

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第一部 労働者状態

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、生産労働者は鉱業八一・六(前年八二・九)、製造業六九・三(六九・二)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大きくなっている。きまって支給する給与は、鉱業八九・八(前年九〇・三)、製造業七三・七(七三・五)、また特別に支払われた給与は鉱業五九・五、製造業五七・六で格差はさらに大きい。

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、女子の場合、調査産業計は五二・三(前年五二・八)、鉱業五二・二(五一・三)、製造業四三・二(四三・一)であり、製造業では前年とほぼ同じ状態にある。きまって支給する給与は、調査産業計五三・三(五三・八)、鉱業五二・〇(五一・九)、製造業四四・九(四四・七)、特別に支払われた給与は、調査産業計四八・九(四九・九)、鉱業五二・八(四九・三)、製造業三八・二(三四・五)であり、製造業で特別に支払われた給与の格差が縮小している点が目立っている。

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要因として、主として勤続年数の違いによる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、八三年の「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一二〇であり、三〇～三四歳が一七であるから、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よい。いいかえれば加齢とともに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

八三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二三九(前年二三七)である。また四五～四九歳の賃金も前年の二三六から二三七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立ち上がってきたといってよい。

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

の二〇六である。前年は二〇四であったから、この規模の企業においても年功賃金のカーブがやや立ったといえる。

一〇～九九人の規模の企業の賃金は、最高が四〇～四四歳の一七四(前年一七二)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」(八三年)によって、企業規模間の年齢別格差をみると、一〇〇〇人以上の規模の大企業を一〇〇として、一〇～九九人規模の賃金は、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台、四〇歳以上では八割台となっている。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15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8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55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>)
