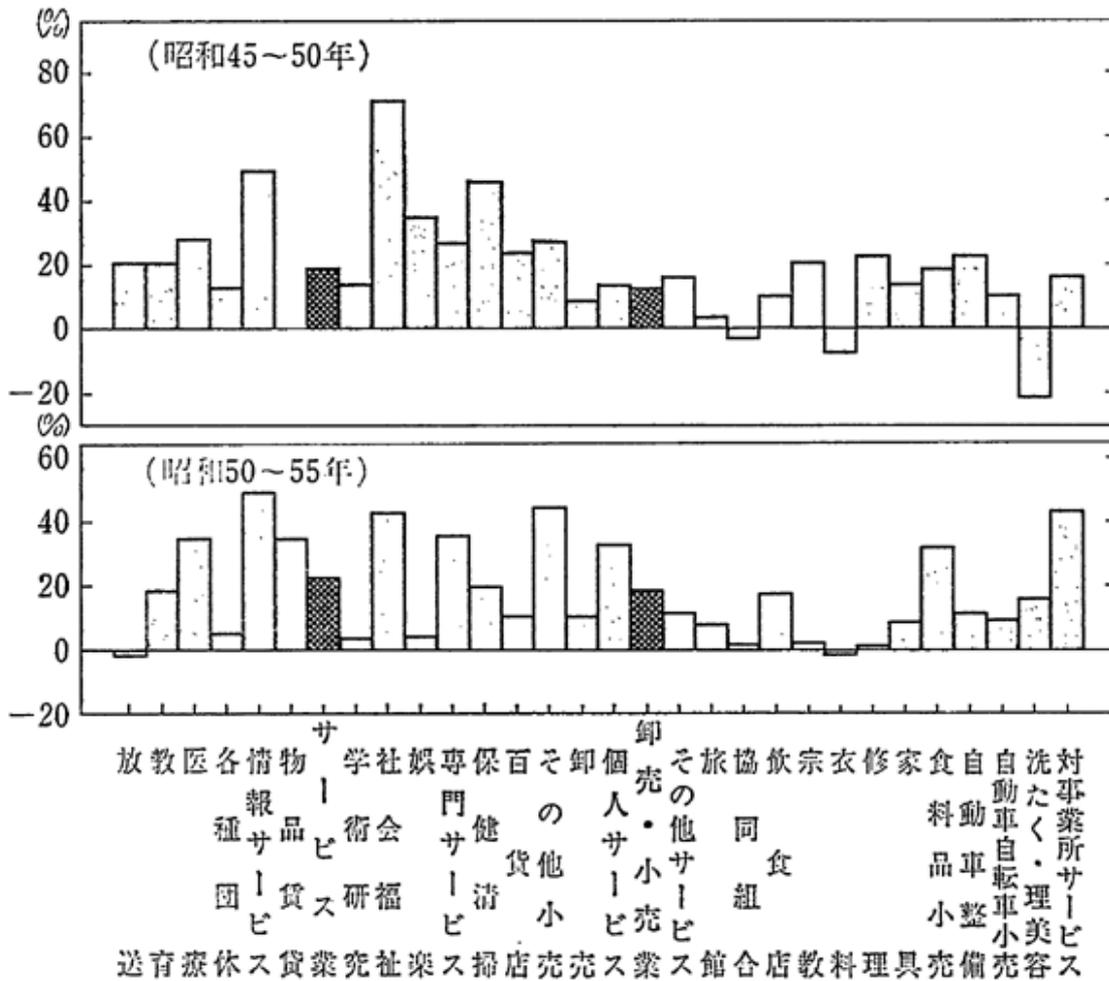
女子の入職率の低下は男子と同様に大規模で大きい。一方,継続就業率の上昇は各規模ともみられるが,男子と同様に小規模で大きい。また,業種別に入職率をみると,機械関連業種では電気機器(58%),精密機器(51%)で,その他では食料品(43%)や衣服(57%)で高いのに対し,鉄鋼(28%),化学(27%)など高生産性部門では低い(付属統計表第3-7表)。

