
第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

わが国経済の安定成長への移行,高齢化の進展等にもとない勤労者生活に様々な変化が生じてきているが,ここでは,勤労者の生活を支える最も基本的な役割を担っている賃金の動向について分析を行う。

以下では,まず賃金の長期的推移とその背景を考察し,ついで規模別にみた賃金,男子との比較でみた女子の賃金について労働市場の動向との関連にも留意しつつ分析する。最後に,年齢別賃金構造や賃金制度について高齢化等への対応という観点から分析する。

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

(1) 賃金の長期的推移とその背景

(賃金の長期的推移)

わが国の賃金の動きを長期的にみると、昭和50年以降、高度成長期と比べて上昇率が鈍化している。労働省「毎月勤労統計調査」の現金給与総額(月額)によって名目賃金の上昇率をみると、30年代には年率で8.0%、40～45年には13.7%、45～50年には18.7%と高い伸びを示したが、50年代に入ってから、50～55年に7.9%、55～58年に4.4%と伸びに鈍化がみられる。

一方、実質賃金の上昇率をみると、30年代に年率4.1%、40～45年に7.8%、45～50年に6.4%の伸びをそれぞれ示した後、50～55年には1.3%、55～58年には1.2%と低下している。しかし、50年以降の実質賃金上昇率の低下幅は、名目賃金の上昇率が鈍化する一方で物価上昇率も鈍化したため、名目賃金の上昇率の低下幅ほど大きくはなかった。

賃金の動きは労働時間の増減に影響されるので、時間当たりの実質賃金の上昇率をみると、高度成長期には、所定内労働時間の減少等により総実労働時間が趨勢的に減少したため、時間当たりの上昇率が月額の上昇率を上回った。他方、50年代前半には、第1次石油危機後の生産停滞の中で減少した所定外労働時間が増加に転じたこともあって、総実労働時間が増加しているために、時間当たりの上昇率が月額の上昇率を下回ったが、最近では、時間当たりの上昇率が月額の上昇率をやや上回っている(第1-1図)。

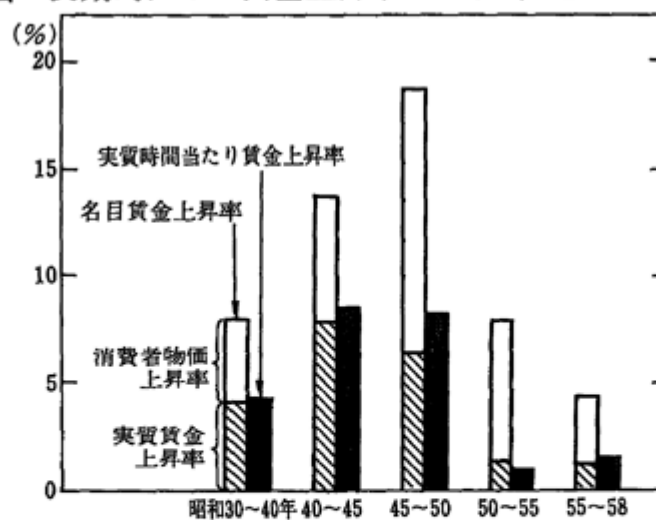
なお、わが国の賃金の上昇率は最近になって鈍化したものの、長期的にみれば、国際的にもかなりの伸びを続けてきたといえる。賃金水準の厳密な国際比較を行うには、為替レートが物価以外の様々な要因によっても変動することなど注意すべき点が多いが、ここでは、製造業の生産労働者の時間当たり賃金の為替レート換算値によってみると、日本の水準を100として、アメリカは1965年には661.4であったが、1983年には184.4となっている。また、最近時点について比較すると、日本は西ドイツをやや下回っているが、イギリスやフランスを若干上回っている(第1-2図)。

(賃金の長期的変化の経済的背景)

わが国の賃金上昇率が長期的にかなり高かった背景としては、昭和30年代後半から40年代にかけて、他に例をみない高い経済成長率を達成したことがあげられよう。また、最近の賃金の上昇率の鈍化には、第1次石油危機後の経済成長率の低下が影響していると思われる。そこで、こうした賃金の長期的変化の経済的背景について、国民経済計算(SNA)ベースでみた賃金として1人当たり雇用者所得(賃金の他に社会保障の事業主負担等を含む。)を用い、その動きと経済成長率、生産性、物価等との関係に留意しつつ諸外国と比較してみると、次のような特徴がみられる。

第1-1図 長期的にみた賃金上昇率の推移

第1-1図 長期的にみた賃金上昇率の推移（現金給与総額，年率）

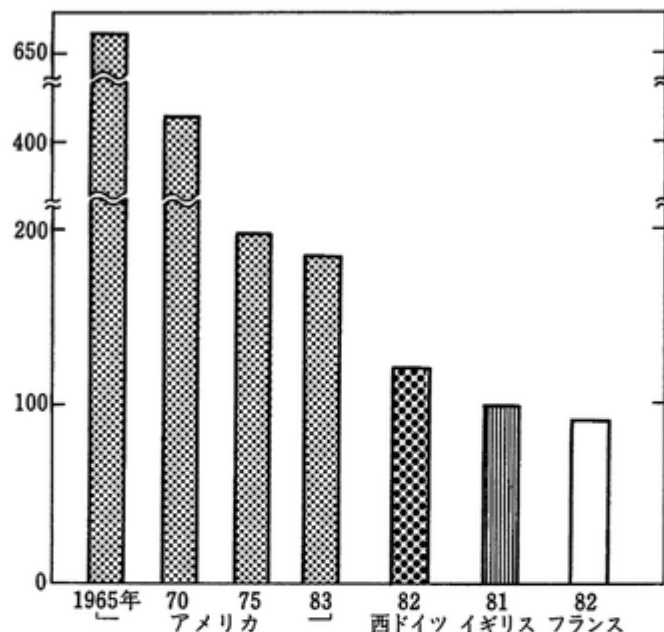


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
総理府統計局「消費者物価指数」

- (注) 1) 実質時間当たり賃金 = $\frac{\text{現金給与総額指数}}{\text{総実労働時間指数} \times \text{消費者物価指数}}$
2) 昭和30～40年，40～45年はサービス業を除く調査産業計。
45年以降は調査産業計。

第1-2図 賃金水準の国際比較

第1—2図 賃金水準の国際比較(製造業、生産労働者、
実労働時間当たり賃金、日本=100)



資料出所 日 本 労働省「毎月勤労統計調査」

アメリカ 労働省「Employment and Earnings」

「Hand Book of Labor Statistics」

その他 EC統計局「Labour Costs 1978」および各国資料

- (注) 1) 日本は5人以上規模事業所の推計値。
 2) アメリカは支払い時間当たり賃金を、当該年に最も近い年に実施された労働費用調査により実労働時間当たり賃金に換算した。全規模。
 3) 西ドイツ、イギリスおよびフランスは、EC統計局「労働費用調査(1978年)」による実労働時間当たり賃金を、各国公表数値の実取賃金の増加率で延長推計した。10人以上規模事業所。
 4) 円換算の為替レートはIMF「International Financial Statistics」の年平均レートを用了。

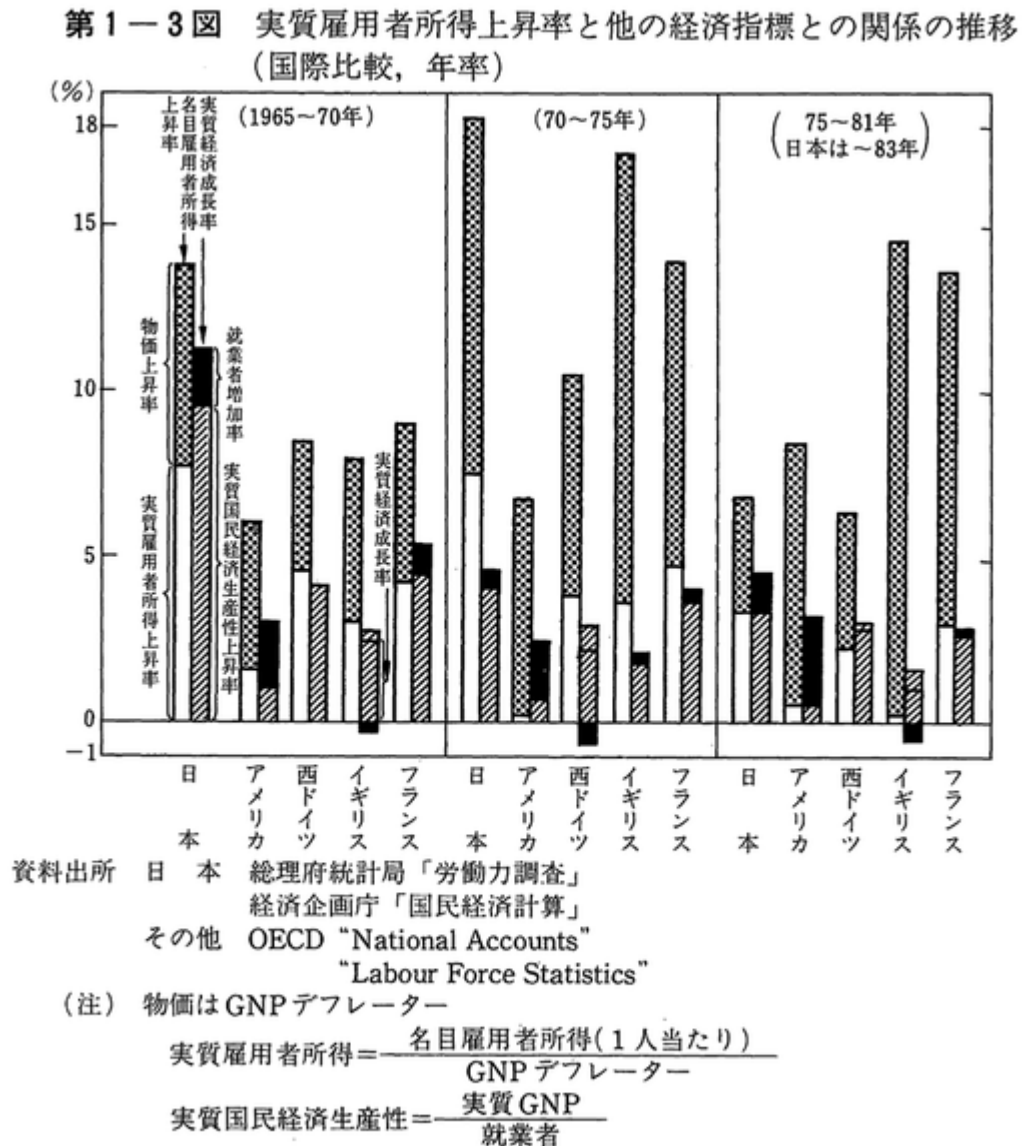
第1に、名目雇用者所得(1人当たり)の上昇率をみると、日本では高度成長期にかなり高い伸びを示したが、1975年以降、伸びに鈍化がみられることである。他の先進諸国と比較すると、1975年までは日本が最も高い伸びを示していたが、1975年以降はアメリカ、フランス、イギリスにおいて、日本でみられるような大幅な伸びの鈍化はみられず、これらの国の伸びが日本の伸びを上回っている。

第2に、実質雇用者所得(1人当たり)の上昇率は多くの国で時を追うにつれて低下しており、1975年以降はおおむね実質労働生産性の上昇率に見合った伸びを示していることである。実質雇用者所得(1人当たり雇用者所得/GNPデフレーター)上昇率と実質国民経済生産性(実質GNP/就業者数)上昇率の関係をみると、1) 実質雇用者所得および実質国民経済生産性の上昇率は、各国ともおおむね1965~70年あるいは1970~75年と比べて、1975年以降において低くなっていること、2) アメリカ以外の国では、1970~75年には、実質雇用者所得の上昇率が実質国民経済生産性上昇率を上回っていること、3) 1975年以降は、実質雇用者所得の上昇率が実質国民経済生産性上昇率におおむね見合った伸びを示していること、などの特徴がみられる。

第3に、実質雇用者所得の上昇率は、伸びの鈍化した1975年以降においても、なお日本で最も高く、就業者の増加率も日本では比較的堅調なものとなっており、日本の経済成長率が相対的に高いことがこれらの背景となっていることである。1975年以降、名目雇用者所得の上昇率がイギリスやフランスで日本より高いことは上述したとおりであるが、これらの国では、日本と比べて物価(GNPデフレーター)上昇率もかなり高く、実質雇用者所得の上昇率は日本が最も高い。日本の物価上昇率が1975年以降比較的安定している背景には、名目雇用者所得の上昇率が相対的に緩やかなものであったこと、実質国民経済生産性上昇率が他国と比べて高かったこと、があると思われる。また、実質国民経済生産性上昇率を経済成長率と就業者増加率との関連でみると、アメリカでは生産性上昇率が経済成長率をかなり下回っており、それが経済成長率の割に実質雇用者所得上昇率が低いことの背景となっているが、それだけ就業者の増加率が高くなっている。日本に

においても、1970～75年以外は就業者は年率1%を超える堅調な増加を示し、また、経済成長率と比べて生産性上昇率および実質雇用者所得上昇率が低くなっているが、それでも経済成長率が相対的に高いために、実質雇用者所得の上昇率はなお他国を上回っている(第1-3図)。

