

## 第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

### 1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

#### (5) 労働市場と賃金変動

---

前節で詳しくみたように、わが国においては産業構造の変化に対応した労働力の産業間配分に関して、これまでは外部労働市場における新規入職および引退と、配置転換、出向等の企業内労働移動を通じた内部労働市場における配分機能が大きな役割を果たし、外部労働市場における転職のもつ役割は必ずしも大きなものではなかった。

労働力配分機能として転職が必ずしも大きなウェイトを占めていない背景として、わが国において一般的にみられるいわゆる「年功賃金制度」の存在が考えられる。「年功賃金制度」は、統計的には年齢間賃金格差としてあらわれようが、労働力の高齢化が急速に進むなか、企業にとっては賃金負担が著しく増加することを意味し、一方、労働者にとってはその変化が気掛かりであるとともに、また転職にともなう賃金の低下を余儀なくされる面がある。

本節では、年齢間賃金格差の実態とその変化および変化の背景にある賃金体系の変化を分析するとともに、転職にともなう賃金変動の実態、転職と産業間賃金格差の関係についてみていくこととする。その際、産業間の比較、特に製造業と比べた第3次産業における状況にも注目したい。

---

## 第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

### 1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

#### (5) 労働市場と賃金変動

#### 1) 年齢間賃金格差の変化とその背景

(男女間で異なる年齢間賃金格差)

わが国において一般的にみられるいわゆる「年功賃金制度」の基本的性格は、年齢もしくは勤続年数を経るに従い賃金が高くなる仕組みを持つ賃金制度といえようが、年齢別にみた賃金の実態について、労働省「賃金構造基本統計調査」によりみてみよう。

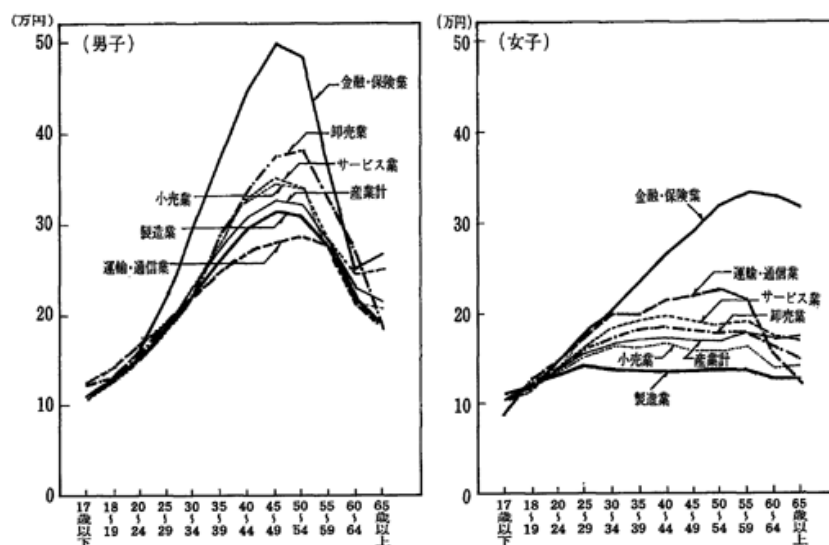
昭和62年の常用労働者の月間所定内給与を年齢階級別に産業計(民・公営計)についてみると、男子では年齢とともに賃金が上昇して45～49歳でピークとなり、以降年齢とともに賃金が低下しているが、ピーク年齢である45～49歳の賃金はもつとも低い17歳以下の賃金に対して3.0倍となっている。一方、女子でも年齢とともに賃金の上昇はみられるものの30歳以降はほぼ横ばいとなっており、ピーク年齢である55～59歳の賃金は17歳以下の賃金に対して1.7倍にとどまっており、年齢間賃金格差は男子に比較して小さいといえる。こうした男女間にみられる違いについては、勤続年数、学歴、企業規模などからみた労働者構成の違いが考えられるが、全労働者の平均勤続年数が男子の12.5年に対して、女子は7.2年となっており、特にピーク年齢においては男子(45～49歳)の19.2年に対して女子(55～59歳)は13.3年と短いことにみられるように勤続年数の違いが大きな要因の一つと考えられる。このように「年功賃金制度」の基本的性格である年齢間賃金格差は男子に典型的な形であらわれている(第1-(5)-1図)。

これを主な産業別にみると、男子では各産業とも年齢間賃金格差が顕著にみられ、そのピーク年齢は運輸・通信業、卸売業が50～54歳であるのを除いて多くの産業で45～49歳となっている。また、ピーク年齢における賃金水準をみると、もつとも低い運輸・通信業に対してもつとも高い金融・保険業は1.7倍となっている。一方、女子では金融・保険業で年齢間賃金格差が顕著にみられることを除いておおむね各産業とも30歳前後以降年齢間賃金格差はほとんどみられない。ピーク年齢は製造業の25～29歳から金融・保険業の55～59歳と産業によって異なり、またピーク年齢における賃金水準をみると、もつとも低い製造業に対してもつとも高い金融・保険業は2.3倍となっている。

(学歴別にみた年齢間賃金格差)

第1-(5)-1図 産業別にみた年齢間賃金構造の実態

第1-(5)-1図 産業別にみた年齢間賃金構造の実態(所定内給与、昭和62年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

「年功賃金制度」の基本的性格が典型的にあらわれる男子について学歴別にみると、年齢間賃金格差は各産業とも高卒より大卒において顕著にみられる。

またピーク年齢は、高卒では運輸・通信業を除いておおむね45～49歳となっているのに対して、大卒では50～54歳となっており学歴によって違いがみられる。

さらに、ピーク年齢における賃金水準を産業別にみると、高卒、大卒とも金融・保険業でもつとも高く、運輸・通信業でもつとも低くなっているが、高卒では卸売業、小売業で比較的高い一方、大卒ではサービス業、製造業、卸売業で比較的高くなっている。

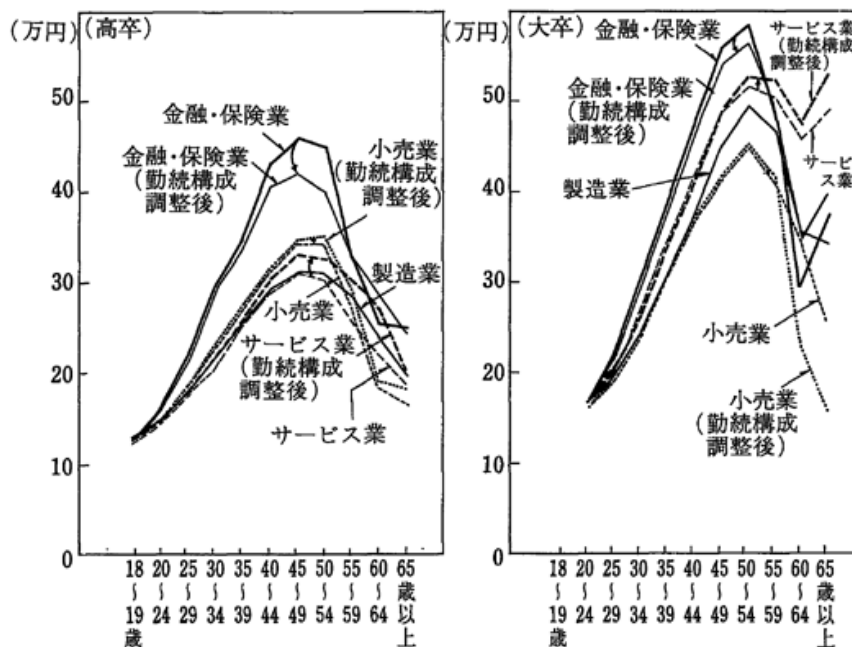
こうした産業別にみた年齢間賃金格差の違いについては、各年齢階級における勤続年数別の労働者構成の違いによる面もあると考えられる。そこで各年齢階級毎に勤続年数別の労働者構成を製造業のそれと同一にして調整した年齢間賃金格差をみると、金融・保険業では高卒、大卒とも調整後の格差は50～54歳まで縮小しているものの55～59歳以降逆に格差が拡大していること、小売業では高卒で各年齢階級とも格差が拡大しているもの大卒では60歳以降格差が縮小していること、サービス業では大卒の30～44歳を除いて格差が拡大していること等の特徴がみられる。もつとも、サービス業の高卒で調整後の年齢間賃金格差が製造業より大きくなっている点を除いて、産業別にみた年齢間賃金格差の大小に大きな変化はなく、こうした調整後にも残る違いは各産業における企業規模や年齢、勤続の評価に基づく賃金構造の違いを主に反映している(第1-(5)-2図)。

(年齢間賃金格差の拡大傾向)

年齢間賃金格差は、各産業とも、特に男子において顕著にみられるが、ここではその格差が近年どのように変化しているかについて、製造業を中心にみていくこととする。

第1-(5)-2図 勤続構成調整後の学歴別・産業別の年齢間賃金構造の実態

第1-(5)-2図 勤続構成調整後の学歴別・産業別の年齢間賃金構造の実態  
(男子、所定内給与、昭和62年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。  
(注) 勤続構成調整後の数値は各年齢階級毎に、製造業の勤続年数別構成比と同一にした場合の数値である。

製造業における年齢間賃金格差の変化を52年、57年、62年の推移でみると、ピーク年齢は52年の50～54歳から57年および62年は45～49歳層へ移動しているが、20～24歳の賃金を100とした時のピーク年齢における年齢間賃金格差は52年の186.1から57年に198.0、さらに62年には210.8へと大きくなっている。しかも、年齢階級別にみると、40歳前後を境に若年層でわずかではあるが格差が縮小している一方、中高年層では格差が顕著に拡大しており、50年代から60年代にかけて年齢間賃金格差は拡大傾向にあるといえよう(後出第1-(5)-7図)。

製造業を企業規模別にみると、ピーク年齢における年齢間賃金格差は52年から62年の間に大企業(1,000人以上)で219.7から234.3(14.6ポイント上昇)へ、中企業(100～999人)では183.6から214.3(30.7ポイント上昇)へ、小企業(10～99人)では160.3から180.2(19.9ポイント上昇)へそれぞれ大きくなっており、年齢間賃金格差は依然大企業で大きいものの、拡大傾向は中小企業でより顕著となっている。この間、ピーク年齢は大企業では50～54歳で変化はないものの、中企業では52年の50～54歳から57年および62年には45～49歳へ、小企業では52年および57年の40～44歳から62年には45～49歳へと移動しており、規模によって異なった動きをしている。

中高年層を中心とした年齢間賃金格差の拡大傾向は製造業に特有なものではなく、小売業、サービス業といった第3次産業においても同様にみられる。すなわち、52年から62年の間の変化をみると、ピーク年齢は小売業、サービス業ともいずれも45～49歳で変化はないが、ピーク年齢における年齢間賃金格差は小売業で197.3から231.9(34.6ポイント上昇)へ、サービス業でも214.3から233.3(19.0

ポイント上昇)へそれぞれ大きくなっており、特に小売業での拡大傾向が著しい。

(勤続年数の長期化)

このような年齢間賃金格差の変化の背景としては、勤続年数、学歴、職種等の労働者構成の変化による要因に加え、企業の賃金管理の変更等にもなう賃金体系の修正による要因など様々な事情が考えられる。そこで、ここでは「年功賃金制度」の基本的要素である勤続年数の変化についてみてみよう。