(卸売・小売業,サービス業における雇用者の増加)

50年代前半における卸売・小売業,サービス業の各業種別に雇用者の増加をみると,賃金水準の高い医療で増加率が高いほか,社会福祉や専門サービスでも増加率が高い。しかし,40年代後半に比較すると,賃金水準の低い対事業所サービス業や食料品小売業の各業種で増加率が大幅に拡大し,洗たく・理容・美容業で減少から増加に転じている。このように,50年代前半には男子と同様に賃金水準の高い業種だけではなく,賃金水準の低い業種でも雇用の増加が目立つようになっている(第3-9図)。

第3-9図 業種別卸売・小売業,サービス業雇用者の増減

第3-9図 業種別卸売・小売業、サービス業雇用者の増減（女子）



資料出所 総理府統計局「国勢調査」

(注) 業種は賃金（定期給与）の水準にもとづき、左から配列した。

第II部 労働経済の新たな課題

第3章 業種間,規模間賃金構造と労働者分布

(3) 男女間賃金格差の実態

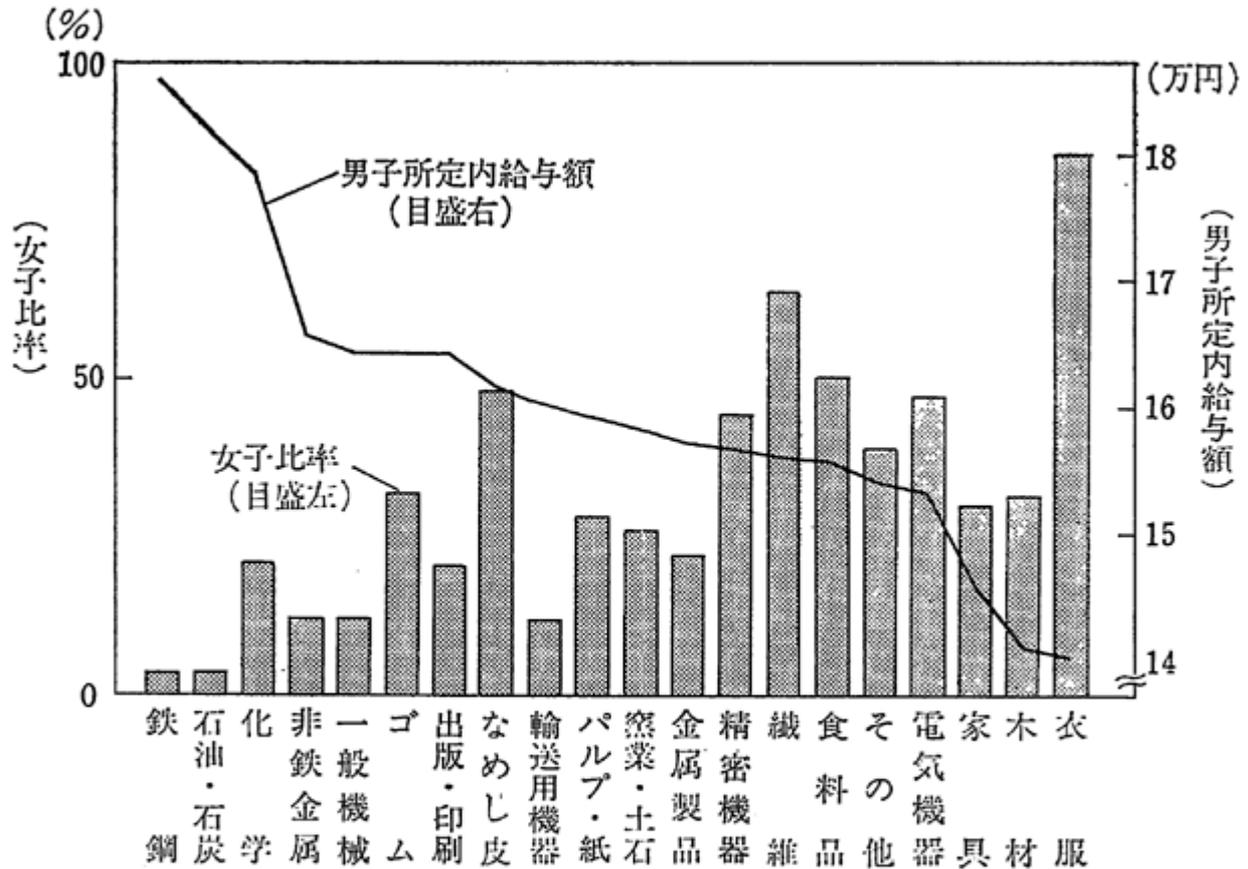
男女間の賃金水準には大きな格差がある。とくに製造業では,定期給与の男子に対する女子の相対比(男子=100とした比率)でみて,生産労働者で49.5,管理・事務・技術労働者で50.7と大きい。