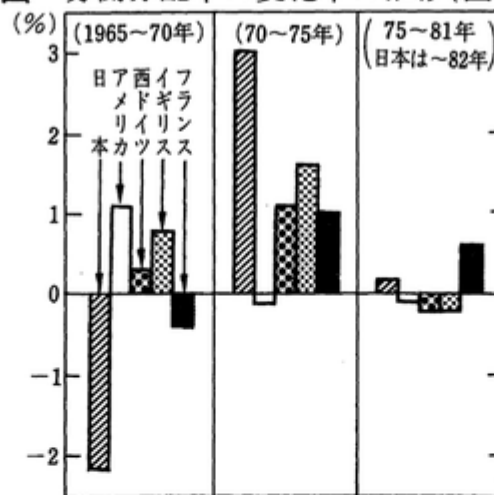
第1-3図 実質雇用者所得上昇率と他の経済指標との関係の推移



第4に、労働分配率は、第1次石油危機直後に各国とも上昇しているものの、1975年以降は比較的安定的に推移していることである。ここでは、雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率(第1-4図(注)参照)によってその推移をみると、日本の労働分配率は1965～70年に低下した後、第1次石油危機直後の大幅な上昇の結果、1970～75年にはかなりの上昇を示したが、1975年以降は比較的安定した動きを示している。他国についてみると、アメリカ以外の国では、1970～75年に上昇しているが、1975年以降、労働分配率が安定している点では各国とも共通している(第1-4図)。

第1-4図 労働分配率の変化率の推移

第1-4図 労働分配率の変化率の推移(国際比較, 年率)



資料出所 日本 総理府統計局「労働力調査」
経済企画庁「国民経済計算」
その他 OECD "National Accounts"
"Labour Force Statistics"

(注) 雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率に関する値である。

就業者数をL, 雇用者数をLe, 1人当たり雇用者所得をWとし, 自営業主, 家族従業者の労働に対する評価もWと同じと仮定すると, 経済全体としての賃金支払額は, $wLe + w(L - Le) = wL$ となり, このwLを国民所得(Y)で除した

$$\frac{wL}{Y} = \frac{wLe}{Y} \cdot \frac{L}{Le}$$

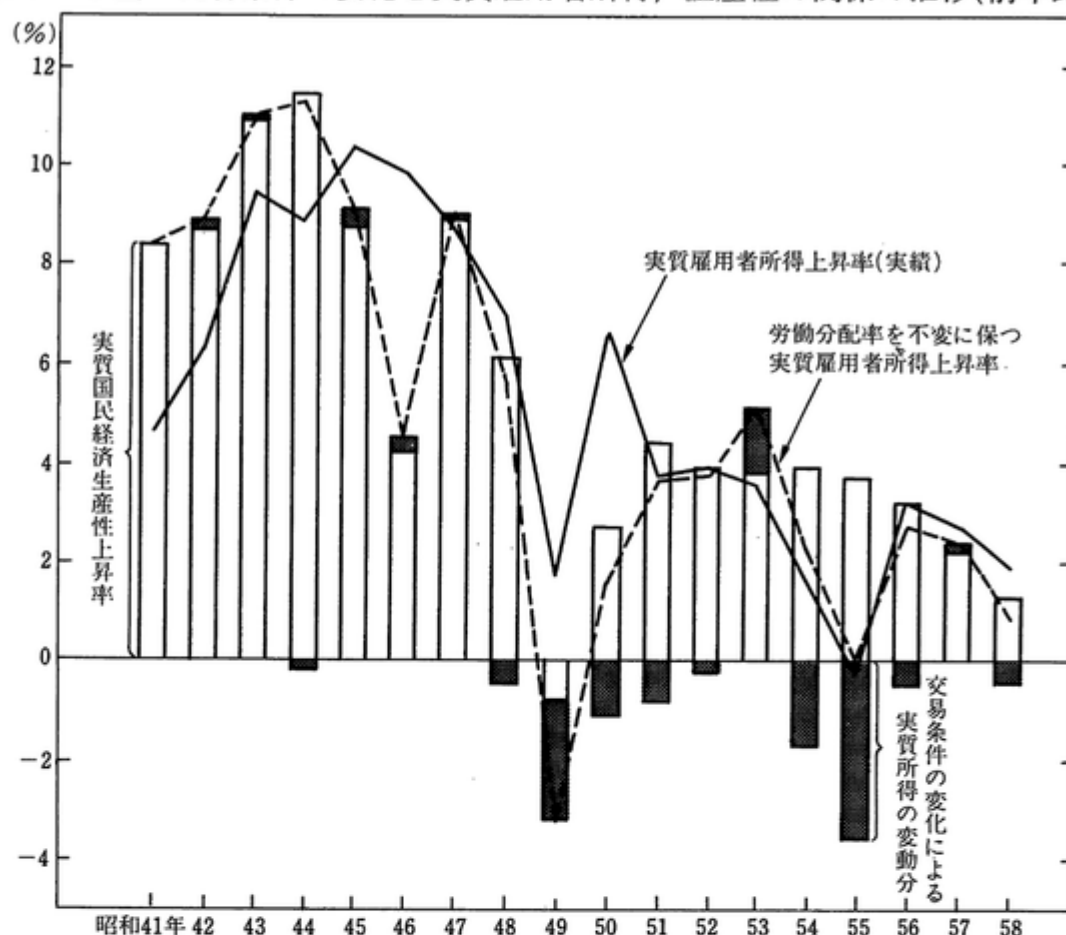
が雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率である。

つぎに, わが国について, 第1次石油危機後の時期と第2次石油危機後の時期の違いに留意しつつ, 賃金の変化と経済的背景について, さらにみることにしよう。ここでは, 原油価格の上昇による所得の海外流出といった交易条件の変化の影響を考慮に入れながら, 雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率を不変に保つような実質雇用者所得(1人当たり雇用者所得/国内需要デフレーター)上昇率を求めて, 実際の実質雇用者所得上昇率と比較することにする。

両者の関係の推移をみると, まず, 昭和40年代前半には, 実際の実質雇用者所得上昇率が, 労働分配率を不変に保つ実質雇用者所得の上昇率をかなり下回ったので, 労働分配率は低下した。つぎに, 第1次石油危機後の時期(49~50年)には名目雇用者所得は大幅に上昇したものの, 物価上昇率も高まったため, 実質雇用者所得の上昇率の鈍化がみられた。しかし, 原油価格の上昇による交易条件の悪化によって所得が海外に流出したことや経済成長率の大幅な低下にともない実質国民経済生産性上昇率の落込みも大きかったため, 実際の実質雇用者所得上昇率の方が労働分配率を不変に保つ実質雇用者所得上昇率を上回り, 労働分配率が上昇する中で雇用も停滞した。これに対して, 第2次石油危機後の時期(54~55年)には, 第1次石油危機後に劣らず交易条件の悪化が大きかったものの, 第1次石油危機後ほど急激な経済成長率の低下はみられず, 実質国民経済生産性上昇率も比較的堅調に推移したため, 労働分配率を不変に保つ実質雇用者所得上昇率は, 第1次石油危機後よりも落込みが小さかった。他方, 名目雇用者所得が緩やかな伸びを示し, 物価も比較的安定している中で, 実際の実質雇用者所得上昇率は第1次石油危機後より低かったため, 2つの実質雇用者所得上昇率の乖離は小さく, 労働分配率は安定的に推移した(第1-5図)。こうしたことを背景として, 第1次石油危機後と比べると雇用面への影響も小さかった。

第1-5図 交易条件の変化と実質雇用者所得, 生産性の関係の推移

第1-5図 交易条件の変化と実質雇用者所得、生産性の関係の推移(前年比)



資料出所 総理府統計局「労働力調査」
経済企画庁「国民経済計算」

(注) 労働分配率を π とすると、

$$\pi = \frac{wLe}{Py} = \frac{w}{Pd} \cdot \frac{L}{y} \cdot \frac{Le}{L} \cdot \frac{Pd}{P} \dots (1)$$

したがって、雇用者比率 (Le/L) の変化の影響を調整した労働分配率は、

$$\pi / \left(\frac{Le}{L} \right) = \frac{w}{Pd} \cdot \frac{L}{y} \cdot \frac{Pd}{P} \dots (2)$$

(2)式を変化分を示す式にすると、

$$\dot{\pi} - \left(\frac{Le}{L} \right) = \left(\frac{\dot{w}}{Pd} \right) - \left(\frac{\dot{y}}{L} \right) + \left(\frac{\dot{Pd}}{P} \right) \dots (3)$$

ここで、雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率が不変 ($\dot{\pi} - \left(\frac{Le}{L} \right) = 0$) であるとすれば、(3)式より次式が導かれる。

$$\left(\frac{\dot{w}}{Pd} \right) = \left(\frac{\dot{y}}{L} \right) + \left(\frac{\dot{Pd}}{P} \right) \dots (4)$$

雇用者比率の変化の影響を調整した労働分配率を不変に保つ実質雇用者所得上昇率 実質国民経済生産性上昇率 交易条件の変化による実質所得の変動分

y : 実質GNP

w : 名目雇用者所得(1人当たり)

L : 就業者数

Le : 雇用者数

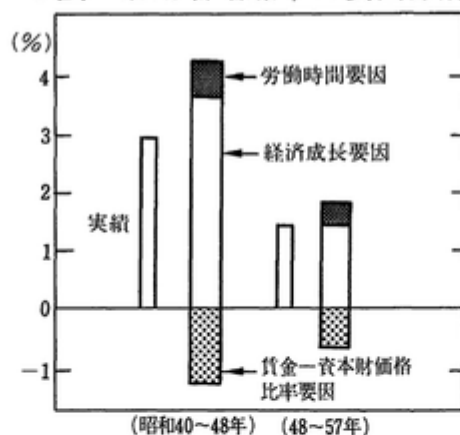
P : GNPデフレーター

Pd : 国内需要デフレーター

なお、雇用需要関数を推計し、高度成長期と安定成長期に分けて経済成長や賃金の変化が雇用に与える影響をみると、経済成長率が低下したため、経済成長による雇用の増加効果が高度成長期と比べて最近の方が小さくなっているが、同時に賃金が資本財価格に対して相対的に上昇することによる雇用の減少効果も小さくなっており、これが、経済成長率が低下する中で、雇用の安定に寄与している面がある(第1-6図)。

第1-6図 雇用者増加率の要因分解

第1-6図 雇用者増加率の要因分解(年率)



資料出所 以下の資料により労働省労働経済課推計
労働省「毎月勤労統計調査」 総理府統計局「労働力調査」 経済企画庁「国民経済計算」

(注) 要因分解は次の推計式による。

$$\log LH = 1.86639 + 0.370718 \log Y - 0.109072 \log(w/Hr)$$

(4.587) (-1.948)

$$\bar{R}=0.9775 \quad S=0.006641 \quad DW=0.813$$

計測期間 昭和40~57年(18期間)

L : 全産業雇用者(単位 万人)

Y : 実質国民総生産(昭和50年基準, 単位10億円)

H : 全産業総実労働時間指数(昭和55年=100。ただし, 昭和40~44年はサービス業を除く調査産業計の数値。)

w/r : 賃金-資本財価格比率(1人当たり雇用者所得を民間企業設備デフレーターで除したもの。なお w/Hr は昭和50年=100で指数化した。)

以上、賃金の長期的推移の背景には、いろいろな要因がみられたが、50年以降わが国の賃金上昇率が高度成長期と比べて鈍化しているのは、基本的にはわが国経済が高度成長から安定成長に移行したことに応じたものである。今後とも雇用の安定を図りつつ生活の安定を図っていくためには、中長期的に安定した経済成長を持続していくことが必要であるといえよう。

(労働者構成の変化と賃金)

近年、労働市場においては、労働力の中高年齢化の進展やパートタイム労働者の増加等の構造変化がみられるが、これらの変化による労働者構成の変化も賃金の上昇率や水準、分散に影響を与えている。

第1に、労働力の中高年齢化の進展は、年齢別の賃金構造が変化しないと仮定すると、中高年層の賃金水準が相対的に高いために、平均賃金の上昇率を高める効果をもっている。この効果をみるために、労働省「賃金構造基本統計調査」の定期給与(産業計)について、50~58年において年齢別労働者構成に変化がないものと仮定して算出した賃金上昇率と実際の賃金上昇率とを比較すると、男子では年率でみてそれぞれ6.4%および7.0%となっており、労働力の中高年齢化によって賃金の上昇率が高くなっていることがわかる。これを女子についてみると、実際の賃金上昇率が6.9%、年齢別労働者構成に変化がなかったとした場合の上昇率が6.7%と両者の差は0.2%となっており、女子の場合も中高年齢化は進んでいるものの、年齢間賃金格差が小さいため、男子と比べて中高年齢化の影響が小さい。もっとも、以上の分析において、中高年齢化が一方で年齢別の賃金構造に影響を与えていることは無視できない。

