

連 合 ・ 賃 金 レ ポ ー ト 2019

— 賃 金 30 年 史 —

2 0 1 9 年 1 2 月

目 次

序	30年を回顧する	1
	「連合・賃金レポート2019」の編集にあたって	8
1	労働力構成	9
2	産業別の賃金ポジション	16
3	企業規模間賃金格差の推移	23
4	平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移	28
5	標準労働者年齢別賃金の推計	37
6	標準労働者賃金の推移	44
7	賃金分散の推移と現状	51
8	男女間賃金格差	55
9	学歴間の賃金差	59
10	管理事務技術労働者と生産労働者	60
11	役職別の人員構成と賃金	65
12	賃金の「1年・1歳間差」の推移と賃上げ	69
13	一時金・賞与支払月数	74
14	時間外手当等	77
15	60歳台の人員と賃金	78
16	雇用形態別の人員構成と賃金	82
17	短時間労働者の人員と労働条件	90
18	地域別の賃金	95
<参考1>	集計対象労働者	103
<参考2>	賃金の種類	104
<参考3>	産業分類	105
<参考4>	平均賃金比較とパーシェ式による賃金比較	106
<参考5>	「年齢別賃金推計値」の算出方法	108
<参考6>	組合員に限定した賃金水準の推計	110
<参考7>	分散特性値と年齢別所定内賃金分布表	112
<付属表一覧>		113
<資料編>		
1	年齢勤続年数別賃金推計値表	
	男性高卒組合員所定内賃金 産業計企業規模計	116
	男性大卒組合員所定内賃金 産業計企業規模計	117
	女性高卒組合員所定内賃金 産業計企業規模計	118
	女性大卒組合員所定内賃金 産業計企業規模計	119
	男性高卒組合員年間賃金 産業計企業規模計	120
	男性大卒組合員年間賃金 産業計企業規模計	121
	女性高卒組合員年間賃金 産業計企業規模計	122
	女性大卒組合員年間賃金 産業計企業規模計	123
	契約社員等 男性高卒所定内・年間賃金 産業計企業規模計	124
	契約社員等 男性大卒所定内・年間賃金 産業計企業規模計	125
	契約社員等 女性高卒所定内・年間賃金 産業計企業規模計	126
	契約社員等 女性大卒所定内・年間賃金 産業計企業規模計	127
2	年齢別所定内賃金分布表	
	男女学歴計 産業計企業規模計	128
	男女学歴計 産業計1000人以上規模	129
	男女学歴計 産業計100～999人規模	130
	男女学歴計 産業計10～99人規模	131
	男女学歴計 契約社員等 産業計規模計	132

序 30 年を回顧する

- 「平成」がはじまる 1989 年は、日本労働組合総連合会（連合）が誕生した年でもあった。1982 年に全民労協（全日本民間労働組合協議会）が発足し、1987 年の同盟、中立労連解散と全民労連（全日本民間労働組合連合会）への改組、そして 1989 年の総評解散を経て、1989 年 11 月の連合結成に至る。連合としてはじめて取り組んだ 1990 年春季生活闘争での賃上げ率は 6.0%（労働省調べ）であった。以下年表にそって、政治経済状況と関連させながら、賃金と雇用の 30 年を振り返ってみよう。

- 年表は 1985 年の「プラザ合意」と「男女雇用機会均等法」から始まる。「プラザ合意」はニューヨークのプラザホテルで開催された G 5（先進 5 カ国蔵相・中央銀行総裁会議）での合意内容で、巨額の貿易赤字と財政赤字で苦しむアメリカ経済救済のため、ドル安に向けた為替操作の容認がその内容である。当時 1 ドル 250 円前後だった為替相場が 1 年後には 120 円台となる急速な円高が進行し、輸出企業は苦境におちいる。強くなった円をバックに、工場海外移転や「米国資産買い漁り」の動きも発生し、バブル経済につながっていく。

- 男女雇用機会均等法成立の意義はいうまでもないが、同じ年「労働者派遣法」が制定され、翌 1986 年から 13 業務について派遣労働者の活用が始まったことも注目しておきたい。

- 国際的にはソ連におけるペレストロイカ（改革）の推進、天安門事件、ベルリンの壁崩壊、東西ドイツの統一、ソ連崩壊と、戦後世界の枠組みを形成していた「東西冷戦体制」が崩れていく。国内でも 1987 年の国鉄解体に象徴されるように、「保守対革新」の枠組みが崩れる。少子化による人口減少の懸念という日本の将来にとって深刻な問題も登場する。1980 年代後半から 90 年代にかけては、国内外とも第 2 次大戦後の枠組みが崩れ、新たな枠組みが模索されていた時代だったのである。

- 労働の現場では、派遣労働者の登場、そして専門業務型裁量労働の制度化が行われる。道路運送事業の「免許制」から「許可制」への変更、運賃の「認可制」から「事前届け出制」への変更を内容とする「物流 2 法」の制定は、「規制緩和の嚆矢」ともいえる。これによって道路貨物業界は過当競争状態となり、今日のトラック運転手不足までつながる労働条件の切り下げが行われる。80 年代は鉄道と道路運送業の賃金差はわずかであったが、1992 年以降、JR 賃金の上昇とトラック運転手賃金の低下で差は大きく拡大していく。

- 日経平均株価は 1989 年 12 月に最高値 3 万 8915 円の最高値を記録した後、年明け以降

年表 1985～2001年

年	政治・経済・社会の動き	雇用・賃金の動き
1985	ドル安を容認するプラザ合意 1ドル250円台から120円台へ	男女雇用機会均等法制定(翌86年施行)
1986		労働者派遣法施行(13業務) 60歳定年が努力義務となる(高齢者雇用安定法)
1987	国鉄解体・JR発足 財テクブーム	「フリーター」の用語登場(当初は、「組織にとらわれず 自由な生き方をする若者」の積極的意味)
1988	ソ連元首ゴルバチョフ、ペレストロイカ(改革)を推進	専門業務型裁量労働制創設
1989	天安門事件・ベルリンの壁崩壊 世界の半導体生産の7割が日本製 消費税3%導入 年末に日経平均株価最高値(38915円)	連合結成
1990	短大を含めた大学進学率、女子が男子を上回る 1.577ショック、少子化が社会問題化 東西ドイツ統一	賃上げ率6.0% 物流2法成立(規制緩和)以後業者数増大・過当競争
1991	ソ連崩壊・東西冷戦終結 平成不況、「失われた10年」の始まり	一時金・賞与の水準のピーク
1992		陸運賃金2分化。鉄道ポジション上昇、道路運送下降 完全失業率上昇傾向に(1991年の2.09%がボトム)
1993	細川内閣発足 鉄鋼大手5社、赤字決算 EU発足	就職氷河期はじまる 有効求人倍率1を下回る
1994	自社連合政権発足 初の1ドル100円割れ	
1995	阪神淡路大震災 ウィンドウズ95登場、以後事務職場のIT化が進行 4月に1ドル79.8円の最高値 8月兵庫銀行破綻(戦後初の銀行破綻) 住専(住宅専門貸付会社)の巨額不良債権発覚	製造業で規模間賃金格差拡大始まる 日経連レポート「新時代の日本的経営」
1996	橋本内閣発足 「行政改革」を争点とした小選挙区制による衆院選 金融ビッグバン	東京賃金上昇、大阪賃金下降傾向始まる 労働者派遣法改正(26業務に拡大)
1997	アジア通貨危機 三洋証券、拓銀破綻／山一自主廃業／日産生命に業 務停止命令	個別賃金水準のピーク 雇用機会均等法改正(女性の時間外や深夜労働規制 を撤廃) 鉄鋼労連98春闘から隔年春闘方式への移行を決定
1998	大蔵省接待汚職発覚 長期信用銀行破綻 銀行への公的資金注入開始	賃金デフレ始まる 60歳未満定年が禁止される
1999	「学級崩壊」 自自公連立政権 日産とルノー資本提携	労働者派遣法改正(原則自由化)
2000	流行語大賞「IT革命」 4月 介護保険スタート アマゾン、日本で営業開始	小売業賃金の急低下始まる 企画業務型裁量労働制創設 部長賃金、上昇を始める
2001	流行語大賞「聖域なき改革」、新語「パワハラ」 中央省庁再編、経済企画庁、労働省解体 小泉内閣発足 NY他で同時多発テロ	証券業賃金、急上昇開始

長期低落期に入る。1990年10月には2万円を割り込み、ほぼ半値にまで下落する。地価のピークは1年後の1990年末である。バブル経済がはじけて、景気は後退する。1991年3月からは平成不況、「失われた10年」の始まりである。

- 所定内賃金は、1997年までゆるやかな上昇を続けるが、一時金・賞与は1991年がピークで、翌92年以降急速に水準を下げていく。バブル期の過剰雇用の反動もあって、1992年以降各企業は新規採用の抑制を始める。「就職氷河期」の始まりである。影響を受けたのは1970年代生まれの「団塊ジュニア」世代で、該当者数はきわめて多い。さらに1995年ウィンドウズ95の登場を契機として事務職場のIT化が進行し、問題を深刻化させる。就職できず、アルバイトで最低限の生活を余儀なくされる若者が増大し、「フリーター」とよばれる。この用語が生まれたのは1987年で、当初は「組織に縛られない自由な生き方」として積極的意味が込められていたのであるが、5年後、意味がまったく異なったものになってしまう。
- 新規学卒者中心の採用を行ってきた日本の雇用慣行も問題を深刻化させる一因である。学校卒業年の就職活動に失敗してしまうと、リトライする機会が少なく、中途採用試験を受けてもアルバイト期間はマイナスにしか評価されない。この世代はいまや40歳台半ばを迎えており、支援策が検討されてはいるが、問題はいまだ解消されてはいない。
- 1995年は阪神淡路大震災の年であるが、以降2000年代初頭まで動乱、混乱の時代となる。その主役は金融業界で、バブル期の過剰な不動産投資が焦げ付いてしまったことが原因である。住専（住宅専門貸付会社）の巨額不良債権が発覚し、その処理方法をめぐって政治問題化（住専国会）するが、最終的には6850億円の公的資金が投入されることになる。8月には兵庫銀行が破綻するが、これは戦後初の銀行破綻である。
- 日経連が「新時代の日本的経営」というレポートを発表したのも1995年である。このレポートがお墨付きとなって、正社員・正職員以外や派遣労働者の活用が一挙に進むことになる。女性労働者の正社員・正職員比率は、1990年代前半はほぼ60%であったが、1997年から急減し、2002年には50%を切り、2011年には45%となり、以後横ばいに転じる。
- 翌1996年、橋本内閣は大規模な金融制度改革の実施を表明する。それまでは株の売買手数料や保険商品が認可制で、産業全体の安定を最優先課題とする「護送船団行政」が基本であったが、それを改め、自由で公正な金融市場をつくろうというのが趣旨である。2001年まで順次規制が取り払われていく。「金融ビッグバン」である。
- 1997年は三洋証券と拓殖銀行が破綻、山一証券が自主廃業、日産生命が業務停止命令を

年表 2002～2019年

年	政治・経済・社会の動き	雇用・賃金の動き
2002	景気の底	人事院、月例給2.03%引き下げなど初のマイナス勧告 バス、タクシー規制緩和 完全失業率5.37%でピークに(翌年から下降) 時短傾向一段落(月所定内実労働時間は1985年179時間から166時間まで低下、以後横ばい)
2003	銀行に公的資金注入開始(不良債権処理にメド) 日経平均株価バブル後最安値(7607円) いざなぎ景気、「実感なき景気回復」	女性労働者の正社員・正職員比率5割をわりこむ 銀行賃金低下傾向が一段落 課長賃金、上昇を始める
2004	大手輸出企業、業績回復	高齢者雇用安定法改正(65歳までの雇用義務化) 製造業への労働者派遣解禁
2005	郵政選挙 小泉自民党圧勝 メガバンク3行(みずほ、三菱UFJ、三井住友)	
2006	流行語「格差社会」	製造業大企業賃金、2008年まで3年間上昇
2007	「消えた年金」 ネットカフェ難民	最賃、急上昇開始 政府「ホワイトカラー・エグゼンプション」法案化断念
2008	リーマンショック、世界同時不況 中国の粗鋼生産量、5億トンを突破。全世界の37%。	日比谷に「年越し派遣村」
2009	日経平均株価バブル後最安値更新(7054円) 鳩山民主党内閣発足	団塊最終世代(昭和24生)60歳に到達
2010		電機業界で大規模なリストラ始まる
2011	東日本大震災・福島原発事故	
2012	外国人観光客増大	65-69歳労働者増大し始める(団塊第1世代昭和21生が65歳) ゼネコン賃金、右上がりに転じる 労働契約法改正(無期転換ルール) 高齢者雇用安定法改正(希望者全員を継続雇用の対象化) 派遣労働者保護の趣旨を盛り込んだ労働者派遣法の改正
2013	流行語「ブラック企業」「ヘイトスピーチ」 2020年東京五輪開催決定 安倍総理、賃上げ要請	鉄鋼業大企業賃金、電機と輸送機器を上回る 男性労働者の非正規雇用比率、2割をこえる 宿泊業賃金、上昇に転じる
2014	消費税8%に	拡大を続けてきた学歴間の賃金差、縮小に転じる 有効求人倍率、1をこえる 連合、15年ぶりに賃上げ2%超
2015		労働者派遣法改正(派遣期間制限の撤廃)
2016	「保育園落ちた日本死ね」 イギリス国民投票、EU離脱派勝利	
2017		政府、「働き方改革実行計画」策定
2018	米中貿易戦争勃発 厚生労働省、裁量労働に関するデータ改ざん 70歳以上、総人口の2割をこえる	有期雇用労働者の「無期転換ルール」運用本格化 有効求人倍率1.61倍、1973年の1.76倍に次ぐ高さ 働き方改革関連法案可決(時間外労働の上限規制、高度プロフェッショナル制度、同一労働同一賃金)
2019	厚生労働省、毎月勤労統計のデータ改ざん	外国人労働者数146万人(10年で3倍)

受けた後に破綻する。さらに第一勧銀の総会屋利益供与事件が発覚する。日本の所定内賃金水準がピークに達したのは、この混乱のまただ中である。翌年には大蔵省接待汚職が発覚、長期信用銀行と日本債券信用銀行の政府系銀行が破綻する。銀行への公的資金注入が開始される。このような金融業界の混乱と不良債権処理をめぐる複雑で一部不透明な動きは 2003 年まで続くことになる。メガバンクが 3 行に集約されるのは 2005 年のことである。

- 金融 3 業種の賃金ポジションをみると、銀行、保険、証券の水準は 1990 年時点では、産業計を 100 とした比較指数は 133 前後で、ほぼ同水準であった。以後銀行業の賃金ポジションは低下の一途をたどり、2018 年は 113 前後である。保険業も銀行に類似した推移であるが、証券は売買手数料の自由化などビッグバンを経た 2000 年以降、水準を急上昇させる。現在の指数は 160 前後で、総合商社や放送とならぶ最高水準の業種となっている。
- 小売業も経営状況の悪化と賃金水準低下に見舞われる。1990 年代、小売業賃金は製造業賃金よりも上位にあった。しかし 2000 年頃に逆転、製造業賃金を下回ってしまう。その背景は消費不況の進行である。その影響を受けて、総合スーパー、百貨店の合従連衡が始まった。
- 1990 年から上昇を続けてきた完全失業率は、2002 年に 5.37% を記録し、統計を取り始めた 1948 年以降の最高値となる。この年、人事院は「月例給 2.03%」などの「マイナス勧告」を行う。2011 年までマイナス勧告はさらに 5 回行われる。
- 10 年間続いた平成不況の底は 2002 年で、2003 年からリーマン・ショックの 2008 年まで景気の回復期（いざなぎ景気）を迎える。しかし「実感なき景気回復」とも言うように、外需に支えられた景気回復で、国内の消費は停滞したままであった。輸出企業は好調で、化学、鉄鋼、輸送機器は賃金水準を上昇させたものの、小売業、宿泊業、飲食店の賃金は停滞を続けた。外食産業トップは、2006 年に最終赤字に転落、大株主であるアメリカ投資会社の主導で再建に向かう。
- 「いざなぎ景気」の時期（2003～2008 年）、小泉政権下で「格差社会」がさかんに議論されるようになる。このときの議論は、バブル期の「持てる者」と「持たざる者」の格差、1990 年代の良好な雇用機会に恵まれた者とフリーター、ワーキングプア、ニートとの格差とは様相が異なり、分配上の問題として語られることが多かった。資本金 10 億円以上企業の役員報酬は 2001 年度 1425 万円、それが 2005 年度には 2811 万円と 2 倍に増加する。「会社は株主のもの」という考え方から株主配当も増えていく。その背景にあるのは、新自由主義の経済思想である。