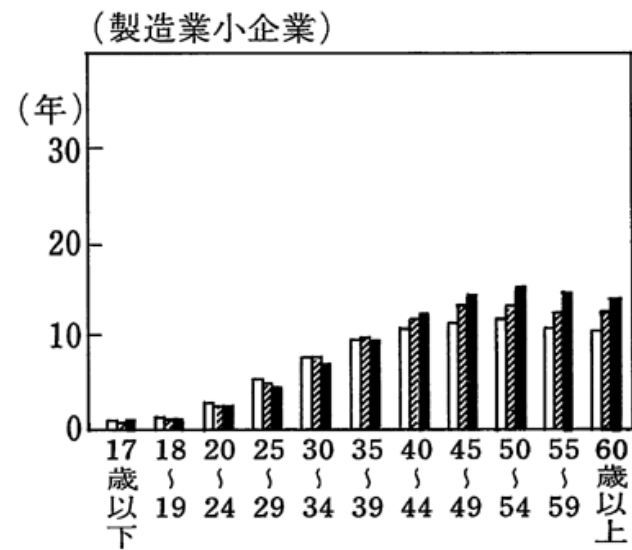
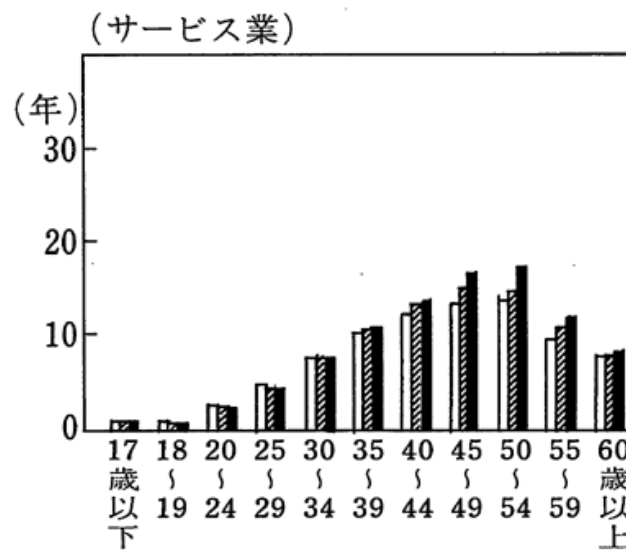
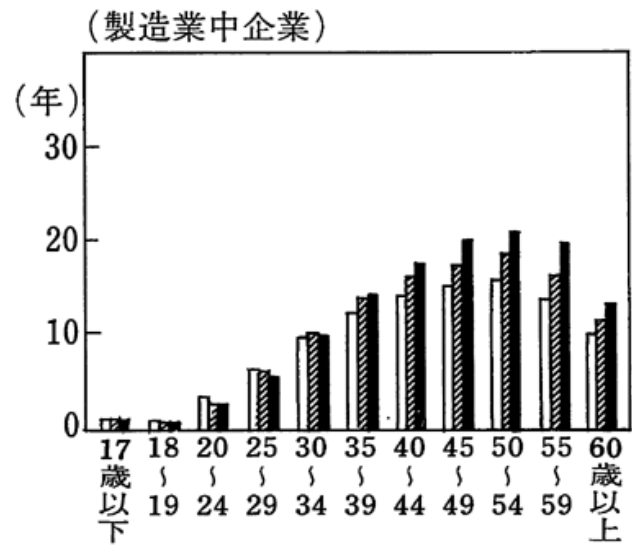
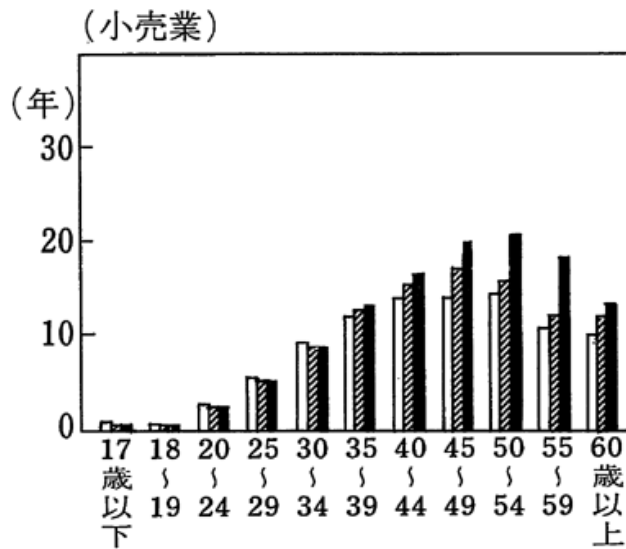
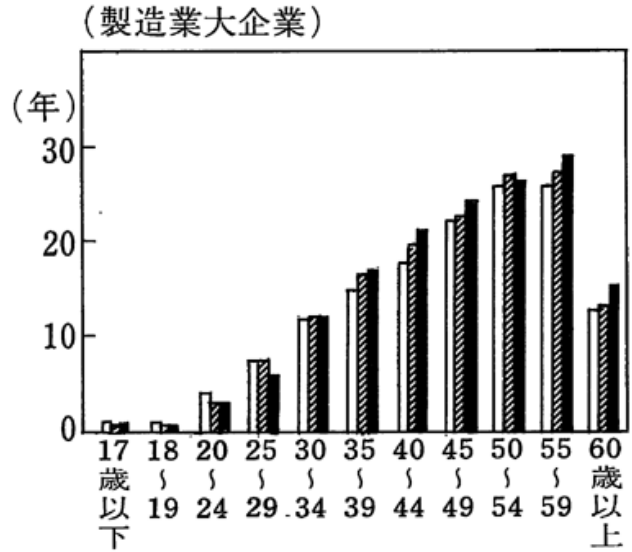
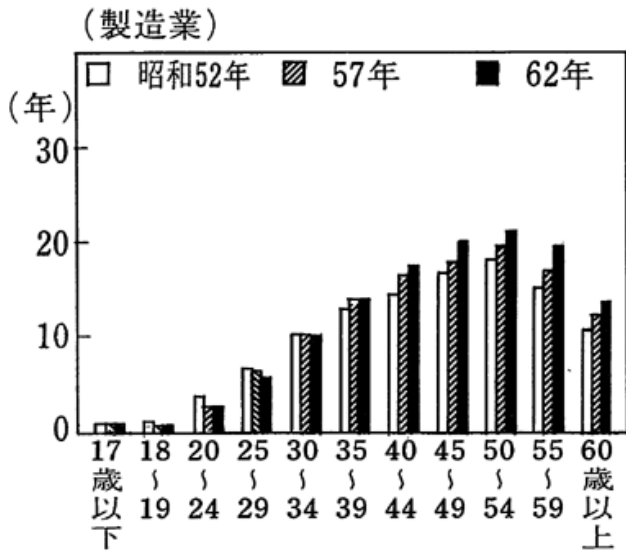
男子の平均勤続年数の推移をみると、製造業では52年の11.0年から57年には12.5年、さらに62年には13.6年と着実に増加しており勤続年数の長期化がみられる。製造業規模別には大企業ほど平均勤続年数が長く、しかもその増加幅も大きい。また、小売業およびサービス業では、平均勤続年数はともに製造業より短い、小売業では57年から62年にかけて勤続年数の長期化が著しい。

これを年齢階級別にみると、製造業では35歳未満の年齢層において総じて勤続年数の短期化の傾向がみられる一方、35歳以上の年齢層では長期化の傾向がみられ、特に55～59歳の長期化が著しい。製造業の企業規模別にも若年層(35歳未満)の短期化・中高年層(35歳以上)の長期化の傾向はみられ、中高年層における長期化は中小企業でより顕著である。年齢計で大企業で平均勤続年数の増加幅が大きかつたのは、勤続年数の長い中高年層の構成比が大企業ほど増大したためと考えられる。また、若年層の短期化・中高年層の長期化の傾向は小売業、サービス業でも同様にみられ、特に小売業で57年から62年にかけて中高年層の勤続の長期化が著しい(第1-(5)-3図)。

こうした勤続年数の長期化は標準労働者(学卒入職後引き続き同一企業に雇用されている労働者)比率の上昇および中途採用者比率の低下と軌を一にしている。まず、ここでは標準労働者を学卒入職後数年間のうちに転職を経験し、その後同一企業に雇用されている者も含めた、いわば「長期雇用者」としてやや広くとらえて、年齢別の標準労働者比率をみると、製造業各規模、小売業、サービス業のいずれにおいても年齢が高くなるほど比率が低い実態にあるが、52年から62年の変化をみると、35歳以上で大きく上昇している。特に、製造業大企業では40歳台および55～59歳での上昇が顕著であるのに対して、製造業中小企業および小売業、サービス業では45歳以上での上昇がむしろ目立っている(第1-(5)-4図)。

第1-(5)-3図 年齢階級別平均勤続年数の推移

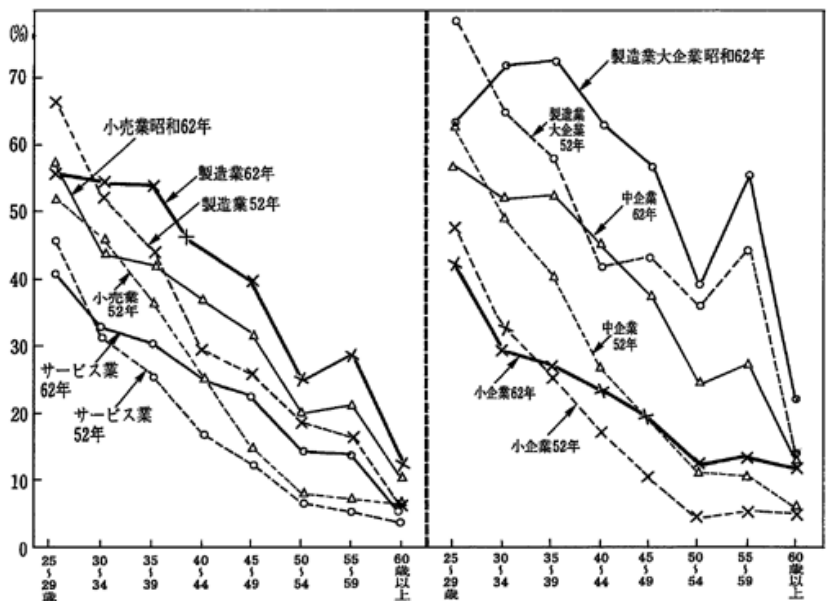
第1—(5)—3図 年齢階級別平均勤続年数の推移(男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

第1-(5)-4図 標準労働者比率の推移

第1-(5)-4図 標準労働者比率の推移 (男子)