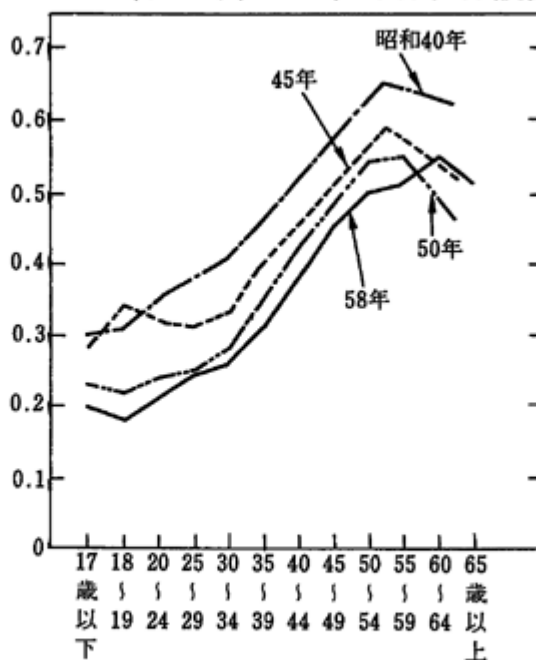
第2に、パートタイム労働者の増加は、平均賃金の上昇率を低下させる効果をもっている。同じ調査によって51~58年で見ると、製造業の男女計の一般労働者(パートタイム労働者を除く労働者)の所定内給与の上昇率は5.9%、女子パートタイム労働者の上昇率は5.1%であるが、両者を含めた上昇率は5.5%となり、また、女子の一般労働者の所定内給与の上昇率は5.7%であるが、これに女子パートタイム労働者を含めた上昇率は5.0%となる。

第3に、労働力の中高年齢化等は賃金の分散を大きくする面がある。同じ調査によって、男子の賃金の分散を十分位分散係数によってみると、産業計の定期給与でみて、35年の0.79が40年には0.61、45年には0.54と高度成長期にはかなりの縮小を示したが、50年以降について所定内給与でみると、50年が0.48、55年が0.49、58年が0.51とやや拡大気味である。製造業の男子についてみても同様の傾向がみられ、所定内給与の十分位分散係数が50年の0.45から58年には0.47となっている。

しかし、年齢階級別にみると、各年齢階級とも高度成長期と比べて、縮小テンポが鈍化しているとはいえ、50年以降もおおむね分散が縮小している(第1-7図)。年齢階級別の十分位分散係数を標準労働者(学卒後就職し、そのまま勤続している労働者)についてみてもほぼ同様の傾向がみられる。すなわち、高卒の生産労働者ではやや分散が拡大しているものの、管理・事務・技術労働者では、50年代に入っても、高卒、大卒を問わず多くの年齢階級で分散が縮小している(付属統計表第2-1表)。年齢階級別にみた分散係数は、若年層より中高年層で大きいことからみて、最近、年齢計でみた賃金の分散が拡大しているのは、労働力の中高年齢化によって分散係数の大きい中高年層のウェイトが高まっているためであるといえよう。

第1-7図 年齢別にみた賃金の分散係数の推移

第1-7図 年齢別にみた賃金の分散係数の推移
(製造業、男子、十分位分散係数)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注)

1) 十分位分散係数 = $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数} \times 2}$

2) 賃金は昭和40、45年は定期給与、50、58年は所定内給与。

以上のように、労働市場の変化は賃金にいろいろな影響を与えているので、以下では、規模別、男女別、年齢別等に労働者を分け、さらに詳細に賃金の動向をみることにする。

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

(2) 規模別,男女別にみた賃金

1) 規模別にみた賃金の動向

(規模別にみた賃金上昇率)

賃金上昇率を規模別にみると,近年,大規模事業所に比べて小規模事業所の伸びが小さくなっている。「毎月勤労統計調査」の製造業の現金給与総額によって事業所規模別に賃金上昇率をみると,35～40年には,小規模事業所の上昇率が大規模事業所の上昇率をかなり上回っていたが,その後は逆に大規模事業所の上昇率が小規模事業所の上昇率を上回っており,50～58年でみると,規模500人以上の事業所で伸びが年率7.5%であるのに対し,規模100～499人で6.9%,規模30～99人,5～29人では6.7%となっている。50年以降,賃金の伸びが鈍化している点は各規模で共通しているが,50～58年の消費者物価上昇率が年率5.2%であったため,いずれの規模においても実質賃金は確保されている。

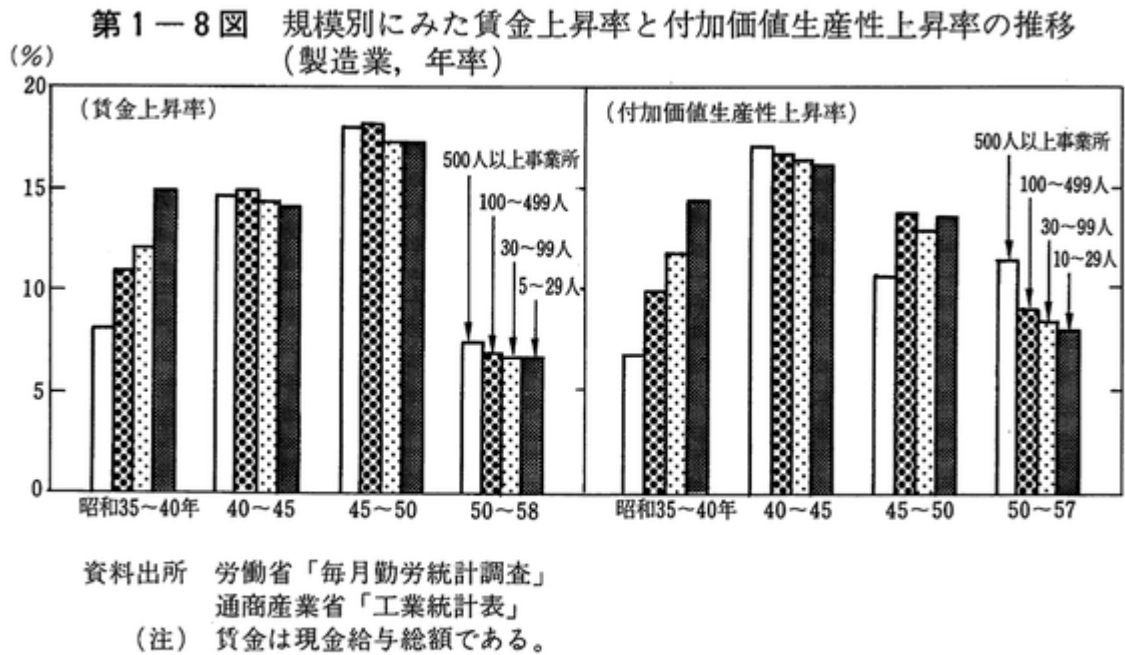
こうした規模別にみた賃金の動向の背景には,規模別にみた付加価値生産性の動向がある。通商産業省「工業統計表」によって事業所規模別の付加価値生産性(1人当たり付加価値額)上昇率の推移をみると,賃金と同様に35～40年には,小規模事業所の上昇率が大規模事業所をかなり上回っていたが,40～45年,50～57年では逆に大規模事業所の上昇率の方が高い(第1-8図)。ただ,45～50年については,大規模事業所の付加価値生産性上昇率が小規模事業所を下回っているにもかかわらず,大規模事業所で賃金上昇率が高かったため,労働分配率(付加価値額に占める現金給与総額の割合)の上昇が相対的に大きかった。また,50年以降は,大規模事業所の付加価値生産性上昇率が小規模事業所よりもかなり高かったため,賃金上昇率も大規模事業所が上回ったものの,労働分配率は大規模事業所でより大幅に低下した(付属統計表第2-2表)。

(平均賃金でみた規模間賃金格差等の動き)

賃金の規模間格差も平均賃金でみると,最近になってやや拡大している。「賃金構造基本統計調査」による製造業の男子一般労働者の定期給与について,規模1,000人以上の企業の水準を100とした規模10～99人の企業の水準をみると,35年の59.6から40年には81.2と大幅に規模間格差が縮小した後,45年に80.0と拡大し,その後50年に80.6とほぼ横ばいで推移したが,55年には77.9,58年には77.7となり,50年以降,格差がやや拡大している。

また,特別給与の規模間格差は,規模1,000人以上を100とした規模10～99人の水準でみると,40年の36.8から,45年に50.5と縮小した後,50年には46.3,55年には49.5,57年には45.0となっており,その格差は定期給与の格差より大きい。

第1-8図 規模別にみた賃金上昇率と付加価値生産性上昇率の推移



なお、産業、業種間の賃金格差の動向をみても、高度成長期に縮小した後拡大している。産業間賃金格差を男子定期給与の分散の度合を示す係数(標準偏差/平均値)によってみると、40年の0.107から50年には0.078となり、縮小したが、その後、55年に0.090、58年に0.098と拡大している。各産業の年齢・勤続年数別労働者構成を製造業の労働者構成に等しいものとして、労働者構成の違いによる影響を調整すると、先の係数は40年で0.079、50年で0.058、58年で0.079となっており、調整前と比べてその数値が小さくなるが、50年以降、格差が拡大に転じることに変わりはない。製造業の業種間格差をみても同様の傾向がみられ、男子定期給与の係数は、40年の0.117が50年に0.098と縮小したが、58年には0.106と拡大している。

(年齢・勤続年数別労働者構成と規模間賃金格差)

わが国の賃金は、一般に、年齢が高く、勤続年数が長いほど高くなるため、規模間の年齢、勤続年数別労働者構成の違いあるいはその変化が規模間賃金格差に影響を与えている。こうした労働者構成の規模間賃金格差に及ぼす影響をみるため、各年において、製造業男子の規模10～99人の企業の年齢、勤続年数別労働者構成を調整して、規模1,000人以上の企業のそれと等しいとした場合の定期給与を求め、規模1,000人以上の企業の定期給与と比較してみよう。年齢別労働者構成を調整した場合について、規模1,000人以上の企業の定期給与を100とした規模10～99人の水準をみると、35年には小規模企業の方が若年労働者の割合が高かったため、格差は調整しない場合と比べてかなり縮小する。しかし、40年代には、小規模企業でも中高年層の割合が急速に高まったために、格差は調整しない場合と比べてしだいに縮小しなくなっており、むしろ50年にはわずかながら拡大している。50年以降は、大企業で若年層の採用抑制や定年延長等による中高年齢化の進展が顕著であるため、格差は調整しなかった場合と比べて縮小する。しかしながら、年齢、勤続年数別構成を調整しても、調整しなかった場合と同様、格差は40年代前半に拡大し、40年代後半はほぼ横ばいで推移した後、50年代にはやや拡大していることに変わりはない(第1-1表、付属統計表第2-3表)。

第1-1表 規模間賃金格差に与える労働者構成の影響

第1-1表 規模間賃金格差に与える労働者構成の影響

(製造業、男子、定期給与、1,000人以上企業=100)

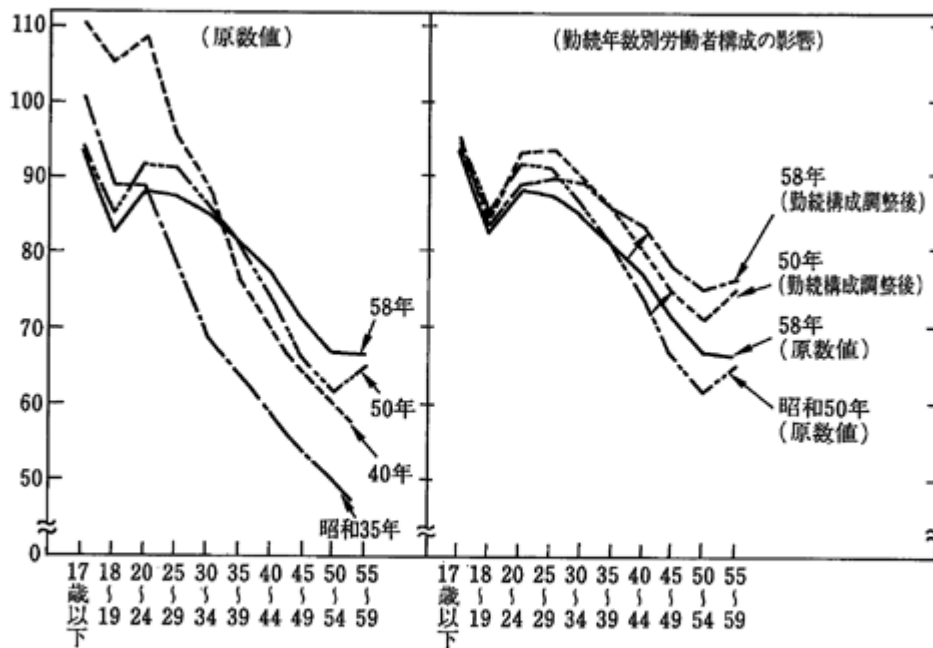
年	100～999人			10～99人		
	原数値	年齢構成調整後	年齢・勤続構成調整後	原数値	年齢構成調整後	年齢・勤続構成調整後
昭和35年	73.7	80.9	—	59.6	66.2	—
40	85.1	89.4	95.4	81.2	82.5	89.7
45	84.4	86.0	90.9	80.0	79.9	84.8
50	88.1	88.4	92.5	80.6	79.9	85.0
55	85.2	86.5	90.0	77.9	78.5	84.4
58	85.5	87.2	90.5	77.7	78.4	83.8

