

付注

付注-1 「労働力調査」(平成2年及び昭和60年)の特別集計について

1. 「新たに増加した管理的職業従事者の割合」の計算方法次式により規模別に計算。

$$A_{n\sim n+4} = B_{n\sim n+4} / C_{n\sim n+4} = C_{n\sim n+4}$$

$$B_{n\sim n+4} = \alpha_{n\sim n+4} - \beta_{n\sim 5\sim n-1}$$

$$(n=20,25,30,35,40,45,50,55)$$

$A_{n\sim n+4}$:新たに増加した管理的職業従事者の割合(コーホートでみて昭和60年から平成2年の間に増加した管理的職業従事者の平成2年のコーホートの雇用者数に占める割合)

$\alpha_{n\sim n+4}$:平成2年の管理的職業従事者で $n\sim n+4$ 歳層の者の数

$\beta_{n\sim n+4}$:昭和60年の管理的職業従事者で $n\sim n+4$ 歳層の者の数

$C_{n\sim n+4}$:平成2年の雇用者で $n\sim n+4$ 歳層の者の数

2. 「管理的職業従事者増加率に対する年齢階級別寄与度」の計算方法

次式により規模別に計算。

$$m = M_2 - M_{60} / M_{60} \times 100(\%)$$

$$f_{n\sim n+4} = \alpha_{n\sim n+4} - \beta_{n\sim 5\sim n-1} / M_{60} \times 100(\%)$$

$$n=20,25,30,35,40,45,50,55,60$$

ただし、 $n \geq 65$ の場合は $f_{65\sim} = \alpha_{65\sim} - (\beta_{60\sim 64} + \beta_{65\sim}) / M_{60}$ とする。

m :管理的職業従事者増加率

M_2 :平成2年の管理的職業従事者数

M_{60} :昭和60年の管理的職業従事者数

$f_{n\sim n+4}$:管理的職業従事者増加率のうち $n\sim n+4$ 歳層の寄与度

$\alpha_{n\sim n+4}$:平成2年の管理的職業従事者で $n\sim n+4$ 歳層の者の数

$\beta_{n\sim n+4}$:昭和60年の管理的職業従事者で $n\sim n+4$ 層の者の数

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

付注

付注-2 製造業、サービス業の類型分類について(第II部第1章第1節)

製造業、サービス業の類型分類は、原則として製造業については中分類、サービス業については小分類の積上げで行った。その内訳は次のとおりである。

〔製造業〕

消費関連業種……食料品製造業、飲料・飼料・たばこ製造業、繊維工業(衣服、その他の繊維製品を除く)、衣服・その他の繊維製品製造業、木材・木製品製造業(家具を除く)、家具・装備品製造業、出版・印刷・同関連産業

素材関連業種……化学工業、石油製品・石炭製品製造業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼業、非鉄金属製造業

機械関連業種……一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業

その他の業種……パルプ・紙・紙加工品製造業、プラスチック製品製造業(別掲を除く)、ゴム製品製造業、なめし革・同製品・毛皮製造業、金属製品製造業、その他の製造業

〔サービス業〕

事業所関連サービス……物品賃貸業、放送業、機械修理業、他に分類されない修理業、情報サービス業、ニュース供給業、興信所、広告業、建物サービス業、他に分類されない事業サービス業、法律・特許・司法書士事務所、公証人役場、公認会計士事務所、税理士事務所、土木建築サービス業、その他の専門サービス業

社会福祉関連サービス…社会保険事業団体、福祉事務所、児童福祉事業、老人福祉事業、その他の社会保険、社会福祉

医療・保健サービス……病院、一般診療所、歯科診療所、その他の医療業、保健所、健康相談施設、その他の保健衛生

余暇関連サービス……旅館、その他の宿泊所、映画業、劇場、興行場(別掲を除く)、興行団、競輪・競馬等の競走場・競技団、運動競技場、公園、遊園地、遊戯場、その他の娯楽業、個人教授所

生活関連サービス……家事サービス業(住込みのもの)、同(住込みでないもの)、洗濯・洗張・染物業、理容業、美容業、浴場業、写真業、衣服裁縫修理業、他に分類されない個人サービス業、駐車場業、自動車整備業、廃棄物処理業