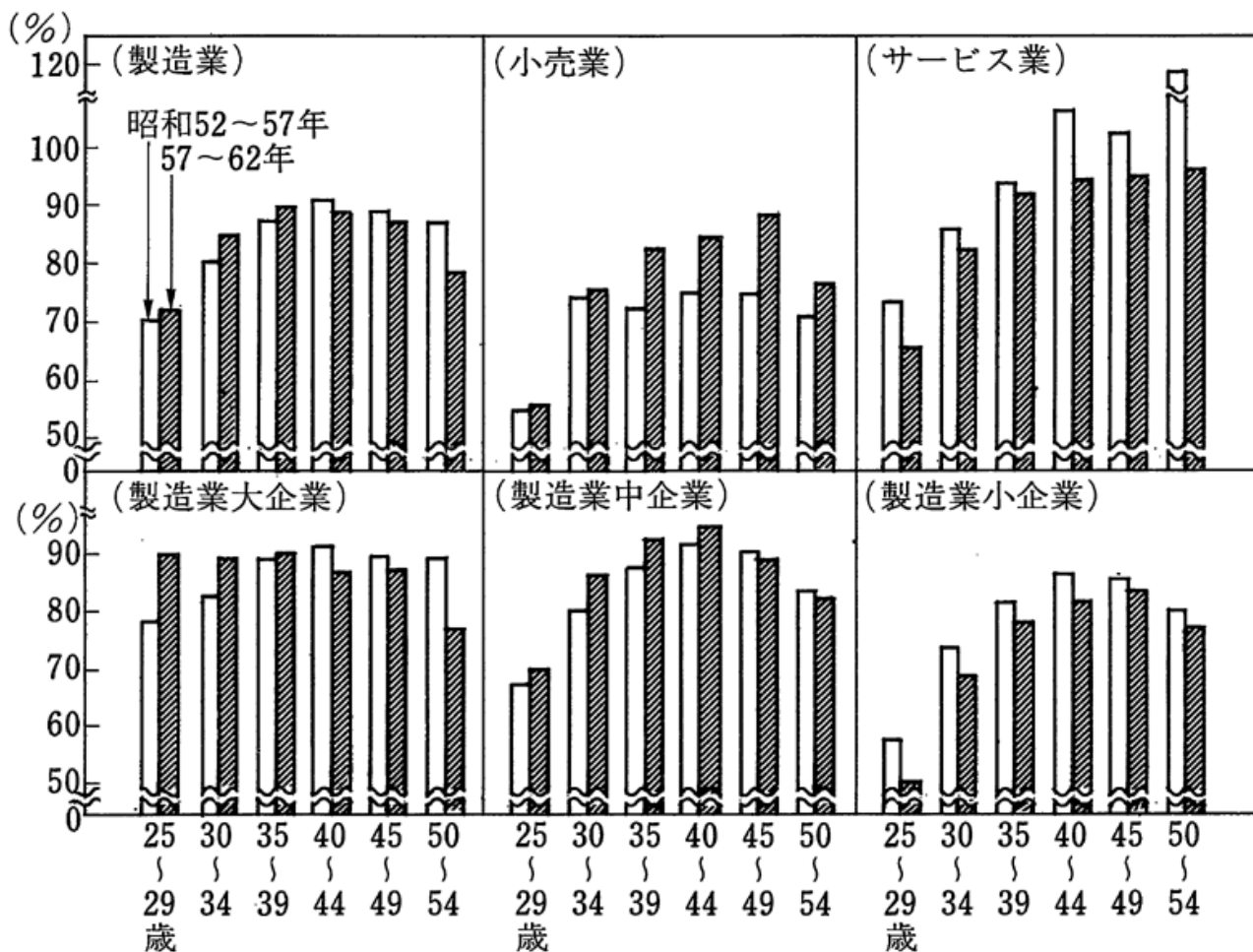


資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」  
 (注) 標準労働者とは、25～29歳は勤続5年以上、30～34歳は10年以上、  
 35～39歳は15年以上、40～44歳は20年以上、45～49歳は25年以上、  
 50～54、55～59、60歳以上は30年以上の者とした。

もつとも、標準労働者についてコーホート(ある特定の期間に生まれた人達を一つのグループとしてとらえたもの。以下では、年齢を5歳毎に区切ったグループを一つのコーホートとして考える。)でみた定着率(あるコーホートの労働者数の5年前との比率)をみると、小売業を除いて、近年中高年層で低下している。すなわち、製造業では52～57年の5年間の定着率と57～62年の5年間の定着率を比較すると、近年40歳未満で上昇がみられるのに対して、40歳以上については低下しており、特に50～54歳での低下が著しい。こうした傾向は、大企業で特に顕著にみられるが、中企業では40～44歳まで上昇がみられ、また45歳以上の低下の程度も小さく、57～62年の定着率は35歳以上の各年齢階級で大企業より高くなっている。また、小売業とサービス業についてみると、小売業の定着率は52～57年では各年齢階級とも製造業より著しく低い実態にあったが、57～62年では各年齢階級とも大きく上昇し、特に40歳台の上昇が著しく、製造業との差は小さくなっている。一方、サービス業の定着率は57～62年では52～57年に比べて各年齢階級で低下しているものの、中高年層を中心に製造業より高い実態にある(第1-(5)-5図)。

第1-(5)-5図 標準労働者のコーホートでみた定着率

第1-(5)-5図 標準労働者のコーホートでみた定着率(男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 1) 標準労働者とは、第1-(5)-4図と同じ。

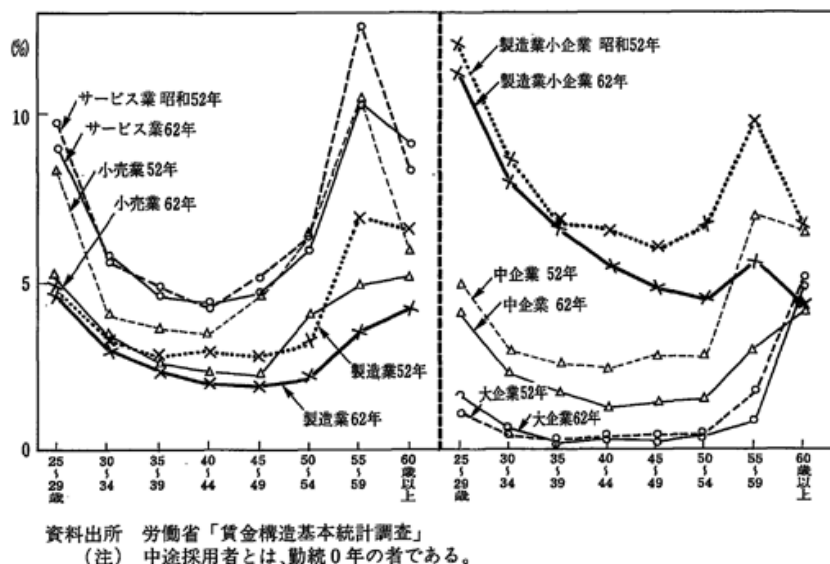
2) 昭和52～57年の定着率は、57年の当該年齢層における標準労働者の52年の5歳若い年齢層の標準労働者に対する比率である。(昭和57～62年についても同様。)

つぎに、年齢階級別の中途採用者比率をみると、製造業、小売業、サービス業とも20歳台と50歳台で高く、30歳台、40歳台で低いU字型となっているが、52年から62年の変化をみると、各年齢階級とも低下しているなかで中高年層での低下が著しく、標準労働者比率の変化と符合している。これを製造業規模別にみると、大企業では大きな変化はなくむしろ20歳台で上昇しているのに対し、中小企業では中高年層での低下が著しい。一方、小売業とサービス業についてみると、サービス業では大きな変化はみられないものの、小売業では各年齢階級とも低下しているなかで特に20歳台および50歳台での低下が著しい(第1-(5)-6図)。

このように、近年における中高年層を中心とした勤続年数の長期化は、中高年標準労働者の定着が進んでいるというよりは、中高年層を中心とした中途採用者比率の低下が大きな要因となっていると考えられる。もっとも小売業では、中途採用者比率の低下とともに標準労働者の定着化もみられ、両者の要因が重なって勤続年数の長期化が著しいものと考えられる。

第1-(5)-6図 中途採用者比率の推移

第1-(5)-6図 中途採用者比率の推移(男子)



(勤続年数長期化の影響)

それでは、中高年層を中心とした勤続年数の長期化が、年齢間賃金格差の拡大にどのように影響したかをみてみよう。57年および62年について、各年齢階級ごとの勤続年数別労働者構成を52年と同一にして調整した年齢間賃金格差は勤続年数の長期化の影響を除去したものと見える。

製造業では原数値に比べて調整後の年齢間賃金格差は中高年層を中心に小さくなっているが、依然として拡大傾向がみられることに変わりはない。これを企業規模別にみると、大企業では調整後の年齢間賃金格差の拡大傾向はわずかなものとなっており、特に55~59歳では格差拡大はほとんどみられない。一方、中小企業では、調整後の年齢間賃金格差はかなり小さくなっているものの、いずれも依然として拡大傾向が顕著にみられ、企業規模によって異なる状況がみられる。

また、小売業とサービス業についてみると、いずれも調整後の年齢間賃金格差は小さくなっているが、小売業では拡大傾向は依然としてみられる一方、サービス業では拡大傾向はわずかなものとなっており、特に57年から62年の間には50歳台の高年層ではむしろ縮小傾向さえみられる(第1-(5)-7図)。

このように、近年における年齢間賃金格差における若年層での格差縮小、中高年層での格差拡大といった傾向には、中高年層を中心とした勤続年数の長期化が大きな要因として影響しているが、製造業中小企業および小売業で典型的にみられるように勤続年数の長期化を調整してもなお残る年齢間賃金格差の拡大傾向については、全体的な賃金体系の修正が進んでいることをうかがわせる。

(賃金負担増加への対応)

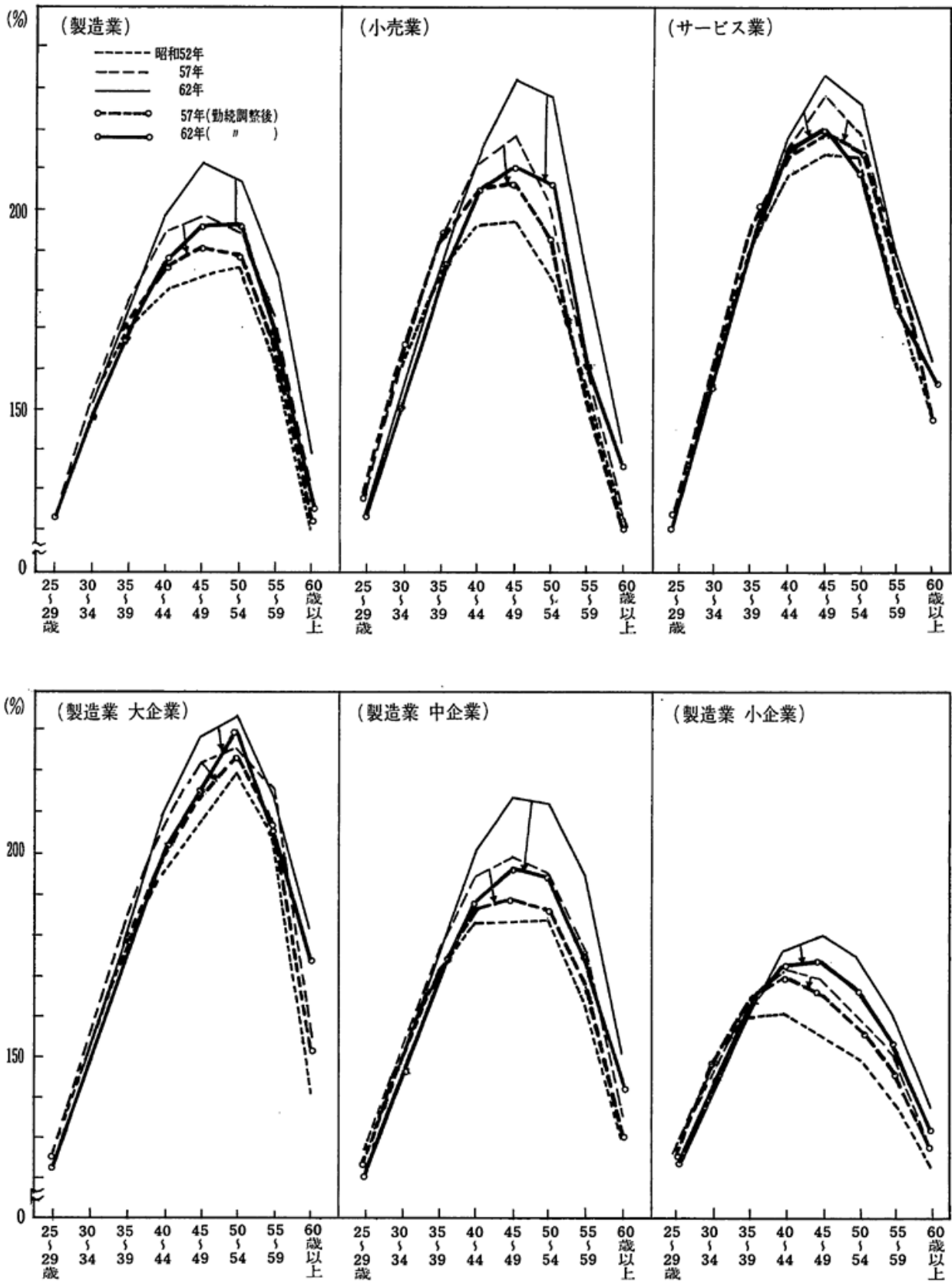
企業における労働者構成の中高年齢化および勤続年数の長期化が進むなかで、全体としてみた年齢間賃金格差の拡大傾向は、その限りにおいて企業の賃金負担の増加を余儀なくさせる面があると考えられる。