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

つぎに、年齢別に規模間賃金格差の推移をみると、若年層と中年層で違いがある。30年代後半には、各年齢層で大幅な規模間格差の縮小がみられたが、特に若年層での縮小が著しく、40年には、25歳未満の賃金水準は規模10～99人の企業が規模1,000人以上を上回った。しかし、40年代に入ると、大企業でも若年層の労働力不足が顕著になったため、若年層の賃金の伸びが高まり、若年層の規模間格差は拡大に転じた。こうした状況下で、中小企業においては中高年層による労働力の確保が必要となり、大企業と比べて中高年層の比率が高まる中で、中高年層における規模間格差は引き続き縮小した。50年以降についてみても、規模間格差は若年層で拡大し、中高年層で縮小する傾向が続いている。また、各年齢階級別に勤続年数別労働者構成を調整しても、その動きは調整前の数値でみたのと同様の傾向となっている(第1-9図)。なお、50年以降若年層の規模間格差の拡大テンポが鈍化しているのは、労働力需給が緩和基調で推移する中で、大企業でも若年層の賃金上昇率が鈍化しているためである。他方、中高年層の規模間格差の縮小には、後にも述べるように、大企業において賃金面で中高年齢化への対応が図られていることが影響しているとみられる。

第1-9図 年齢別にみた規模間賃金格差の推移

第1-9図 年齢別にみた規模間賃金格差の推移（製造業、男子、定期給与）
（1,000人以上企業を100とした10～99人の水準）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算
(注) 昭和35年の50～59歳は、50歳以上の値。

このように、年齢別にみると50年以降、各年齢層で賃金の規模間格差が拡大しているわけではなく、最近ウェイトを増しつつある中高年齢労働者ではむしろ格差が縮小している。しかし、規模間賃金格差は若年層に比べて中高年層で依然として大きいので、最近における年齢計でみた規模間賃金格差の拡大傾向には、中高年層のウェイトがしだいに高くなっていることも影響しているのではないかとみられる。そこで、さらにこの影響をみるため、50年以降、各規模の年齢、勤続年数別労働者構成が50年と変わらなかったとした場合の定期給与による格差の動きを検討しよう。先の第1-1表との違いは、前者が各年の1,000人以上規模に労働者構成を揃えており、1,000人以上規模における労働者構成の変化が調整されていないのに対し、これから検討する方法は各規模の労働者構成を一つの時期に固定するのであり、規模間の労働者構成の違いは残すが、その変化を取り除くものである。この方法によって算出した定期給与について、1,000人以上の企業と10～99人の企業の格差をみると、年齢別労働者構成調整後でも、年齢・勤続年数別労働者構成調整後でも、50年以降一貫して年齢計の格差が縮小しているという注目すべき結果が得られる。この場合、調整後の格差を示す2つの数値の水準がほとんど同じであることからみて、年齢構成の変化によって最近の規模間賃金格差が拡大していることがうかがわれる(第1-2表)。これは、いいかえれば、小企業と比べて大企業における賃金の年齢間格差がより大きいために、中高年齢化にともなう賃金の上昇がより大きくなることから、最近、規模間の賃金格差が拡大していることを示すものである。

第1-2表 各規模の労働者構成を50年に固定した場合の規模間賃金格差の推移

第1 - 2表 各規模の労働者構成を50年に固定した場合の規模間賃金格差の
推移（定期給与、1,000人以上企業=100）

項 目	昭和50年	55	58
〈100～999人〉			
原 数 値	88.1	85.2	85.5
年 齢 構 成 調 整 後	—	86.7	87.8
年 齢 ・ 勤 続 構 成 調 整 後	—	85.9	86.5
〈10～99人〉			
原 数 値	80.6	77.9	77.7
年 齢 構 成 調 整 後	—	81.1	81.9
年 齢 ・ 勤 続 構 成 調 整 後	—	81.3	81.8

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

(2) 規模別,男女別にみた賃金

2) 男子との比較でみた女子の賃金

女子の賃金を男子と比較するに当たっては,条件を等しくして行う必要がある。このため,以下では,年齢,勤続年数,学歴,企業規模,産業などをできるだけ等しくして比較を行う。「賃金構造基本統計調査」により製造業を例にとってみると,平均年齢は男子で38.5歳,女子で37.1歳と女子の方がやや低く,平均勤続年数は男子で12.8年,女子で7.0年と女子の方が短い(付属統計表第2-4表)。また,大卒者の割合は男子16.8%,女子1.6%と女子の方が著しく低く,規模10~99人の小規模企業の割合は,男子30.4%,女子43.4%と女子の方が力場高いなどの相違もみられる。したがって,ここではこうした男女間の違いを調整するとともに,定期給与には男女間の所定外労働時間の差が影響しているため,所定内給与によって男女間で賃金を比較することとする。

そこで,まず,製造業,卸売・小売業,サービス業別に高卒の一般労働者(パートタイム労働者以外の労働者)について,それぞれ女子の年齢・勤続年数別労働者構成を調整して男子と等しくした場合の所定内給与を求めて,男子の賃金水準を100とした女子の水準をみると,製造業で68.5,卸売・小売業で70.9,サービス業で76.3となっている。規模別にみると,小規模企業より大規模企業,での格差が小さく,規模1,000人以上の企業では製造業で74.8,卸売・小売業で73.3,サービス業で83.8となっている(第1-3表)。この賃金の差には,女子については結婚や出産,育児のために退職し,再び就職するというケースが多いこともあって,再就職までに非就業の期間が相当あるために,再就職の際に従前の職歴が評価されなかったりすることなどの要因が影響している。

したがって,今度は高卒の標準的労働者(学卒後,就職し,そのまま勤続している労働者)によって,産業別,年齢別に男女間で賃金を比較してみると,いずれの産業でも若年層より中年層で格差がやや大きく,サービス業における格差が製造業や卸売・小売業と比べてやや小さい。例えば25~29歳層では製造業79.5,卸売・小売業80.8,サービス業85.5,40~44歳層では製造業67.6,卸売・小売業66.2,サービス業70.8となっている(第1-10図)。規模別にみると,大規模企業の方が小規模企業よりおおむね格差が小さく,例えば規模1,000人以上の企業のサービス業では,25~29歳層では91.3,40~44歳層では75.4となっている。このような標準的労働者の賃金の差は,家族手当,住宅手当,別居手当等の生活手当が世帯主である男子に支払われることが多いことのほか,男女間で就業している職種や役職への昇進状況が異なること鉢とから生じているとみられる。

第1-3表 年齢・勤続構成を調整した男女間賃金格差

第1-3表 年齢・勤続構成を調整した男女間賃金格差

(昭和58年、所定内給与、高卒、男子を100とした女子の水準)

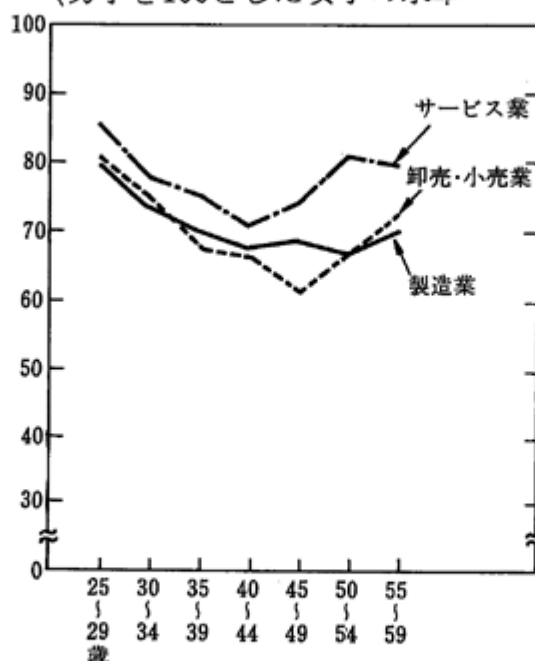
産 業	企業規模計	1,000人以上	100～999	10～99
製 造 業	68.5	74.8	69.5	61.6
卸売・小売業	70.9	73.3	71.8	67.5
サービス業	76.3	83.8	78.2	74.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

第1-10図 年齢別にみた男女間賃金格差

第1-10図 年齢別にみた男女間賃金格差

(昭和58年、所定内給与、高卒・標準的労働者)
(男子を100とした女子の水準)



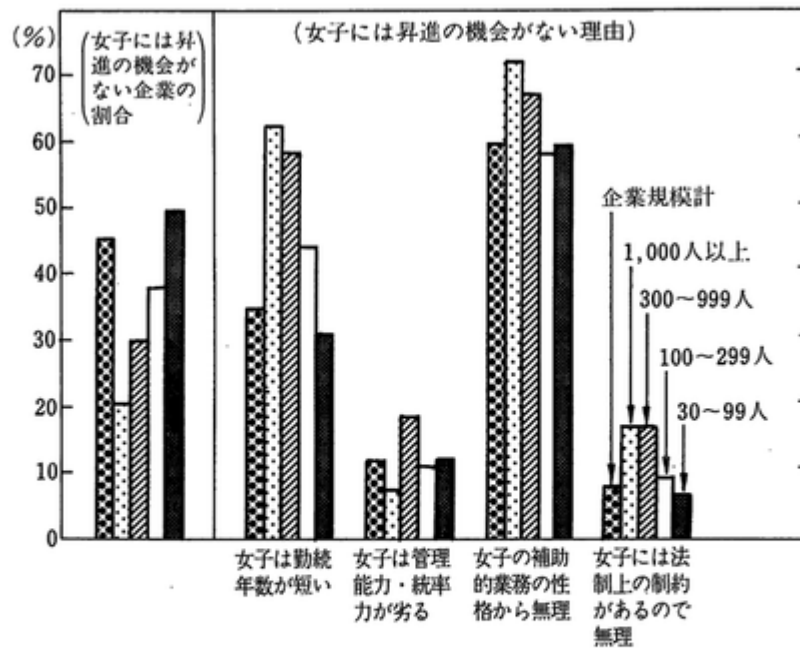
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 高卒・標準的労働者は、25～29歳は勤続5～9年、30～34歳は勤続10～14年、35～39歳は勤続15～19年、40～44歳は勤続20～24年、45～49歳は勤続25～29年、50～54歳および55～59歳は勤続30年以上の労働者とした。

以上、できるだけ条件を等しくして男女間の賃金の比較を行ったが、女子の場合、結婚や出産、育児のために退職し、再び就職するケースが多いことや就業している職種などが男子と異なる場合が多いことなどには留意する必要がある。ちなみに、企業の雇用管理面についてみると、女子の勤続年数が一般的に短いことなどもあって、男女間で配置職種が異なっていたり、女子には昇進機会が与えられないなど、雇用管理に男女間で差がある企業がみられる(第1-11図)。

第1-11図 女子の役職への昇進機会および機会がない理由別企業割合

第1-11図 女子の役職への昇進機会および機会がない理由別企業割合



資料出所 労働省「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和56年)

(注) 女子には昇進の機会がない理由の数値は、女子には昇進の機会がない企業を100としたものであり、また、複数回答のため合計は100を超える。

今後は女子の能力開発機会の確保、労働条件の整備、再雇用の普及、育児休業制度の普及等にさらに努めるとともに、雇用機会の均等と待遇の平等を確保するための措置を推進していくことが必要である。

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

(3) 年齢別にみた賃金の動向

1) わが国の年齢別賃金構造の特徴

わが国の年齢別賃金構造は、年功賃金と呼ばれ、終身雇用慣行、企業別労働組合とともに、わが国の雇用慣行の1要素として位置づけられている。このようなわが国の年齢別賃金構造の実態を明らかにするために、アメリカおよびイギリスの年齢別賃金構造や勤続年数と賃金の関係との比較を行ってみると、次のような特徴がみられる。

第1に、男子についてみると、アメリカやイギリスに比べて、日本の方が年齢間賃金格差が大きいことである。まず、アメリカと学歴別に比較すると、高卒より大卒で賃金の年齢間格差が大きいことは共通しており、アメリカの大卒の年齢間賃金格差もかなり大きく、日本の高卒より大きい。同じ学歴で比べると、日本の年齢間賃金格差がアメリカより大きい。つぎに、生産労働者と管理・事務・技術労働者に分けてイギリスと比較すると、両国とも管理・事務・技術労働者の年齢間賃金格差がより大きく、イギリスの管理・事務・技術労働者の年齢間賃金格差は日本の生産労働者とほぼ同程度となっているが、同種の労働者を比較すると、日本の年齢間賃金格差がイギリスより大きくなっている。また、賃金がピークとなる年齢は日本、イギリスとも管理・事務・技術労働者の方が生産労働者より高いが、それぞれで日本のピーク年齢がイギリスを上回っている。