教育関連サービス……学校教育(専修学校、各種学校を除く)、専修学校、各種学校、社会教育、その他の教育施設

その他のサービス……協同組合(他に分類されないもの)、宗教、学術研究機関、政治・経済・文化団体、その他のサービス業、外国公務

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

付注

付注-3 「職業別平均年齢の試算方法」について(第II部第1章第1節)

昭和45年及び平成2年「国勢調査」において、年齢階級(5歳階級)別就業者数の統計表は、15歳から84歳までを5歳刻みで14階級に分け、これに「85歳以上」の1階級を加えた15階級で集計している。

平均年齢の試算は、この各階級の代表値として、その中央値(例えば、「15～19歳」階級については17歳、また、「85歳以上」階級については便宜上87歳)を用い、各階級の就業者数のウェイトを掛けて平均したものを「平均年齢」としている。

付注

付注-4 『日本,アメリカ及びドイツの職業分類の調整』について(第1-(3)-2図,第1-(3)-5図,第1-(3)-9図)

第II部第1章第3節で用いた職業名及び職業別就業者数等の数値は,アメリカについては「Current Population Survey」によるものであり,ここで用いられている340の職業区分を日本標準職業分類と比較検討して調整した。ドイツについては「Mikr-ozensus」を用いており,ここで用いられている102の職業区分(1980年版標準職業分類)を調整した。

具体的な調整は次のとおりである。

1. 「専門的・技術的職業従事者」に関しては,アメリカについては大分類レベルの「専門的職業」に「行政,管理,経営の職業」のうちの『会計士,会計監査人』,『経営分析者』,『人事・研修・労使関係専門官』を加え,さらに「技術者及び関連補佐的職業」の中の中分類である「保健専門家・技術者」,「専門家,技術者(保健関係を除く)」,「科学技術者」,「技術者(保健,工学,科学関連を除く)」及び大分類レベルの「サービスの職業(保安,家事を除く)」のうち『歯科医助手』,『保健助手』,『福祉事業手伝い,保育従事者(個人家庭を除く)』を加えた。ドイツについては大分類レベルの「専門的・技術的職業」に「サービスの職業」のうちの『記者,通訳,司書』,『芸術家及び関連職業』,『医師,薬剤師』,『その他の保健サービスの職業』,『社会福祉の職業』,『教員』,『他に分類されない人文科学,自然科学の職業』,『牧師』を加え,さらに「法務,保安の職業」のうち『法務従事者,法律相談員』及び「組織管理,行政,事務の職業」のうち『公認会計士』を加えた。
2. 「管理的職業従事者」に関しては,アメリカについては大分類レベルの「行政,管理,経営の職業」が該当するが,そのうちの『会計士,会計監査人』,『経営分析者』,『人事・研修・労使関係専門官』,『保険業者,その他の経理事務』,『卸売・小売バイヤー(農産物を除く)』を除いた。ドイツについては「サービスの職業」の中に分類されている「組織管理,行政,事務の職業」のうちの『企業経営者,組織管理者』と『代議士,行政官』が該当する。
3. 「事務従事者」に関してはアメリカについては大分類レベルの「管理を補佐する職業(事務関連を含む)」に「販売の職業」のうちの『キャッシャー』及び「管理に関連する職業」のうちの『保険業者,その他の経理事務』を加えた。ドイツについては「サービスの職業」に分類されている「組織管理,行政,事務の職業」のうち『会計事務員,データ処理専門家』,『専門事務員,事務補助員』を採用した。
4. 「販売従事者」に関してはアメリカについては大分類レベルの「販売の職業」に「管理を補佐する職業(事務関連を含む)」のうち『旅券販売人,予約販売人』と「管理に関連する職業」のうちの『卸売・小売バイヤー(農産物を除く)』を加えた。ドイツについては「サービスの職業」のうちの中分類である「商品販売従事者」と「サービス販売及び関連職業」とを合計した。
5. 「サービス職業従事者」に関してはアメリカについては「家事サービスの職業」に「保安,家事を除くサービスの職業」(「保健サービスの職業」の『歯科医助手,保健助手(看護を除く)』)及び「個人サービスの職業」の『福祉事業手伝い』,『保育従事者(個人家庭を除く)』を除く)を加えた。ドイツについては「一般サービスの職業」が該当するが,他に「飲食料品製造の職業」として分類されている『食品調理工(コック)』を加えた。
6. 「保安職業従事者」は,アメリカでは「保安サービスの職業」が該当し,ドイツでは「法務,保安の職業」のうちの『警備員,保安職業従事者』が該当する。