この点について、まず所定内給与でみた常用労働者1人当たりの平均賃金の動向をみてみよう。1人当たりの平均賃金は、40年代半ばから50年代初めにかけて大幅な伸びを示した後、50年代から60年代にかけてその伸びはしだいに鈍化してきた。すなわち、「賃金構造基本統計調査」における製造業の平均賃金の伸び率は52年から57年の5年間で32.9%に対して、57年から62年の5年間で15.3%となっている。こうした平均賃金の伸びの鈍化は製造業規模別にみても、また小売業、サービス業でも共通してみられる。平均賃金の増加要因については、賃金管理の観点からみると、ベースアップ等賃金水準の全般的増加の要因(以下「水準増加要因」という。)と労働者構成の変化や賃金体系の修正等構造的増加の要因(以下「構造的増加要因」という。)が考えられるが、この点について前者の要因は20~24歳・勤続0年の賃金で、また後者の要因は前者を100とした年齢・勤続年数別賃金格差の加重平均でそれぞれ代表させて平均賃金の増加要因をみてみよう。

第1-(5)-7図 勤続年数変化調整後の年齢間賃金格差の推移



第1-(5)-7図 勤続年数変化調整後の年齢間賃金格差の推移  
(男子、所定内給与 20~24歳=100)



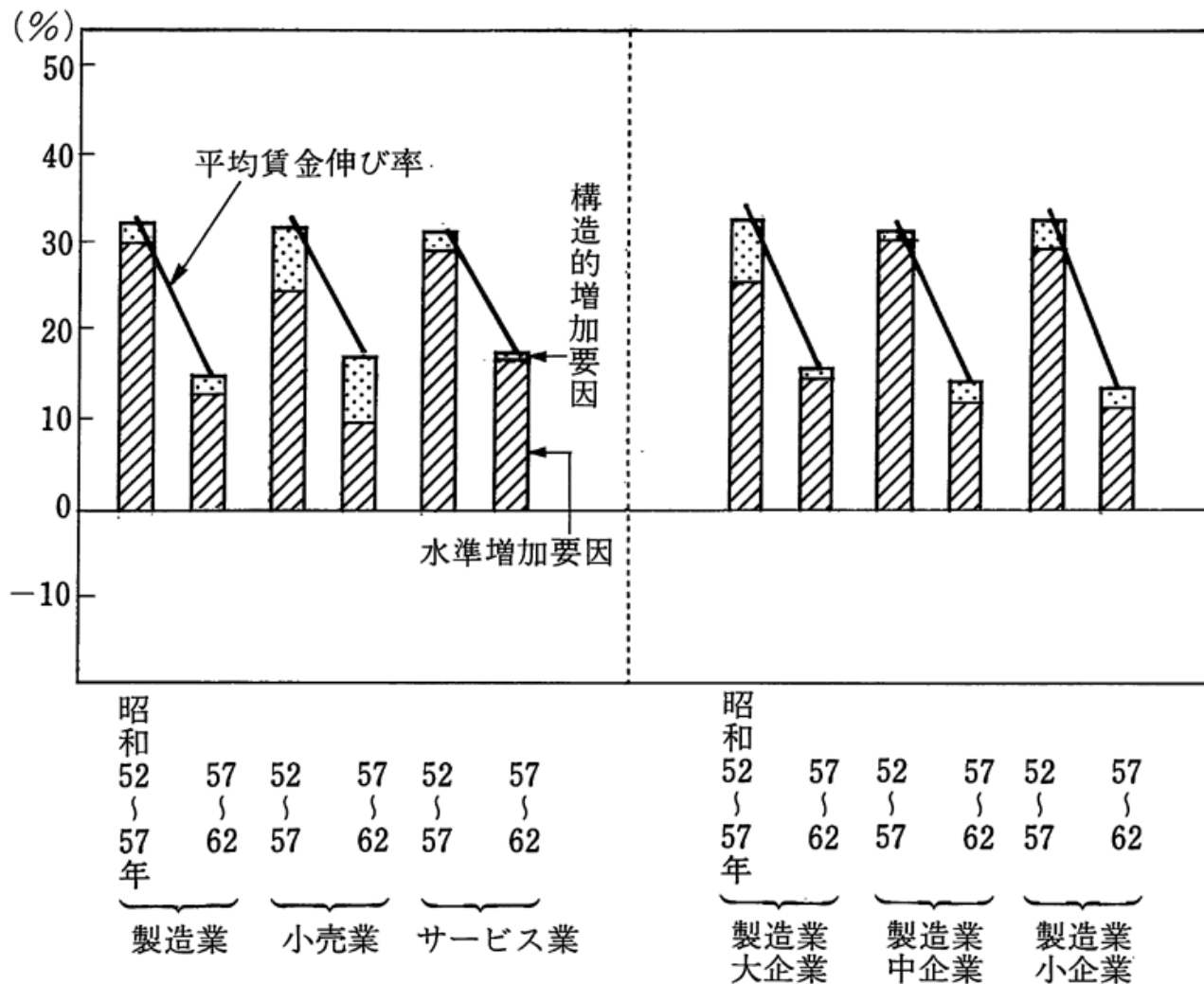
資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 勤続調整後の数値は、それぞれ各年齢階級毎に昭和52年の勤続年数別構成比と同一にした場合の数値である。

製造業では水準増加要因の寄与度が52～57年の5年間の30.1%から57～62年の5年間には13.0%と大きく鈍化しているのに対し、構造的増加要因の寄与度は両期間ともに2.1%となっており、平均賃金の伸びの鈍化は主にベースアップの抑制等賃金水準の全般的増加の度合いが縮小したことが大きく寄与している。こうしたなかで構造的増加要因は、その寄与率をみると52～57年の7.0%から57～62年には13.5%と、平均賃金の増加要因としてしだいに大きなウェイトを占めるようになってきている(第1-(5)-8図)。

第1-(5)-8図 平均賃金増加の要因分解

第1-(5)-8図 平均賃金増加の要因分解(男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は下記による。

$$W = w \cdot \omega$$

$$\dot{W} = \dot{w} + \dot{\omega}$$

(平均賃金) (水準増加) (構造的)  
伸 び 率) (要 因) (増加要因)

W: 常用労働者1人当たり平均賃金(所定内給与)

w: 20～24歳・勤続0年の賃金

ω: w=100とした年齢・勤続年数階級別  
賃金格差の加重平均値

これを企業規模別にみると、各規模とも平均賃金の伸びの鈍化に大きく寄与しているのは水準増加要因の縮小であるものの、構造的増加要因の寄与率をみると、大企業では18.5%から6.6%に低下する一方、中企業では2.9%から14.7%へ、小企業では10.5%から15.9%といずれも上昇している。つまり、大企業では構造的増加要因を厳しく圧縮する対応がみられる一方、中小企業ではむしろ構

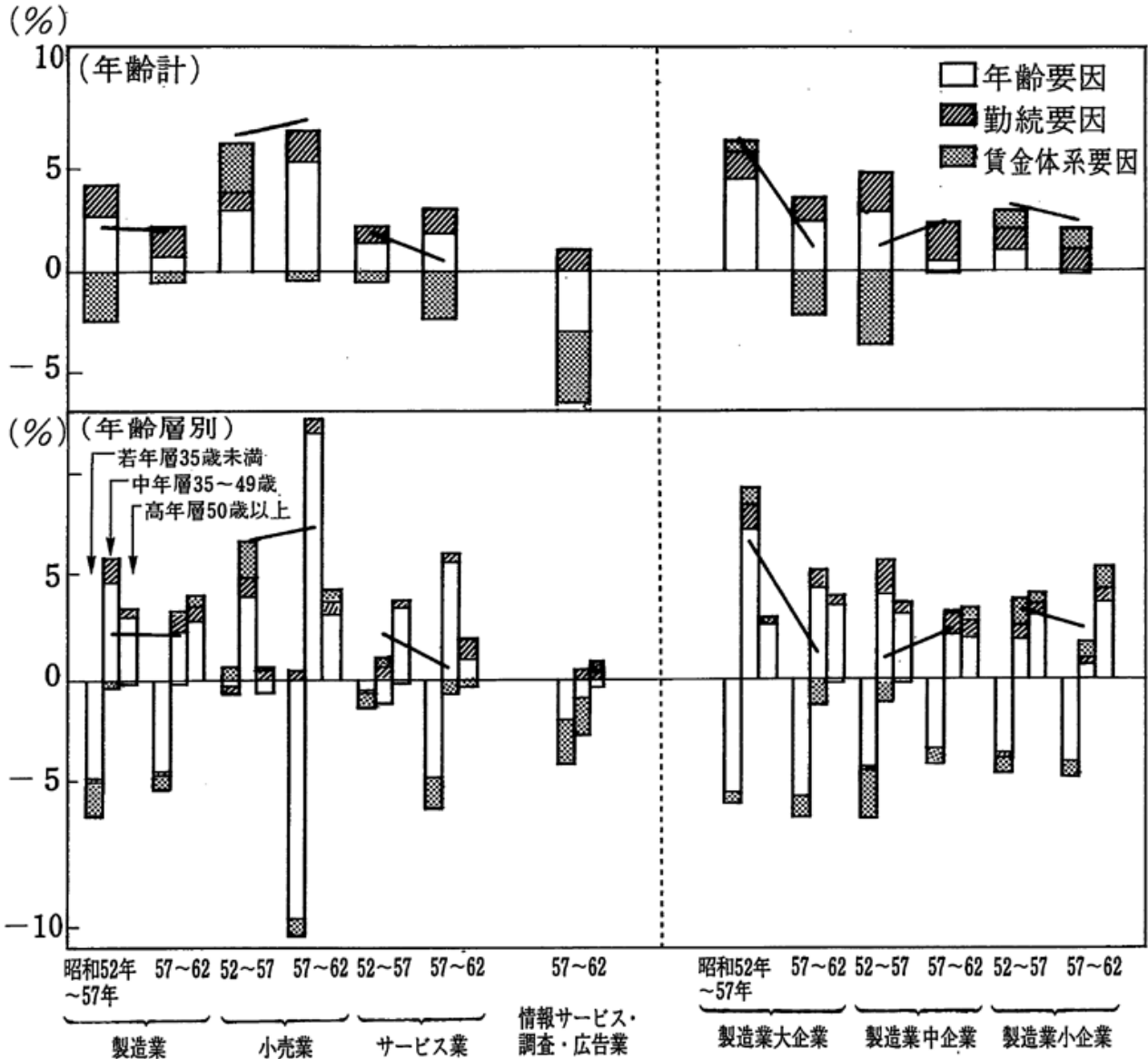
造的増加要因が平均賃金の増加要因として大きなウェイトを占めるようになってきている。また、構造的増加要因の寄与率を小売業とサービス業についてみると、サービス業での寄与率が6.3%から2.2%に低下しているのに対して、小売業では20.1%から40.4%と構造的増加要因のウェイトが一層大きくなっており、平均賃金の増加の半分近くを占めるに至っている。このように平均賃金の観点からみた企業の賃金負担に対する構造的増加要因は、産業・企業規模によって異なる動きをしている。

それでは産業・企業規模によって異なる構造的増加要因の動きは、そこにおける労働者構成や賃金管理のどのような違いを反映しているのだろうか。ここでは、構造的増加要因をさらに年齢別労働者構成要因(年齢要因)、年齢毎の勤続年数別労働者構成要因(勤続要因)および年齢・勤続年数別賃金格差要因(賃金体系要因)に分けてみよう。この場合、年齢要因および勤続要因といった労働者構成の要因は賃金体系の修正がなかつたとした場合でも高齢化・勤続長期化により賃金負担の増加を余儀なくされる程度をあらわす一方、賃金体系要因は年齢および勤続年数という労働者の属性に基づく賃金評価の変化の程度をあらわすものであり、企業における賃金制度に対する政策変化を示すものといえよう。

まず、製造業について52～57年と57～62年の両期間における各要因の寄与度の変化をみると、勤続要因は中高年層を中心とした着実な勤続の長期化を反映して同程度の増加寄与度を示しているが、年齢要因は中年層(35～49歳)での低下を主因に増加寄与度が著しく小さくなっており、両要因を合わせた労働者構成の変化による寄与度は小さくなっている。一方、賃金体系要因は両期間を通じて構造的増加要因を減少させるように作用しており、全体として賃金負担が減少するように賃金体系の修正が進められていることを示しているが、52～57年に比較して57～62年にはこの減少寄与度は著しく小さくなっており、その大きな要因は高年層(50歳以上)で賃金体系要因が減少寄与から増加寄与に転じている点にある(第1-(5)-9図)。

