

日本労働年鑑 第54集 1984年版

The Labour Year Book of Japan 1984

第一部 勤労者状態

II 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19表)、まず現金給与総額では、管理・事務・技術労働者を一〇〇として、生産労働者は鉱業八二・九(前年八二・〇)、製造業六九・二(七〇・一)であり、ホワイトカラーとブルーカラーの賃金格差は製造業において若干拡大をみている。きまって支給する給与は、鉱業九〇・三(前年九〇・八)、製造業七三・五(七四・五)、また特別に支払われた給与は鉱業六一・六、製造業五五・一で、格差が大きい。

男女別賃金格差

賃金の男女別格差をみると(第20表)、まず現金給与総額では、男子を一〇〇とすると女子の調査産業計は五二・八(前年五三・三)、鉱業五一・三(五〇・七)、製造業四三・一(四三・四)であり、製造業における格差が若干拡大している。きまって支給する給与は、調査産業計で五三・八(五四・三)、鉱業五一・九(四九・七)、製造業四四・七(四三・四)、特別に支払われた給与は、調査産業計四九・九(五〇・四)、鉱業四九・三(五四・一)、製造業三五・四(三八・六)であり、特別に支払われた給与の格差拡大が目立っている。

以上に比較した男女の賃金は、平均賃金であるから、男女の労働力構成はそれぞれ異なっており、したがって厳密な意味における男女の賃金格差をあらわしていない。男女の賃金格差がうみだされる一つの原因は、男女の年齢別賃金のカーブが異なっていることをあげることができる。すなわち男子の年齢別賃金は、後で述べるように年齢が高くなるにつれて上昇しているが、女子の賃金は八二年の「賃金構造基本統計調査」によると、産業計、企業規模計では、二〇～二四歳を一〇〇としてもっとも高いのは五〇～五四歳の一一九であり、三〇～三四歳が一一七であるから、年齢が高くなっても賃金の格差はほとんどないといっていよい。いいかえれば年齢が多くなるにつれて男女の賃金格差は拡大することになるのである。

年齢別賃金格差

八二年における男子労働者の年齢別賃金格差を第21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二三七(前年二三一)である。また四五～四九歳の賃金も前年の二三二から二三六に増加しているから、大企業における年功賃金のカーブは前年にひきつづいていっそう立ち上がってきたといっていよい。

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、最高は四五～四九歳

の二〇四である。前年は二〇一であったから、この規模の企業においても年功賃金のカーブはやや立てられている。

一〇～九九人の規模の企業の賃金は、最高が四〇～四四歳の一七二(前年一七一)であり、規模のより大きな企業に比べると賃金の最高の年齢が低下している。さらにこの規模の企業においては、それよりも規模の大きな企業に比べて年功賃金のカーブを立てる傾向は顕著にはみられない。

以上の統計は、各年齢層ごとの平均賃金を指数化したものであるから、中小企業の場合は賃金の低い中途採用者や熟練職種の中高年齢労働者の賃金もふくまれている。したがって中小企業は大企業に比べて年功賃金のカーブがねているが、しかし中小企業の場合もほとんどの企業が年功賃金を採用しており、この点は中小企業のモデル賃金によって明らかにすることができる。

「賃金構造基本統計調査」(八二年)によって、企業規模間の年齢別格差をみると三〇歳未満ではさほどの格差はみられないが、三〇～三四歳で八八、四〇～四四歳で七七と格差が拡大し、四五歳以上では約七割となっている。一〇〇～九九九人の規模の賃金は、大企業に比べて三〇代までは九割～九割五分、四〇歳以上では八割～八割五分となっている。

日本労働年鑑 第54集 1984年版

発行 1983年11月30日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 ●

2001年8月28日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54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>)