7. 「農林漁業作業者」はアメリカでは「農林漁業の職業」が該当し、ドイツでは「農耕・牧畜、漁業の職業」が該当する。

8. 「運輸・通信従事者」に関してはアメリカでは大分類レベルでの「運輸、資材運搬の職業」のうちの中分類である「自動車運転手」、「運輸の職業(自動車を除く)」及び「資材運搬装置運転工」の『産業用トラック・けん引装置運転工』が該当し、これに「管理を補佐する職業(事務関連を含む)」のうち「通信機操作員」、「郵便通信交付の職業」(『郵便局員(郵便配達員を除く)』と『郵便物係事務員(郵便局を除く)』以外)を加え、「技術者及び関連補佐的職業」のうち『航空機操縦士、航空士』を加えた。ドイツについては「サービスの職業」のうちの中分類である「運輸、通信の職業」が該当する。

9. 「技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」に関してはアメリカについては大分類レベルの「精密作業、技能、修理の職業」、「機械操作工、組立工、検査工」及び「荷扱人、機械掃除員、手伝い労務作業者」に「運輸、資材運搬の職業」のうちの中分類である「資材運搬装置運転工」(『産業用トラック・けん引装置運転工』以外)、「技術者及び関連補佐的職業」のうち『製図の職業』及び「サービスの職業(保安、家事を除く)」のうち『掃除サービスの職業(個人家庭を除く)』を加えた。ドイツについては「鉱夫、採石夫」と「製造の職業」に「サービスの職業」として分類されている「運輸、通信の職業」のうち『倉庫管理人、倉庫・運搬労務作業者』と「一般サービスの職業」のうち『清掃サービスの職業』を加えた。なお、『清掃員』については各国とも「サービス職業従事者」に含めた。

付注

付注-5 『日本及びアメリカにおける産業,職業別就業者数』について(第1-(3)-6図,第1-(3)-7図,付属統計表第6表)

これについては,産業分類,職業分類ともに調整可能な日本の分類をアメリカの分類にできるだけ一致させるよう調整した。

1.産業分類に関する主な調整内容は以下のとおりである。

- 1)日本の「電気・ガス・熱供給・水道業」と「サービス業」に分類されている『放送業』を合わせて「運輸及び公益事業」としたこと
- 2)アメリカの「卸売業」と「小売業」を合わせて、「卸売・小売業」としたこと(これは日本においては「卸売・小売業,飲食店」に該当する)。
- 3)日本の「公務」と「サービス業」に分類されている『外国公務』を合わせて「公的機関」としたこと

2. 1-(3)-7図,付属統計表第6表における職業分類は第1-(3)-2図,第1-(3)-5図,第1-(3)-9図で用いられた分類とは異なっており,主な留意点は,以下のとおりである。

- 1)アメリカについては大分類レベルの「専門的職業」と「技術者及び関連補佐的職業」を合わせて「専門的・技術的職業」とし,「家事サービスの職業」,「保安サービスの職業」及び「サービスの職業(保安,家事を除く)」を合わせて「サービスの職業」とした。また,「精密作業,技能,修理の職業」,「機械操作工・組立工・検査工」及び「荷扱人,機械掃除員,手伝い,労務作業員」を合わせて1つの分類としたこと(以下『精密作業,技能,修理の職業等』という)。
- 2)ここでの「行政,管理,経営の職業」は日本における「管理的職業従事者」に加え,「公認会計士,税理士」を加えたものであること。
- 3)日本における「運輸・通信従事者」の一部は「専門的・技術的職業」及び「管理を補佐する職業(事務関連)」に分類し,残りの部分と『運搬労務作業員』を加えて「運輸,資材運搬の職業」としたこと。
- 4)日本について,『清掃員』を「技能工,採掘・製造・建設作業員及び労務作業員」から除いて「サービスの職業」に加えたこと。