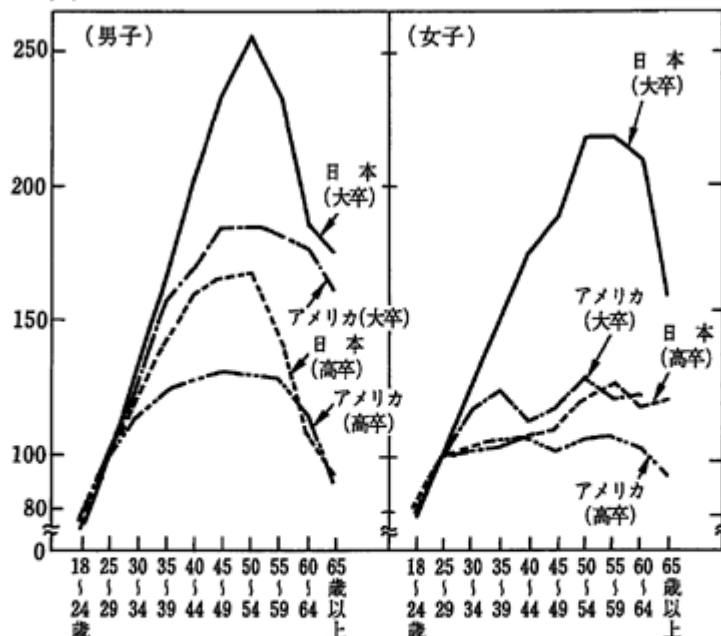
第2に、女子の賃金では、各国とも男子より年齢間賃金格差が小さく、各国間の年齢間賃金構造に男子でみられたほどの差がみられないことである。アメリカと比較すると、日本の大卒の年齢間賃金格差はかなり大きい。高卒労働者では大きな差はなく、イギリスと生産労働者、管理・事務・技術労働者に分けて比較しても、ほとんど差がみられない。日本の女子労働者に占める大卒の比率は特に中高年層では小さいことを考えれば、全体としては、女子賃金の年齢別賃金構造は各国間で類似しているといえよう(第1-12図)。

第3に、勤続年数と賃金の関係をイギリスと比較すると、日本の方が勤続に対する評価が高くなっている中で、中途採用者が少なく、勤続年数の長い労働者の割合が高いことである。年齢別賃金構造には、勤続に対する評価とともに勤続年数の長短も影響する。男子について、勤続年数の長短による賃金格差を各年齢階級別にイギリスと比較してみると、日本の格差がより大きく、勤続にともなう賃金の上昇がより大きい。勤続年数別労働者構成を比較すると、日本の方がおおむね勤続年数が長い労働者の割合が高く、中途採用者(勤続0年の労働者)の割合が低い。他方、女子についてみると、勤続年数の長短による賃金格差は勤続10年以上では男子でみたのと同様に日本の方が大きく、勤続年数別労働者構成をみても長期勤続者の割合が日本で高いが、日本でも男子と比べて女子の中途採用者の割合が高く、両国間で男子でみたほどの差はみられない(第1-13図、1-14図)。

第1-12図 年齢別賃金構造の国際比較

第1—12図 年齢別賃金構造の国際比較

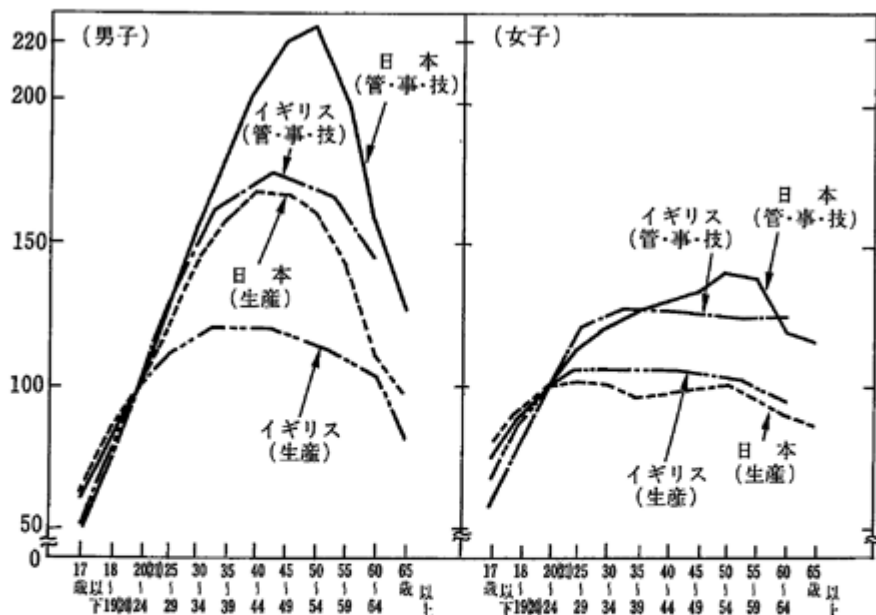
(1) 学歴別にみた年齢別賃金構造の日米比較(25～29歳=100)



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和58年)
 アメリカ 商務省「Current Population Reports, Series P-60, No. 132」
 (1980年)

- (注) 1) アメリカは年間総得賃金, 日本は定期給与額を12倍したものに年間賞与その他特別給与額を加えたもの。
 2) 両国とも全産業, 全労働者についての比較である。

(2) 労働者の種類別にみた年齢別賃金構造の日英比較(20/21～24歳=100)



資料出所 日本 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和58年)
 イギリス 雇用省「New Earnings Survey 1982」

- (注) 1) 年齢区分については, ①日本は18～19歳, イギリスは18～20歳, ②日本は20～24歳, イギリスは21～24歳である。
 2) 賃金は日本は定期給与, イギリスは週当たり実収賃金である。
 3) 労働者の種類については, 生産は生産労働者(マニュアル・ワーカー), 管・事・技は管理・事務・技術労働者(ノンマニュアル・ワーカー)である。
 4) 日本は製造業, イギリスは全産業。

このように, 男子の賃金についてみると, わが国ではアメリカやイギリスと比べて年齢間賃金格差が大きい

が、それは、年齢評価の高さに加えて、高い勤続評価を基礎とした勤続の長さを背景とするものである。こうしたわが国の年齢別賃金構造は、規模別にみると大企業で顕著であるが(後掲第1-16図参照)、この大企業を中心としたわが国のいわゆる年功賃金は、企業別労働組合を背景とした企業内での配置転換等により、勤続とともに職業能力が向上することやライフサイクルに応じた生計費の上昇、あるいは労働者の勤労意欲の維持などの様々な要因に基礎づけられたものといえよう。

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

(3) 年齢別にみた賃金の動向

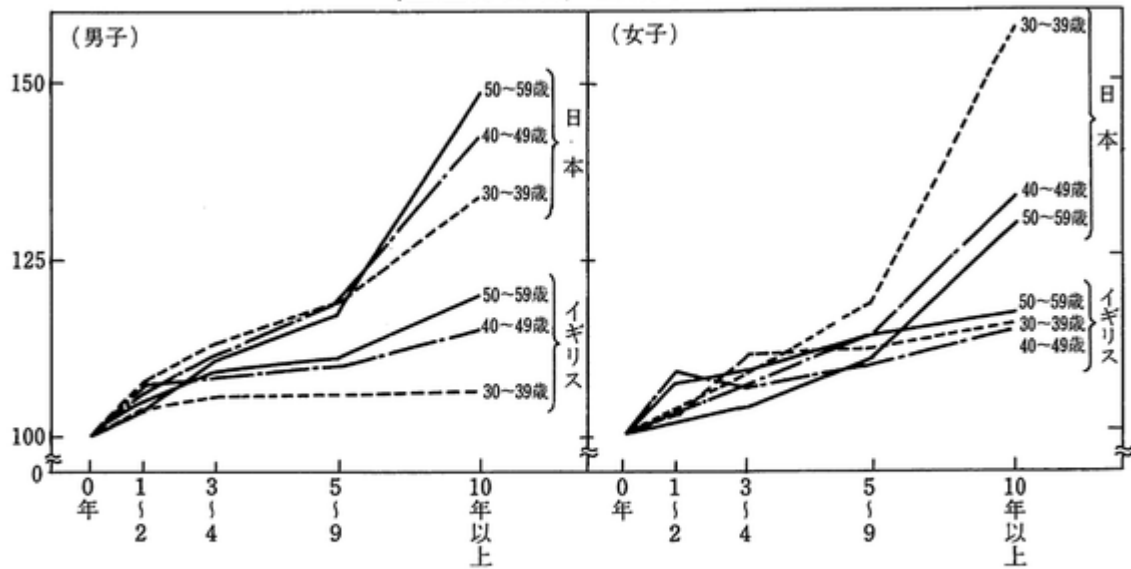
2) 年齢別賃金構造の長期的変化とその背景

(年齢別賃金構造の推移)

年齢別賃金構造の変化を「賃金構造基本統計調査」の男子所定内給与(産業計)によって長期的にみると、第1に、高度成長期には若年層の労働力需給がひっ迫していたこともあって、若年層の賃金の伸びが中高年層と比べて大きく、40年代には年齢間賃金格差が縮小した。第2に、第1次石油危機を境に労働力需給が緩和基調に転じる中で、若年層の賃金の伸びが小さくなったため、年齢間賃金格差が拡大している。第3に、賃金カーブがピークとなる年齢は、学歴別にみると58年においてもおおむね50～54歳層であるが、労働者構成の影響もあって全体としては、50年の50～54歳層から58年には45～49歳層へ移っており、40歳台後半から50歳台前半にかけて賃金は低下するようになっている。また、50年と58年を比較すると、両年とも50歳台前半から後半にかけて賃金が下がっていることに変わりはないが、58年における下がり方がより小さくなっている。こうした年齢別賃金構造の変化には、標準的労働者(学卒後就職して、そのまま勤続している労働者)と中途採用者の構成比の変化や両者の賃金格差の変化が影響している可能性がある。そこで、標準的労働者の賃金をみると、上でみたのと同様の傾向がみられる。標準的労働者の賃金は58年にもなお、40歳台に比べて50歳台前半の方が高いが、50年と比べると58年には、40歳台後半から50歳台前半にかけての上昇の程度が小さくなっている(第1-15図)。また、最近、標準的労働者と中途採用者の賃金格差が目立って拡大しているわけではない(付属統計表第2-5表)。こうした点からみて、最近の年齢別賃金カーブのピークが50歳台から40歳台後半に移ったことは、後述のような高齢化に対応した賃金制度面の変化に影響されたことが主因と考えられ、50歳台後半層の賃金があまり下がらなくなっていることには、定年延長が影響しているとみられる。

第1-13図 年齢別にみた勤続年数別賃金格差の日英比較

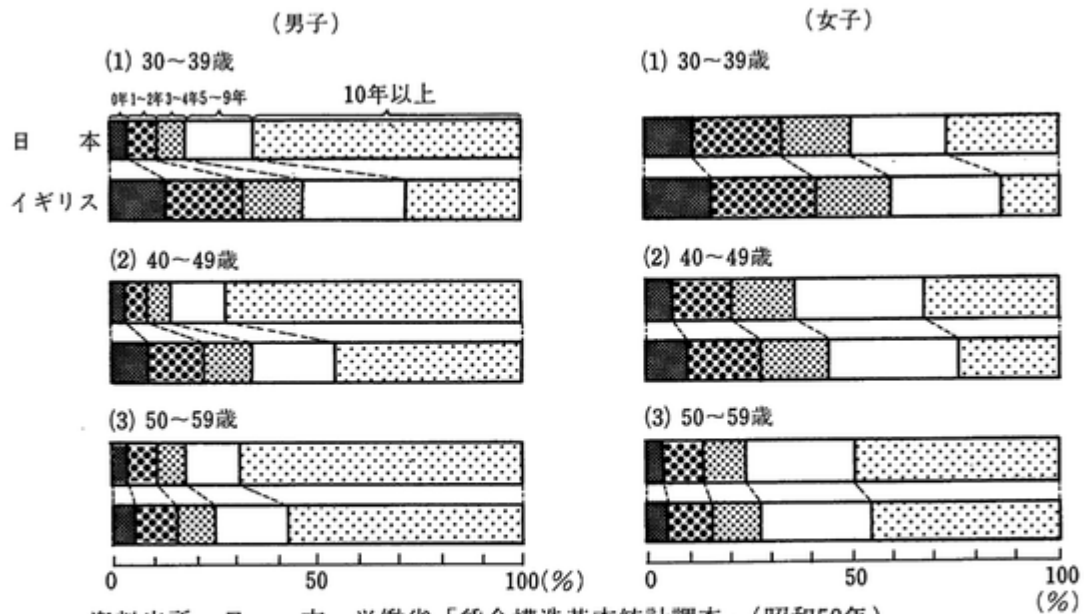
第1-13図 年齢別にみた勤続年数別賃金格差の日英比較
(生産労働者、勤続0年=100)



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和58年)
イギリス 雇用省「New Earnings Survey 1979」
(注) 第1-12図(2)の(注)2, 4)に同じ。

第1-14図 年齢別にみた勤続年数別労働者構成の日英比較

第1-14図 年齢別にみた勤続年数別労働者構成の日英比較(生産労働者)



資料出所 日 本 労働省「賃金構造基本統計調査」(昭和58年)
イギリス 雇用省「New Earnings Survey 1979」
(注) 第1-12図(2)の(注)4)に同じ。