製造業の男女間賃金格差を業種別,規模別にみると,ほとんどの業種で50~60に分布している。業種別の男女間賃金格差は大半の業種で製造業全体でみた男女間賃金格差より小さい。このことは,業種別の労働者構成に男女間で違いがあり,賃金水準の低い業種で相対的に女子の比率が高いことを示している(付属統計表第3-8表)。実際,製造業の各業種では賃金水準と女子比率の間に負の相関がみられる(第3-10図,付属統計表第3-9表)。

第3-10図 業種別にみた女子労働者比率

第3-10図 業種別にみた女子労働者比率

(製造業生産労働者, 昭和54年)



(←男子の賃金水準が高い業種) (男子の賃金水準が低い業種→)

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 業種の配列は男子所定内給与額の順序による。

(男女間賃金格差と労働者構成)

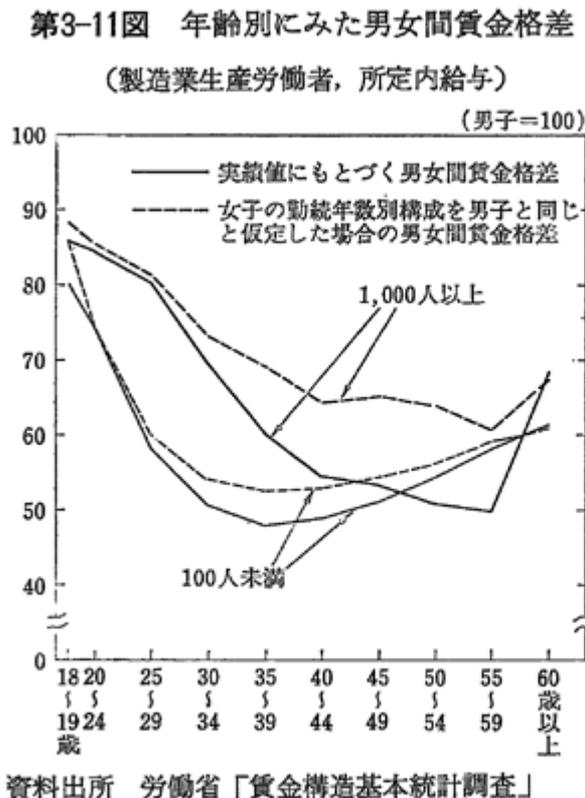
男女間の労働者の年齢、勤続年数別構成の違いが、男女間賃金格差にどの程度影響しているかをみるため、生産労働者について年齢別労働者構成を男子と同じと仮定して、男女間の賃金を比較してみても、格差はほとんど縮小しない。業種別に年齢別構成を調整しても格差が修正されない業種がほとんどであるが、規模別で同じ方法をとると、大規模ではやや格差の修正幅が大きい。しかし、中小規模では修正幅は小さい。