3.第1-(3)-7図における要因分解は次のとおり。

$$W_{t}^{\text{日}} - W_{t}^{\text{米}} = \sum_i (W_{i}^{\text{日}} - W_{i}^{\text{米}}) + \sum_i W_{i}^{\text{米}} \cdot (I_{i}^{\text{日}} - I_{i}^{\text{米}})$$

産業内職業構造要因 産業構造要因

$W_{t}^{\text{日}}$:日本の就業者全体に占めるt職業の就業者の割合

$W_{t}^{\text{米}}$:アメリカの就業者全体に占めるt職業の就業者の割合

$W_i^{\text{日}}$:日本のi産業内での各職業の割合

$W_i^{\text{米}}$:アメリカのi産業内での各職業の割合

$I_i^{\text{日}}$:日本の全産業内でのi産業の割合

$I_i^{\text{米}}$:アメリカの全産業におけるi産業の割合

$I_i^{\text{日米}}:(I_i^{\text{日}}+I_i^{\text{米}})/2$

$W_i^{\text{日米}}:(W_i^{\text{日}}+W_i^{\text{米}})/2$

付注

付注-6 『日本及びアメリカにおけるホワイトカラー職業従事者比率』について(第1-(3)-8図)

アメリカでは従来,大分類として「ホワイトカラー労働者」,「ブルーカラー労働者」等の用語が用いられたが,1977年の標準職業分類システム(the Standard Occupational Classification System)において廃止された。また,1983に人口センサスの職業分類が改正され,それに伴って労働統計に違いが生じており,それ以前と以降で厳密な比較は不可能である。しかし,ここではホワイトカラー職業従事者比率を長期的にみることに特に支障がないためこれらをそのまま用いた。ただし,1982年以前は「専門技術労働者」,「非農業部門の管理労働者」,「事務労働者」及び「販売労働者」をホワイトカラー職業従事者とし,1983年以後は「専門的職業」,「技術者及び関連補佐的職業」,「行政,管理,経営の職業」,「管理を補佐する職業(事務関連)」及び「販売の職業」をホワイトカラー職業とした。日本については日本標準職業分類(昭和62年)の「専門的・技術的職業従事者」,「管理的職業従事者」,「事務従事者」,「販売従事者」を加えてホワイトカラー職業従事者としている。

付注

付注-7 「参入・退出状況を基とした大工の就業者数の推計」について

推計方法は次のとおり

1 2年の年齢別就業者数

1)59歳以下の場合

$$L^2_i = L^2 \times \{ [L^{60}_i / L^{60}] + [E^2_i / E^2] - [E^{60}_i / E^{60}] \}$$

2)60歳以上の場合

$$I_i = L^{60}_{i-5} \times L^{60}_i / L^{55}_{i-5}$$

$$L^2_i = I_i \text{ 60歳以上の年齢階級に関する } L^2_i / \text{60歳以上の年齢階級についての } I_i \text{ の合計}$$

2 将来の年齢別就業者数

1)15～19歳

$$L^{t+5}_{15} = L^t_{15} \times P^{t+5}_{15} / P^t_{15}$$

2)20～24歳

$$L^{t+5}_{20} = (L^t_{20} - L^{t-5}_{15}) \times P^{t+5}_{20} / P^t_{20} + L^t_{15}$$

3)25歳以上

$$L^{t+5}_i = L^t_{i-5} \times L^t_i / L^{t-5}_{i-5}$$

L:総務庁統計局「国勢調査」の大工の就業者数

E:労働省「屋外労働者職種別賃金調査」の大工の労働者数

P:厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成4年9月推計)」の推計人口

i:5歳刻みの年齢階級を表す添字。なおi+5は、5歳上の階級を表す。

t:年を表す添字。なおt+5は、5年後を表す。

L^2, E^{60} :それぞれ2年の就業者,60年の労働者数を表す。

L_{15}, L_{20} :それぞれ15～19歳,20～24歳の就業者数を表す。

参入・退出状況を基とした大工の就業者数(試算値)