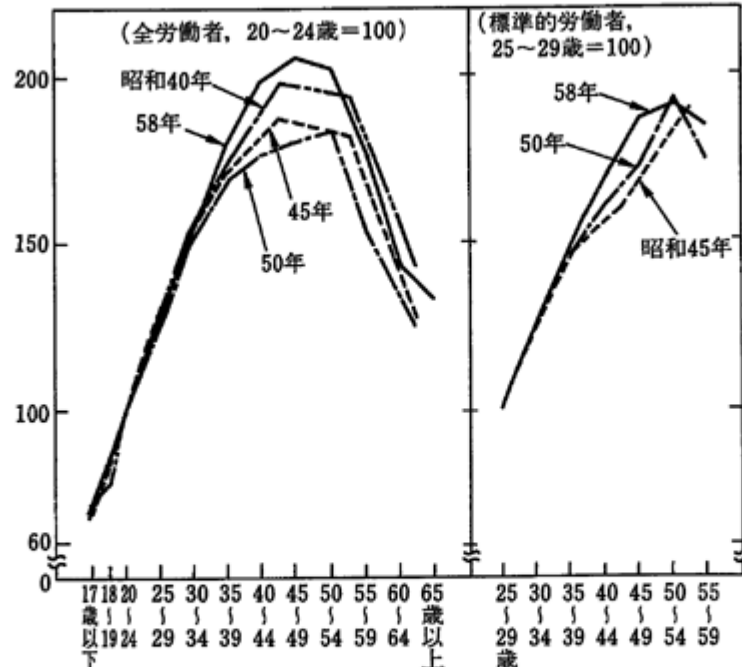
年齢別賃金構造の変化は、製造業や卸売・小売業、サービス業についてみても、産業計でみたのと同様にみられる。また、製造業の生産労働者について規模別にみると、次のような特徴がみられる。

第1は、40年代の年齢間賃金格差の縮小が、中小企業より大企業で顕著にみられたことである。これは、40年

代には大企業でも若年労働力の不足が顕著になったため、大企業の年齢間賃金格差が大幅に縮小したのに対し、中小企業では労働力を中高年層で確保する必要が生じたため、中高年層の賃金も若年層に近い伸びを示し、年齢間賃金格差の縮小があまりみられなかったからである。

第1-15図 年齢別賃金構造の長期的変化

第1-15図 年齢別賃金構造の長期的変化（調査産業計，男子，所定内給与）



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 昭和40, 45年はサービス業を除く調査産業計。

2) 標準的労働者は、25~29歳は勤続5~9年、30~34歳は勤続10~14年、35~39歳は勤続15~19年、40~44歳および45~49歳は勤続20~29年、50~54歳および55~59歳は勤続30年以上の労働者とした。

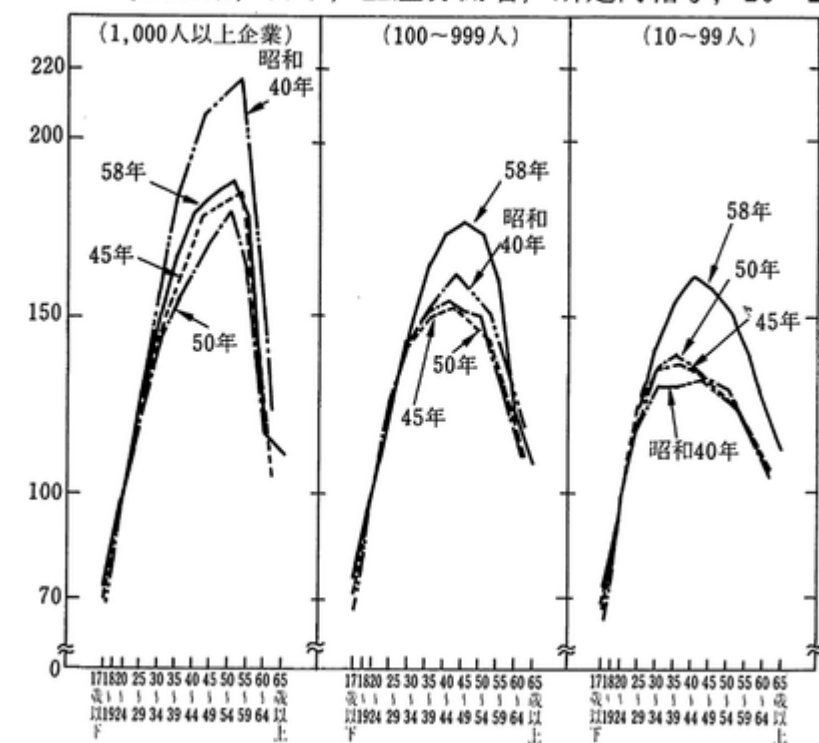
第2は、50年以降の年齢間賃金格差の拡大は大企業より中小企業で大きいことである(第1-16図)。

これは、50年代に入って大企業でも若年層の賃金が伸びなくなったものの、大企業の方が中小企業より高齢化による賃金総額の増加がかなり大きかったために、中高年層での賃金の伸びが中小企業を下回っていることを反映している。ここで、規模別に高齢化の賃金に与える影響を試算してみると、40年代後半から50年代にかけて大企業でも中高年齢化が進展し、年齢間賃金格差が中小企業より大きいため、50年以降、特に大企業で高齢化による賃金の増額が大きくなっている(第1-17図)。

第3は、賃金カーブのピークとなる年齢をみると、規模1,000人以上の大企業では58年も50年と同じ50~54歳層であるが、規模100~999人では50年の40~44歳層から58年の45~49歳層に、規模10~99人では50年の35~39歳層から40~44歳層に、それぞれピーク年齢が高まっていることである。ただ、各規模とも40歳台の中年層の賃金が相対的に高くなっているという点では共通しており、50歳台前半層の賃金は大企業を中心に50年以降抑制される傾向がみられる。これは、高齢化や定年延長に対応して、大企業を中心に賃金カーブが修正されているためであるとみられる。また、これに関連して、大企業でも50歳台前半から後半にかけての賃金の下がり方は、定年延長等の効果を反映して、むしろ58年で小さくなっている(第1-16図)。

第1-16図 規模別にみた年齢別賃金構造の推移

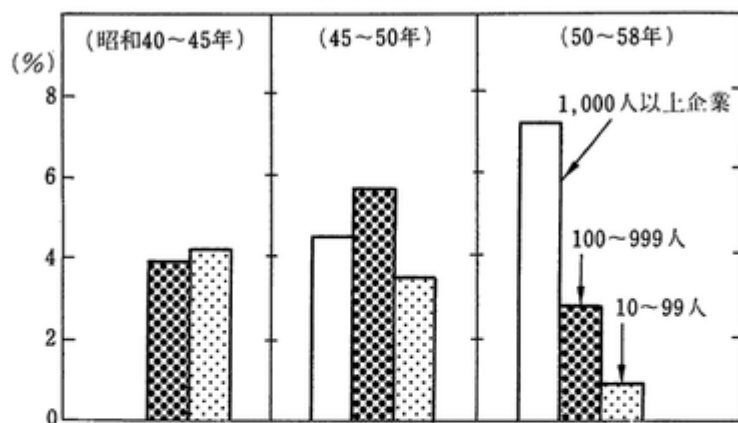
第1-16図 規模別にみた年齢別賃金構造の推移
(製造業, 男子, 生産労働者, 所定内給与, 20~24歳=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

第1-17図 規模別にみた高齢化の賃金に与える影響

第1-17図 規模別にみた高齢化の賃金に与える影響
(製造業, 男子, 生産労働者, 所定内給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

(注) 高齢化の賃金に与える影響は、基準年(各期間の最初の年、例えば、昭和40~45年の場合は40年)において、年齢別労働者構成が比較される年(各期間の最後の年、同じ例では45年)と同じであるとした場合の平均賃金の、基準年の原数値の平均賃金に対する増加率である。数式では次の α で示される。

$$\alpha = \frac{\sum Woi lti / \sum lti}{\sum Woi loi / \sum loi} - 1$$

Woi: 基準年におけるi年齢層の賃金。

loi: 基準年におけるi年齢層の労働者数。

lti: 比較される年におけるi年齢層の労働者数。

わが国では、第1次石油危機後、大企業を中心に中高年層に対する雇用調整が行われたが、その後は労働力需給の緩和を反映した労働移動の沈静化や定年延長により中高年層の雇用の安定が図られたこともあって、

標準労働者の割合が高まっている。こうした状況下で、上にみたように大企業を中心に高齢化に対応した年齢別賃金構造の修正がみられるが、高学歴化とも相まって、後にみるような職階間あるいは学歴間の賃金格差の縮小がみられる。他方、中小企業では、年齢間賃金格差の拡大は大企業より大きいものの、パートタイム労働者の割合の高まりが大企業と比べて大きく、男子常用労働者の割合を低下させることによる対応がみられる。

(賃金制度の変化)

以上でみたような年齢別賃金構造の動きの背景には、賃金制度面の変化がある。

「雇用管理調査」によって高齢化に伴う人事管理制度等の改定状況をみると、改定した企業の割合は、規模5,000人以上の企業の事務・管理部門で73.2%、規模1,000～4,999人で49.1%であるのに対して、100～299人で20.3%、30～99人で14.2%となっており、規模の大きい企業ほどその割合が高い。その内容をみると、「賃金に関する改定」が最も多く、規模5,000人以上で47.6%、1,000～4,999人で33.7%となっている(第1-18図)。また、労働省「賃金労働時間制度総合調査」(57年)によって過去1年間の賃金制度の改定状況をみても、賃金制度を改定した企業が15.6%あり、その内容をみると、「手当の項目を改定」(7.1%)、「基本給決定要素の配分を改定」(5.5%)などが多く、基本給決定要素として仕事の要素を導入・追加した企業が多いが、それに続いて「中高年齢層に着目して定期昇給の額等を改定」(規模計で3.7%、1,000人以上で5.8%)、「中高年齢層に着目してベースアップの率等を改定」(規模計で3.8%、1,000人以上で5.3%)などの改定が大企業を中心に行われ、中高年齢層の定期昇給額やベースアップ率を修正する企業がみられる。さらに、中央労働委員会事務局「賃金事情調査」によって、規模1,000人以上の企業の基準内モデル賃金を製造業男子で年齢別にみても、若年層から中年層にかけての賃金の上昇は、50年以降、むしろ大きくなっているが、中年層から高齢層にかけてはやや上昇幅が縮小し、賃金カーブが緩やかになっている(第1-19図)。

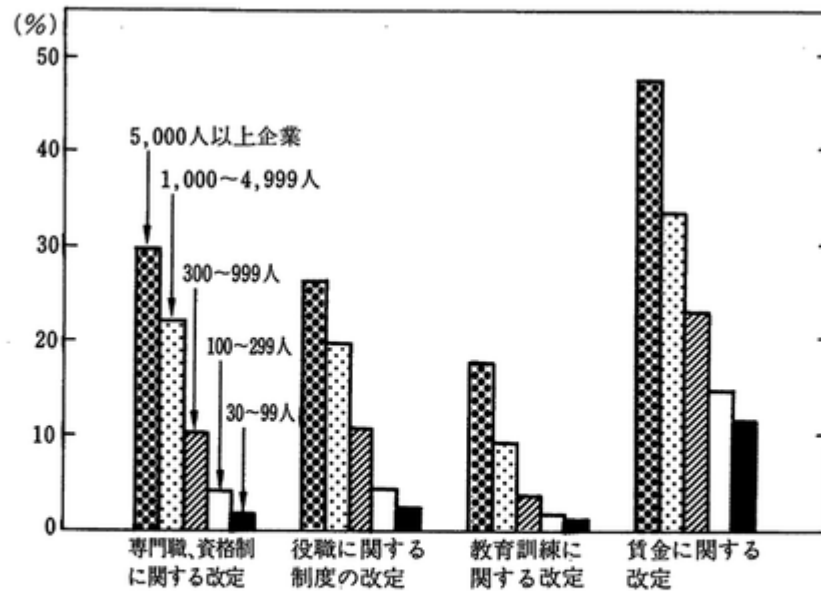
このように、高齢化や定年延長等に対応して賃金カーブの修正等の措置がとられているが、先にみたように、定年延長等の進展により50歳台後半層の賃金は改善される。今後とも賃金制度面での対応が図られつつ、定年延長等により雇用の安定が図られることが望まれる。

(昇進および学歴と賃金)

近年、中高年齢労働者が増加し、同時に高学歴化が進展しているが、これにともない昇進およびそれにともなう賃金の上昇といった労働者の処遇が問題になってきている。「賃金構造基本統計調査」によって、規模1,000人以上の企業における労働者に占める役職者の比率をみると、年齢計で部長が45年の0.8%から50年に1.2%、58年に1.4%、課長が45年の2.4%から50年に3.5%、58年に4.4%と上昇しており、年齢別にみても、部長が45～49歳層で50年の4.1%から58年に5.8%、50～54歳層で5.5%から7.0%へ上昇していることにみられるように、役職者比率が高まっている。これは、企業が高齢化や高学歴化に対応してポストを増加させているためであるが、一方、昇進年齢は徐々に高まっている。また、大卒では年齢別にみた役職者比率が低下しており、昇進機会の減少が同時にみられる。