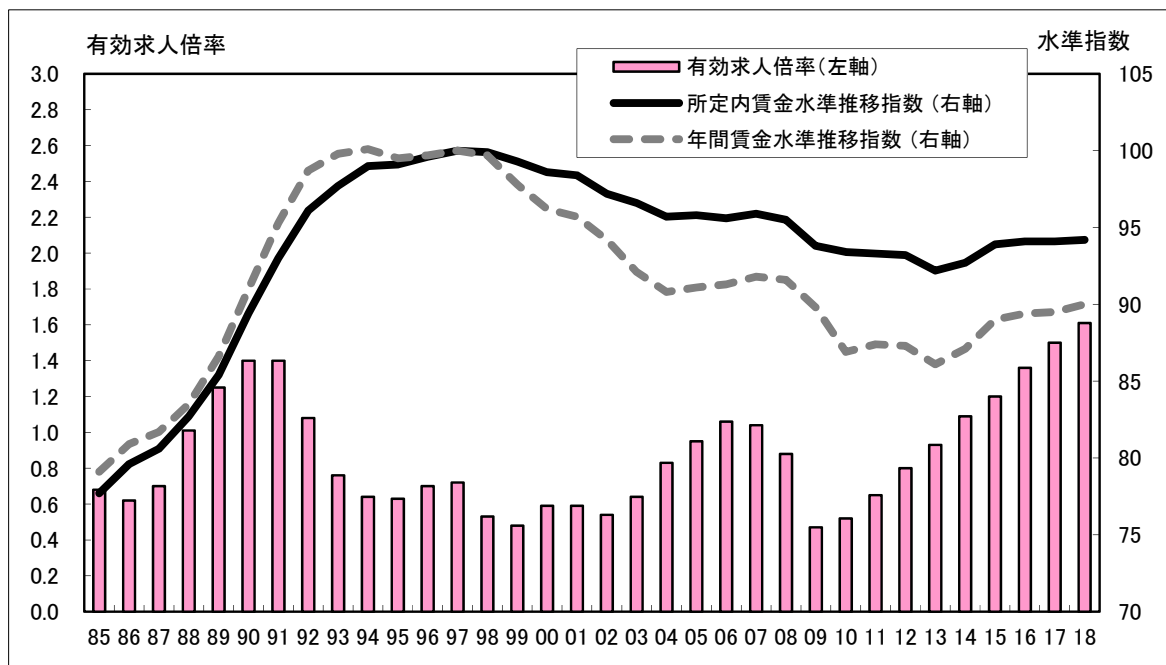
- 企業経営者と一般従業員の所得格差拡大は、アメリカでも問題視されている。2016 年大統領選のサンダース旋風はこのことを争点にしたものだったし、2013 年に発刊されたフランスの経済学者トマ・ピケティの「21 世紀の資本」は、膨大な資料によって「1970 年代後半以降格差が拡大し、中産階級は消滅へと向かっている」ことを実証し、10 数カ国で 100 万部を超えるベストセラーとなっている。
- 役員報酬の上昇に引きずられるように、部課長賃金の上昇傾向が始まる。まず 2001 年から部長級賃金が上昇を始め、やや遅れて 2003 年から課長級賃金も上昇する。2000 年は非役職、課長級、部長級の賃金比は 100 対 128 対 139 だったものが、2010 年には 100 対 137 対 159 となる。
- 2007 年 5 月には公的年金保険料の納付記録漏れ問題（「消えた年金」）が発覚し、7 月参院選での与党大敗の原因となった。また同年には地域別最低賃金が生活保護費を下回っている現象の解消のため、加重平均で前年比 14 円増の大幅改訂（2006 年の前年度比は 5 円増）が行われた。以後今日に至るまで最低賃金の大幅上昇傾向が続いている。
- 2008 年 9 月、アメリカの投資銀行リーマン・ブラザーズが倒産、負債総額はアメリカ史上最大の 64 兆円であった。倒産に伴う世界的な金融不安、ドル安の進行によって世界同時不況が発生する。1 ドル 104 円だったものが年末には 87 円となる。自動車メーカートップも、2009 年 3 月期決算は 71 年ぶりの赤字（前期は 2.2 兆円の黒字）で、アメリカ子会社の資金繰りがつかなくなる危機にみまわれた。
- 2008 年年末から自動車各社は期間従業員の大規模な削減を実施する。「派遣切り」であり、年末の日比谷公園に「年越し派遣村」が出現する。
- 賃金は 2009 年から 2013 年まで 4 年連続で下落する。製造業の下げ幅は小規模企業ほど大きく、その結果、製造業の企業規模間賃金格差は拡大することになる。
- リーマン・ショック後の不況で自動車とともに大きな打撃を受けたのは電機産業であった。自動車産業は一般機械産業とともに V 字回復を果たす。しかし電機産業は打撃を受けたまま復活することなく、事業の切り売りや従業員数削減で生き残りをはかっていることになる。電機が自動車のような復活を遂げられなかったのは、リーマン・ショック以前から中国、台湾、韓国メーカーの追い上げで、製品の優位性が失われていたことによる。1980 年代の稼ぎ頭だった半導体では韓国、台湾勢に遅れをとり、2000 年以降液晶テレビでリベンジを計ろうと、電機産業 2 社は巨大設備投資を行うが、液晶の主戦場がスマートフォンに移行していき、巨大投資が重荷になっていく。その結果、2010 年以降はリストラ

と事業切り売りの時代となった。

- 不況を脱出した 2014 年以降、安倍総理による財界への賃上げ協力要請もあって、ほとんどの産業で賃金水準は上昇に転じる。しかし電機産業では 2017 年まで水準低下が続き、2018 年に至りようやく水準上昇に転じる。
- 最後に 1985 年以降の個別賃金水準推移をグラフで確認しておこう。2 本の折れ線（右目盛）が水準推移で、黒が所定内賃金、グレーが年間賃金である。タテ棒（左目盛）は年平均の有効求人倍率である。まず 1990 年までのバブル期、有効求人倍率、賃金水準ともに上昇である。90 年から 97 年までの時期、求人倍率は低下し、就職氷河期にもかかわらず賃金は緩やかな上昇を続ける。97 年から 2003 年までの平成不況の 6 年間、求人倍率が停滞するなか、賃金水準は低下傾向をたどる。2007 年までの 5 年間、求人倍率は上昇するが賃金は横ばい、リーマン・ショック後の不況期に賃金、求人倍率は低下するが、求人倍率は 2010 年から大きく上昇、賃金は 2014 年から上昇する。2018 年の求人倍率は 1.61 倍で、高度成長末期 1973 年の 1.76 倍に次ぐ高さで歴史的な人手不足状態なのであるが、賃金の上昇ピッチはごく緩やかである。

有効求人倍率と個別賃金水準の推移

産業計企業規模計 1997年=100



◆ ◆

「連合・賃金レポート2019」の編集にあたって

- 本冊子は厚生労働省の「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」の集計値を主要な基礎データとして、わが国の賃金水準と賃金構造、その推移を分析したものである。「賃金センサス」では民間企業（一部公営企業を含む）に勤務する労働者の性学歴別の人員、賃金、年齢、勤続年数が集計されている（公務員と船員は調査対象外）。本冊子で主要な分析対象としているのは、60歳未満の、臨時労働者を除くフルタイムの労働者である。契約社員など正社員・正職員以外の労働者を含んでいるが、16章では雇用形態別の分析も行っている。また短時間労働者については17章でとりあげている。
- 60歳未満に限定しているのは、多くの場合60歳以上従業員に対しては一般従業員とは別の賃金制度が適用されており、また「65歳までの雇用」が義務化され、定年後再雇用や勤務延長制度が普及する2006年以前のデータと比較するためには、60歳以上を除外した集計値とした方が望ましいと考えるからである。60歳台労働者については、15章でとりあげている。
- 本年の冊子編集にあたっては、一部を除き集計表のほとんどを割愛し、ページ数の縮減を行っている。ただし連合ホームページにはすべての集計表を掲載している¹ので、グラフのソースデータが必要な場合は連合ホームページを参照していただきたい。
- 2019年は「連合30周年」の年であり、また平成の元号が終わった年でもある。「平成史」をテーマとした本が何冊も発行されている。本冊子も「30年を回顧する」を重点テーマとして本年の編集を行った。従来から産業計については推移分析を行ってきたが、本年は少しでも多くの産業について30年の推移を描くようこころがけた。
- 推移分析に多くのページを割いたため、現状紹介のいくつかのグラフを割愛せざるを得なかった。あわせて発行する「賃金レポート・サマリー版」では、「現状紹介」を中心に編集しているので、あわせて参照していただきたい。

¹ <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2020.html>

1 労働力構成

- 賃金動向をみるに先だって「労働力構成」の推移をみていくことにしよう。「賃金センサス」は、「労働力構成」分析の基礎資料としても活用できる統計であり、産業、企業規模、性、学歴、年齢、勤続年数、役職、雇用形態別の分析を行うことができる。ただし公務員は賃金センサスの調査対象外なので、以下は民間 10 人以上規模企業に所属するフルタイム労働者についての分析である（集計対象者の詳細は、＜参考 1＞参照）。

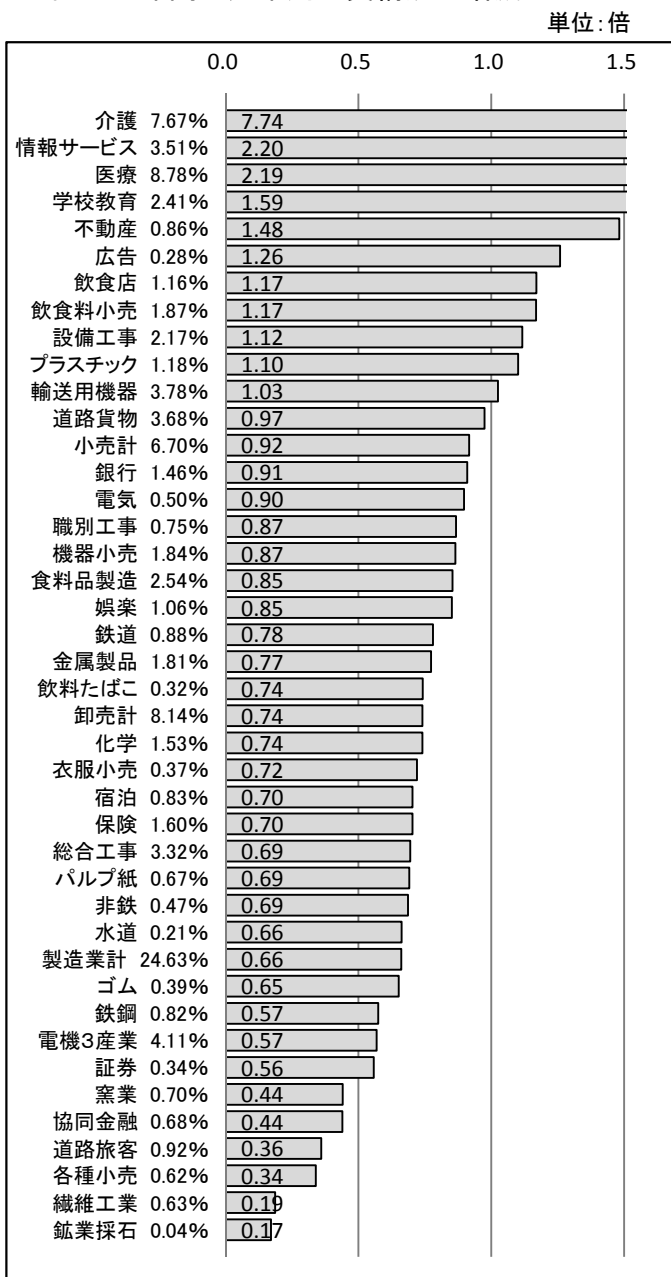
- 1-1 図は 2018 年の産業別人員を 30 年前の 1988 年と比較して、増減率を計算した結果である。最上段は「介護 7.67% 7.74」となっているが、その意味は 2018 年の全産業に占める介護産業の人員比は 7.67%で、30 年前の人員比（0.92%）と比べると 7.74 倍になっていることを意味している。なお増減の計算に際して、人員ではなく人員比を基礎データとしているのは、賃金センサスの集計人員は年によってばらつきがあり、人員比で計算した方が安定した結果が得られることによる。

- 1-1 図では増減率の大きい順に並び替えている。これは産業ごとの盛衰を示す指標ともいうことができるが、3 位の医療（2.19 倍）と 4 位の学校教育（1.59 倍）のふたつは事情が異なっている。高い増加率を示しているのは、公務部門とされてきた国公立病院や国公立大学が、病院は 2005 年頃から、大学は 2010 年頃から「独立行政法人」に改組され職員は公務員の身分ではなくなり、賃金センサスでは「民間」の扱いで調査対象に含まれることになったことによる。

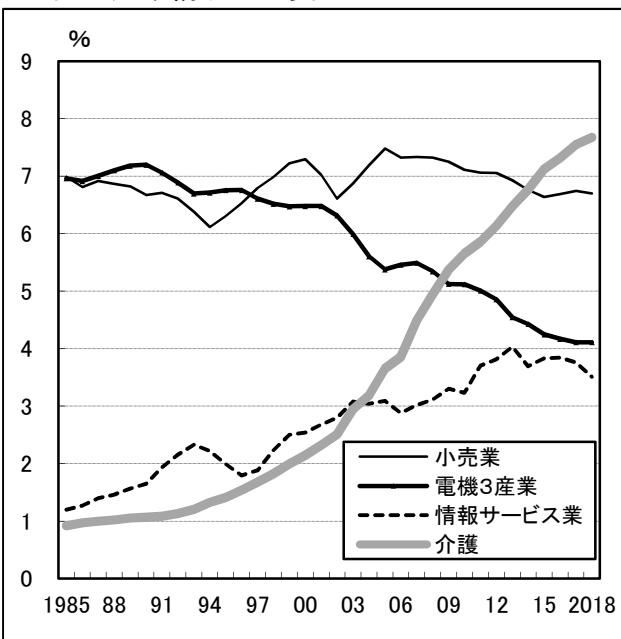
- 1-1 図で構成比が増加傾向（増減率 1 以上）を示しているのは、上記 2 産業を除けば介護、情報サービス（ソフトウェア制作）、不動産、広告、飲食店、飲食料小売、設備工事（電気工事、通信工事）、プラスチック、輸送用機器の 9 産業である。なかでも介護 7.74 倍、情報サービス 2.20 倍の 2 つが突出している。1-2 図で推移を追っているが、介護は 1990 年以降右上がりとなり、2000 年以降上昇ピッチはさらに急激となって、2014 年には小売業計を上回るまでに至る。情報サービスは一貫した上昇傾向であるが、2013 年にピークを迎えている。

- 1-1 図に戻ると、最も下げ幅が大きいのは鉱業採石で、他に繊維工業、各種商品小売（百貨店・総合スーパー）、道路旅客が 6 割以上の減である。製造業業種のなかで繊維に次いで下げ幅が大きいのは電機 3 産業（電子部品、電気機器、情報通信機器の合計）である。製造業計は 1-3 図で示したとおりの一貫した右下がりであり、ほぼ 40%だった構成比は 25%にまで下げている。生産労働者は一貫した右下がり、管理事務技術労働者は 1998 年以降低下