#### 第1-(5)-9図 構造的賃金増加の要因分解

第1—(5)—9図 構造的賃金増加の要因分解(男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 要因分解は下記による。

$$\omega = \sum (a_{ij} \cdot \omega_{ij}) \text{より}$$

$$\dot{\omega} = \frac{\sum \Delta (a_{ij} \cdot \omega_{ij})}{\omega}$$

$$= \frac{1}{\omega} (\sum \Delta a_{ij} \cdot \omega_{ij} + \sum a_{ij} \cdot \Delta \omega_{ij} + \sum \Delta a_{ij} \cdot \Delta \omega_{ij})$$

$$= \frac{1}{\omega} (\sum \Delta a_i \cdot \frac{a_{ij}}{a_i} \cdot \omega_{ij}) + \frac{1}{\omega} (\sum a_i \cdot \Delta \frac{a_{ij}}{a_i} \cdot \omega_{ij}) + \frac{1}{\omega} (\sum a_{ij} \cdot \Delta \omega_{ij}) + \epsilon$$

(年齢要因) (勤続要因) (賃金体系要因) (交絡項)

$\omega$  : 20~24歳・勤続0年の賃金(所定内給与)を100とした  
年齢・勤続年数階級別賃金格差の加重平均値

$\omega_{ij}$  : 20~24歳・勤続0年の賃金(所定内給与)を100とした  
i歳・勤続j年の賃金格差

$a_i$  : i歳の労働者構成比

$a_{ij}$  : i歳・勤続j年の労働者構成比

これを企業規模別にみると、勤続要因は各規模とも両期間を通じ同程度の地加寄与度を示しているが、年齢要因は各規模とも52~57年に比べ57~62年において増加寄与度は小さくなっているものの、相対的に年齢間賃金格差が大きくしかも中高年層のウェイ

トの増加が著しい大企業の方が増加寄与度が高い。これに対し、賃金体系要因は企業規模によって異なった対応がみられる。すなわち大企業では増加寄与から減少寄与に変化していること、中企業ではそれまでの減少寄与がほとんどみられなくなっていること、また小企業では引き続き増加寄与となっていることといった特徴がみられる。こうした違いの大きな要因は主に中高年層の賃金体系要因の変化にある。

すなわち、大企業では労働者構成の中高年齢化および勤続長期化が進むなかで、年齢・勤続年数別賃金格差を高年層で維持しつつ若中年層で縮小させることによって構造的に賃金が増加する要因を圧縮する対応を図ってきたが、一方中小企業においては、大企業同様勤続の長期化等が進むなかでもともと小さい実態にあった年齢・勤続年数別賃金格差をむしろ中高年層を中心に拡大する対応を図ってきたものといえよう。

つぎに、小売業についてみると、構造的増加要因が拡大している大きな要因は年齢要因が中高年層のウェイトの著しい増加により増加寄与を拡大したことに加え、勤続要因も増加寄与がやや大きくなったことにあり、賃金体系要因全体としては増加寄与からわずかではあるが減少寄与に変化している。ただ、高年層の賃金体系要因は引き続き増加寄与となっている。一方、サービス業で構造的増加要因が縮小している大きな要因は、年齢要因および勤続要因といった労働者構成要因の変化というよりはむしろ減少寄与を示していた賃金体系要因が一層大きなものとなっている点にあるが、このことは各年齢層で共通してみられる。なお、サービス業のうち情報サービス・調査・広告業について、57～62年の動きをみると、構造的増加要因はマイナスとなっているが、これは他の産業と違って中高年層のウェイトの減少により年齢要因が減少となっていることに加え、若中年層の賃金体系要因が大きく減少寄与となっていることが大きな要因となっている。すなわち、近年成長著しい情報サービス・調査・広告業においては、20歳台前半層を中心に積極的な採用を行うと同時にこの層における採用時の賃金の評価を管理職要員である50歳以上の高年層を除く他の年齢・勤続の労働者に比べて相対的に高めているものと考えられる。

## 第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

### 1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

#### (5) 労働市場と賃金変動

#### 2) 賃金構造関数からみた賃金体系の変化

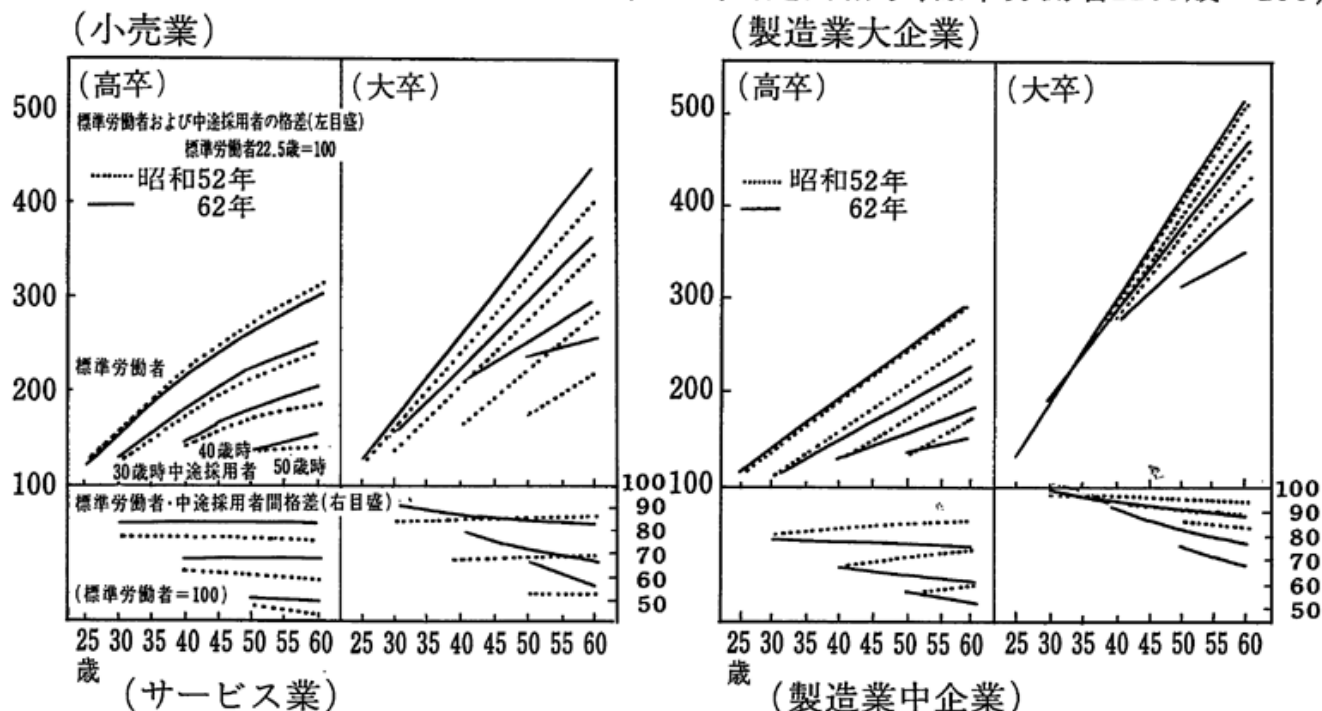
企業の賃金管理は性、学歴、職種、年齢、経験等様々に異なる属性の労働者を対象になされ、その賃金評価の総体は賃金体系として表現される。「年功賃金制度」の観点からは学歴、年齢、勤続年数といった属性に対応した賃金の評価が重要な要素となろうが、これまでみてきたところでは企業内で労働者構成の中高年齢化および勤続年数の長期化が進むなかで、年齢、勤続といった属性による賃金の評価は中高年齢者にとって必ずしも不利化する方向には変化していないことがうかがえる。ここでは、こうした点について、総合的に賃金体系の修正の方向をみるために、男子について学歴別に年齢および勤続年数を説明変数とした賃金構造関数を試算して検討してみよう。なお、一般的にいつて、いわゆる「終身雇用慣行」を前提とするわが国においては標準労働者と中途採用者の賃金管理には異なる面があると考えられ、賃金構造関数の試算に当たっては、こうした違いを考慮して行った。試算結果は第1-(5)-10図に示されているが、標準労働者の賃金カーブの変化、中途採用者の初任賃金の変化および中途採用者の賃金カーブの変化の3点に注目して52年と62年を比較すると、次のような特徴が指摘できる。

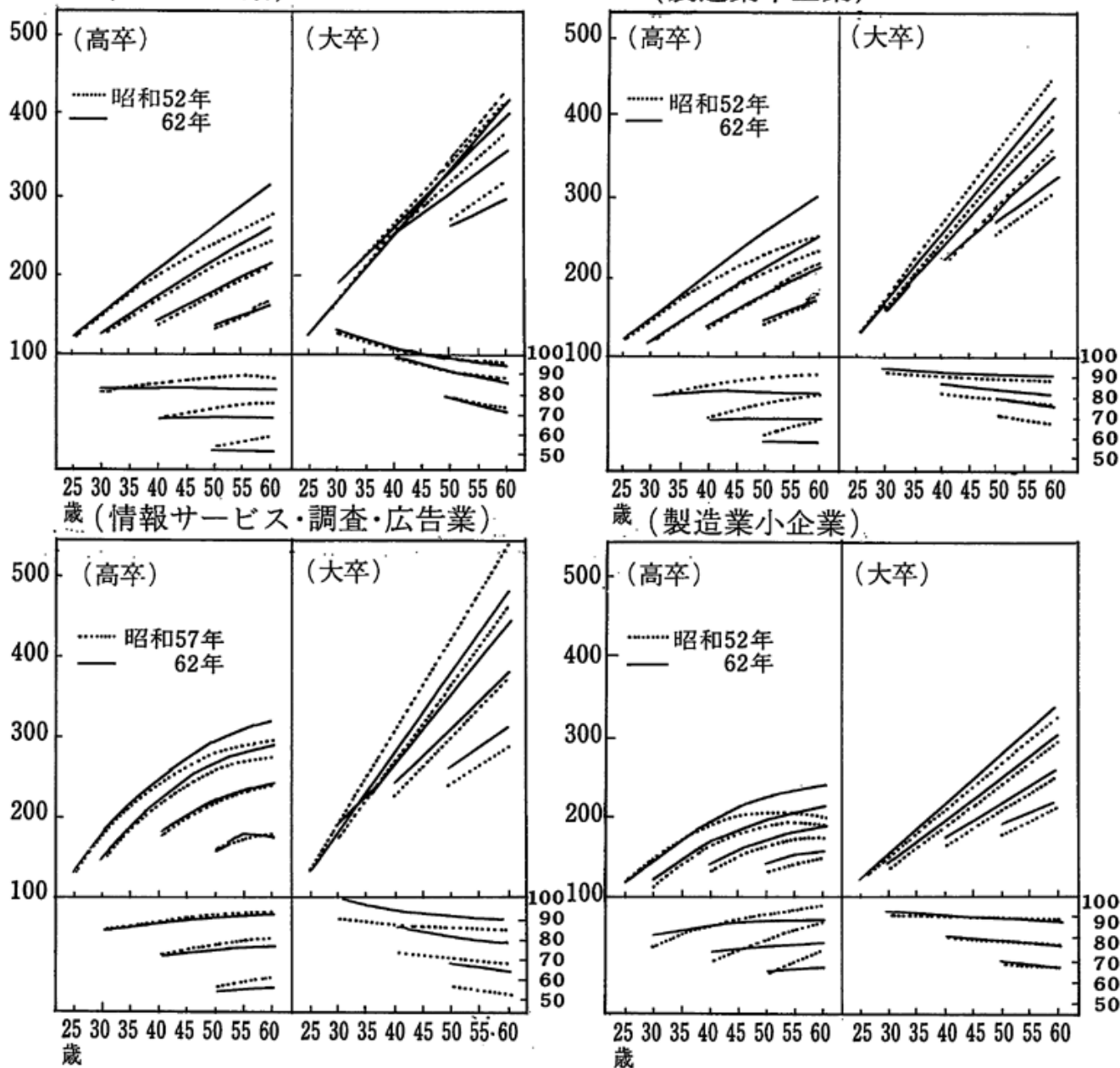
まず、製造業についてみると、大企業では1)標準労働者の賃金カーブ(以下「標労カーブ」という。)は高卒、大卒とも年功性(勤続の経過に対応した賃金の上昇の度合い)に大きな変化はないこと、2)中途採用者の初任賃金(以下「中採賃金」という。)は大卒で若年入職(30歳時)の評価が上昇しているものの中高年入職(40歳時および50歳時)で評価が低下していること、3)中途採用者の賃金カーブ(以下「中採カーブ」という。)は高卒、大卒とも年功性が弱まっていること、といった特徴がみられる。これに対して、中小企業では、1)標労カーブは中企業の大卒で年功性が弱まっているという点を除いて高卒、大卒とも年功性が強まっていること、2)中採賃金は高卒、大卒ともかつ若年入職、中高年入職とも評価が上昇していること、3)中採カーブはおおむね年功性に変化はないものの中採賃金の評価の上昇を反映して全体的に評価が上昇していること、といった特徴がみられる。また、標労カーブと中採カーブの格差をみると、大企業の高卒および大卒、ならびに中小企業の高卒で勤続年数を経るにもない52年より62年で格差が大きくなっているが、これは上にみたように大企業では中採カーブの年功性が弱くなっているためであるのに対し、中小企業では標労カーブの年功性が強くなっているためであり、その背景は異なっている。