参入・退出状況を基とした大工の就業者数 (試算値)

	平成2年	7年	12年	17年	22年
就業者数	714,300 (100.0)	608,500 (85.2)	497,300 (69.6)	398,200 (55.7)	312,700 (43.8)

(注) 1) () 内は2年の値を100とした指数。

2) 2年は「国勢調査」の実績値、他は推計値。

付注

付注-8 「ホワイトカラーのキャリアモデル設計に関する調査研究」(高年齢者雇用開発協会)の特別集計について(第3-(2)-1,5,6図)

1 集計方法

「ホワイトカラーのキャリアモデルに関する調査」(従業員調査)の個票から、調査事項のうち調査時の従業員の年齢、過去経験した業務部門、過去経験した業務部門の在籍時期(年齢8階級,25歳以下,26~30歳及びこれ以降5歳きざみで6階級並びに56歳以上)を使用して、労働省労働経済課において特別集計した。

2 「10年前も同じ業務部門だった者の割合」(第3-(2)-1図)の計算方法

10年前もI業務部門だった者の割合= $c/b \times 100$

前従業員に占めるI業務部門の割合= $a/d \times 100$

a=調査時点でI業務部門にいと回答している個票の数

b=調査時点でI業務部門にいと回答している個票のうち31歳以上の者の個票の数

c=調査時点でI業務部門にいと回答している個票のうち31歳以上の者であって、年齢で2階級下(10年前)の時期にI業務部門にいたと回答している個票の数

d=調査対象従業員数

3 「業務部門別在職期間構成」(第3-(2)-5図)

(1)業務部門別在職期間構成比

I業務部門のi期間在職者の構成比= $b_i/a \times 100$

a=調査時点も含めI業務部門に1期間でも在職したことがあると回答している個票の数

b_i =調査時点にI業務部門にいと回答している個票のうち、現在も含めi期間在職経験がある者の個票の数

なお、在職期間が5年未満である場合や過去の経験において各在籍時期(8階級)の途中で業務部門を変わる場合などにより、同一の期間に2つ以上の業務部門がマークされている場合が若干見受けられるが、その場合は、その時期に、それぞれの業務部門で、8階級区分の在職時期の5年間を通じて在職としたものとみなした。

(2)平均在職期間

8I業務部門の平均在職期間= $\sum ib_i/a$

4 「業務部門別経験者割合」(第3-(2)-6図)の計算方法

I業務部門の経験者割合= $a/b \times 100$

a=調査時点も含めI業務部門に1期間でも在職したことがあると回答している個票の数

b=調査対象従業員数

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

付注

付注-9 「就業構造基本調査」(昭和62年)及び「賃金構造基本統計調査」(昭和62年)の特別集計について(付属統計表第29表)

1 集計方法

就業構造基本調査の個票を用い、職業別、性別、勤続年数階級別、年齢階級別、年間収入階級(11階級)別に就業者数を集計した。また、賃金構造基本統計調査の個票を用い、性別、年間給与総額階級(11階級)別に平均年間給与総額を集計した。

2 標準労働者及び中途採用者の性別、年齢階級別、職業別年間収入の計算方法

次の2段階に分けて計算した。

(1)標準労働者及び中途採用者の性別、年齢階級別、職業別年間収入階級別就業者数の計算

性別、年齢階級別に標準労働者と中途採用者のそれぞれについて年間収入11階級

(50万円未満,50~99,100~199,200~249,250~299,300~399,400~499,500~699,700~999万円及び1,000万円以上)別の就業者数を計算する。

また、標準労働者と中途採用者については以下のように定義する。

標準労働者($n+20 \sim n+24$ 歳) = $n+20 \sim n+24$ 歳層の就業者で勤続年数が n 年以上の者
($n=0,5,10,15,20,25,30$)