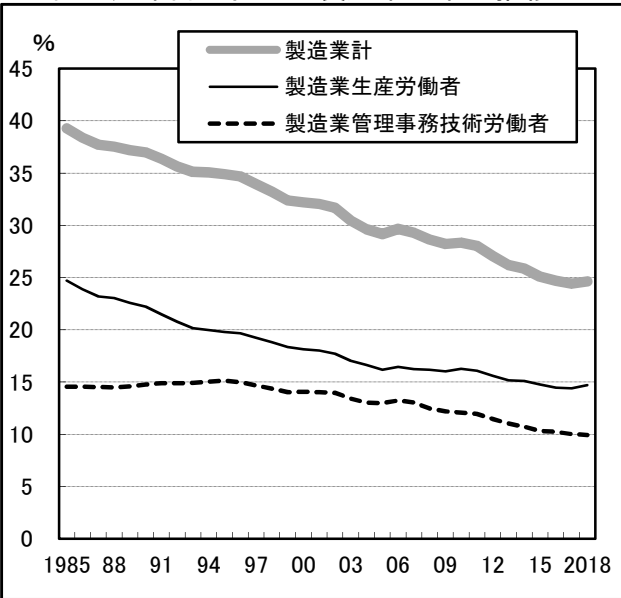
1-1図 30年間の産業別人員構成比増減



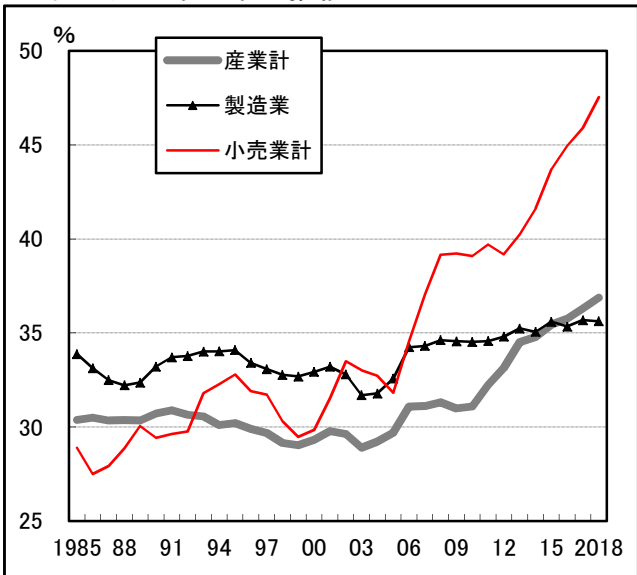
1-2図 産業構成比の変化



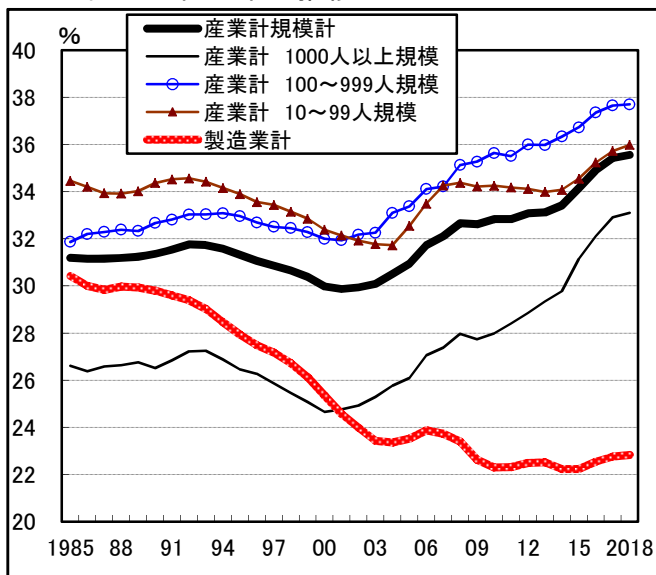
1-3図 産業計に占める製造業比率の推移



1-4図 大企業比率の推移



1-5図 女性比率の推移

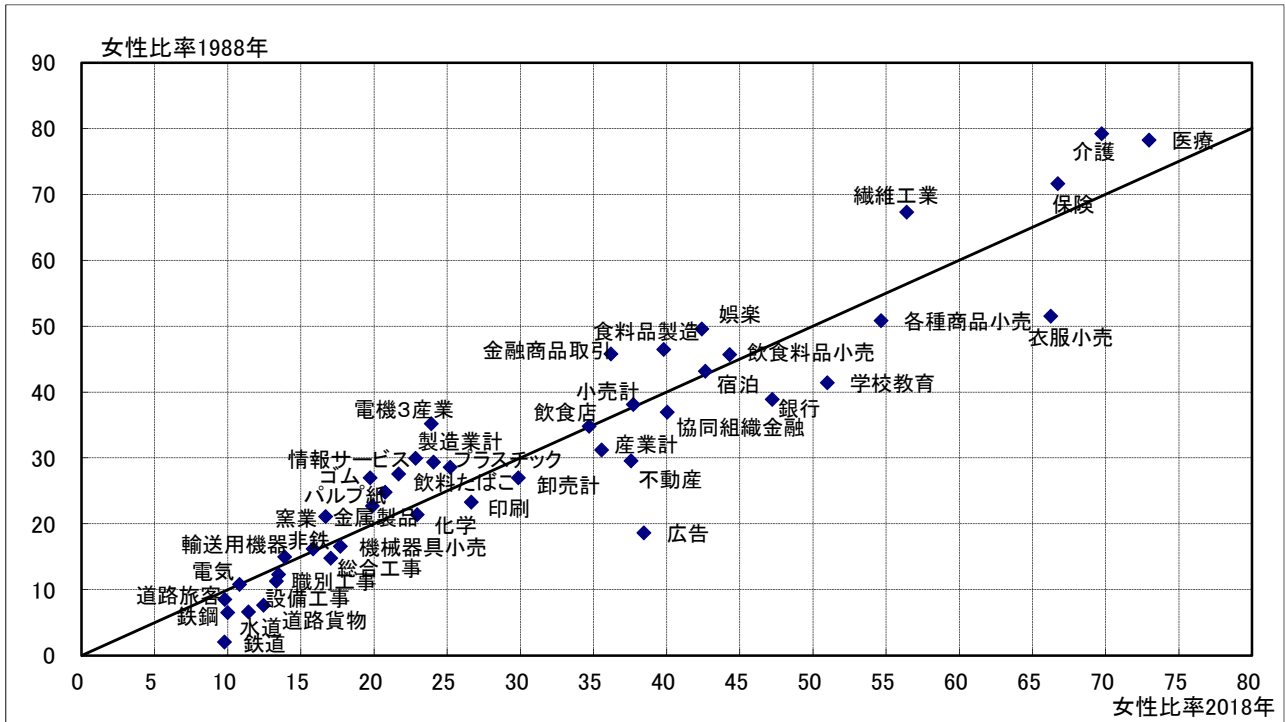


傾向となっている。

- 1-4 図では大企業比率の推移をみている。大企業比率は、規模計（正確には 10 人以上規模）人員に占める 1000 人以上規模企業人員の比率である。産業計では 2005 年まで 30%前後でほぼ横ばい、以後右上がりに転じ 2018 年は 36.9%である。製造業も近年右上がりではあるが、その上昇ピッチは緩やかである。それに対し小売業をみると、2005 年まで緩やかな上昇、2005 年以降大幅上昇の傾向で、2005 年 32.2%から 2018 年の 47.5%まで 15 ポイント増である。この間小売業の寡占化傾向はきわめて顕著であり、産業計大企業比率増のかなりの部分は小売業など非製造業に負っているといえる。なお賃金センサスの企業規模区分は、フルタイム労働者数ではなく短時間労働者も含めた常用労働者数（臨時労働者を除く 1 ヶ月以内の期間を定めて働くすべての労働者）で区分されている。
- 女性比率の推移をみたのが 1-5 図である。産業計では 80 年代は横ばい、90 年代は右下がり、2000 年以降右上がり傾向である。ただし製造業では 90 年代の右下がり傾向が 2010 年まで続き、以後横ばいに転じている。企業規模別では 1000 人以上規模が最も低い状況が続いているが、2000 年以降の上昇ピッチは最も大幅である。
- 30 年間の女性比率変化を産業別に示した散布図が 1-6 図である。タテ軸に 1988 年、ヨコ軸に 2018 年の女性比率をとっており、右方に位置するほど 2018 年の女性比率が高く、上方に位置するほど 1988 年の女性比率が高いことを示している。座標 (0,0) と (80,80) を結ぶナナメ線を描いているが、この線上に位置していれば（例えば飲食店、小売計、宿泊）両年の女性比率は同じで、ナナメ線より上方は 30 年間に女性比率を下げた産業（繊維工業、娯楽、食料品製造、電機 3 産業）、下方は女性比率が上昇した産業（衣服小売、学校教育、銀行、広告、鉄道）ということになる。1988 年に 2.1%だった鉄道業は 2018 年には 9.8%まで上昇させている。
- 男女別に学歴別構成の変化を示したのが 1-7 図である。男女とも高学歴化の傾向が示されているが、大卒者（大学院を含む）の 30 年間の変化に着目すると、男性では 23.1%から 41.8%へ 18.7 ポイント上昇、女性では 4.4%から 28.4%へ 24.0 ポイント上昇で、上昇ピッチは女性の方が急激である。
- 1-8 図は男女別の平均年齢推移である（男女で目盛りが異なっていることに注意）。全体的に高年齢化傾向となっているが、最も顕著なのは 1000 人以上規模の女性である。30 年間の上昇幅に着目すると、男性規模計は 38.2 歳から 41.2 歳へ 3.0 歳上昇、女性規模計は 34.7 歳から 39.6 歳へ 4.9 歳上昇、女性 1000 人以上規模は 31.8 歳から 38.6 歳へ 6.8 歳の上昇である。

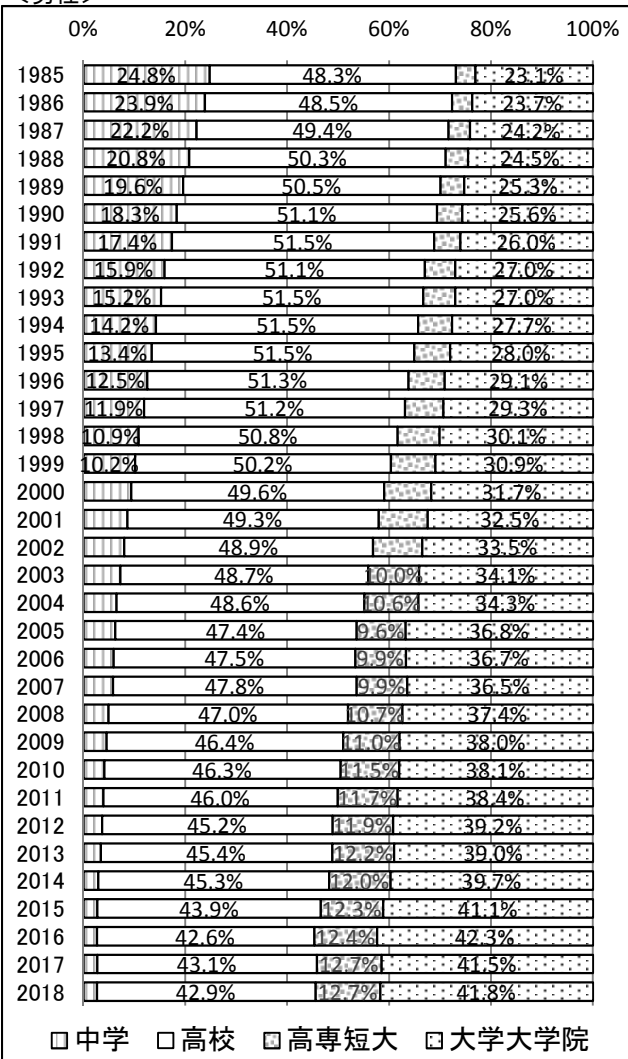
1-6図 1988年と2018年の女性比率散布図

ヨコ軸は2018年、タテ軸は1988年の女性比率。単位：%

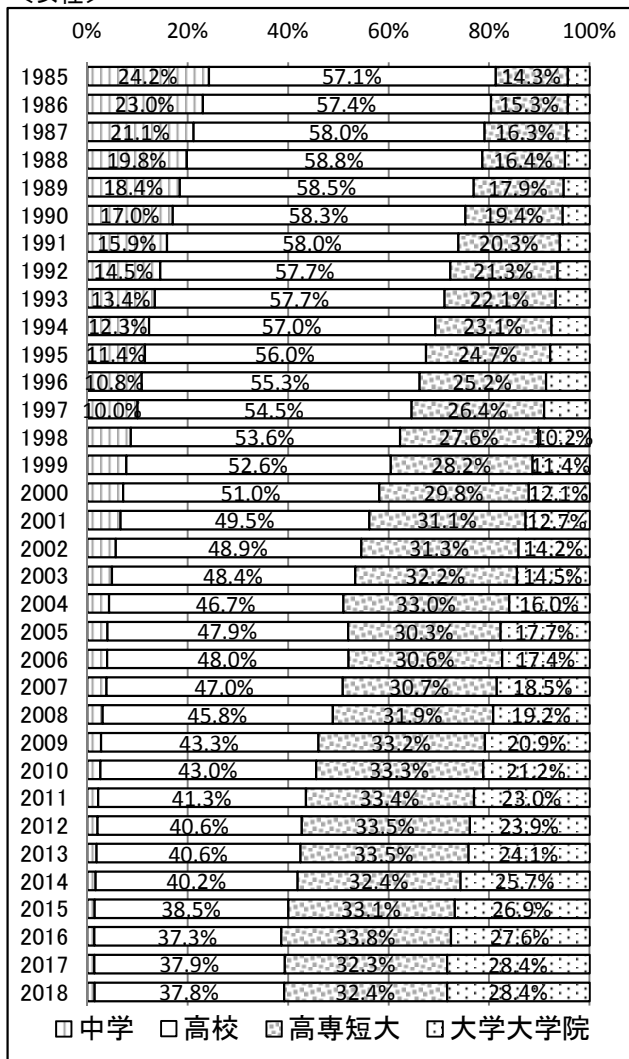


1-7図 学歴別構成比の推移 産業計規模計

<男性>



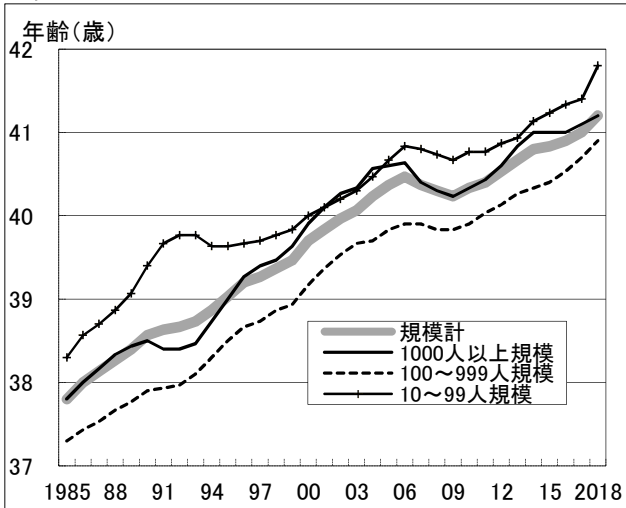
<女性>



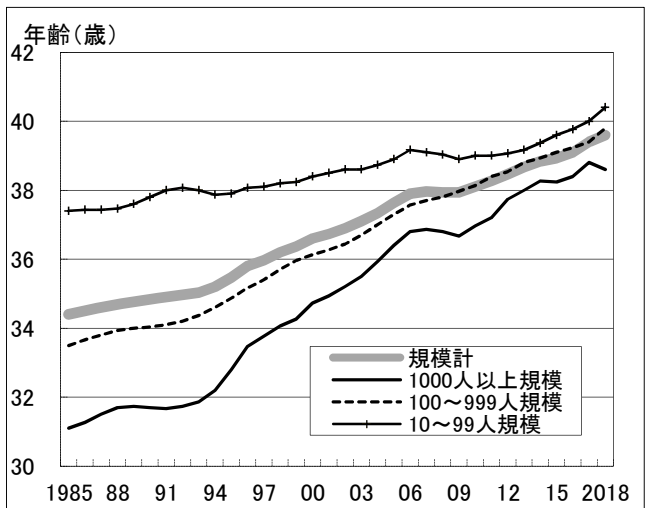
- 産業別に 30 年間の平均年齢（男女計）変化を示したのが 1-9 図である。タテ軸は 1988 年、ヨコ軸は 2018 年の平均年齢であり、上方ほど 30 年前の平均年齢が高く、右方ほど 2018 年の平均年齢が高いことを示している。座標（37,37）と（43,43）を結ぶナナメ線を描いているが、この線より下方が 2018 年年齢の方が高い、換言すれば 30 年間に高年齢化が進行した産業、上方は 2018 年の年齢の方が低く若返った産業ということになる。「若返り」は広告、鉄鋼、娯楽の 3 産業を数えるのみである。鉄鋼の場合 1997 年の 42.0 歳がピークで以後低下傾向をたどり、2018 年は 38.3 歳である（1-7 表）。この産業の採用者数ピークは他の製造業業種より 10～15 年早い 1950 年代末であり、その団塊世代のリタイアとともに若返りが進行していったのである。
- ナナメ線から下方への乖離幅が大きいほど高年齢化が進行した産業ということになるが、具体的には道路貨物、電気、電機 3 産業、金融商品取引（証券業）、情報サービス、各種商品小売の 6 産業がそれに該当する。情報サービスは 30.2 歳から 39.2 歳へ 9 歳上昇、各種商品小売は 31.7 歳から 42.4 歳へ 10.7 歳の上昇である。年齢が高すぎて 1-9 図の枠外となっている道路旅客運送業にも触れておきたい。60 歳以上まで含めたこの産業の平均年齢は、1988 年 45.0 歳、2018 年は 55.5 歳で、10.5 歳の上昇である。
- 1-10 図では平均勤続年数推移を男女別企業規模別に示している。平均年齢でみたような「全体的な右上がり傾向」はここでは見られず、2003 年から 2004 年頃がピークとなって 2009 年まで右下がりに転じていることが注目される。2010 年以降、男性は横ばい、女性は再び右上がりに転じている。2004 年から 2009 年にかけての 5 年間、なぜ平均勤続年数は低下傾向をたどったのか。「希望退職者の増加」という要因が思い浮かぶが、上場企業の希望退職者募集のピークは 2002 年であり、主要因とは考えにくい。この時期、リーマン・ショックの 2008 年まで輸出産業を中心に好決算が続いた時期である。残念ながら平均勤続年数低下の原因は不明であり、後日の解明を期すことにしたい。
- 1-11 図は中途採用者をみたものである。ここでいう「中途採用者比率」は、30～60 歳を対象とし、分母を全労働者、分子を採用年齢 30 歳以上労働者として算出したものである。「採用年齢」は、年齢マイナス勤続年数で計算している。全体的傾向としては、2002 年まで男性は横ばい、女性は減少傾向であり、2003 年以降は、男性の 1000 人以上規模と 100～999 人規模で増大、女性は 1000 人以上規模で増大傾向、100～999 人規模と 10～99 人規模では横ばいである。2003 年以降、1000 人以上規模で男女とも増大傾向にあることが注目される。
- 産業別に 1988 年と 2018 年の中途採用者比率（男女計）を対照させたのが 1-12 図である。タテ軸が 1988 年、ヨコ軸が 2018 年である。右上に位置するのは道路旅客、道路貨物、

1-8図 平均年齢の推移

<男性>

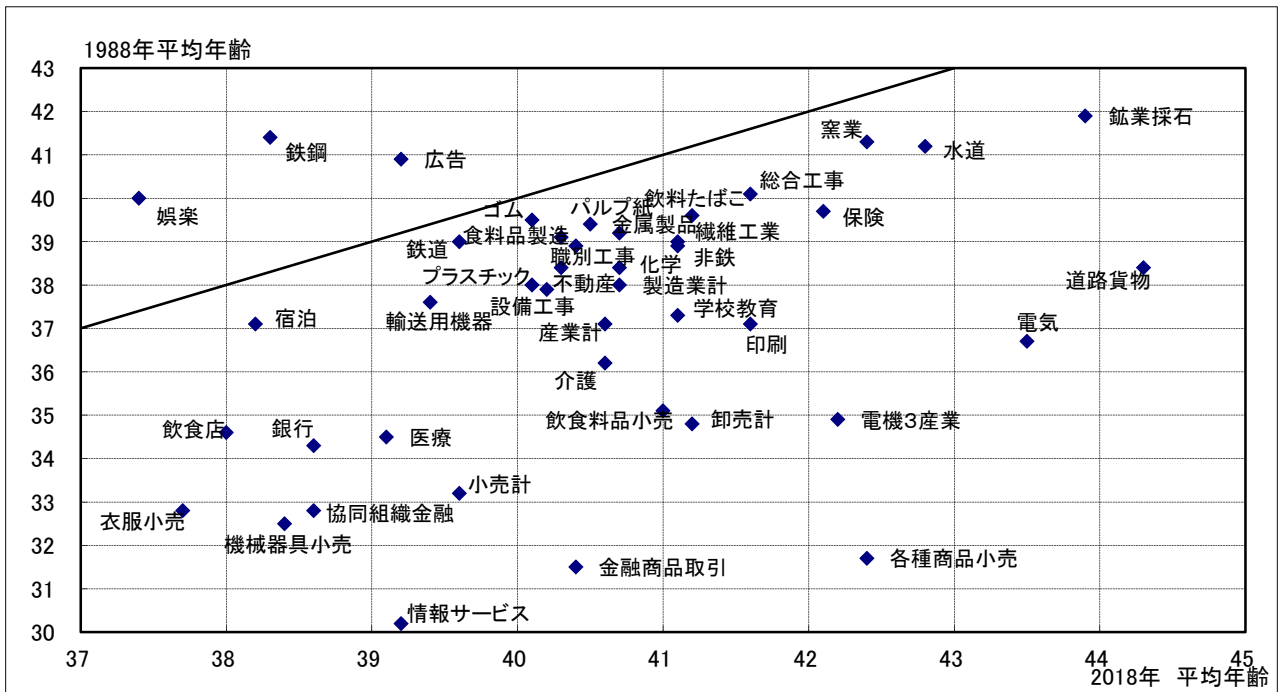


<女性>



1-9図 1988年と2018年の産業別平均年齢

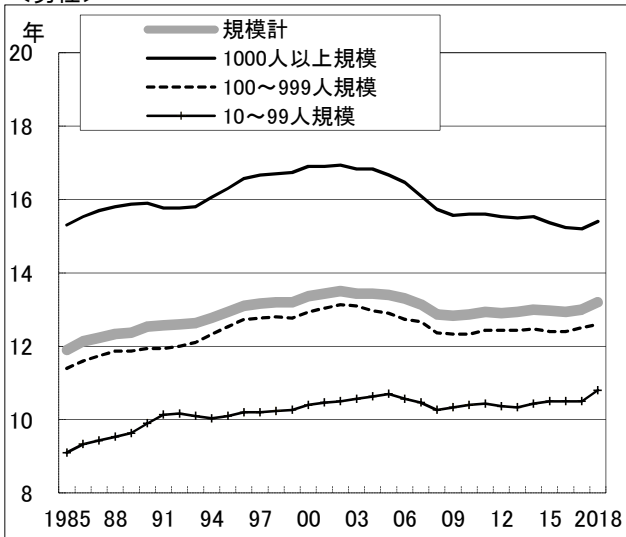
タテ軸は1988年、ヨコ軸は2018年の平均年齢



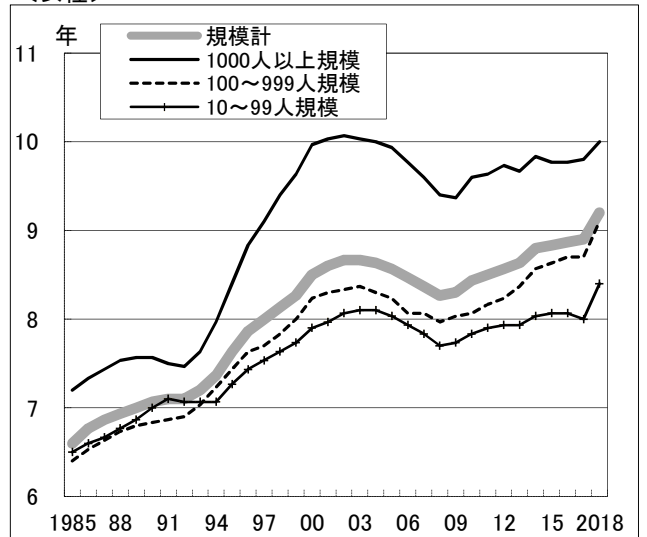
1-10図 平均勤続年数の推移

産業計

<男性>



<女性>

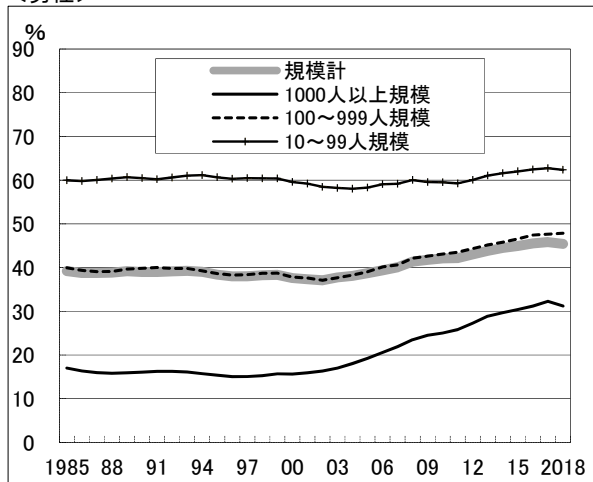


介護、飲食店、宿泊など中途採用者のウェイトが大きい産業であり、逆に左下、標準者中心の構成となっているのは、電気、鉄道、水道など公益事業や銀行である。ナナメ線より下、30年間に中途採用者が増大した産業のなかでは金融商品取引（証券業）、ナナメ線より上、中途採用者が減少した産業のなかでは娯楽業（パチンコ業が中心）が目される。