第1-(5)-10図 学歴別にみた賃金体系の変化

第1-(5)-10図 学歴別にみた賃金体系の変化

(男子、所定内給与、標準労働者22.5歳=100)





資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課試算。

(注) 詳細は付注9による。

一方、小売業では1)標労カーブは大卒で年功性が強まっていること、2)中採賃金は高卒、大卒とも評価が上昇しており、特に大卒の中高年入職で顕著であること、3)中採カーブは高卒で年功性が強まり、大卒で若干年功性が弱まっているものの、中採賃金の評価の上昇を反映して全体的に上方シフトしていること、といった特徴がみられる。また、サービス業では、1)標労カーブは高卒で年功性が強まっていること、2)中採賃金は高卒で評価が上昇しているのに対して、大卒の中高年入職ではむしろ低下していること、3)中採カーブは大卒で若干年功性が弱まっていること、といった特徴がみられる。さらに、標労カーブと中採カーブの格差をみると、高卒について小売業で格差縮小、サービス業で格差格大となっているが、これは上にみたように小売業で中採カーブの年功性が強まっていること、サービス業で標労カーブの年功性が強まっていることをそれぞれ反映している。なお、情報サービス・調査・広告業について57年と62年を比較すると、高卒で標労カーブおよび若年入職の中採カーブの年功性が強まっているのに対して、大卒でいずれも逆に年功性が弱まっていること、中採賃金が中卒を中心に評価が上昇していること、といった特徴がみられる。

すなわち、賃金構造関数からみた賃金体系の修正の特徴をまとめると、標準労働者の賃金カーブについては製造業大企業を含めて年功性を弱める対応はあまりみられず、むしろ製造業中小企業および小売業、サービス業では、高卒を中心に年功性を強める対応さえみられる。また、中途採用者については、全般的に初任賃金の評価を上昇させており、特に大卒で顕著であること、入職後の賃金カーブについては、製造業大企業で年功性を弱めている一方、製造業中小企業および小売業、サービス業では若年入職を中心に逆に年功性を強めていること、といった対応がみられる。

企業の雇用・賃金管理の観点からみると、製造業の大企業においては労働者構成の中高年齢化の進展に対応して、中高年層を中心とした標準労働者のコーホートでみた定着率の低下および中途採用者比率の低下などにみられるように厳しい要員管

理を行い、賃金負担の増加を最小限にとどめるなかで賃金の年功的運用を行えたものと考えられる。一方、製造業中小企業、小売業、サービス業においては、恒常的な要員不足のなかで人材の確保、定着の上から相対的に遅れた実態にあった賃金制度について徐々に年功的管理を整備しており、中途採用についても必要な人材の確保の観点からは賃金面で評価を上げ、若年層を中心に中途採用後の賃金管理も既在籍者との差を縮める対応を図りつつあるものと考えられる。

---

---



## 第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

### 1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

#### (5) 労働市場と賃金変動

#### 3) 転職にともなう賃金変動

前にみたように、企業の賃金体系のうえで全体的に中途採用者に対する賃金評価が上昇し、中途採用後の賃金管理も変化しつつあるとはいえ、「年功賃金制度」の下においては、一般的にいつて長期勤続者あるいは中高年齢者ほど転職にともなう賃金低下というリスク回避は困難だと思われる。ここでは転職にともなう賃金変動の実態についてみていくこととする。

#### (転職時点での賃金変動)

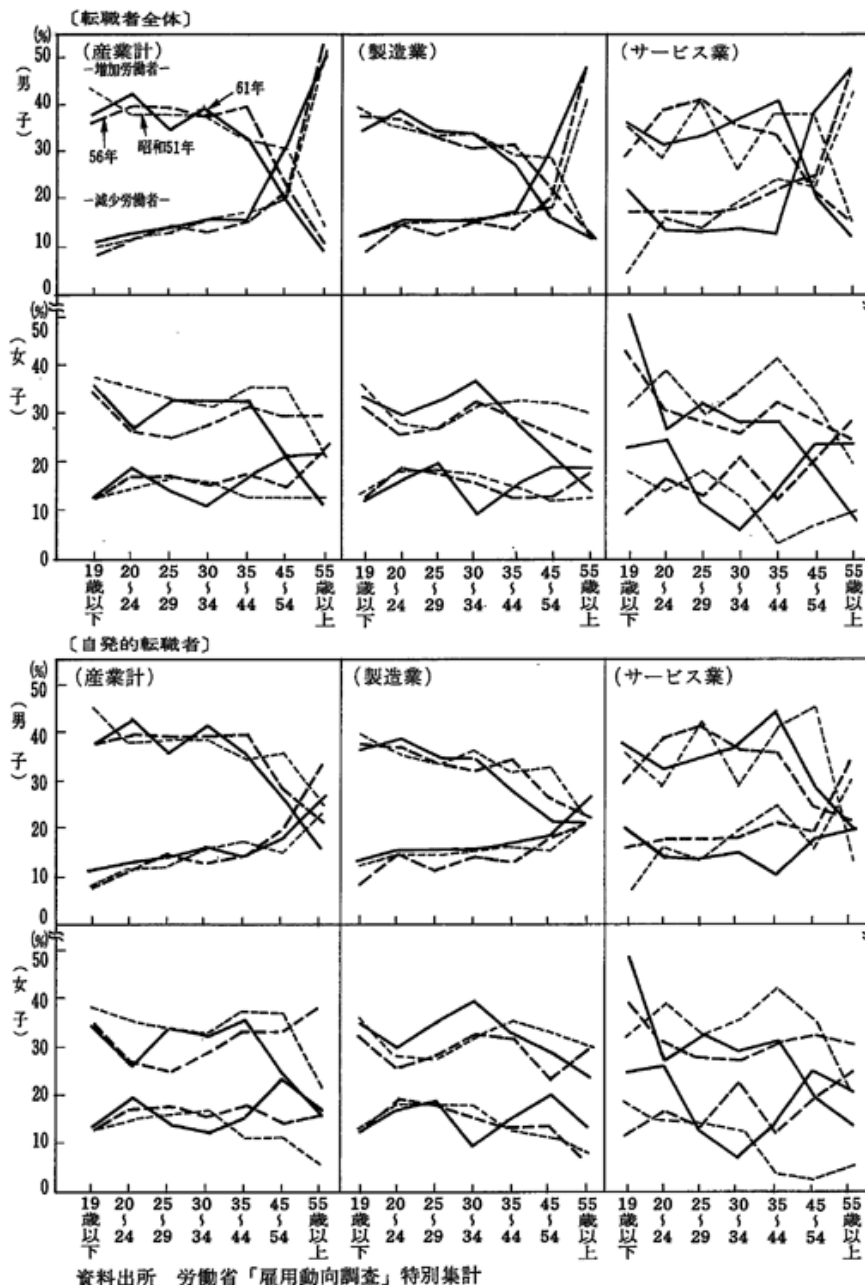
労働省「雇用動向調査」により転職者の転職前後の賃金変動の状況をみると、男子では転職により賃金が「10%以上減少」した者(以下「減少労働者」という)の割合は、51年の17.3%から61年には19.6%と漸増傾向にある。一方「10%以上増加」した者(以下「増加労働者」という)の割合はこれを上回る水準にあるものの51年の34.3%から61年には31.4%と漸減傾向にある。増加労働者の割合が減少労働者の割合より高いのは、一般に賃金低下を余儀なくされる転職機会が多いなかで、現実に転職を決意する者は賃金上昇をともなう転職機会に恵まれた場合が多いこと、若年層においては「年功賃金制度」の下では全体的に賃金水準が低い一方、比較的中途採用需要が旺盛ななかで転職にともない賃金低下を余儀なくされる程度は低いこと等の事情が考えられる。また、女子でも減少労働者の割合(51年15.6%、61年19.6%)、増加労働者の割合(51年33.3%、61年23.5%)とも男子と同様の傾向がみられる。なお、女子は男子に比べておおむね減少労働者の割合も増加労働者の割合も小さく、転職にともない賃金変動することが相対的に少ないという特徴がみられる。

しかし、こうした転職にともなう賃金変動の状況も転職者の雇用形態や転職理由および年齢によって異なる。一般常用労働者(パート、臨時季節労働者を除く)について、まず、転職理由による違いをみると、「会社都合」および「定年」といった理由を除いた自発的な理由による転職者については、男子では減少労働者の割合は51年の14.0%から61年には14.8%と先にみた転職者全体の場合に比べ小さく、しかも漸増傾向はほとんどみられない。一方、増加労働者の割合は51年の37.2%から61年には36.5%と漸減傾向はみられるものの転職者全体の場合に比べて大きなものとなっている。また、女子でも転職者全体に比べて減少労働者の割合は小さく、増加労働者の割合は大きい、男子と異なってその差は小さく、しかも61年においては転職理由による差はほとんどみられない。

つぎに、一般常用労働者について転職者の年齢別にみると、男子では減少労働者の割合は年齢が高くなるほど大きく、増加労働者の割合はおおむね年齢が高くなるほど小さいが、45歳前後を境に様相が大きく異なっている。すなわち、45歳未満の若中年層では増加労働者の割合が減少労働者の割合を上回っているのに対して、45歳以上の中高年層でその割合が逆転し、55歳以上は減少労働者の割合が約5割程度と両者の差は著しく大きくなっている。しかも、51年に比べて61年には、中高年層の減少労働者の割合の増加、増加労働者の割合の減少が著しく、両者の差は一層拡大している。一方、女子では減少労働者の割合と増加労働者の割合の逆転は55歳以上でみられる程度であり、それ以外の年齢層ではおおむね増加労働者が減少労働者を上回っているが、最近における中高年層での減少労働者の割合の増加、増加労働者の割合の減少は男子と同様にみられる。また、これを自発的な理由による転職者についてみると、男子では中高年層において転職者全体に比べて減少労働者の割合が小さいことにより、増加労働者の割合との逆転は55歳以上の高年層で初めてあらわれるが、女子については転職者全体との大きな違いはみられない(第1-(5)-11図)。

第1-(5)-11図 転職先産業別の年齢別賃金変動の推移

第1-(5)-11図 転職先産業別の年齢別賃金変動の推移



転職先産業別の年齢別賃金変動の推移このように「年功賃金制度」の下で男子の中高年層においてはきわめて厳しい労働力需給の状況のなかで転職に際して賃金の低下に直面せざるを得ない場合が多く、特に非自発的理由により転職せざるを得ない場合には一層避けられない実態にあるといえよう。しかし、若年層においては、比較的良好な労働力需給の状況のなかで転職理由の如何を問わず転職によりかえって賃金が上昇する機会が多いこともまた事実である。