中途採用者($n+20 \sim n+24$ 歳) = $n+20 \sim n+24$ 歳層の就業者で勤続年数が n 年未満の者
($n=0,5,10,15,20,25,30$)

(2)標準労働者及び中途採用者の性別、年齢階級別、職業別年間収入の計算

賃金構造基本統計調査により年間給与総額を年間収入階級と同じ階級に区切り各階級の平均値を集計する。標準労働者及び中途採用者の性別、年齢階級別、職業別年間収入については年間給与総額階級の各階級の平均値を年間収入階級の各階級の平均値とみなし、次の式により計算する。

$$\text{年間収入} = \frac{\sum a_i b_i}{\sum b_i}$$

a_i = 年間給与総額11階級のうち第 i 階級の平均年間給与総額

b_i = 年間収入の11階級のうち第 i 階級の就業者数

なお、賃金構造基本統計調査により作成する年間給与総額は次式による。

年間給与総額

= 決まって支給する現金給与総額 \times 12

十年間賞与その他の特別給与額 \times 年間賞与その他の特別給与額対前年増減率

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

付注

付注-10 「賃金構造基本統計調査」(昭和61年及び平成3年)の特別集計について(第3-(2)-7～9図)

1 集計の方法

賃金構造基本統計調査の個票を用い、職種別、経験年数階級別、勤続年数階級別、年齢階級別に所定内給与額及び労働者数を集計した。本調査では男子101職種、女子40職種を調査しているが、労働者数が一定数以上ある職種を分析することとし、平成3年の労働者数4万人以上の職種(男子27職種、女子15職種)を用いることとした(医師は、平成3年に約4万4千人であるが、入職までの期間が他の職種と大きく異なっているため、ここでは除いている)。

2 集計上の分類

2集計上の分類

2 集計上の分類

以下の表に従い4つの場合に分け、年齢階級別に所定内給与額と労働者数を集計する。

場合分け		25～29歳	30～34歳	35～39歳
企業を勤続した場合	職種を継続した場合 (A)	経験年数及び勤続年数5年以上	経験年数及び勤続年数10年以上	経験年数及び勤続年数15年以上
	別の職種を経験した場合 (B)	経験年数5年未満 勤続年数5年以上	経験年数10年未満 勤続年数10年以上	経験年数15年未満 勤続年数15年以上
転職した場合	職種を継続した場合 (C)	経験年数5年以上 勤続年数5年未満	経験年数10年以上 勤続年数10年未満	経験年数15年以上 勤続年数15年未満
	その他の場合 (D)	経験年数及び勤続年数5年未満	経験年数及び勤続年数10年未満	経験年数及び勤続年数15年未満

(注) その他の場合 (D) は、転職に当たって職種を転換した者の他に、25歳以上になって初めて入職した者や入職後、職業経験が中断した者等が含まれる。

3 労働者比率の計算方法

以下の割合は30歳台の労働者について計算したものである。

- (1) 「企業勤続者」の割合： $(A+B)/(A+B+C+D) \times 100$
- (2) 「職種継続者」の割合： $(A+C)/(A+B+C+D) \times 100$
- (3) 「企業勤続者」のうち別の職種経験者がある者の割合： $B/(A+B) \times 100$
- (4) 転職者のうち職種を継続した者の割合： $C/(C+D) \times 100$

4 職種グループの定義

- (1) 「転職者が多い職種」:30歳台の男子の労働者について, $(A+B)/(A+B+C+D) \times 100$ が40%未満の職種(14職種)
- (2) 「勤続者が多い職種」:30歳台の男子の労働者について, $(A+B)/(A+B+C+D) \times 100$ が40%以上の職種(13職種)なお,40%としたのは27職種をほぼ半数の職種に分割するためである。
- (3) 「多能型職種」:30歳台の男子の労働者について $(A+B)/(A+B+C+D) \times 100$ が40%以上かつ

$B/(A+B) \times 100$ が8%以上の職種(具体的には自動車外交販売員,溶接工,機械修理工,金属プレス工,旋盤工,仕上工の6職種)