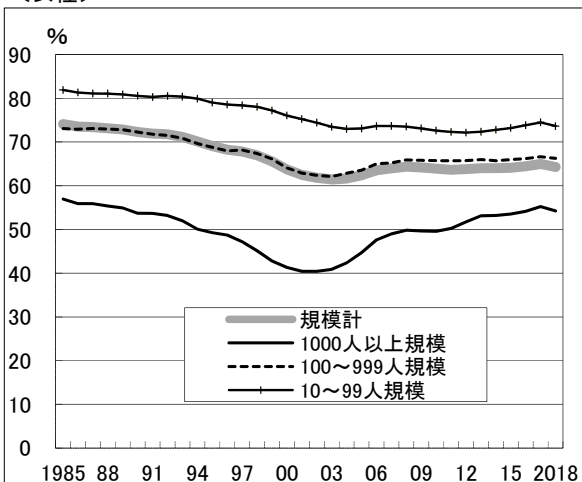
1-11 図 中途採用者比率の推移

産業計。中途採用比率は「入社年齢30歳以上人員÷30歳以上人員」

<男性>

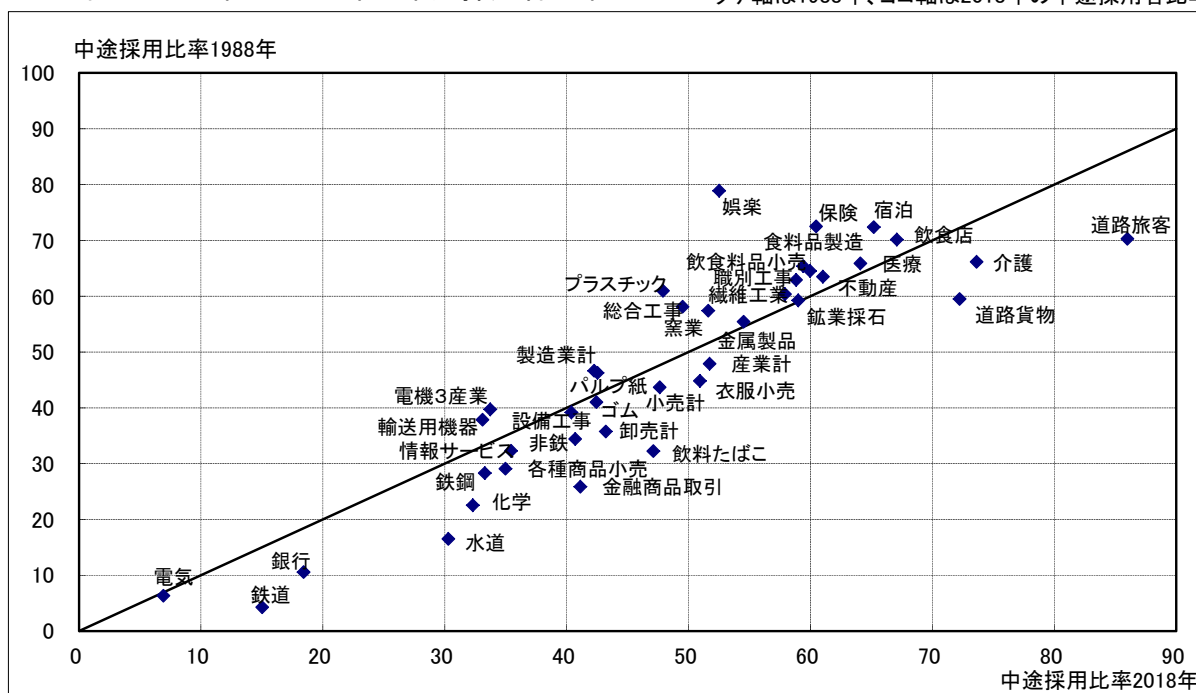


<女性>



1-12 図 1988年と2018年の中途採用者比率

タテ軸は1988年、ヨコ軸は2018年の中途採用者比率



※ この章のグラフのデータソースはHP版「連合・賃金レポート2019」1-1表から1-15表に掲載。

2 産業別の賃金ポジション

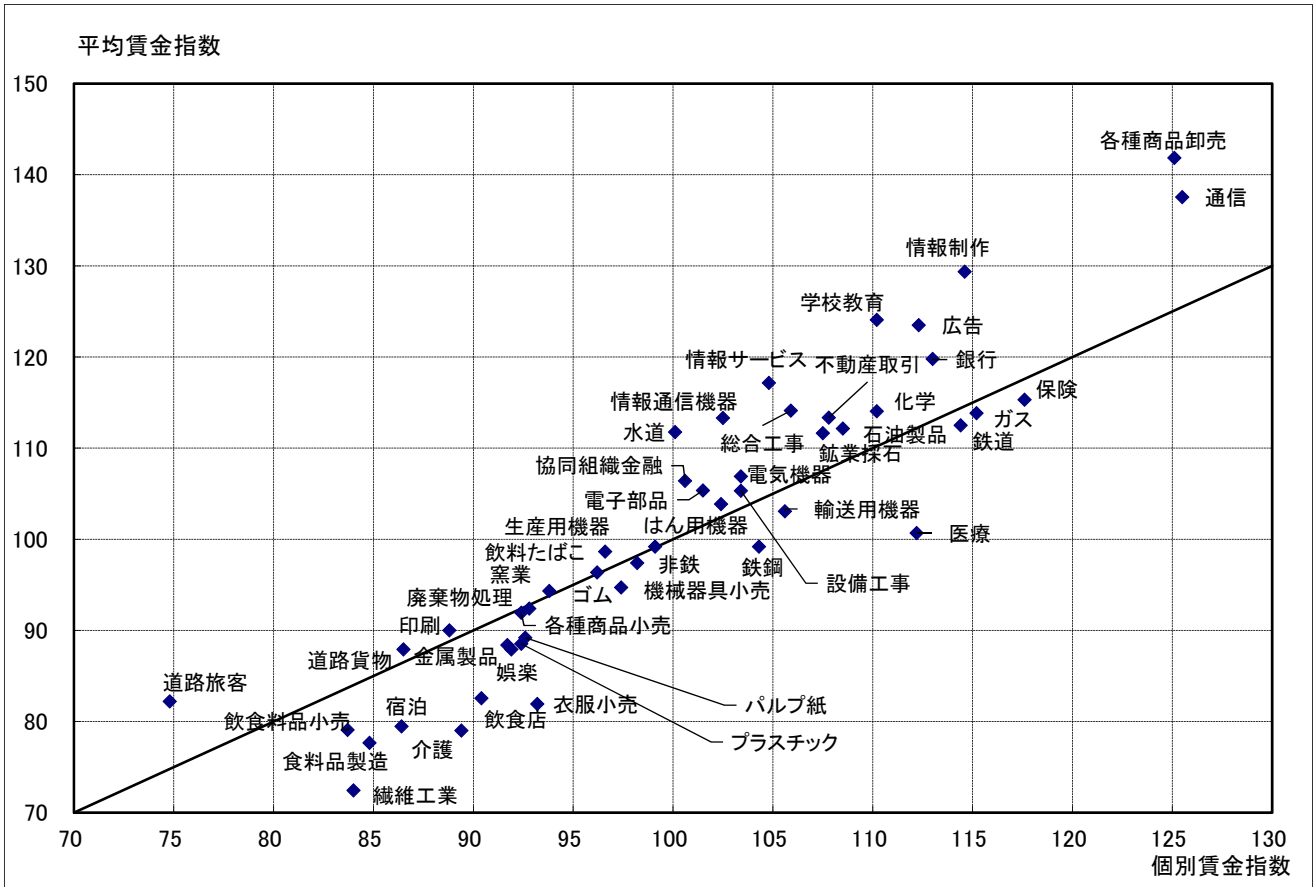
- 2章から4章まで産業別企業規模別の賃金水準をみていく。まずは産業別の水準比較である。産業別の賃金水準差を問題にするに際して、まず決めなければならないのは、どのような方法で何を指標として計るのかということである。思い浮かぶのは「平均賃金をみてみよう」ということであるが、この方法だと重要な事実を見誤ってしまう可能性がある。例えば、4章でみるように1997年以降平均賃金は横ばいになりし若干の右下がりになる。しかし「男性高卒35歳勤続17年」のように属性を特定した個別賃金は、平均賃金の下げ率を相当に上回るペースで低下していく。平均賃金と個別賃金は異なった動きをするのである。「賃金動向はまず個別賃金をみよう」というのが本レポートの基本スタンスなので、産業別の水準比較にあたって、「個別賃金比較の総合値」ともいうべき「パーシェ式(性、学歴、年齢をコントロール)」での計測値を用いることにする。(パーシェ式については巻末<参考4>参照)

- 平均賃金比較と個別賃金比較ではどの程度のズレがあるのか。それをみたのが2-1図であり、2018年の産業別所定内賃金について計測している。タテ軸が平均賃金、ヨコ軸がパーシェ式で計算した個別賃金であり、ともに産業計を100とした比較指数である。右方ほど個別賃金水準が高く、上方ほど平均賃金が高い産業である。右上に各種商品卸売(総合商社)が位置しているが、その座標は(125.1、141.8)で、産業計より個別賃金は25.1ポイント高く、平均賃金は41.8ポイント高いことを示しており、両指数の間に16.7ポイントのギャップがある。左下には繊維工業(84.0、72.4)が位置し、ギャップはマイナス11.6である。座標(70、70)と(130、130)を結ぶナナメ線を引いているが、これより上方にあれば個別賃金指数よりも平均賃金指数が高いことを示している。

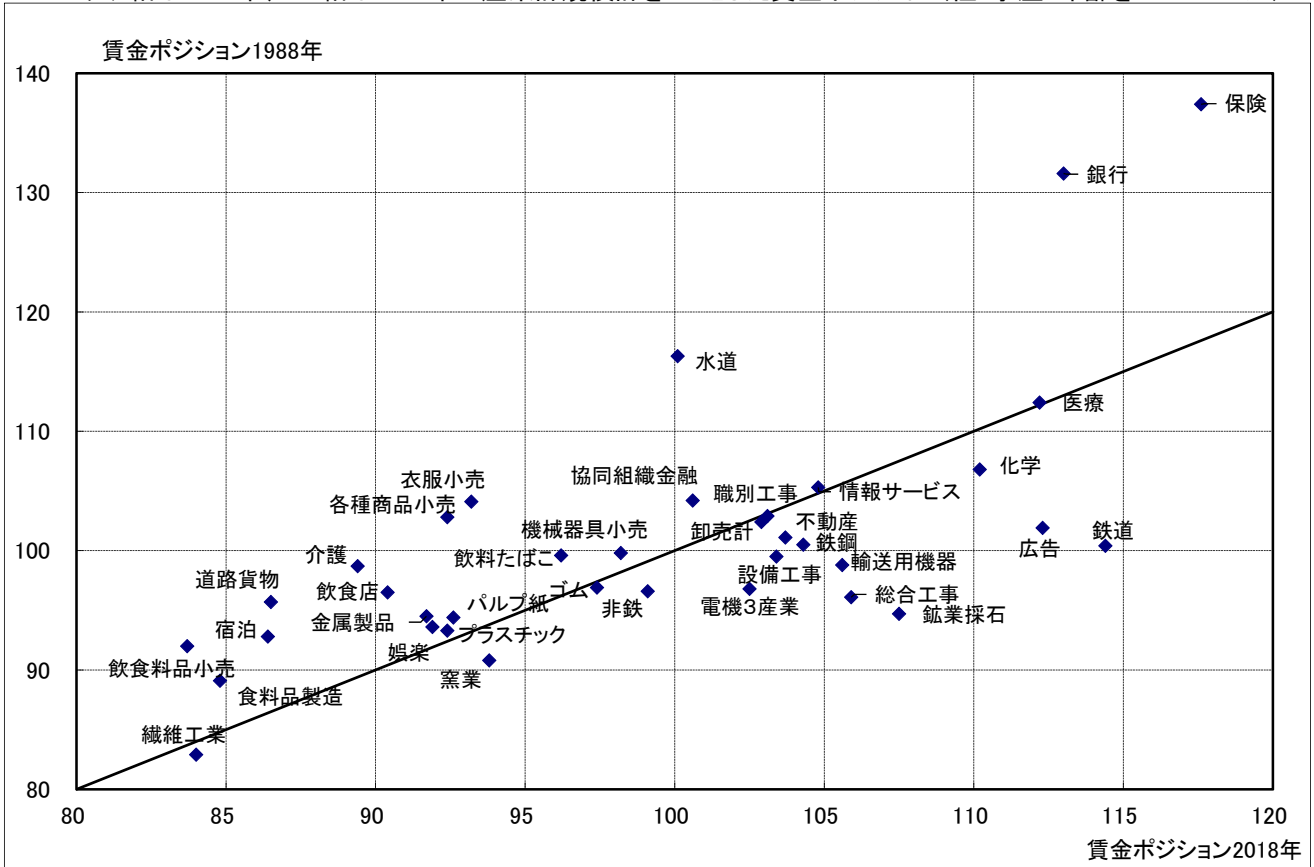
- 情報サービス(ソフトウェア)と鉄鋼の個別賃金指数はともに104台でほぼ同じであるが、平均賃金指数は情報サービス117.2、鉄鋼99.2で18ポイントの差がある。この差は情報サービスで大卒者比率(69.8%、鉄鋼19.2%)と平均年齢(39.2歳、鉄鋼38.3歳)が高く、平均賃金を押し上げた結果と考えられる。

- 2-2図はタテ軸に30年前の1988年の個別賃金指数(1988年の産業計=100)、ヨコ軸に2018年の指数(2018年の産業計=100)をとった散布図である。右方ほど2018年の水準が高く、上方ほど30年前の水準が高いことを示している。右上方に保険が位置しているが、座標は(117.6、137.4)であるから、30年間にほぼ20ポイントさがったことになる。保険の賃金の絶対水準が20ポイント下がったというのではなく、相対的な水準が20ポイント下がったということである。以下では「ポジション20ポイント低下」という表現を使う

2-1図 2018年の産業別平均賃金指数と個別賃金指数 企業規模計の所定内賃金について算出。産業計=100
 タテ軸は平均値比較指数、ヨコ軸はパーシェ式(性・学歴・年齢をコントロール)で計算した個別賃金指数



2-2図 1988年と2018年の産業別賃金ポジション
 タテ軸は1988年、ヨコ軸は2018年の産業計規模計を100とした賃金ポジション(性・学歴・年齢をコントロール)



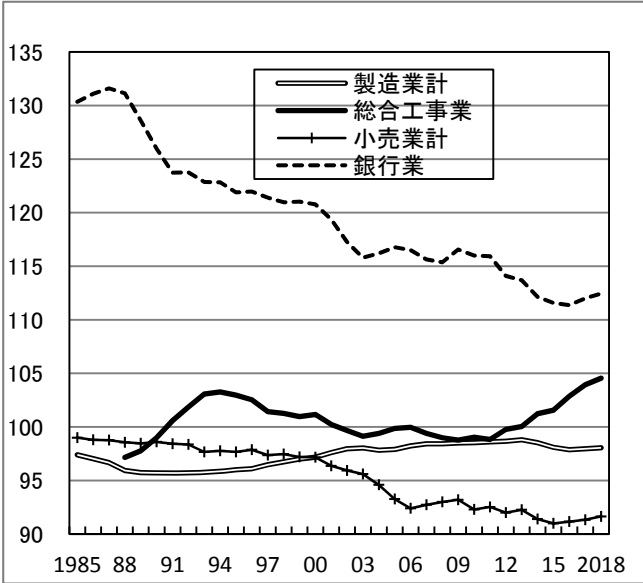
が、それは「絶対水準の低下」と区別するためである。各産業の絶対水準推移は 6 章で扱うことになる。

- 2-1 図と同じナナメ線を引いているが、医療のように線上に位置する場合は兩年のポジションが同じ、上方にあれば現在のポジションの方が低く、下方にあれば 30 年前よりポジションを上げている産業ということになる。まずナナメ線より下方に位置しポジションを上げた産業からみていくと、製造業の業種が多く含まれていることに気がつく。製造業のなかでも食料品製造やパルプ紙など 5 業種が上方に位置しているが、いずれも内需依存型製造業であり、外需依存製造業は下方である。上方に位置するのは小売、金融、宿泊、飲食店、道路運送など非製造業が中心である。1988 年は円高バブル好況期で内需産業が好調、外需産業が不振に陥っていた時期であった。その後の不況のなかでの内需は停滞し非製造業賃金がポジションを下げ、政策的な円安のなかで外需産業が息を吹き返していったことが 2-2 図の背景だったと考えられる。
- 2-3 図から 2-5 図までは産業別のポジション推移を追ったグラフである。左図は企業規模計、右図は 1000 人以上規模で、大企業限定のポジション推移も追っている。右図も比較基準は産業計規模計である。例えば 2-3 上段図の製造業 2018 年指数は、左図規模計 98.1、右図 1000 人以上規模 111.5 であるが、ともに産業計規模計を 100 として計算した結果である。
- 2-3 図上段は製造業計、総合工事業（ゼネコン）、小売、銀行の推移である。ポジションを下げているのは銀行と小売である。銀行の下げ幅は大きく、規模計では 1988 年の 131.6 から 2018 年の 113.0 まで 18.6 ポイントの低下である。同じ時期、小売は 7.8 ポイント低下しているが、1000 人以上規模では 16 ポイントで銀行とほぼ同じの下げ幅である。製造 1000 人以上規模の 1995 年から 2004 年まで、総合工事規模計の 2011 年以降は上昇期となっている。
- 2-3 図中段は鉄鋼、電機、輸送機器の推移である。1990 年代中頃から反転上昇というのが全体的傾向である。鉄鋼の反転上昇はやや遅れて 2000 年からであるが、上昇ピッチは急激で、1000 人以上規模では 2013 年に電機と輸送機器のポジションを追い越すまでに至っている。全体的な上昇傾向は 2013 年に一段落するが、それ以降も上昇しているのは 1000 人以上規模の鉄鋼と輸送機器である。電機は規模計、1000 人以上規模ともに下降に転じている。
- 2-3 図下段は化学、窯業、非鉄の推移である。全体的には 1990 年代中盤から 2012 年にかけて上昇傾向であるが、規模計ではごくゆるやかなペースである。2013 年以降は 1000 人以上規模も含め下降に転じている。