なお、こうした年齢別の状況について転職先産業による違いを製造業とサービス業を比較することによってみると、男子では45歳未満の若中年層でいくつかの特徴がみられる。すなわち、減少労働者の割合はサービス業では近年低下を示しており、61年ではおおむね製造業を下回っていること、また増加労働者の割合は製造業では年齢が高まるに従い小さくなっているのに対して、サービス業では年次によって若干変動はあるものの、年齢とともに小さくなる動きはみられず、むしろ近年30歳台において上昇を示し、製造業を大きく上回っていること、といった特徴が指摘できよう。こうした特徴は自発的理由による転職者においてより明瞭にみられるところである。

このように、発展分野を多く抱えるサービス業は製造業に比べ45歳未満の若中年層の転職者にとって賃金変動の観点からみれば転職によるリスクを回避できる場合が多いといえようが、高年層の転職者にとってはサービス業であっても共通して厳しい状況にあるといえよう。

(生涯給与からみた賃金変動)

転職にともなう賃金変動は、転職時点における問題だけではなく、勤続年数に基づく賃金評価を基本的性格とする「年功賃金制度」の下では、勤続の中断により定年退職時までその影響が及ぶのが一般的であり、そういう意味で労働者個人の立場からみれば生涯給与でみた賃金変動も大きな問題であると考えられる。

そこで前項で推計した男子に関する賃金構造関数を用いて生涯給与を試算し、これにより生涯給与でみた転職にともなう賃金変動をみてみよう。ここでは学卒入職後60歳まで転職を経験することなく同一企業で標準労働者として就業した場合の生涯給与を100として、特定年齢で他の企業に転職してその後60歳までその企業に就業した場合の生涯給与を指数化し、その比率で賃金変動の程度をみた。なお、今後の経済構造調整下における労働移動を考慮して、製造業から製造業、小売業およびサービス業に転職するという転職パターンを基本に学卒入職後おおむね7年後の若年時(高卒25歳、大卒30歳)と中高年時(高卒、大卒ともに45歳)について試算を行った。また、ここでは生涯給与は所定内給与でみたものであり、所定外給与およびボーナスなどは考慮されていないこと、また推計年次における一時点の賃金構造に基づく仮定計算であることなどの点について注意する必要がある。

これによれば、高卒については、62年では若年時では製造業→製造業が89.5、製造業→小売業が99.1、製造業→サービス業が95.1(うち情報サービス・調査・広告業が114.5)となっているのに対して、中高年時ではそれぞれ81.9、83.5、82.7(うち同90.0)となっており、どのような産業に転職する転職パターンでも中高年時よりも若年時で転職する方が賃金の低下は小さくなっている。また、転職先産業別にみると、製造業より小売業およびサービス業の方が賃金の低下は小さくなっている。さらにこれを52年と比較すると、製造業内で転職する場合は賃金低下の程度が大きくなっているのに対して、小売業、サービス業に転職する場合はむしろ賃金低下の程度が小さくなっている。一方、大卒については、62年では若年時では製造業→製造業が91.0、製造業→小売業が86.1、製造業→サービス業が109.6(うち情報サービス・調査・広告業が105.5)となっているのに対して、中高年時ではそれぞれ84.9、81.4、95.6(うち同92.0)となっており、高卒と同様、若年時で転職する方が賃金の低下は小さくなっている。また、転職先産業別には小売業で賃金の低下が大きいが、サービス業および製造業では高卒ほど賃金の低下は大きくない。さらにこれを52年と比較すると、高卒と同様、おおむね小売業、サービス業に転職する場合はむしろ賃金低下の程度が小さくなっている。なお、大卒で若年時においてサービス業に転職する場合、100を上回ってむしろ賃金が上昇している(この点は高卒の若年時でも情報サービス・調査・広告業においてみられる)。これは、教育、医療業などきわめて高度な専門的職業を多く雇用している業種が含まれていることの影響が反映されているものと思われるが、同時に52年に比べ62年にはこれが著しく大きくなっていることなどを考慮すると、様々な専門的・技術的職業が多様にかつ急速に増大しているサービス業においては転職によってむしろ生涯給与でみた賃金の上昇が期待される程度が高まってきているともいえる(第1-(5)-12図)。

なお、離職する製造業の企業規模による違いをみると、全体的に大企業からの転職に比較して小企業からの転職の場合の方が賃金低下の程度が小さいかまたは賃金上昇の程度が大きい。ただ、その差は特に若年時で大きく、中高年時では企業規模による差は小さい。

#### 第1-(5)-12図 生涯給与からみた賃金変動



## 第II部 構造変化のなかでの雇用安定と勤労者生活の課題

### 1 労働市場の変貌と雇用安定への課題

#### (5) 労働市場と賃金変動

#### 4) 労働移動と賃金格差

転職等の外部労働市場における産業間の労働力の配分において、一般に産業間の賃金格差の存在が重要な要因であるという仮説についてはわが国の場合おおむね否定的であったといえよう。ここでは、こうした転職と産業間の中途採用者賃金格差の関係について最近の実態についてみてみよう。

#### (中途採用需要と賃金格差)

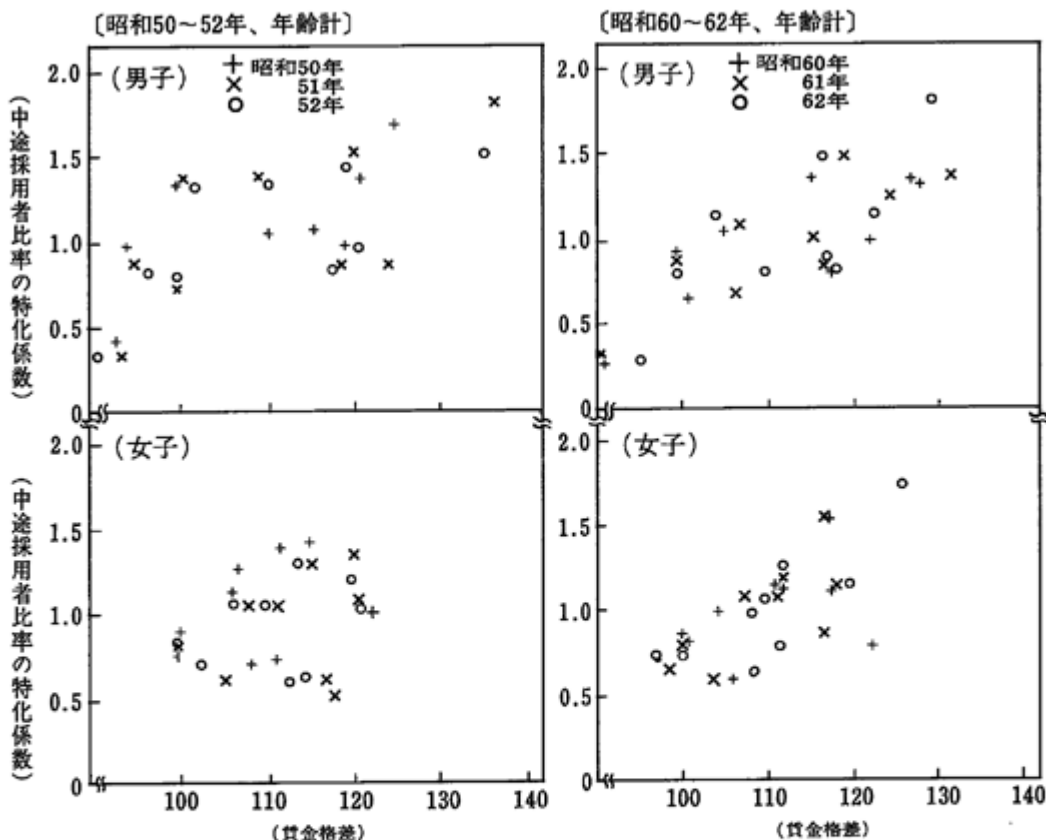
まず、産業別の中途採用需要の強さと中途採用者賃金との関係をみてみよう。前者を産業別の中途採用者比率の特化係数( $i$ 産業の中途採用者比率/全産業の中途採用者比率)、後者を製造業を100とした産業間の中途採用者賃金格差でそれぞれ代表させてみると、男子では50～52年(相関係数0.662)および60～62年(同0.785)とも両者には正の相関がみられ、また女子でも50～52年(同0.273)には明瞭でなかつたものの60～62年(同0.660)には両者に正の相関がみられる。これをさらに年齢階級別にみると、おおむね女子より男子で両者に正の相関がみられるが、それほど明瞭なものではない。ただ、男女とも30歳未満の若年層において他の年齢層より顕著に両者に正の相関がみられる。もちろん、企業が中途採用を行う場合、高い賃金を提示するのは高い技能、知識、経験を求めている面があり、こうしたことはどの産業においても共通していることであろうか、同時に若年層においては中途採用需要の根強さを背景に、中途採用需要が相対的に強い産業ほど中途採用者賃金が高いということもまたいえよう(第1-(5)-13図、付属統計表第23表)。

#### (転職者の賃金に対する意識)

つぎに、転職者の転職理由等で賃金がどのように意識されているかをみてみよう。「雇用動向調査」によると、「会社都合」および「定年」といった理由を除いた自発的転職者の割合は61年では男子で81.1%、女子で83.8%となっており、男女とも年齢が若くなるほどその割合は高い。自発的転職者について転職理由をみると、男女とも「そのほかの理由」が4割以上を占めてもつとも多いが、それ以外の具体的理由については多様な実態にあり、「収入が少なかつた」を理由とする者は男子では12.1%、女子では7.7%と必ずしも多くはない。

第1-(5)-13図 中途採用者比率の特化係数と産業間中途採用者賃金格差

第1-(5)-13図 中途採用者比率の特化係数と産業間中途採用者賃金格差



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 産業は農林水産業および公務を除く産業大分類(9産業)  
 2) 賃金格差は所定内給与における製造業を100とした指数  
 3) 中途採用者比率の特化係数 =  $\frac{i \text{ 産業中途採用者比率}}{\text{全産業中途採用者比率}}$   
 4) 各年データをプールした相関係数は下記のとおりである。

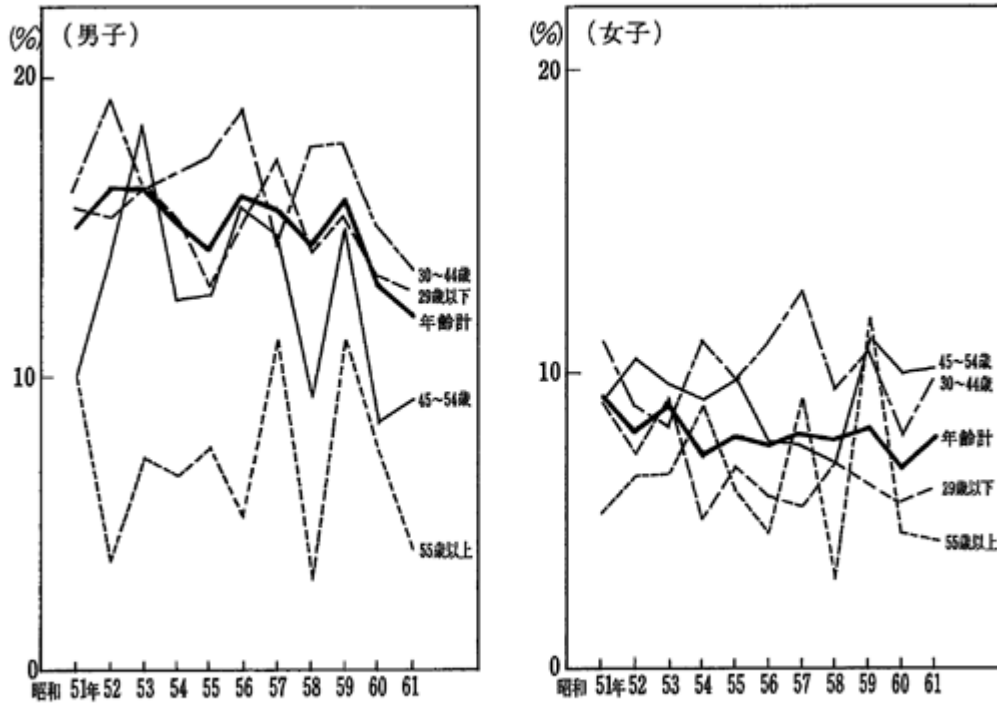
	昭和50~52年	昭和60~62年
男子	0.662	0.785
女子	0.273	0.660