第1-18図 高齢化に伴う人事管理制度等の改定の状況

第1-18図 高齢化に伴う人事管理制度等の改定の状況（事務・管理部門）



資料出所 労働省「雇用管理調査」（昭和56年）

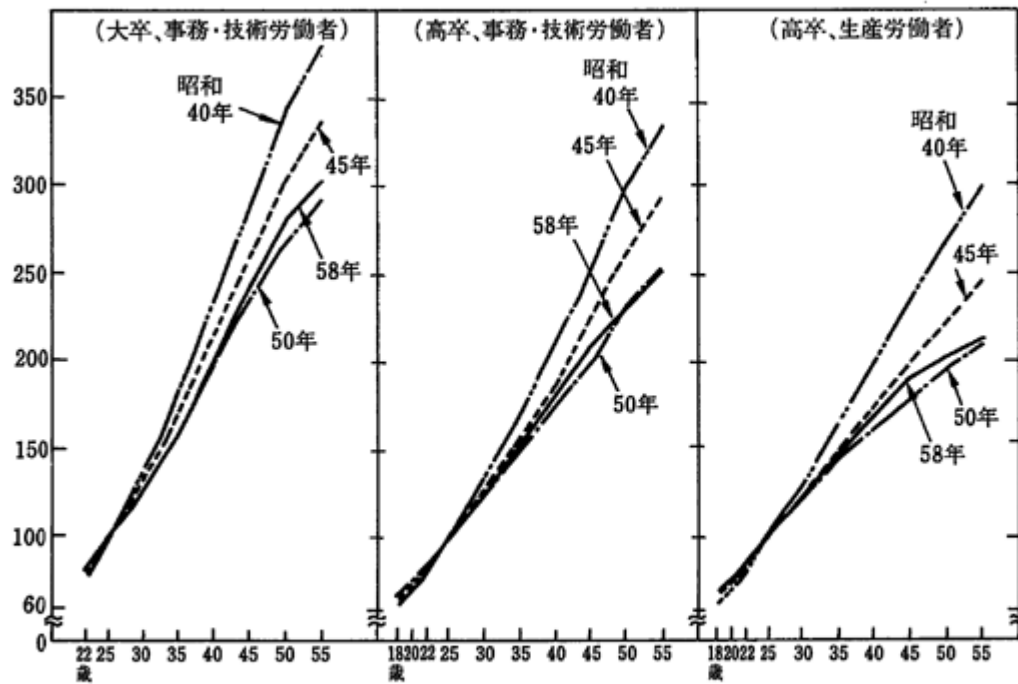
（注） 1）高齢化に伴う対策として過去5年間（昭和51年1月～55年12月）に人事管理制度等の改定をした企業の割合である。

2）複数回答のため合計は100を超えることがある。

このように、ポストを増加させる中で、賃金面では職階間の格差が縮小している。人事院「職種別民間給与実態調査」によって、職階間の賃金格差を規模500人以上の事業所の事務部門の所定内給与で部長と比較してみると、課長、係長、係員のいずれも40年以降一貫して格差が縮小している。また、格差の縮小幅はおおむね課長や係長よりも係員において大きく、役職相互間の格差の縮小に加えて、役職、非役職間の格差も縮小している(第1-20図)。

第1-19図 基準内モデル賃金の推移

第1—19図 基準内モデル賃金の推移(製造業,
資本金5億円以上, 従業員数1,000人以上, 25歳=100)



資料出所 中央労働委員会事務局「賃金事情調査」

役職者と非役職者の賃金格差が縮小する中で、学歴間賃金格差も縮小している。「賃金構造基本統計調査」の製造業の男子所定内給与によって大卒労働者の賃金と高卒労働者の賃金を比較しても、50年以降、20～24歳層、55～59歳層でやや拡大しているが、ほとんどの年齢階級で格差が縮小しており、規模別にみても同様の傾向である(第1-21図)。

第II部 勤労者生活の動向と課題

1 賃金の動向

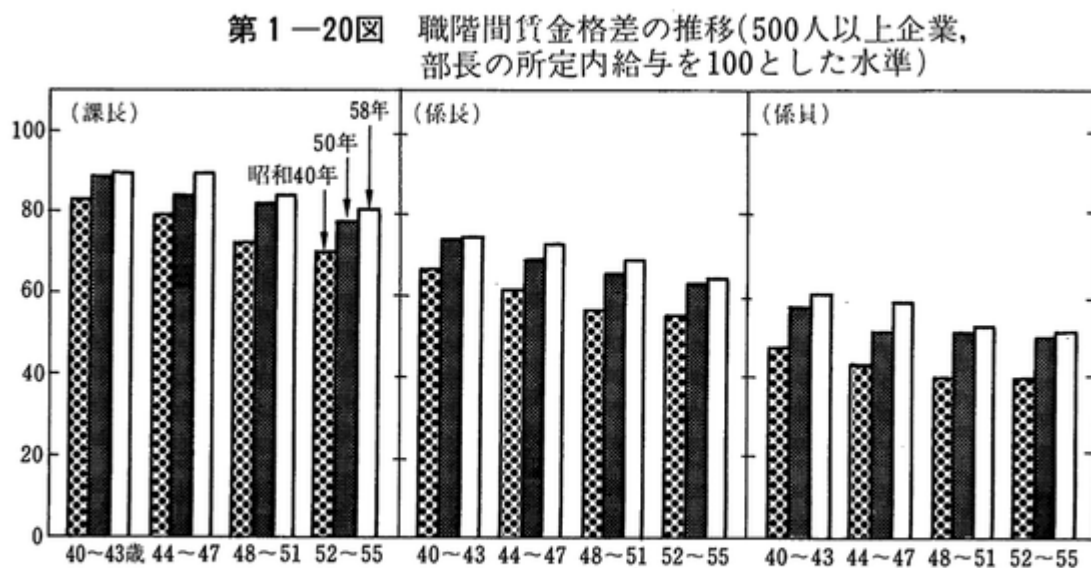
(3) 年齢別にみた賃金の動向

3) 年齢別賃金上昇率と賃金構造

(年齢別賃金上昇率の推移)

年齢別賃金構造の変化は、賃金上昇率が各年齢層で異なることによる。「賃金構造基本統計調査」の男子所定内給与によって年齢別賃金上昇率の推移をみると、40年代には各年齢層とも高い賃金の伸びを示す中で、若年層の賃金上昇率が中高年層と比べて高かったが、50年代に入ってから、逆に各年齢層で賃金の伸びが鈍化する中で、若年層と比べて中高年層の上昇率が高くなっている。中高年層では、50歳台後半層の賃金上昇率が定年延長の影響もあって高くなっていることが注目されるが、50歳台前半層の賃金上昇率は40歳台の賃金上昇率より低く、全体としてみれば、40歳台の中年層の賃金上昇率が高いということができよう。実質賃金を各年齢層でみると、ほとんどの年齢層で50年代に入っても確保されているが、一部若年層では実質賃金がマイナスとなっている(第1-22図)。製造業の生産労働者、管理・事務・技術労働者についてみても、同様の傾向がみられる(付属統計表第2-6表)。また、生産労働者、管理・事務・技術労働者について、50年以降の年齢別賃金上昇率を規模別にみても、各規模で同様の傾向がみられるが、大企業と比べて中小企業で中年層の賃金上昇率が高い(後掲第1-24図参照)。勤続年数の長期化の影響を除いてみても、こうした傾向に変わりはない。

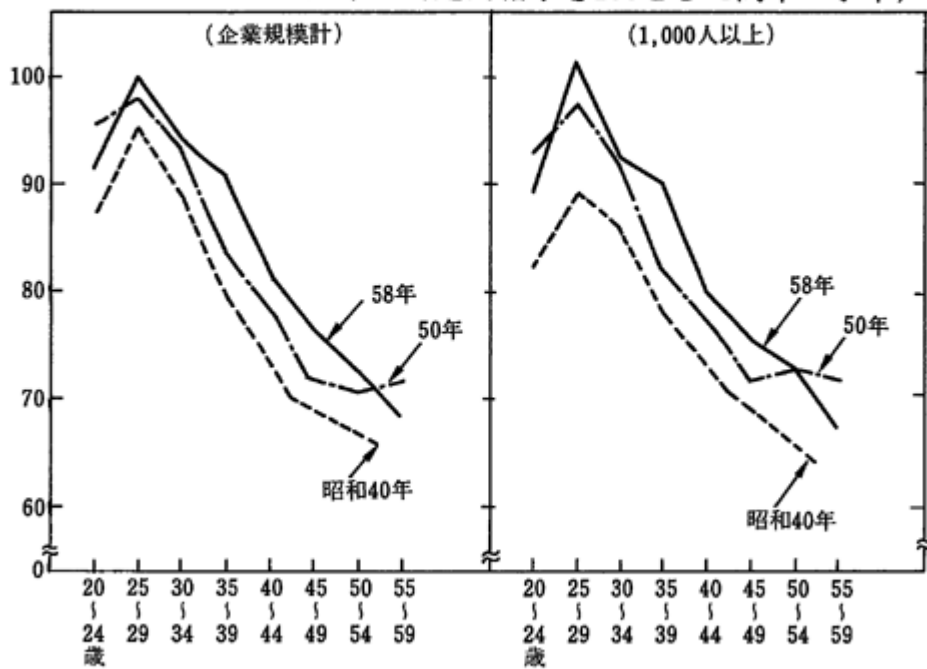
第1-20図 職階間賃金格差の推移



資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

第1-21図 年齢別にみた学歴間賃金格差の推移

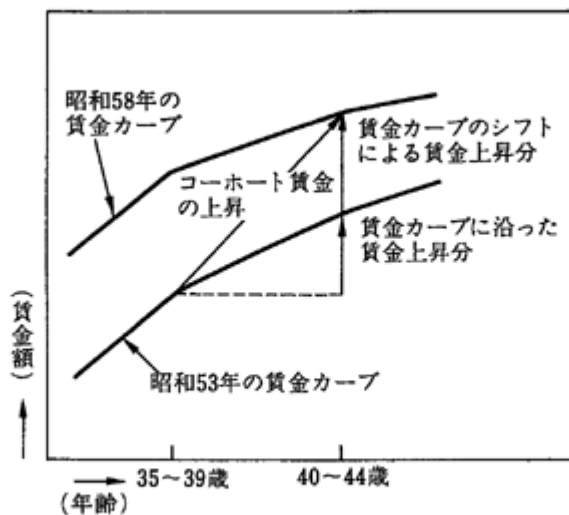
第1-21図 年齢別にみた学歴間賃金格差の推移
(製造業，男子，管理・事務・技術労働者，
大卒の所定内給与を100とした高卒の水準)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

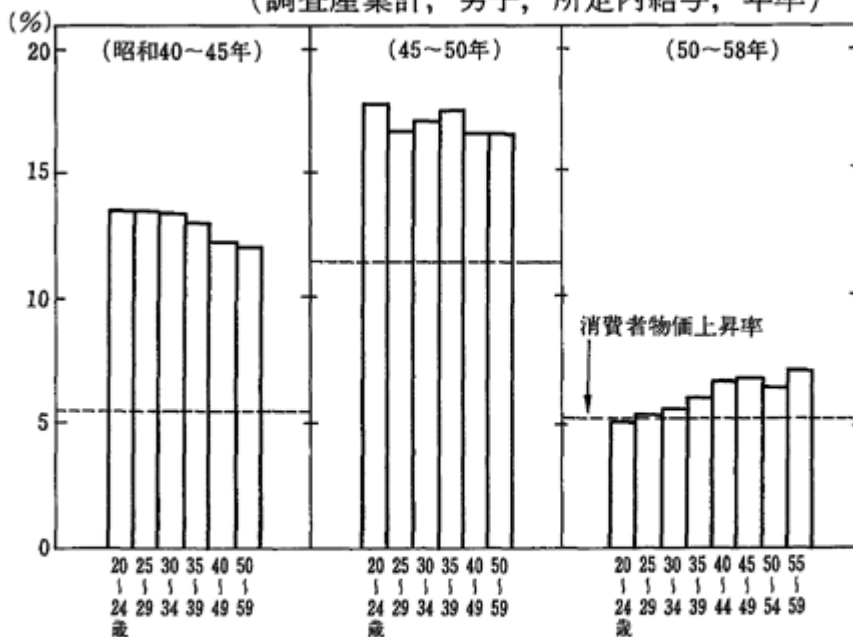
第1-23図 コーホート賃金上昇のモデル

第1-23図 コーホート賃金上昇のモデル (35～39歳→40～44歳の例)



第1-22図 年齢別にみた賃金上昇率の推移

第1-22図 年齢別にみた賃金上昇率の推移
(調査産業計、男子、所定内給与、年率)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」
総理府統計局「消費者物価指数」

(コーホート賃金上昇率の比較)

上でみた年齢別賃金上昇率は、必ずしも個々の労働者の賃金の上昇を示しているわけではない。年が経過すれば各労働者の属する年齢階級にも変化が生じるためである。そこでコーホート(ある特定の期間に生まれた人達を1つのグループとしてとらえたもの。以下では、年齢を5歳ごとに区切ったグループを1つのコーホートとして考える。)賃金の上昇率をとって、年齢間、規模間で比較すると、年齢別賃金上昇率とは異なった傾向がみられる。コーホート賃金上昇率は、第1-23図にみられるように、年齢別賃金上昇率すなわち賃金カーブのシフトによる賃金上昇分(モデル賃金でいえばベースアップの部分)と賃金カーブに沿った賃金上昇分(モデル賃金でいえば昇給の部分)から成っているため、年齢や規模による賃金カーブの傾斜がコーホート賃金上昇率の高さに影響を与えるためである。