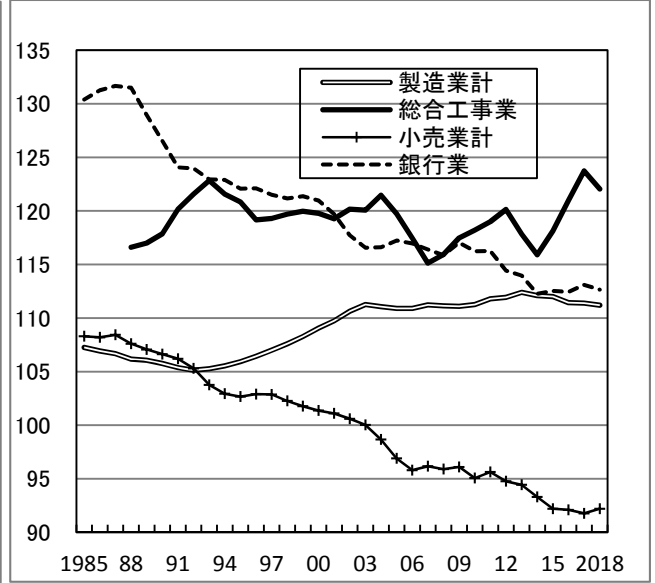
2-3図 産業別賃金ポジションの推移 1

各年の産業計規模計を100としたパーシェ式で算出

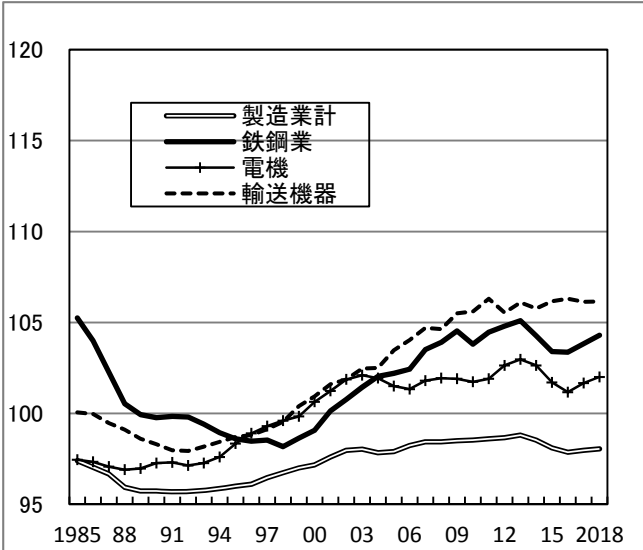
製造業計・総合工事・小売業計・銀行 <企業規模計>



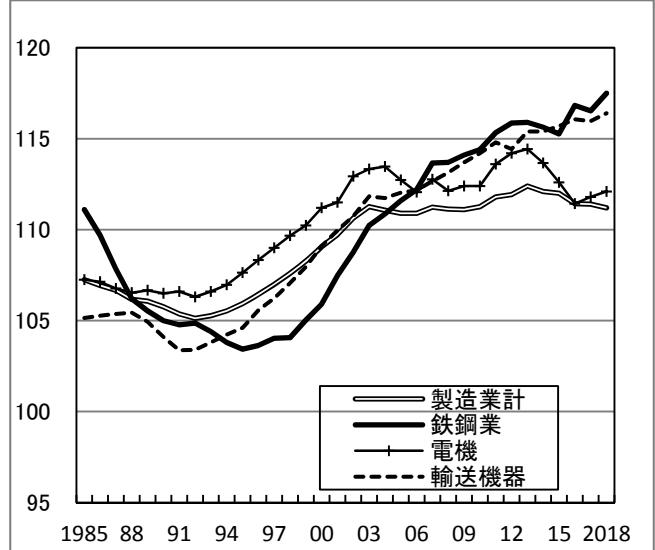
<1000人以上規模>



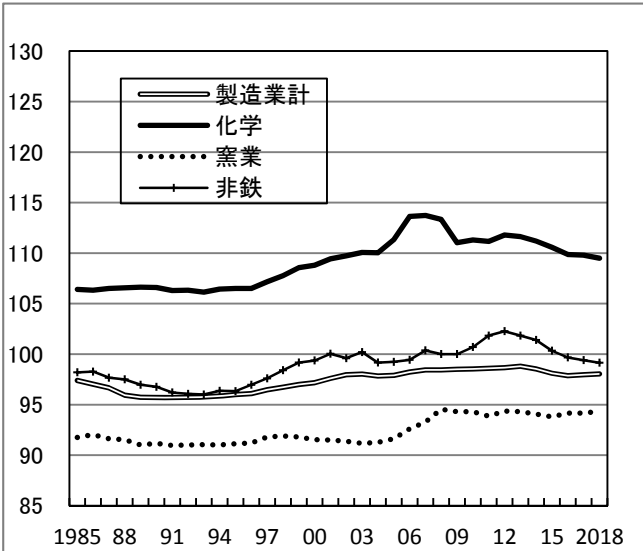
鉄鋼・電機・輸送機器 <企業規模計>



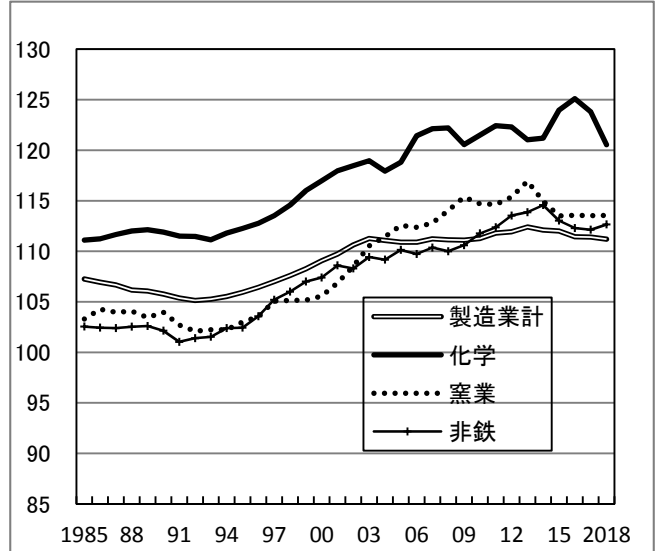
<1000人以上規模>



化学・窯業・非鉄 <企業規模計>



<1000人以上規模>



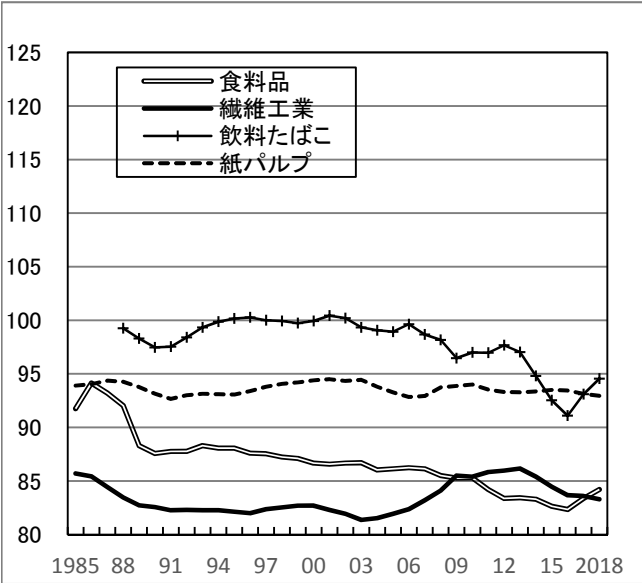
- 2-4 図上段は食料品製造、繊維、飲料たばこ、紙パルプである。食料品製造の一貫した低下傾向が指摘でき、とくに 1000 人以上規模では顕著である。繊維と紙・パルプの 1000 人以上規模は 1990 年代中盤から上昇傾向である。飲料・たばこの 1000 人以上規模も上昇傾向であるが、2008 年以降はきわめて不規則な動きとなっている。
- 2-4 図中段は金融関係 3 産業である。いずれも 1990 年代に大動乱を経験した産業で、1996 年頃までほぼ同水準だったが、1997 年以降金融ビッグバンを経て、銀行と保険は 2007 年までポジションを下げ続けたのに対し、証券は急激にポジションを上昇させる。いまや証券は総合商社や放送とならぶ高水準産業である。
- 2-4 図下段は鉄道と道路輸送（道路旅客および道路貨物）である。両者の動きはまったく対照的で、バブル経済が終焉する 1992 年頃から鉄道の上昇と道路旅客および道路貨物の下降が始まっている。道路旅客賃金はタクシー運転手の出来高給に相当部分左右される。1990 年代長期不況の始まりとともに水準低下が始まり、世界金融危機後の景気回復とともに水準が回復していったと言えそうである。しかし道路貨物については水準上昇の兆しはまだ見えてこない。
- 2-5 図上段は小売、宿泊、飲食店、介護の推移である。いずれも接客サービス業で「人手不足」と言われる産業であるが、1990 年代後半以降賃金ポジションは低下の一途である。4 産業のなかで最も低水準なのは宿泊であるが、2012 年に至りようやく下げ止まり、わずかながら反転の兆しもみせている。その背景として外国人観光客の急増が考えられる。介護職員に対しては処遇改善政策が従来から実施されてきたものの、介護産業全体の賃金向上には至っていなかったが、2016 年以降わずかながら反転上昇している。
- 2-5 図中段は小売業 4 業種の推移である。各種商品小売（百貨店・大型スーパー）は小売業のなかでは最も高水準だったが 1990 年以降次第にポジションを下げ、2005 年には衣服小売や機械器具小売より低位になってしまう。2013 年からは 4 産業のなかでは唯一反転上昇の動きを示している。
- 2-5 図下段は電気、通信、広告、情報サービスの 4 産業である。電気と通信の 1000 人以上規模は右上がり傾向である。情報サービス（ソフトウェア）は 2009 年以降一旦上昇するが、2013 年以降下降右下がりである。広告 1000 人以上規模は 2006 年まで急上昇するが、2013 年以降は急下降である。

