

# 日本労働年鑑 第50集 1980年版

The Labour Year Book of Japan 1980

## 第一部 労働者状態

### III 賃金と労働時間

#### 1 賃金

##### 3 企業内賃金構造

##### 労働者種類別賃金格差

労働者の種類別に賃金格差をみると(第34表)、現金給与総額では、管理・事務・技術労働者を一〇〇として、生産労働者は鉱業八四・〇(前年八一・九)、製造業七二・一(前年七一・四)であり、ホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差は、鉱業、製造業ともに縮小している。きまって支給する給与では、鉱業八九・四(前年八七・八)、製造業七六・一(前年七五・五)で前者と同様の傾向がみられ、特別に支払われた給与は、鉱業六七・〇(前年六四・三)、製造業六一・〇(前年六〇・五)で、ここでも格差の縮小がみられる。

「賃金構造基本統計調査」(七八年)によって役職者と非役職者の賃金格差をみると、規模一〇〇人以上計では非役職者を一〇〇として、係長一三七、課長一七五、部長二二〇となっており、一〇〇人以上の大企業では、係長一四五、課長一九〇、部長二四一となっている。

##### 男女別賃金格差

賃金の男女別格差をみると(第35表)、まず現金給与総額では男子を一〇〇とすると、女子の鉱業は四八・一(前年四八・四)、製造業四六・三(前年四六・一)である。前年に比べると鉱業では男女別賃金格差がやや拡大し、製造業で若干縮小している。つぎにきまって支給する給与は、鉱業四七・七(前年四八・〇)、製造業四七・五(四七・四)であり、特別に支払われた給与は、鉱業四九・六(前年五〇・〇)、製造業四二・七(四二・一)となっており、いずれも製造業において若干の格差縮小がみられる。

以上に述べた男女別賃金格差は、平均賃金の格差であるから、男女ごとの労働力構成の違いは無視されている。女子の年齢階級別の構成をみると、二〇歳代層がもっとも多く、ほぼ四〇%を占めているから、男子にくらべて平均賃金は低くなるのであるが、もっとも女子は年齢が多くなっても男子ほど賃金が上昇せず、とくに中小企業の子の年齢別賃金格差はほとんどみられない。

##### 年齢別賃金格差

七八年における年齢別賃金格差の動向を第36表によってみると、まず一〇〇〇人以上の規模の企業の賃金は、二〇～二四歳の賃金を一〇〇として最高は五〇～五四歳の二二二である。前年は二二五であったから、大企業の年功賃金カーブはややゆるやかになったといつてよい。また四五～四九歳の賃金が二二一(前年二一六)と上昇しているのが目立っている。

一〇〇～九九九人の規模の企業の賃金は、二〇～二四歳を一〇〇として最高は、四五～四九、五〇～五四歳の一九四である。一〇〇〇人以上の大企業にくらべると年齢別格差は小さい。しかし前年は最高が一八九であったから、格差は若干拡大したといってよい。わが国の生計費は教育費や住宅費の負担で、年齢が高まるにつれて増加するので、中小企業においても年功賃金のカーブをたてる傾向がでてきている。ただし中小企業の場合は、四〇～四四歳から賃金上昇が横ばいになっている。

一〇～九九人の規模の企業の賃金は、二〇～二四歳を一〇〇として最高が四〇～四四歳の一六八である。このように企業の規模が小さくなるほど年齢別格差は縮小するが、しかし前年の最高は一六四であったから、この規模においても格差は若干拡大しているといってよい。

日本労働年鑑 第50集 1980年版

発行 1979年11月10日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年9月25日公開開始

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1980年版(第50集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---