(4)「専門型職種」:30歳台の男子の労働者について $(A+B)/(A+B+C+D) \times 100$ が40%以上かつ $B/(A+B) \times 100$ が8%未満の職種(具体的には百貨店店員,鉄工,自動車整備工,一般化学工,機械組立工,機械製図工,自動車組立工の7職種)

なお,8%としたのは13職種をほぼ半数の職種に分割するためである。

5 賃金カーブの傾きの計測方法

1の場合ごと及び4の職種グループごとに所定内給与額を計測し,20~24歳層を100とする指数を計算する。さらに,以下の式を最小二乗法で回帰し,aを賃金カーブの傾きとする。

$Y=aX+b$ Y:年齢階級別所定内給与額指数

X:20~24歳層を1,25~29歳層を2,30~34歳層を3,35~39歳層を4とする。

付注
付注-11 『賃金カーブの規模間格差の内訳』について(第3-(3)-5図)

この要因分解は、次の方法により推計した。

1)10～99人規模及び1,000人以上規模のそれぞれについて、年齢階級別、勤続階級別所定内給与を下の(1)式により推計する。推計は、年齢階級ダミーと勤続階級ダミーを説明変数として各クロスの労働者数をウェイトとする加重回帰による。資料は労働省「賃金構造基本統計調査」(平成3年)による。このとき、各年齢階級の所定内給与は下の(2)式により表される。

$$W_{a,t} = \alpha a + \beta t + \text{残差} \dots \dots \dots (1)$$

$$W_a = \alpha a + \sum L_{a,t} \cdot \beta t + \text{残差} \dots \dots \dots (2)$$

W:所定内給与(千円)

$L_{a,t}$:年齢階級aにおける、勤続階級tの労働者の構成比

a:年齢階級を表す添字(a=1の階級を20～24歳層とする)

t:勤続階級を表す添字(t=1の階級を勤続0～4年とする)

αa			βt		
年齢階級	10～99	1,000～	勤続階級	10～99	1,000～
15～19歳	150.7	156.4	0～4年	0.0	0.0
20～24	185.2	176.6	5～9	12.8	27.0
25～29	215.2	209.8	10～14	28.2	47.2
30～34	242.6	252.2	15～19	42.8	73.7
35～39	265.2	289.6	20～24	56.1	90.8
40～44	281.7	308.4	25～29	83.3	166.4
45～49	284.3	311.9	30年以上	107.9	194.6
50～54	277.9	304.1			
55～59	252.4	268.5			
60～64	221.2	264.3			

2)上の(2)式を用いて、賃金カーブの規模間格差を次のように要因分解する。

$$\Delta(W_a/W_1) \times 100 = \Delta(\alpha a/W_1) \times 100 \text{ 年齢評価の違いによる差}$$

$$+ \sum AV(L_{a,t}) \cdot \Delta(\beta t/W_1) \times 100 \text{ 勤続評価の違いによる差}$$

平成5年版 労働経済の分析

+ $\sum \Delta L_{a,t} \cdot AV(\beta t/W1) \times 100$ 勤続年数別労働者構成の違いによる差+残差

Δ :10~99人規模と1,000人以上規模の差を表す

AV:10~99人規模と1,000人以上規模の平均を表す

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

付注

付注-12 『年齢・勤続の要因による賃金負担の増減率の内訳』について(第3-(3)-7図)

この要因分解は、次の方法により推計した(以下、用いる記号は特記されているものを除き付注-11と同じとする)。

1)昭和56年と平成3年の1,000人以上規模の男子労働者の所定内給与を、付注-11の(1)式と同様な形で推計する。このとき、年齢計、勤続計の平均所定内給与額(W)は、下の(1)式により表される。

$$W = \sum l_{a,t} \cdot W_{a,t} + \text{残差}_{a,t}$$

$$= W_{1,1} + \sum l_{a,T} (\alpha a - \alpha_1) + \sum l_{T,t} (\beta t - \beta_1) + \text{残差} \dots \dots (1)$$