「収入が少なかった」という賃金を理由とする転職者の割合を年齢階級別に詳しくみると、男子では30~44歳が13.5%、30歳未満が12.7%と比較的若年者が多いのに対して、女子では45~54歳が10.0%、30~44歳が9.8%と比較的中高齢者で多く男女で若干違いがみられる。また、その変化をみると、特に男子で景気の動向に対応して変動する傾向がみられるものの、男女とも50年代から60年代にかけてはほぼ安定的に推移している(第1-(5)-14図)。

このように自発的理由による転職者について、男女とも相対的に賃金が高いことを理由に転職する者が必ずしも多いわけではない実態があるが、さらに立ち入って産業間の転職行動の違いと賃金に対する意識との関係についてみてみよう。

第1-(5)-14図 自発的転職者のうち収入を理由とする者の割合の推移

第1-(5)-14図 自発的転職者のうち収入を理由とする者の割合の推移



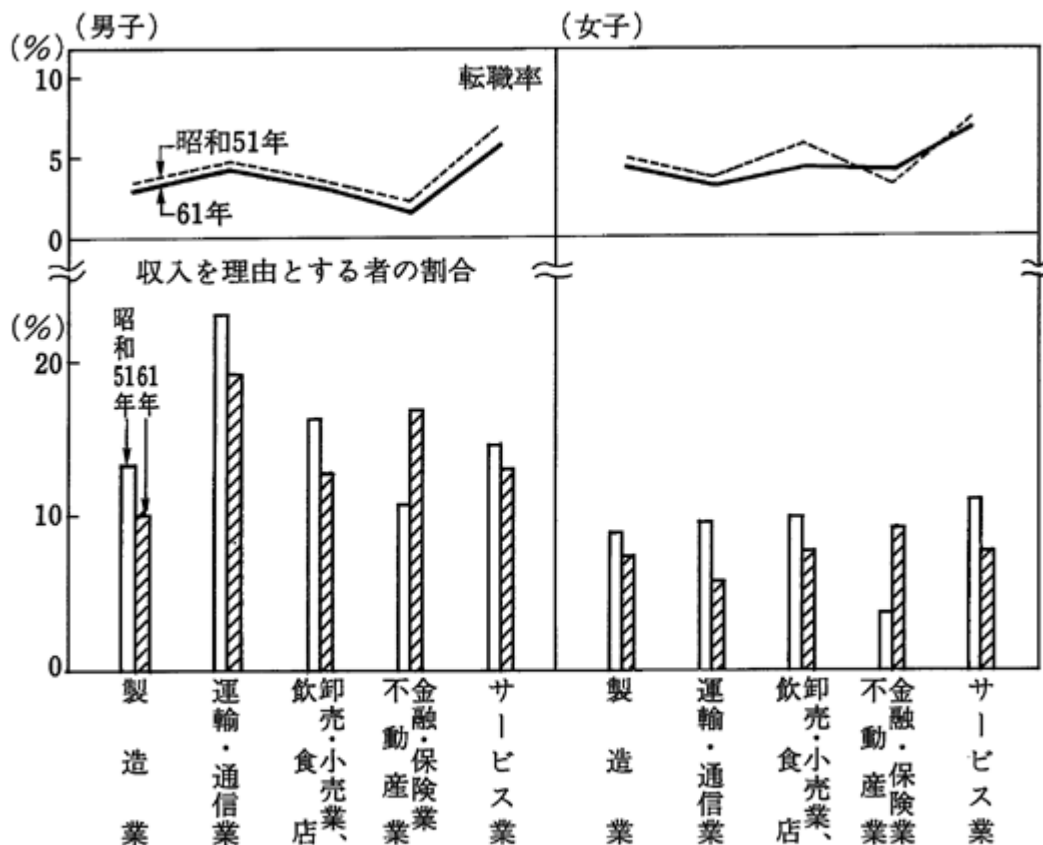
資料出所 労働省「雇用動向調査」  
 (注) 収入を理由とする者とは、「収入が少なかった」とする者である。

「雇用動向調査」により自発的転職者について、産業別の転職率(転職離職者/在籍労働者)と転職理由のうち「収入が少なかった」とする者の割合の関係をみると、男子では転職率は51年および61年ともサービス業(51年7.2%,61年5.8%),運輸・通信業(同4.9%,同4.3%)で比較的高く、金融・保険業,不動産業(同2.4%,同1.7%),製造業(同3.7%,同3.1%)で比較的低い。これに対して「収入が少なかった」とする者の割合は、金融・保険業,不動産業で若干異なるものの、51年および61年とも運輸・通信業(同23.1%,同19.1%),サービス業(同14.5%,同13.0%)で比較的高く、製造業(同13.4%,同10.1%)で比較的低くなっており、おおむね転職率が高い産業ほど賃金を理由として転職する者の割合が高いといえよう。また、女子では転職率と賃金を理由として転職する者の割合との関係はそれほど明瞭ではない(第1-(5)-15図)。

(転職先産業と賃金格差)

第1-(5)-15図 自発的転職者の転職率と転職理由が収入を理由とする者の割合

第1—(5)—15図 自発的転職者の転職率と転職理由が収入を理由とする者の割合



資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計

(注) 1) 転職率は転職離職者の在籍労働者に対する比率である。

2) 収入を理由とする者とは「収入が少なかった」とする者である。

労働者が既就業産業(企業)から転職を決意する理由は多様で、賃金を理由とする者の割合は必ずしも多くなかったが、転職によりどの産業(企業)に雇用機会を求めるかの理由はどうか。 (社)雇用問題研究会「日本的雇用慣行と勤労意識に関する調査」(昭和60年度労働省委託調査)によれば、「望ましい仕事の条件」としては「高い収入が得られる」(36.6%)とする者がもつとも多く、以下「仲間と楽しく働ける」(30.2%)、「失業の心配がない」(26.2%)、「専門知識や技術を生かせる」(25.1%)などとなっている。また、男女別にみても「高い収入が得られる」(男子37.3%、女子34.5%)とする者が比較的多い。これは現に雇用者として就業している者についての意識であるが、賃金が高いかどうか、雇用の安定性があるかどうか、これまで蓄積された技術・技能が生かせるかどうかなどの条件は自発的理由による転職者が新しい仕事を選択する場合の条件とみなしてもそれほど大きな誤りはないと思われる。

それでは現実に転職先産業の決定において産業間賃金格差がどの程度関係しているのだろうか。ここで自発的理由による転職者について、産業間転職率( $i$ 産業から $j$ 産業への転職者/ $i$ 産業在籍労働者)と産業間転職賃金格差( $j$ 産業中途採用者賃金/ $i$ 産業平均賃金)の関係を見てみよう。「雇用動向調査」により男子について61年における産業間転職率をみると、同一産業内での転職率もつとも高く、異なる産業間では製造業からは卸売・小売業、飲食店やサービス業へ、また、卸売・小売業、飲食店からは製造業やサービス業へ、さらにサービス業からは卸売・小売業、飲食店や製造業への転職率が比較的高くなっている。これに対して産業間転職賃金格差をみると、転職先産業としてサービス業は比較的賃金の高い産業であるものの、製造業は比較的賃金の低い産業となっており、しかも同一産業内で転職する場合の賃金が、異なる産業に転職する場合の賃金より必ずしも高くない。このように、産業間転職率と産業間転職賃金格差との間に必ずしも明瞭な関係がみられるわけではなく、女子についても同様である。しかし、こうした結果については、前にみたように、転職者が新しい仕事を選択する場合の条件が多様であることを考慮すれば当然とも考えられるが、同時に転職者および中途採用者と在籍労働者との年齢構成など労働者構成の違いの影響も考えられる(第1-(5)-16図)。





第1-(5)-1表 産業間転職率関数の推計

		定数項	産業間転職賃金格差	産業間雇用機会格差	$\bar{R}$	S	
男	年齢計	昭和51年	-0.922 (-2.42)	2.023 (4.95)	2.141 (5.76)	0.604	0.715
		61年	-0.760 (-2.21)	1.509 (4.24)	3.280 (5.50)	0.553	0.668
	若年層	51年	0.400 (0.26)	1.085 (0.74)	3.627 (5.06)	0.688	0.886
		61年	-1.817 (-0.98)	2.837 (1.58)	6.004 (5.09)	0.665	0.820
	中堅層	51年	-0.534 (-1.27)	1.281 (2.41)	1.357 (5.64)	0.755	0.246
		61年	0.263 (1.19)	-0.070 (-0.28)	1.796 (5.45)	0.689	0.197
	中高年層	51年	0.216 (0.85)	-0.214 (-0.59)	0.550 (3.36)	0.412	0.168
		61年	0.226 (1.02)	-0.234 (-0.75)	0.842 (3.64)	0.499	0.138
女	年齢計	昭和51年	-1.231 (-2.96)	2.052 (4.33)	2.692 (6.70)	0.537	0.762
		61年	-0.825 (-2.62)	1.496 (4.34)	4.140 (7.23)	0.582	0.637
	若年層	51年	-0.061 (-0.05)	0.798 (0.59)	4.079 (4.78)	0.532	1.014
		61年	0.030 (0.04)	0.598 (0.70)	5.600 (6.26)	0.664	0.654
	中堅層	51年	0.289 (0.38)	0.059 (0.06)	2.194 (4.11)	0.720	0.371
		61年	-1.017 (-0.68)	1.982 (1.06)	4.530 (1.97)	0.188	0.943
	中高年層	51年	-0.150 (-0.40)	0.468 (0.89)	0.942 (4.04)	0.479	0.287
		61年	-1.054 (-1.94)	1.734 (2.31)	2.570 (4.27)	0.488	0.412

資料出所 労働省「雇用動向調査」特別集計「賃金構造基本統計調査」「職業安定業務統計」より  
労働省労働経済課試算。

(注) 詳細は付注10による。

そこで、産業間転職率および産業間転職賃金格差の関係について、それぞれ年齢階級別データを用いると同時に、現実にどの産業に転職するかはその産業が提供する雇用機会の大小により制約を受けざるをえない面もあることを考慮して検討してみよう。ここでは異なる産業間の転職にかかる産業間転職率を産業間転職賃金格差と産業間雇用機会格差(j産業の求人数/全産業の求人数)で説明する関数を回帰推計して、賃金格差の説明力をみることにする。推計結果は第1-(5)-1表のとおりであるが、これによれば男女とも関数全体の説明力はそれほど高くはないものの、賃金格差および雇用機会格差のいずれも有意な結果となっており、賃金格差の係数はプラスとなっている。また、年齢別に推計した結果においては、雇用機会格差の係数は

男女とも各年齢層で有意にかつ51年より61年で大きくなっているが、賃金格差の係数についてみると、男子では若年層および51年の中堅層で有意性がそれほど高くないもののプラスとなっており、しかも若年層では51年より61年でより有意に大きくなっている。一方、女子では賃金格差の係数は各年齢層ともプラスとなっているもののおおむね有意性は低いが、中堅層および中高年層では51年より61年でより有意に大きくなっている。このように転職行動において、雇用機会の大小が基本的に重要な影響を与えているなかで、選職条件の多様性を考慮しても、近年男子若年層、女子中堅層および中高年層では賃金はしだいに重要性を増してきているものと考えられる。

以上のように、近年若年層を中心に転職において、転職者および企業双方とも賃金を重視する傾向にあり、しかも転職による賃金面の不利さも小さくなっていることなどを考えれば、転職という労働力配分機能において賃金の果たす役割はしだいに大きくなっているとみられる。すなわち、産業構造の変化にともなう労働移動において若年層では賃金のもつ配分機能は徐々に高まりつつあり、産業間賃金格差の存在それ自体は産業間の労働力の再配分に資する面があるともいえよう。