※ HP 版レポート 2-2 表と 2-3 表では「一時金・賞与」「年間賃金」のポジション推移を掲載。

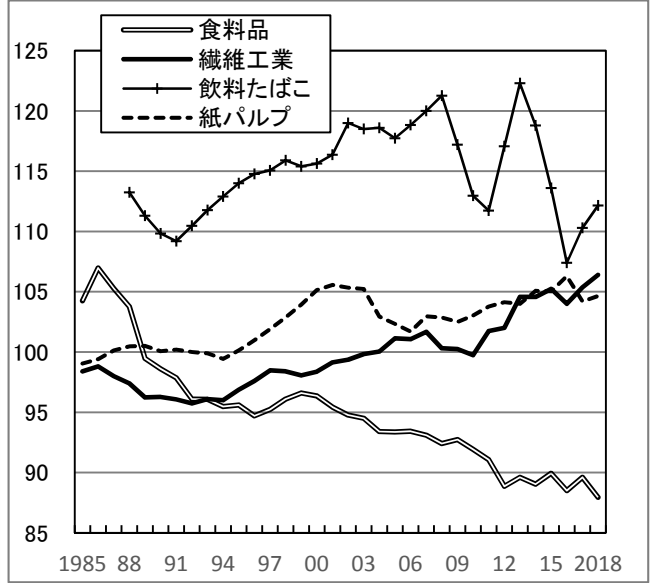
2-4図 産業別賃金ポジションの推移 2

各年の産業計規模計を100としたパーシェ式で算出

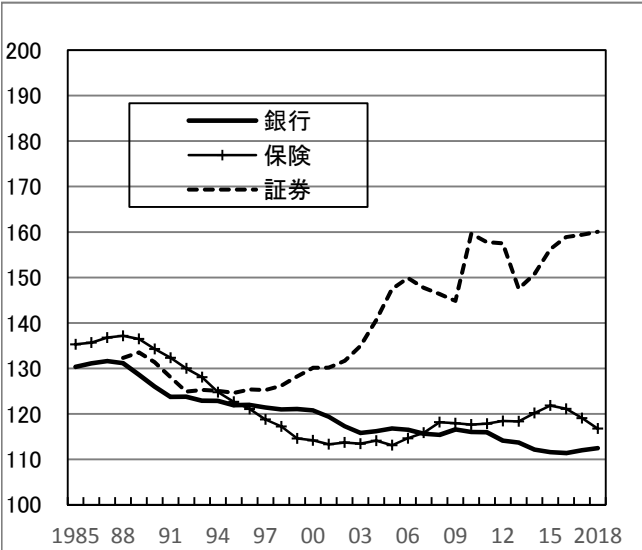
食料品・繊維・飲料たばこ・紙パルプ <企業規模計>



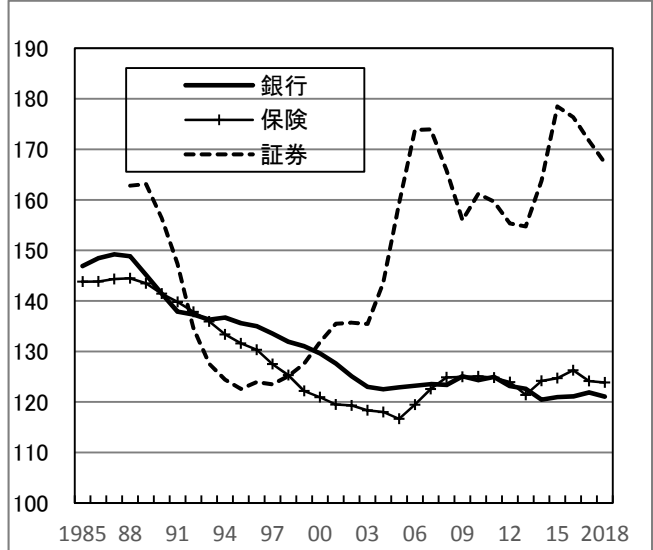
<1000人以上規模>



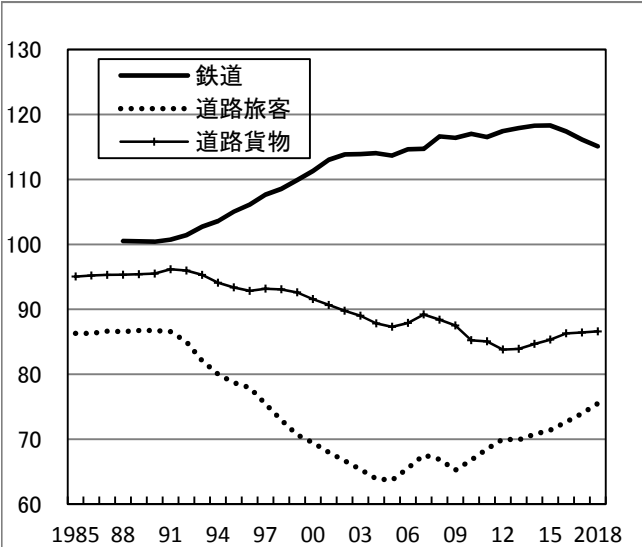
銀行・保険・証券 <企業規模計>



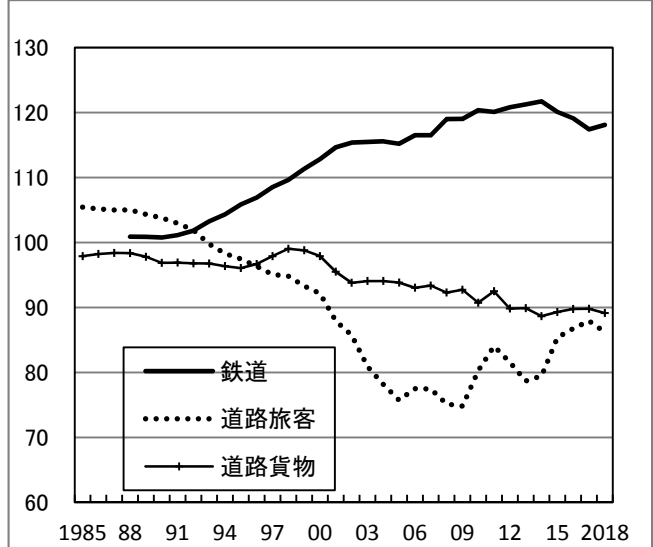
<1000人以上規模>



鉄道・道路輸送 <企業規模計>



<1000人以上規模>

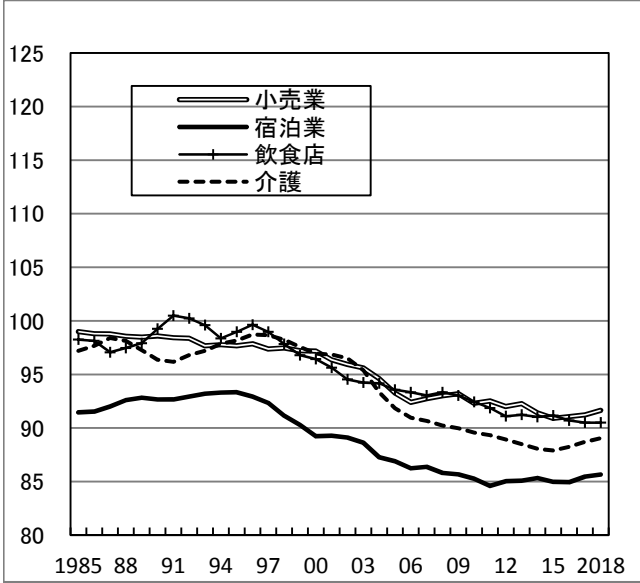


2-5図 産業別賃金ポジションの推移 3

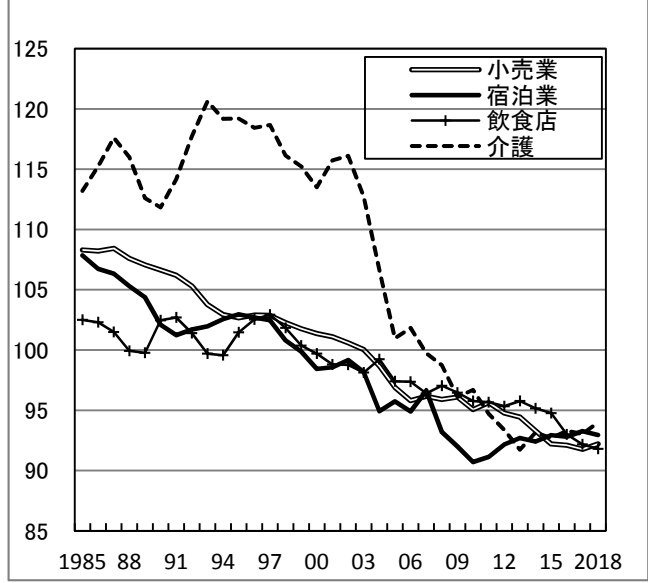
各年の産業計規模計を100としたパーシェ式で算出

小売・宿泊・飲食店・介護

<企業規模計>

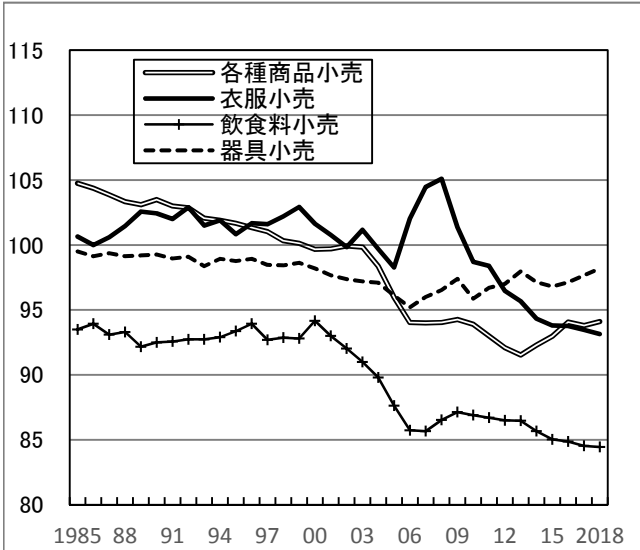


<1000人以上規模>

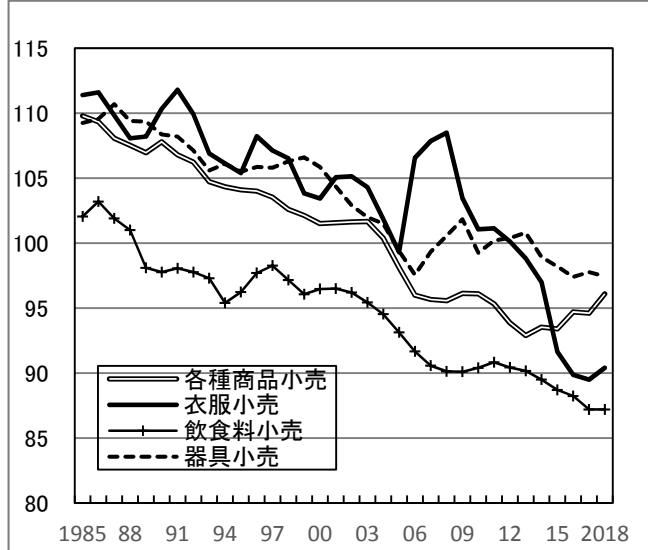


小売業 4 業種

<企業規模計>

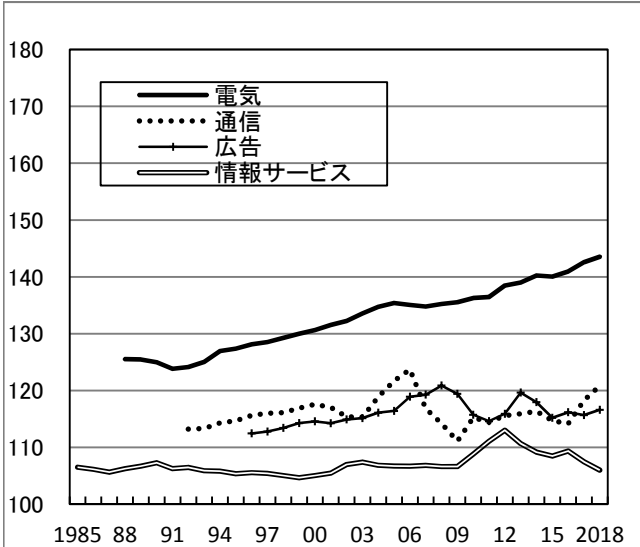


<1000人以上規模>

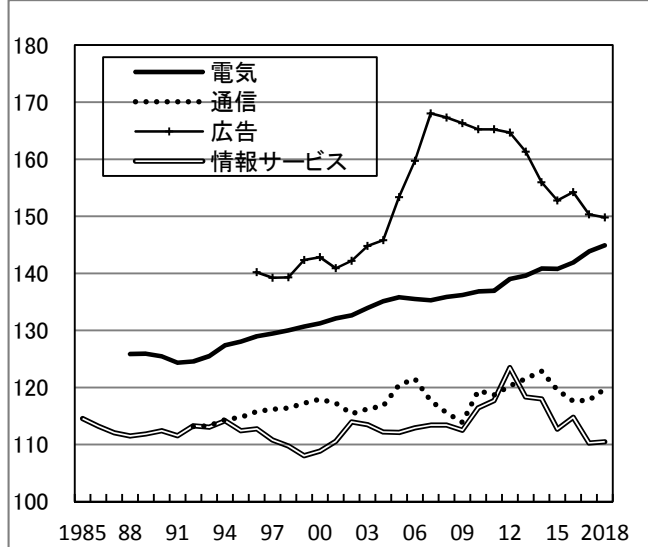


電気・通信・広告・情報サービス

<企業規模計>



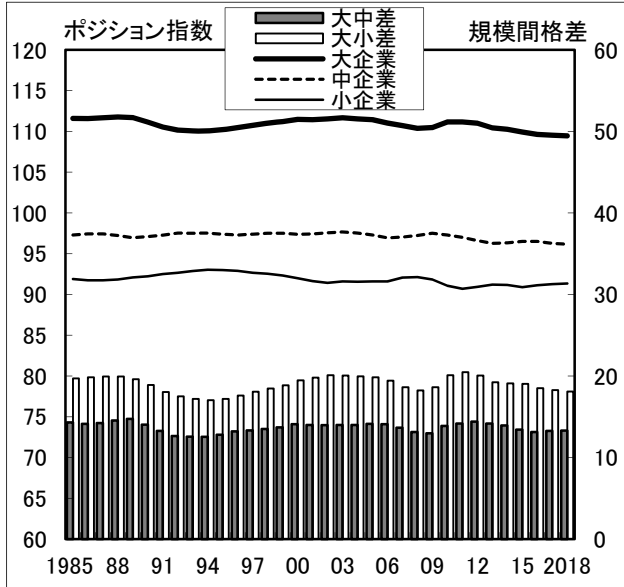
<1000人以上規模>



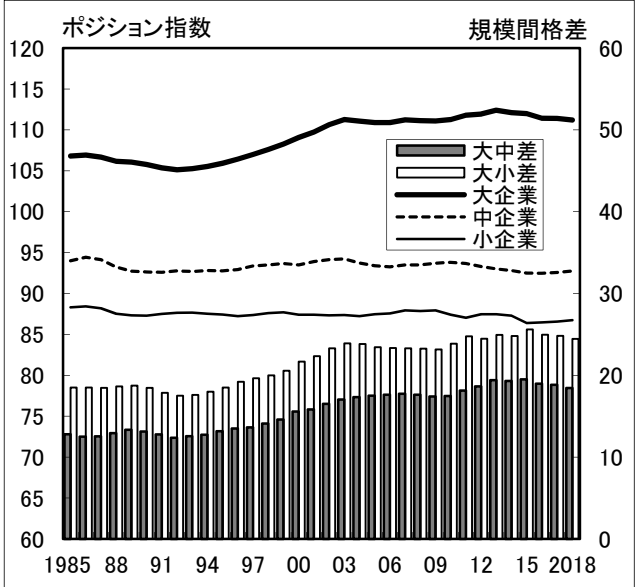
3-2図 企業規模別ポジションと規模間格差の推移 1

各年の産業計規模計=100

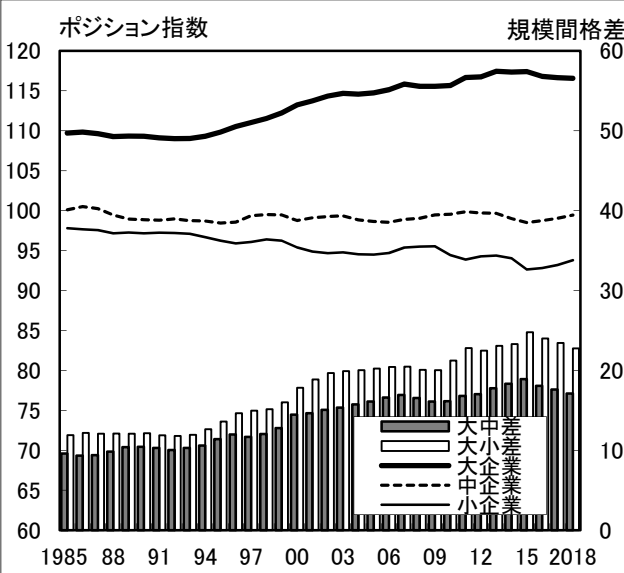
<産業計>



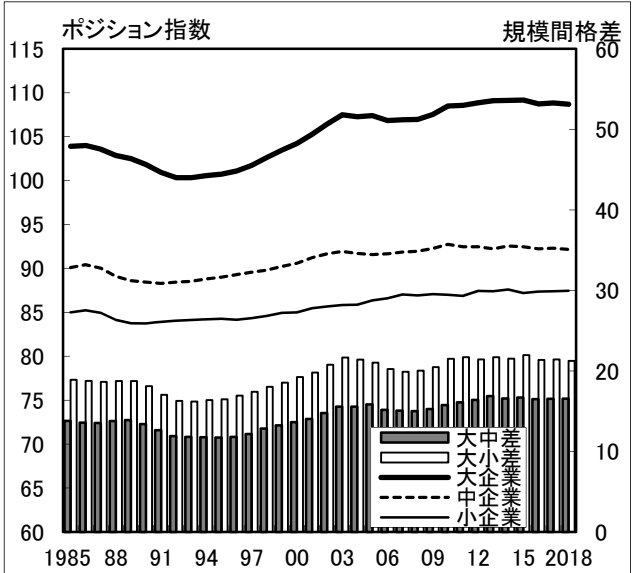
<製造業>



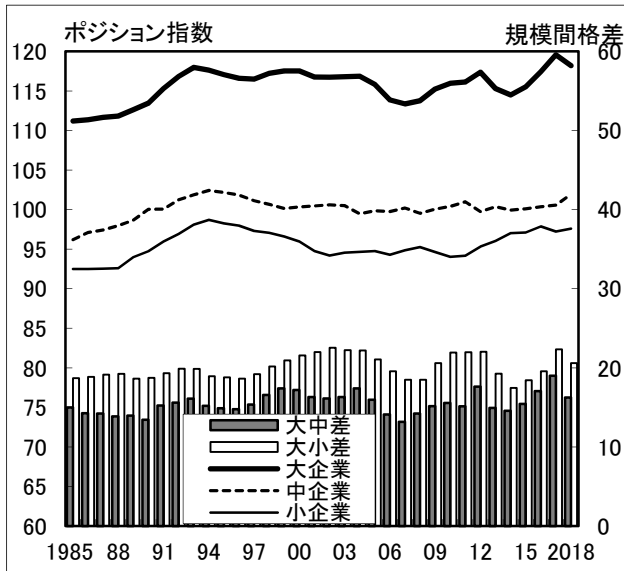
<製造業 管理事務技術>



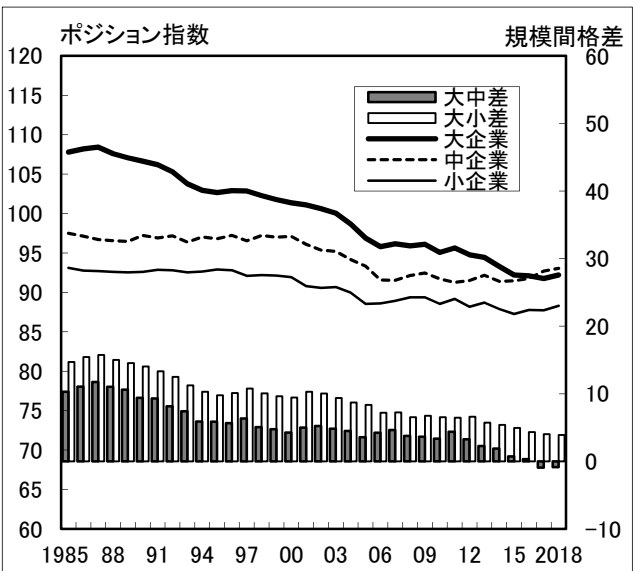
<製造業 生産>



<建設業>



<小売業>

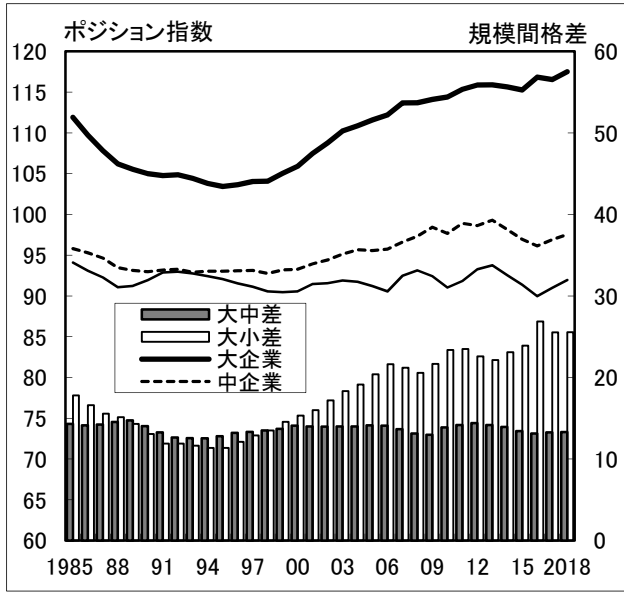


- 3-2 図と 3-3 図は、企業規模別のポジションと規模間格差の推移を追ったグラフである。3-2 図上段左図は産業計についてであるが、3 本の折れ線は各年産業計規模計を 100 として計算した大企業（1000 人以上規模）、中企業（100～999 人規模）、小企業（10～99 人規模）の比較指数であり、2018 年はそれぞれ 109.6、96.2、90.9 である。タテ棒を 2 本描いているが、グレーが大企業と中企業の差（2018 年は 13.4）、白が大企業と小企業の差（2018 年は 18.7）である。
- 3-2 図上段左図産業計の全体的な傾向は「横ばい」である。バブル経済の崩壊やリーマン・ショック後に大企業が若干ポジションを下げ、その分規模間の差が縮小しているが、規模間格差も全体的には横ばい状態である。
- 3-2 図上段右図「製造業」に目を移すと、ここでははっきりとした規模間格差拡大傾向を読み取ることができる。格差拡大の時期は 1995 年から 2004 年にかけてであり、大企業と小企業の差は 18.3 から 24.7 へ 6.4 ポイント拡大している。大企業と中企業の差も 4.9 ポイントの拡大である。格差が拡大したのは、中小規模が下がったのではなく、大企業がポジションを上げたことが原因である。2005 年以降の格差はほぼ横ばいである。
- 管理事務技術労働者と生産労働者に分けて製造業の規模間格差推移をみたのが 3-2 図中段左図である。まず管理事務技術労働者は、小企業ポジションが 2016 年まで一貫した低下傾向（2016 年まで 6 ポイント）をたどったこともあって、大企業と小企業の差は 1985 年の 11.9 から 2015 年の 25.1 へと 13.2 ポイント拡大した。右図の生産労働者に目を移すと、小企業の折れ線は右上がり傾向であるが大企業折れ線も右上がりなので、格差は若干拡大の傾向であるが、1985 年から 2016 年まで 2.9 ポイントで、管理事務技術労働者のほぼ半分である。製造業の規模間格差拡大は、生産労働者よりも管理事務技術労働者で進行したということができる。
- 3-2 図下段は左図が産業大分類の建設業、右図が小売業である。建設業では規模の如何を問わずバブル経済期にポジション上昇、以後は横ばい状況なので、規模間格差に大きな変化はみられない。小売業は 2000 年まで大企業は右下がり、中小は横ばいで、規模間格差は縮小傾向をたどる。2000 年以降は中小も右下がりとなるが大企業もそれ以上にペースで下げ続けたため、規模間格差は縮小を続け、2011 年には大企業が中規模を下回り「逆格差」状態となる。1973 年に制定された大規模小売店舗の規制を目的とした大規模小売店舗法は、徐々に活動規制が緩和され 2000 年には廃止されたが、賃金面で見ると大規模小売店舗法廃止以降も小売業大企業の不振は継続したようである。
- 3-3 図上段は鉄鋼と輸送用機器製造業である。鉄鋼の大企業は 2000 年以降反転上昇する

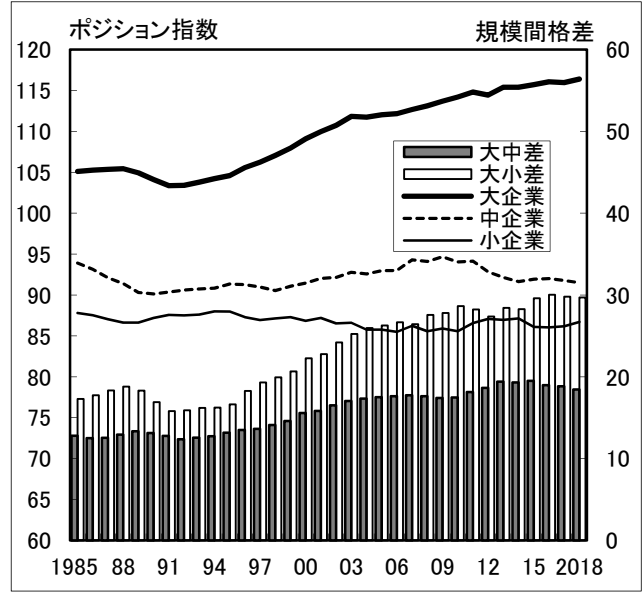
3-3図 企業規模別ポジションと規模間格差の推移 2

各年の産業計規模計=100

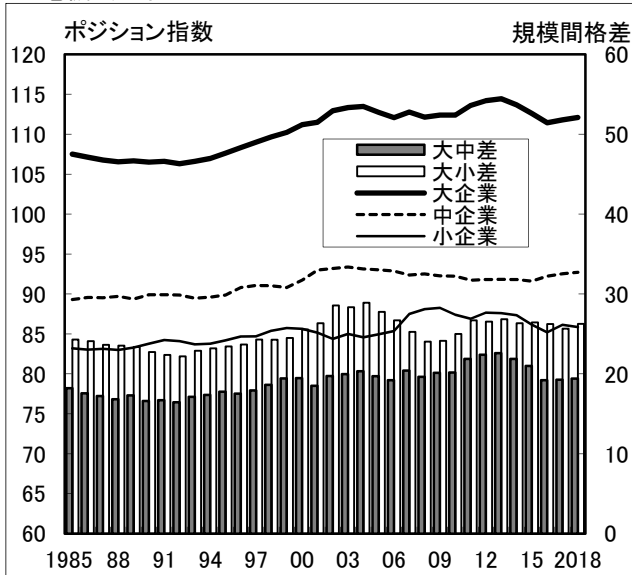
<鉄鋼>



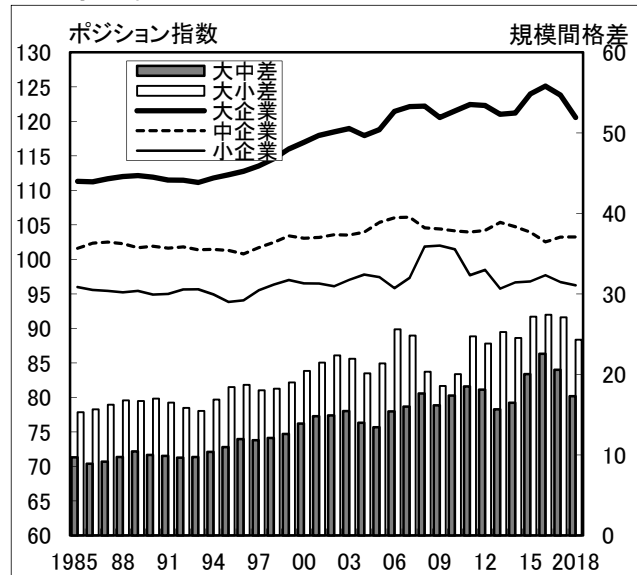
<輸送用機器製造業>



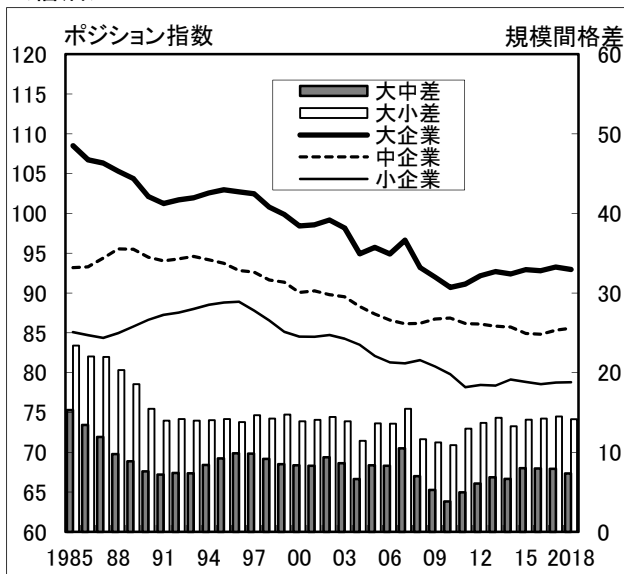
<電機3産業>



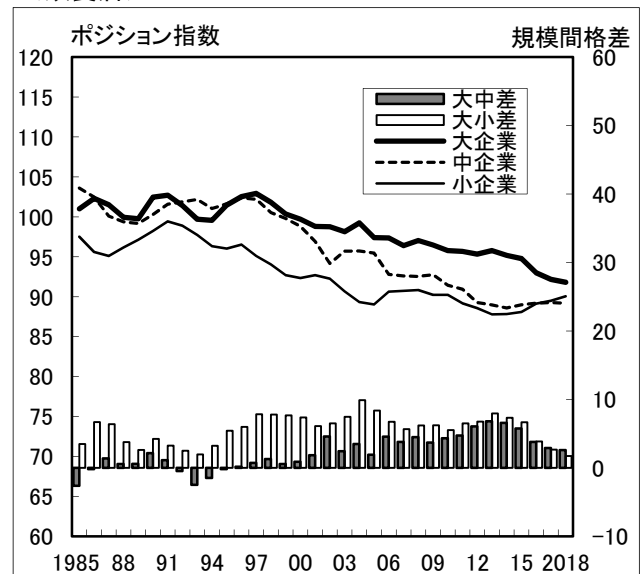
<化学工業>



<宿泊>



<飲食店>



が、小企業は横ばいを続け、中企業は若干の右上がりである。そのため規模間格差は拡大し、大小差は1999年の15.0から2018年の20.4まで5.4ポイントの拡大である。