年齢別に加えて勤続年数別労働者構成の違いが男女間賃金格差に与える影響をみるため、女子労働者の年齢と勤続年数別構成を男子と同じと仮定して男女間賃金格差をみると、さきにみた年齢構成のみを調整した場合に比べて格差の修正幅がやや大きくなる。業種別にみると、女子労働者の割合が高い

(製造業生産労働者, 昭和54年)

電気機器ではこのような調整により格差の縮小がみられるが、衣服、木材ではほとんど修正されない。また、規模別にみると、大規模では調整を行うことによって格差は多少修正される(第3-11図)。

第3-11図 年齢別にみた男女間賃金格差



こうした調整によって男女間賃金格差が修正される業種では、女子に対しても勤続年数を評価していること、しかし、男子に比べれば女子には勤続年数の長い労働者が少ないことを示している。

また、管理・事務・技術労働者については、大規模では、年齢別の労働者構成を調整するだけで男女間の賃金格差がある程度修正される。このことは、年齢、勤続年数別にみた男女間の賃金格差が、この規模では他の規模よりは小さいことを意味するが、同時にこの規模では、女子労働者が若年者や短期勤続者にかたよっていることを意味している。

(賃金評価の違い)

このように、年齢のみを調整する場合より勤続年数をあわせて調整する場合の方が格差の縮小がみられるのは、男女間で年齢に対する評価に大きな差があるのに対し、勤続年数に対する評価の差が比較的小さいことによる。男女別に所定内給与がその年齢と勤続年数によってどの程度評価されているかを比較してみると、生産労働者、管理・事務・技術労働者のいずれについても、勤続評価では男女間の差は小さいのに対し、年齢評価では男女間で大きな差があることがわかる。

規模別にみると、女子比率が高い小規模で年齢評価の男女間差が大きい。

生産労働者について、年齢評価の男女間差を規模別にみると、男子を100として、1,000人以上規模では女子は29であるのに対し、100人未満規模では11と小規模で格差が大きい。

管理・事務・技術労働者についても同じようにみて、1,000人以上規模で29、100人未満規模では20とやはり小規模企業ほど年齢評価についての男女間の差が大きい。このように、年齢別にみた男女間の賃金格差が大きいため、年齢別労働者構成の男女間の違いを修正したとしても、平均賃金の男女間格差を縮小させる効果はほとんどない。

(製造業生産労働者, 所定内給与)

男女間の賃金格差が大きい1つの要因は、男女間で役職につく者の割合が異なることである。そこで職階別

の賃金を比較して、同じ職階についている者同志では男女間格差がどの程度かをみよう。

製造業100～999人規模における定期給与の男女間格差は、男子を100として女子は50であるが、職階別にみると、部長で81、課長で85、係長で68と平均賃金でみた場合に比較して格差はかなり縮小する。年齢別にみても、男女間の賃金格差が最も拡大する40歳台で、平均賃金でみて40歳台前半、後半とも42であるが、係長職の賃金でみると、40歳台前半は69、後半は59と格差は縮小する。

しかしこうした職階につく労働者の割合をみると、男子では部長、課長あわせて8.8%、係長は7.2%であるのに対し、女子は部長、課長で0.2%、係長で0.4%にすぎない。このように女子で役職につく機会が少ないことも、男女間賃金格差を生むことになる。

以上のように、賃金の男女間格差をもたらす要因としては、相対的に賃金水準の低い業種で女子労働者の割合が高いこと、女子の勤続年数が短いこと、女子で役職につく者の割合が低いことが考えられるが、そのような男女間の相違を調整しても男女間の賃金格差は目立って修正されない。格差をもたらす決定的な要因は、男女間で年齢、勤続年数に対する評価に差があること、とくに年齢に対する評価に違いがあることである。これは、女子の場合、結婚、出産後の入職が多いにもかかわらず、新規入職者について年齢がほとんど評価されないこと、すなわち仕事につくまでの経験に対する評価が低いことを意味している。