製造業の男子について生産労働者と管理・事務・技術労働者に分けて、53~58年のコーホート賃金上昇率をみると、1)各規模とも若年層では賃金カーブの傾斜が急であるため、賃金カーブのシフトによる賃金上昇率が低いもののコーホート賃金上昇率は高くなっていること、2)また、中高年層では、賃金カーブのシフトによる賃金上昇率が若年層と比べて高いものの、賃金カーブの傾斜が年齢が高まるとともに緩やかになるため賃金カーブに沿った賃金上昇率が低く、コーホート賃金上昇率は低くなっていること、3)規模別にみると、生産労働者では、中小企業の賃金カーブのピーク年齢が低く、40歳台から賃金カーブに沿った賃金の上昇率がマイナスとなっており、大企業とかなりの差がみられるが、これを賃金カーブのシフトによる賃金上昇率の高さで補っており、コーホート賃金上昇率にはそれほど差がみられないこと、4)管理・事務・技術労働者では、規模間で賃金カーブのシフトによる賃金上昇率に生産労働者でみたような差がみられず、中年層のコーホート賃金上昇率は、規模の小さい企業ほど低いこと、5)生産労働者と管理・事務・技術労働者を比較すると、賃金カーブのシフトは1,000人以上規模の中高年層を除けば、生産労働者の方がやや大きいものの、賃金カーブに沿った賃金上昇率は管理・事務・技術労働者の方が高いため、コーホート賃金上昇率はおおむね管理・事務・技術労働者が上回っているが、10~99人規模の中高年層では、生産労働者がコーホート賃金上昇率も上回っていること、などの特徴がみられる(第1-24図)。

また、学歴別にみてもそれぞれの学歴で、上でみたのと同様の傾向がみられるが、1)管理・事務・技術労働者の大卒と高卒を比較すると、賃金カーブのシフトによる賃金の上昇率は高卒の方が高いものの、賃金カーブ

に沿った賃金上昇率は大卒で高いために、コーホート賃金上昇率は大卒で高いこと、2)生産労働者の高卒以上と中卒を比較すると、規模の小さい企業では、中卒の賃金カーブのシフトによる賃金上昇率が高卒以上を上回っているのに加えて、賃金カーブに沿った賃金上昇率に大きな差はないため、コーホート賃金上昇率も中卒の方が高いこと、などの特徴がみられる(付属統計表第2-7表)。

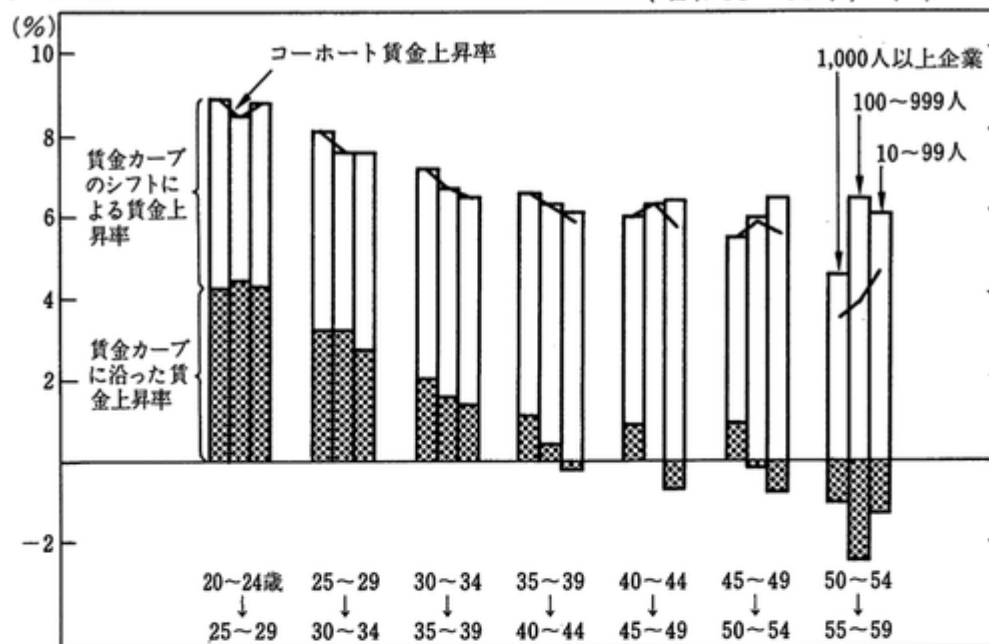
このように、最近、小規模企業の生産労働者の中年層をはじめとして、賃金カーブの傾斜が緩やかで、賃金カーブに沿った賃金上昇率が低い労働者で、賃金カーブのシフトによる賃金上昇率が高くなっている。これは、賃金の伸びが鈍化する中で、小規模企業の中年層を中心に、賃金カーブのシフトによる賃金上昇率を相対的に高くすることによって、コーホートでみた実質賃金を確保しようとしているためであると考えられる。

(昇給とベースアップ)

「賃金事情調査」の基準内モデル賃金によって、規模1,000人以上の企業の製造業男子について、昇給率(賃金カーブに沿った賃金上昇率)、ベースアップ率(賃金カーブのシフトによる賃金上昇率)、コーホート賃金上昇率の関係をみても、昇給率は、若年層で最近やや高まっているが、40歳台から50歳台にかけて、高齢化に対応した賃金カーブの修正の中で、50年以降も低下している。ベースアップ率は50年以降、各年齢階級で低下する中で、若年層と比べて昇給給率の低い40歳台でベースアップ率が高く、昇給率の低い中年層に対してベースアップの配分を手厚くすることによって若年層とのコーホート賃金上昇率の差を縮小させる動きがみられる。また、ベースアップ率が低くなる中で、各年齢階級ともコーホート賃金上昇率に占める昇給率のウェイトが高まっており、特に若年層で顕著である(第1-25図)。

第1-24図 規模別にみたコーホート賃金上昇率 (1)生産労働者

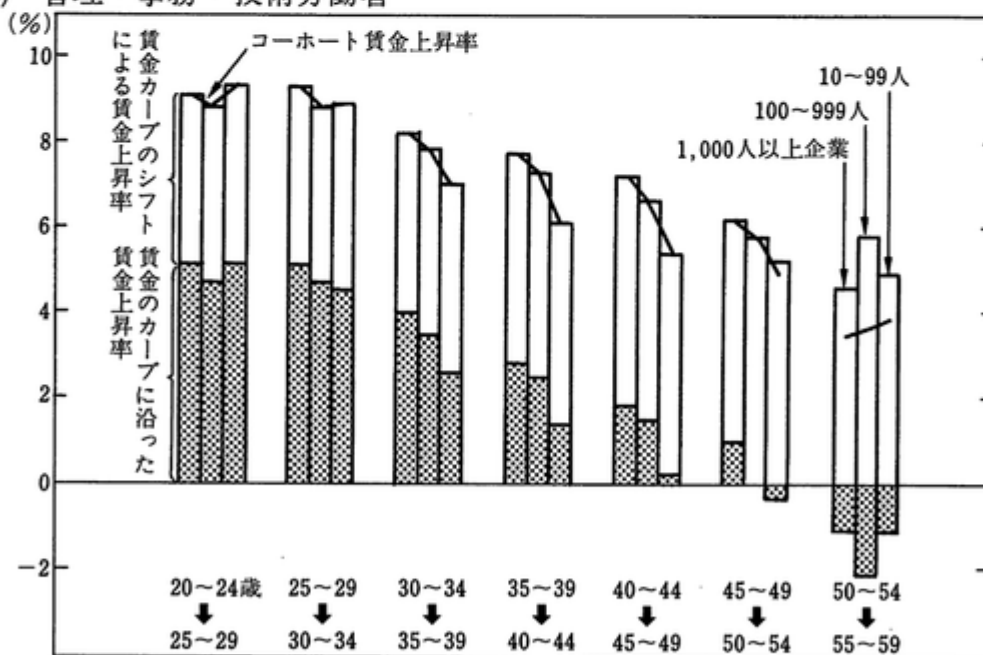
第1-24図 規模別にみたコーホート賃金上昇率 (製造業, 男子, 所定内給与)
(1) 生産労働者 (昭和53~58年, 年率)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

(注) 賃金カーブに沿った賃金上昇率は, 53年の賃金カーブによる。

(2) 管理・事務・技術労働者



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」により労働省労働経済課試算

(注) 1) 年齢区分については, ①日本は18~19歳, イギリスは18~20歳, ②日本は20~24歳, イギリスは21~24歳である。

2) 賃金は日本は定期給与, イギリスは週当たり実収賃金である。

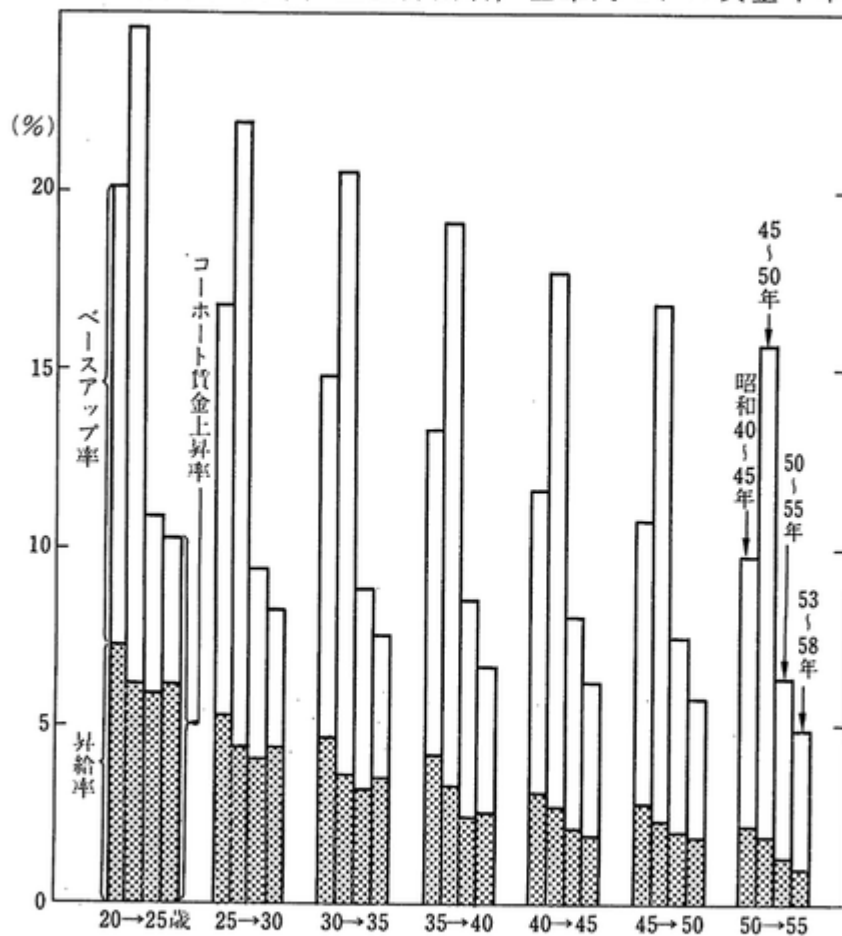
3) 労働者の種類については, 生産は生産労働者(マニュアル・ワーカー), 管・事・技は管理・事務・技術労働者(ノンマニュアル・ワーカー)である。

4) 日本は製造業, イギリスは全産業。

なお,最近の賃金の増額状況(年齢計)を昇給分と賃上分(ベースアップ分)に分けて長期的推移をみると,昇給率の低い中高年齢労働者の割合が高まっていることもあって,昇給による賃金の上昇率が鈍化している。しかし,その一方で,ベースアップ率も40年代から50年代にかけて大幅に低下したため,賃金増額に占める昇給部分のウェイトはむしろ高まっている(付属統計表第2-8表)。

第1-25図 昇給率、ベースアップ率およびコーホート賃金上昇率の推移

第1-25図 昇給率、ベースアップ率およびコーホート賃金上昇率の推移
(製造業、資本金5億円・1,000人以上規模
男子、高卒、生産労働者、基準内モデル賃金年率)



資料出所 中央労働委員会事務局「賃金事情調査」

(賃金に占める各種手当の割合)

最近、中年層にベースアップの配分を手厚くしていることは、賃金の伸びが鈍化する中で、企業が中年層の生活にも配慮していることを示しているが、これは賃金の内訳にも反映している。最近、基本給の決定要素として仕事の要素を導入する動きもみられるが、基本給の所定内給与に占めるウェイトは低下しており、それと併行して、所定内給与に占める生活手当のウェイトが高まっている。

「賃金労働時間制度総合調査」によって所定内賃金の内訳をみると、基本給のほか、生活手当、勤務手当、通勤手当、業績手当といった諸手当が支給されている。これらの手当の所定内賃金に占める割合を45年以降についてみると、業績手当の割合が一貫して低下し、50年以降は基本給の割合も低下している中で、生活手当の割合が一貫して増加している。規模別にみると、大規模企業では業績手当の割合の低下が大きい一方、小規模企業では基本給の割合の低下が目立つことや生活手当の割合が大規模企業で高いこと、などの特徴がみられるが、生活手当の割合が高まっている点では共通している(第1-26図)。

生活手当の内訳としては、家族手当や住宅手当、地域手当などがあるが、別居手当等その他の生活手当の割合も高まっている。後に第3章でみるように、中高年層では住宅を取得済であったり、子供の教育上の事情が

ら、転勤に当たって単身赴任する場合があります、別居手当は、それにともなう経済的負担を軽減するために支給されている。

「賃金事情調査」(58年)によって規模1,000人以上の企業でみても、70.5%の企業で別居手当制度が設けられている。家族手当や住宅手当の増加傾向と考え合わせると、経済成長率の低下や高齢化の進展にともなう賃金面での変化の中で、労働者のライフステージに応じた生活という観点からも、一定の対応がなされているといえよう。

第1-26図 規模別にみた賃金の種類別構成比の推移