- 輸送用機器の大企業は1992年から2018年までポジション上昇を続ける。1991年の102.9から2018年の115.8まで12.9ポイントの上昇である。一方小企業は88.0から86.7へ1.3ポイントの低下である。そのため大小差は一貫して拡大傾向で、1991年の14.9から2018年の29.1へ14.2ポイントの拡大である。29.1という2018年の大小格差は、本章で紹介する各産業のなかで最大である。
- 3-3 図中段は電機3産業と化学工業である。電機の大企業は輸送機器と同じく1992年からポジション上昇が始まる。しかし2004年で右上がり傾向は終わり、以後横ばい、2014年からは右下がりに転じる。小企業は輸送機器とは異なり2009年までゆるやかな右上がり傾向である。そのため2004年まで大小格差は拡大傾向であるが、ペースは緩やかである。2012年以降はほぼ横ばいで推移している。
- 化学工業は、大企業は右上がり、中企業と小企業は横ばいで、規模間格差は拡大傾向である。ただし小企業のポジションが95前後で、85～88の輸送機器と比べると5ポイント以上高く、そのため2018年の大小格差は23.8で、輸送用機器の29.1より5.3ポイント小さい。
- 下段は宿泊と飲食店である。宿泊では1980年代に大企業はポジションを下げ、中企業と小企業では上げたので、規模間格差は急速に縮小する。1991年以降は平行した動きとなるので、2018年に至るまで規模間格差はほぼ一定である。飲食店は規模間格差が小さいことが特徴である。2018年は大企業92.1、中企業89.2、小企業89.4で、大小格差は2.7ポイントと、他産業と比べるとごく小さいレベルである。1997年までは大企業と中企業がほぼ同水準だったが、2012年以降は中企業と小企業がほぼ同水準である。

※ HP版レポート3-1、3-2、3-3表では、グラフ化していない産業の推移指数も掲載。

4 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移

- この章では個別賃金の水準推移をみていくことにする。2章と3章でみてきた賃金水準推移は、各年の産業計を基準とした相対的なポジションの推移であった。折れ線の右上がり
は相対的なポジションの上昇を意味するものであって、絶対的な賃金水準の上昇を意味する
ものではなかった。対して本章のテーマは、賃金の絶対水準の推移である。

- 4-1 図上段左図は産業計企業規模計の1985年から2018年までの絶対水準推移である。
折れ線を2本描いているが、細線は平均賃金、太線は個別賃金の推移である。個別賃金の
指数算出は1997年を基準とするパーシェ式で行っている。例えば製造業計の2018年の指
数が105であれば、同じ製造業計の1997年水準より5ポイント高いことを示す。比較基
準を1997年としたのは、この年が名目GDPと同様、個別賃金水準が最高値を記録した年
であることによる。1997年起点の賃金推移をみることは、長期不況と賃金デフレのなかで
日本の賃金がどのような推移をたどったのかをみることなのである。

- 4-1 図上段左図の個別賃金推移（太線）を見ていくと、指数77.7の1985年から1997年
まで22.3ポイント上昇、以後下降に転じ2013年の92.2まで7.8ポイント低下、翌2014
年から上昇に転じ2018年の94.2まで2.0ポイント上げている。

- 注目すべきは細線の平均賃金が個別賃金とは異なった動きをしていることである。まず
1985年から97年の期間、上昇幅は平均賃金28.6に対し個別賃金は22.3でギャップは6.3
ポイントである。97年から2001年にかけて平均賃金2.2ポイント上昇に対し個別賃金1.6
ポイントの下降でギャップは3.8ポイント。2001年から2012年までは平均賃金2.0ポイ
ント低下に対し個別賃金5.2ポイントの下降で、ギャップは3.5ポイントである。1997年
から2018年までの通算では平均賃金3.2ポイント上昇に対し、個別賃金は5.8ポイントの
下降で、ギャップは9.0ポイントである。

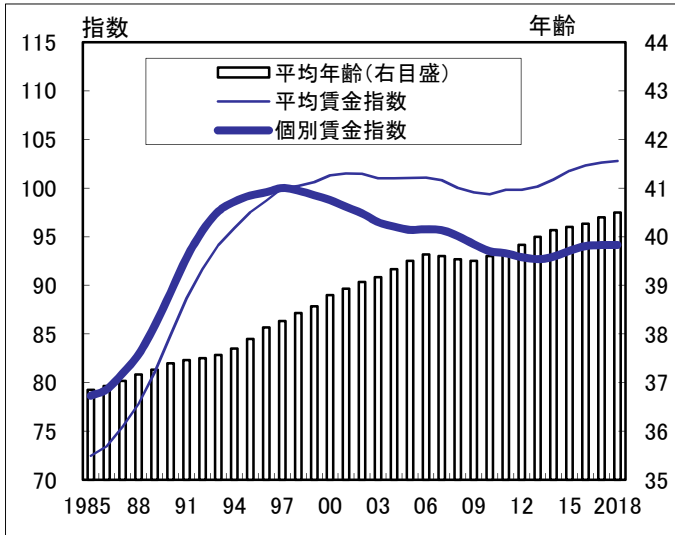
- なぜこのギャップは生じるのだろうか。つぎのような数式をたてて考えてみよう。
$$\text{ギャップ} = \text{平均賃金上昇} - \text{個別賃金上昇}$$

あるいは
$$\text{平均賃金上昇} = \text{個別賃金上昇} + \text{ギャップ}$$

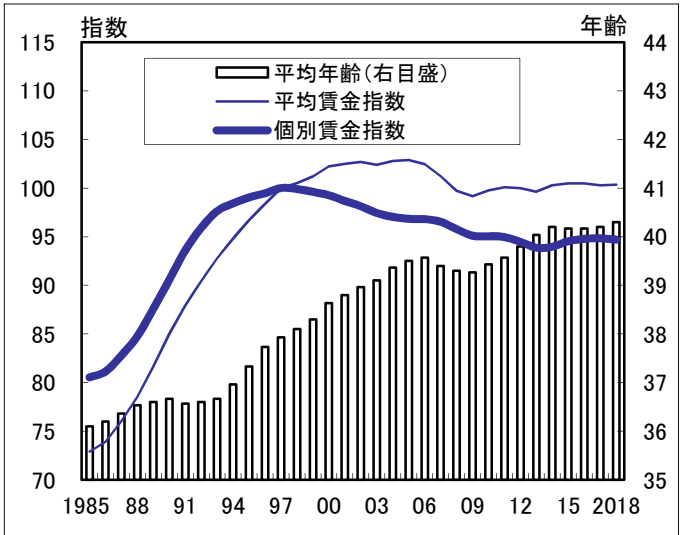
- ギャップは「労働力構成の変化に伴う1人あたり賃金コストの増加分」と考えることが
できる。例えばある企業で定期昇給が実施され、従業員全員に1年・1歳先輩に対して前年
に支払われていた金額が支払われることになったとする。この企業で高年齢化高学歴化が
進行中であったとすれば、個別賃金上昇（いわゆる「純ベア」）がゼロであっても、多くの

4-1図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移 1

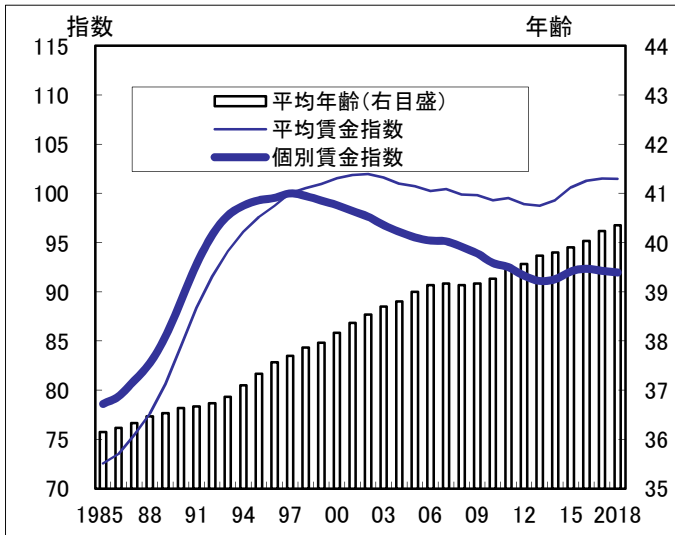
<産業計規模計>



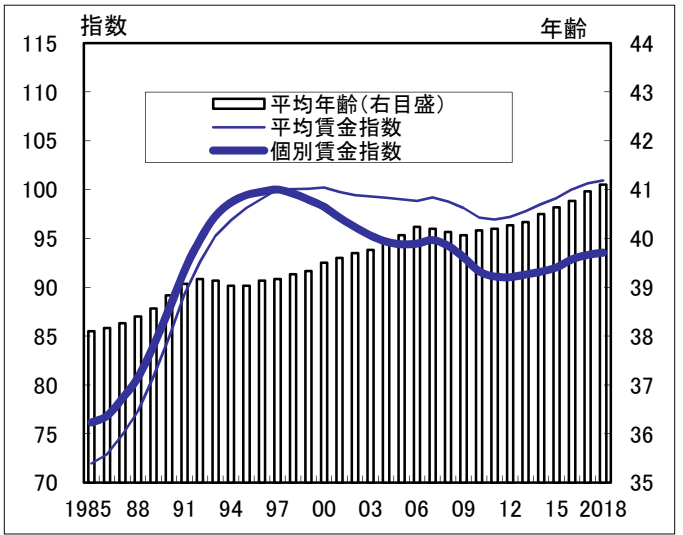
<産業計 1000人以上規模>



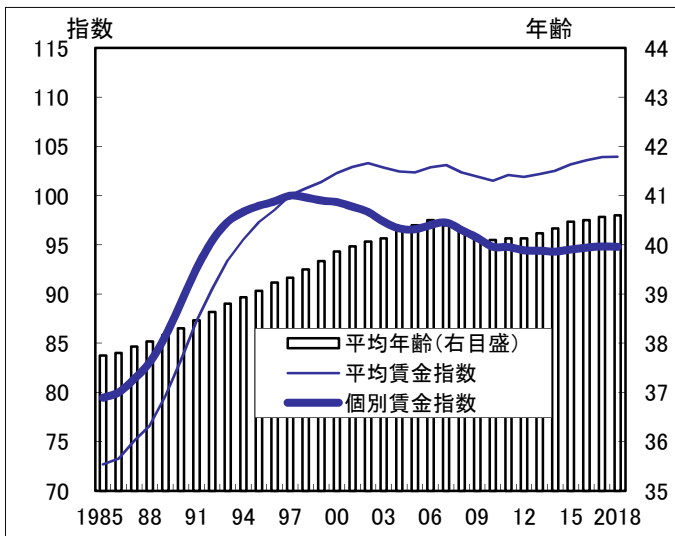
<産業計 100~999人規模>



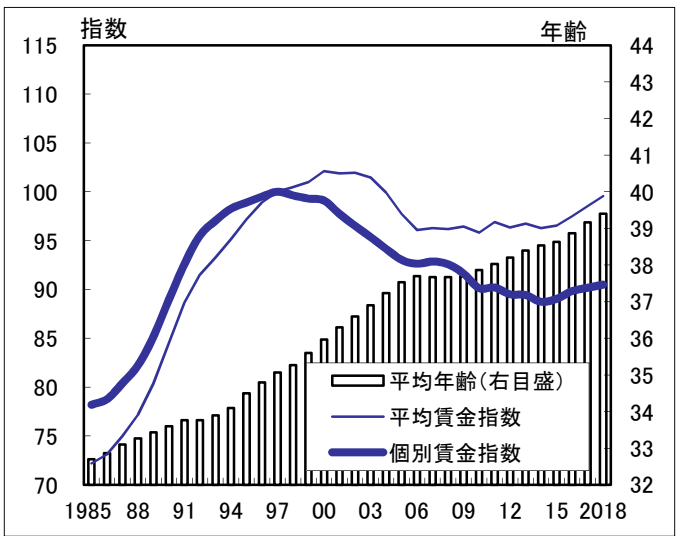
<産業計 10~99人規模>



<製造業計>



<小売業計>

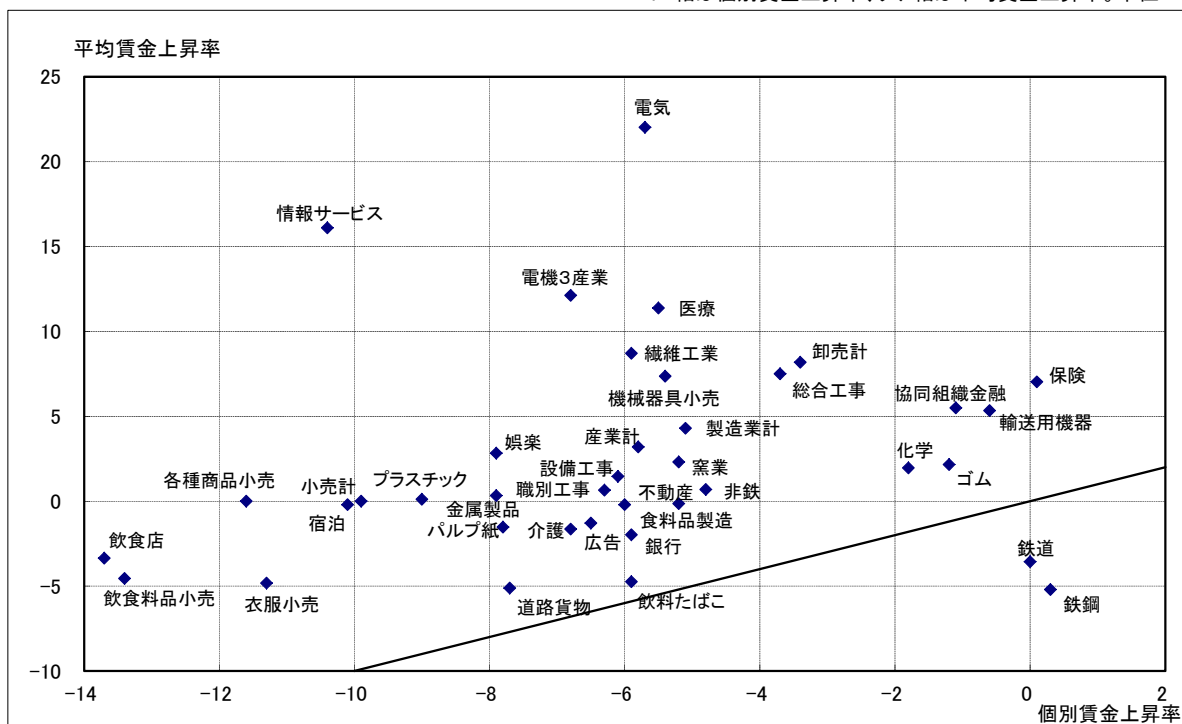


場合平均賃金は上昇することになる。グラフのタテ棒は平均年齢である（右軸）。高年齢化傾向は一貫しており、1997年から2018年まで38.4歳から40.6歳へ2.2歳の上昇である。この高年齢化が9.0ポイントのギャップの大きな要因である。「1人あたり賃金コストは21年間に3.2ポイント増大しました。しかし高年齢化などへの対応に9.0ポイント必要だったため、個別賃金は5.8ポイント下がってしまいました」ということになる。

- 4-1 図では産業計の規模別、下段では製造業計と小売業計の推移も示している。いずれの図も、①一貫した高年齢化がみられること、②「ギャップ」の存在のため個別賃金上昇率は平均賃金上昇率を下回っていること、③「ギャップ」は年々拡大の傾向にあること、の3点を指摘することができる。ただし上段右図の産業計1000人以上規模の2014年以降、平均賃金と個別賃金の2つの折れ線の乖離幅拡大が終わり、平行ないし若干の接近傾向に転じていることが注目される。2014年以降平均年齢が40.3歳で横ばいになったことがその背景である。