a t

$l_{a,t}$: 年齢階級a, 勤続階級tの労働者の全労働者に対する構成比

$$l_{a,T} = \sum l_{a,t}, l_{T,t} = \sum l_{a,t}$$

t a

2)このWの56年と3年の差をとれば賃金負担の変化になるが、それではこの間のベースアップの影響を含んでしまう。そこで、このWを20~24歳、勤続0~4年の所定内給与で割り引いた、 $W/W_{1,1}$ の変化を年齢・勤続要因による賃金負担の変化とみなし、これを下式のように要因分解する。

$$\begin{aligned} \Delta(W/W_{1,1}) &= \sum AV(l_{a,T}), \Delta((\alpha a - \alpha_1)/W_{1,1}) \text{ 年齢評価の変化の寄与度} \\ &+ \sum \Delta(l_{a,T}), AV(\alpha a/W_{1,1}) \text{ 年齢別労働者構成の変化の寄与度} \\ &+ \sum AV(l_{T,t}) \cdot \Delta((\beta t - \beta_1)/W_{1,1}) \text{ 勤続評価の変化の寄与度} \\ &+ \sum \Delta(l_{T,t}) \cdot AV(\beta t/W_{1,1}) \text{ 勤続別労働者構成の変化の寄与度} + \text{残差} \end{aligned}$$

Δ : 昭和56年と平成3年の差を表す

AV: 昭和56年と平成3年の平均を表す

付注

付注-13 『転職による生涯賃金と退職金の低下幅の試算』について(第3-(3)-11図)

この試算は、次のようにして行った。

1)生涯賃金の低下幅

製造業1,000人以上の男子大卒事務管理技術労働者、男子高卒事務管理技術労働者、男子高卒以上生産労働者のそれぞれについて、年齢階級、勤続年数階級別の賃金を付注-11の(1)式と同様な推計式で表す。さらに、それを12倍して年額に直すとともに補間法を用いて、下の(1)式のような各歳、勤続各年別の所定内給与年額の推計式を作成する。

数式

①生涯賃金の低下幅

製造業1,000人以上の男子大卒事務管理技術労働者、男子高卒事務管理技術労働者、男子高卒以上生産労働者のそれぞれについて、年齢階級、勤続年数階級別の賃金を付注-11の(1)式と同様な推計式で表す。さらに、それを12倍して年額に直すとともに補間法を用いて、下の(1)式のような各歳、勤続各年別の所定内給与年額の推計式を作成する。

$$W_{ij} = \alpha_i + \beta_j + \text{残差} \dots\dots\dots(1)$$

W : 所定内給与の年額 (万円)

i : 年齢 (各歳) を表す添字

j : 勤続年数 (各年) を表す添字

(1)式を用いて、k歳で転職した場合の生涯賃金の低下幅 (ΔW) を次のように推計する。

$$\Delta W = (\text{s歳からk歳までの所定内給与総額}) + (\text{転職してk+1歳から60歳までの所定内給与総額}) - (\text{s歳から60歳までの所定内給与総額})$$

$$= \sum_{l=s}^k W_{l,l-s} + \sum_{l=k+1}^{60} W_{l,l-k-1} - \sum_{l=s}^{60} W_{l,l-s}$$

$$= \sum_{l=k+1}^{60} (\beta_{l-k-1} - \beta_{l-s})$$

ここでsは、大卒については22、高卒については18とする。

2)退職金の低下幅

中央労働委員会事務局「退職金、年金および定年制事情調査」(平成3年)によるそれぞれの種類の労

働者についての勤続年数階級別支給月数(退職金額/退職時の所定内給与,退職金額には退職年金の現価額を含む)から,補間法により勤続各年別の支給月数を推計し,これを γ_j (j は勤続年数)と置く。k歳で転職した場合の退職金の低下幅(ΔR)は, γ_j と(1)式を用いて,次のように推計する。

$$\Delta R = (\text{k歳での退職金額}) + (\text{転職した後60歳での退職金額}) - (\text{60歳での退職金額})$$

$$= (W_{k,k-s} \cdot \gamma_{k-s} + W_{60,60-k} \cdot \gamma_{60-k} - W_{60,60-s} \cdot \gamma_{60-s}) / 12$$
