

わが国賃金構造の変化の統計的分析

[研究メンバー]

主査	山下不二男	駒沢大学講師
	金子美雄	日本賃金研究センター所長
	孫田良平	日本賃金研究センター代表幹事
	久米益雄	日本生産性本部常任参与
	降矢憲一	日本大学教授
	中村厚史	学習院大学教授
労働省	逆瀬川潔、池田克忠、梶原昭一、中村建策	

[報告書目次]

序章	研究の課題と分析結果の概要
第 1 部	企業内賃金構造の変化
第 1 章	企業内賃金構造の時系列的考察
第 2 章	労働者構成の変化と年齢別賃金
第 3 章	年齢別等の賃金分布の変化
第 4 章	労働者構成の変化と男女間賃金格差
第 2 部	企業間賃金構造とその変化
第 5 章	企業規模間賃金格差の長期的推移
第 6 章	企業規模間賃金格差の変化とその要因
第 7 章	小零細企業労働者と女子パートタイマーの賃金
第 8 章	サービス産業の賃金構造
第 3 部	付属資料

[内容要旨]

わが国の賃金構造については、企業内賃金構造の面では年功賃金的性格が強いこと、企業間賃金構造の面では規模間格差が大きいたことがその特徴とされてきた。こうした特徴は、経済の高度成長の過程で大きく変貌したが、昭和 50 年代に入ると、経済成長の低下に伴う労働力需給の緩和や経済のサービス化・ソフト化、技術革新の進展などによる産業構造の変化、高齢化・高学歴化・女子の進出など労働力供給構造の変化などを背景に、新たな変化を示しつつあるといわれる。

本研究は、このような賃金構造の変化の実態を長期的な視野に立って実証的に分析し、当面の問題点と今後の課題を明らかにすることを目的として行われた。

1. 企業内賃金構造の時系列的考察

わが国における企業内賃金構造の実態把握のための有用な資料として、労働省「賃金センサス」所収の年齢・勤続年数別個別賃金表があり、その計量分析により、産業・規模・学歴等の賃金構造特性を得ることができる。昭和 40、45、50、55、60 年の 5 時点について、男子労働者に関する産業大分類・規模・学歴別の回帰係数を求めた。

まず、製造業に関しては、個別賃金が勤続年数および年齢によって規定されるという構造特性が確認される。企業内賃金構造に関する単一の特性値として、いわゆる標準労働者の 25 歳対 50 歳の賃金の格差を算出し、格差変動の実態をとらえてみると、製造業の場合、大規模・中規模では昭和 40 年代が格差縮小、50 年代が格差保合いという状況を示しているのに対して、小規模では全時期を通して格差保合いまたは拡大状況を示している。

他の産業においてもこれと類似した動きがみられ、格差変動に関して産業間に同調性の強いことをうかがわせる。

2. 労働者構成の変化と年齢別賃金

一 高学歴化・役職者激増への対応一

高学歴化・高齢化による賃金格差の変化は昭和 40 年代、50 年代で差がある。全体として高賃金であった層ほど賃金上昇率が鈍く、低い層ほど労働者の増加が大きい。年齢別では、昭和 40 年代には若年層の賃金上昇率が大きく、これはとくに高卒層で明らかである。大企業、小企業でも傾向は同じであるが、昭和 50 年代では規模間賃金格差は、年齢・学歴間でも開いて大企業優位性を示した。

役職者の賃金は年とともに非役職者への優位性が減り、役職者内部でも上位の者の優位性が減っている。以上を大観して、全体として、学歴・年齢構成の変化を要因とする格差の縮小は鈍化してきたと見られる。

3. 労働者構成の変化と男女間賃金格差

平均値でみた男女間賃金格差は、長期的には縮小しているが、昭和 50 年代に入り格差縮小傾向の停滞ないしわずかながら拡大がみられる。

4. 企業規模間賃金格差の変化とその要因

企業規模別賃金格差については、産業別・職業別の差もあり、労働移動性の高い産業・職業では格差は小さく、縮小も著しかった。

このような特徴から、格差とその変動には労働市場の状態が大きくかかわっている。

5. 小零細企業労働者と女子パートタイマーの賃金

昭和 50 年代における大企業と小零細企業の平均賃金にみられる格差の拡大は、主に労働者構成の高齢化に伴い、規模間賃金格差の大きい中高年齢層の比重が増大したことなど労働者構成の変化によっている。性、学歴、年齢を共通にすると、中高年・高学歴者層では、大企業との格差は縮小の傾向がみられる。小零細企業でも、定着率が高まって中高年層の勤続年数が上昇したこと、経営管理の改善が進み、年齢の上昇に伴う生活費の増大等に配慮した大企業型賃金体系への接近などの動きがみられることなどが、こうした変化の背景になっていると推察される。

女子パートタイマーの時間当たり所定内給与の規模間格差は昭和 51～60 年に若干縮小している。時間当たり賃金の地域差も縮まり、平準化の傾向が進んでいる。

6. サービス産業の賃金構造

第三次産業の賃金水準は、製造業に比べて平均的には高いが、業種間の分散の度合いが大きい。この分散は、業種間の付加価値生産性の大きさと相関しているが、労働装備率＝規模の利益を反映したものとはなっていない。