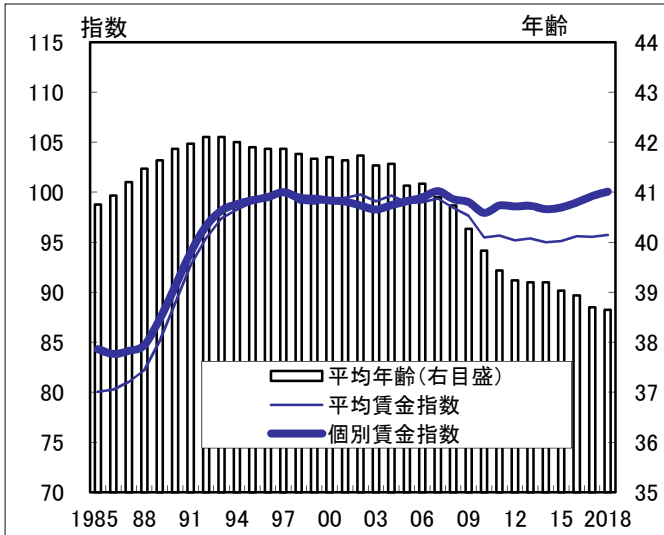
4-2 図 1997年から2018年までの平均賃金上昇と個別賃金上昇

ヨコ軸は個別賃金上昇率、タテ軸は平均賃金上昇率。単位：%

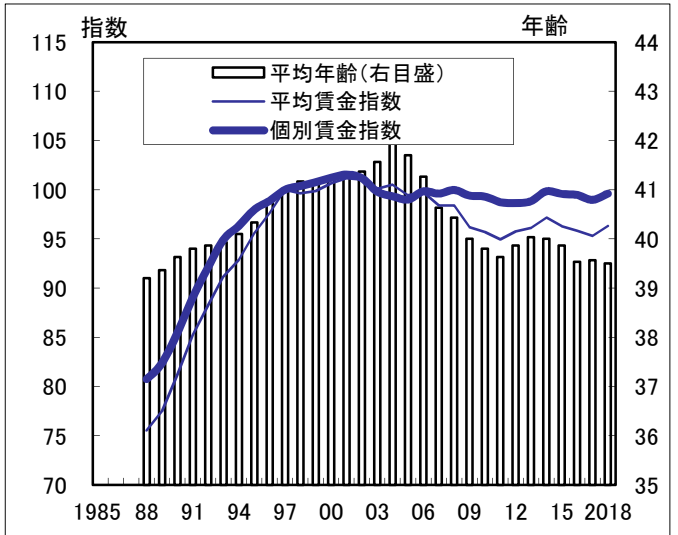


4-3図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移 2

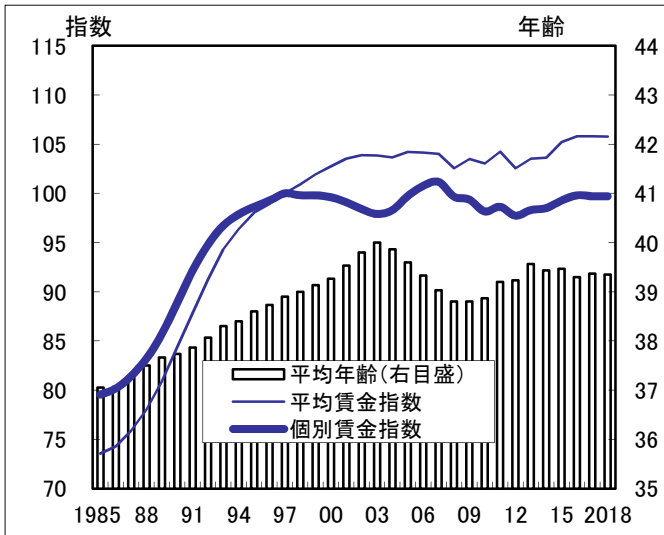
<鉄鋼>



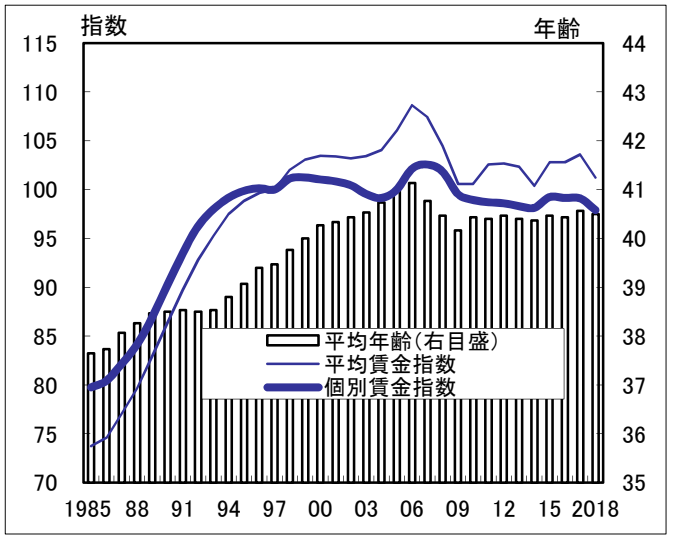
<鉄道>



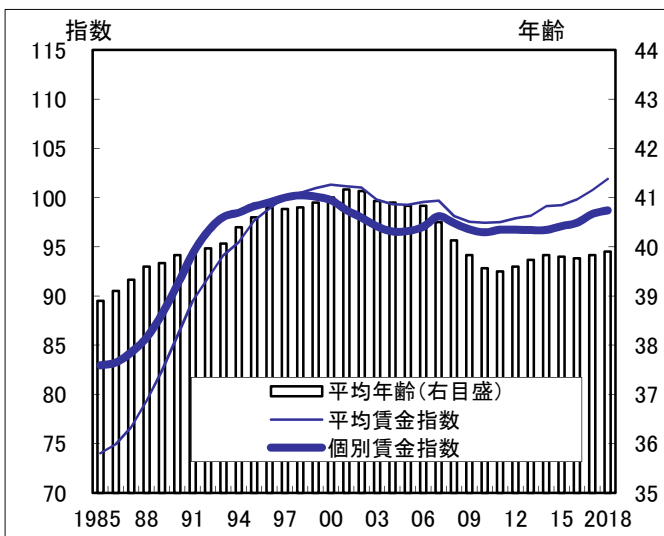
<輸送機器>



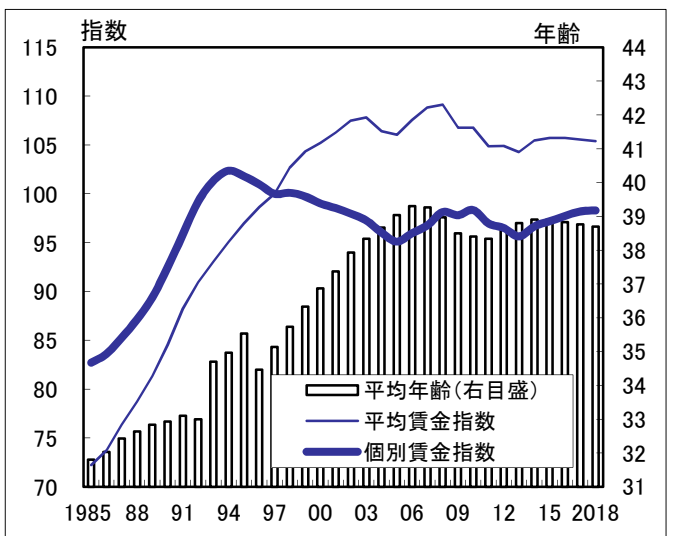
<化学>



<ゴム>



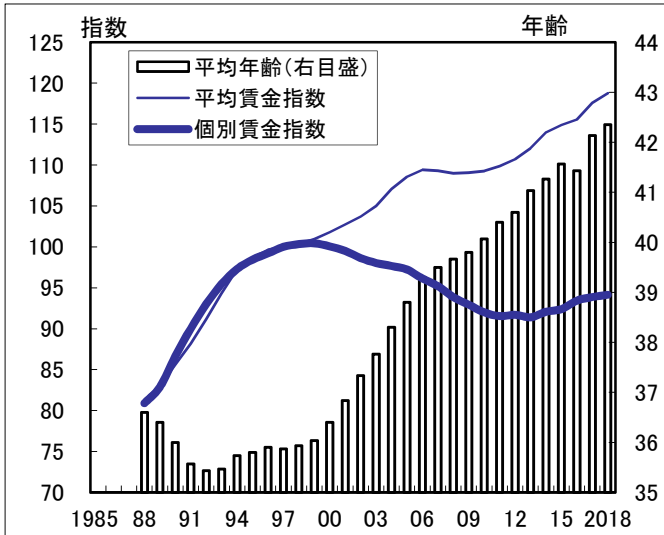
<協同組織金融>



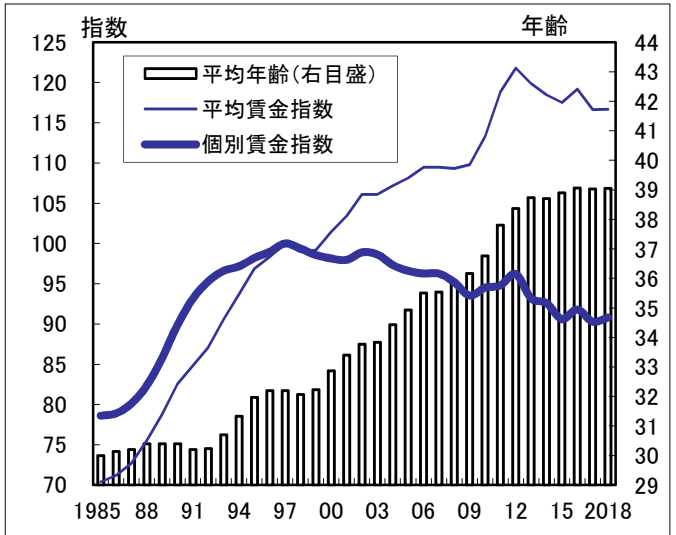
- 平均年齢の上昇が止まったことは、「年齢上昇に伴うコスト増」がなくなったということであり、賃金原資の上積みが個別賃金上昇に直結するということでもある。近年の最大の賃金問題が「個別賃金水準の停滞」であるとすれば、平均年齢上昇が止まったということは、個別賃金が増えやすい環境になったということになる。
- 4-2 図は 1997 年以降の 21 年間について、個別賃金上昇率（ヨコ軸）と平均賃金上昇率（タテ軸）を対照させた散布図である。上方に位置するほど平均賃金上昇率が高く、右方に位置するほど個別賃金上昇率が高いことを意味する。
- 4-3 図は、4-1 図と同じスタイルのグラフを 4-2 図の右方、個別賃金上昇率が比較的高く平均賃金上昇率はそれほど高くない鉄鋼、鉄道、輸送機器、化学、ゴム、協同組織金融（信用金庫、労働金庫、農林中金など）6 産業について作成したものである。6 産業の共通点は、高年齢化のピークが過ぎて、平均年齢が下降あるいは横ばいの局面に入っていることである。
- 若年化傾向が明瞭なのは上段の鉄鋼と鉄道で、年齢のピークは鉄鋼が 1993 年、鉄道が 2005 年である。この 2 産業は石炭業とともに戦後復興の主役となった産業であり、他産業より約 10 年早い 1960 年頃の採用者が団塊を形成しており、その世代がリタイアして世代交代が他産業より早く始まったのである。鉄鋼と鉄道の折れ線は 4-1 図とは異なり太線の個別賃金指数が細線の平均賃金指数よりも上方にある。「逆ギャップ」ともいうべき現象で、年齢要因が賃金原資を減少させる方向に作用しているのである。鉄鋼の 2018 年の平均賃金指数は 94.8、個別賃金指数は 100.3、ギャップはマイナス 5.5 ポイント。「若年化効果が 5.5 ポイントあったので、個別賃金を 0.3 ポイント改善したにもかかわらず、1 人あたりの賃金原資は 5.2 ポイント節約できました」ということになる。鉄道では「若年化効果は 3.6 ポイントだったので、個別賃金水準を維持したにもかかわらず、賃金原資は 3.6 ポイント節約できました」というわけである。
- 21 年間を通じて「逆ギャップ」が発見できるのは鉄鋼と鉄道の 2 産業のみである。4-2 図で座標 (-10,-10) と(2,2)を結ぶナナメ線を引いているが、この線より右下に位置するのが平均賃金の上昇より個別賃金の上昇の方が大きかった産業、「逆ギャップ」の産業であり、鉄鋼と鉄道以外には存在しない。しかし「この 10 年間に限れば」ということなら、化学と協同組織金融にも発見でき、輸送機器のギャップ拡大傾向は 2016 年にストップしている。ゴムのギャップは一貫してきわめて小さい。
- 4-4 図上段と中段は、鉄鋼と鉄道の対極にある 4 つの事例である。4-2 図でいえば、ナナメ線より大きく上方に離れたところに位置している産業である。共通しているのは、2 つの

4-4図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移 3

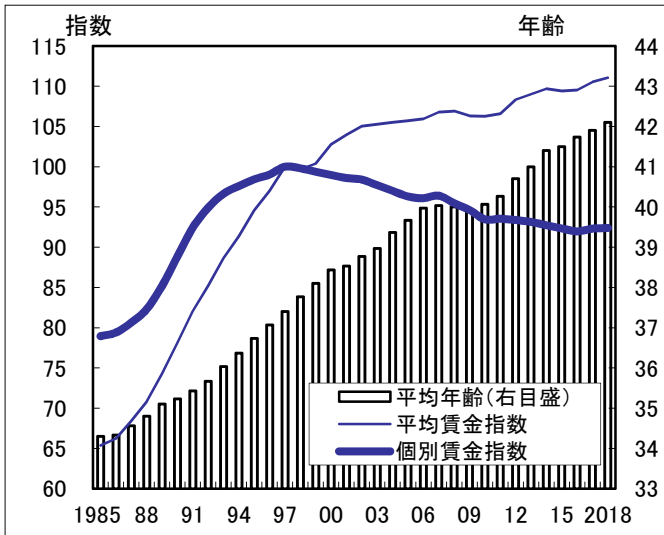
<電気>



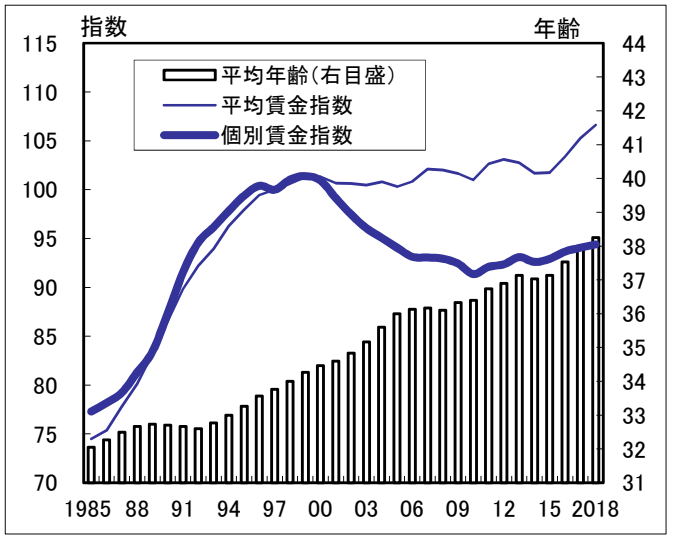
<情報サービス>



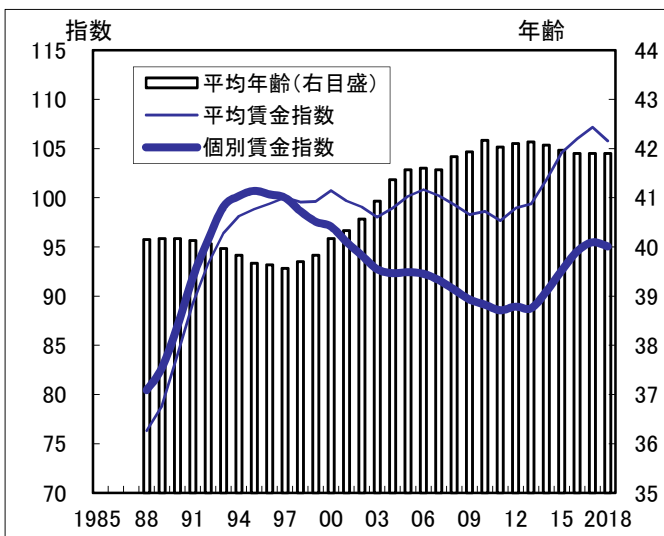
<電機3産業>



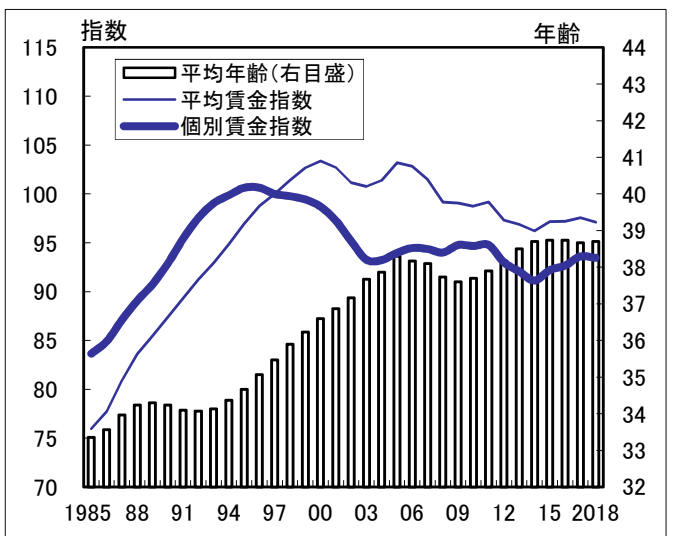
<機械器具小売>



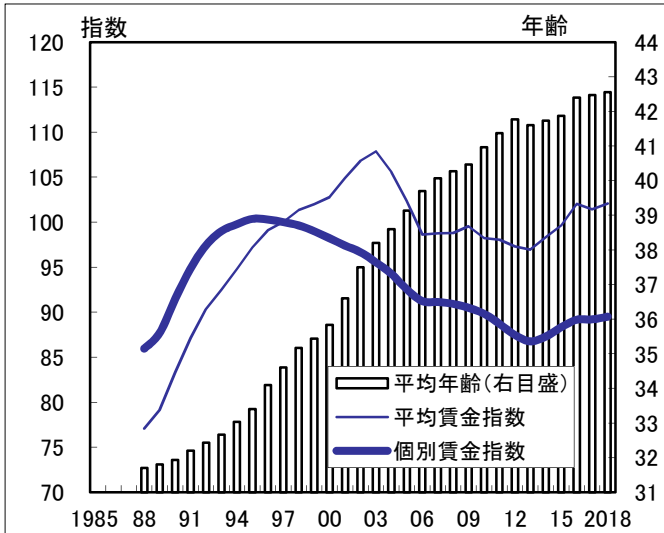
<総合工事>



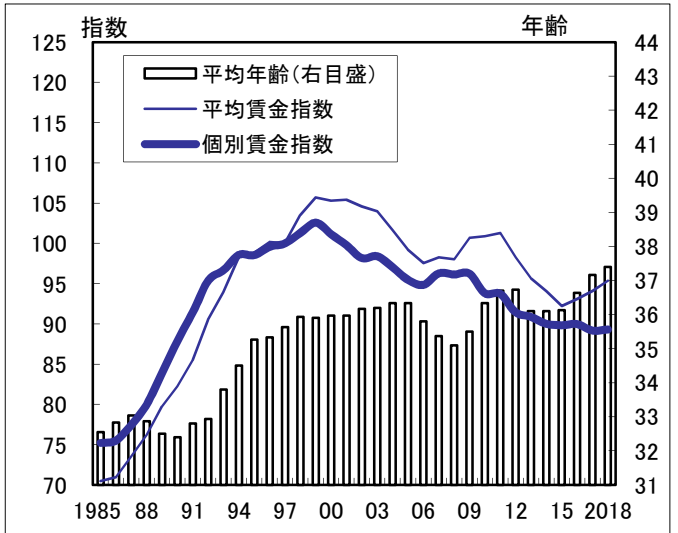
<銀行>



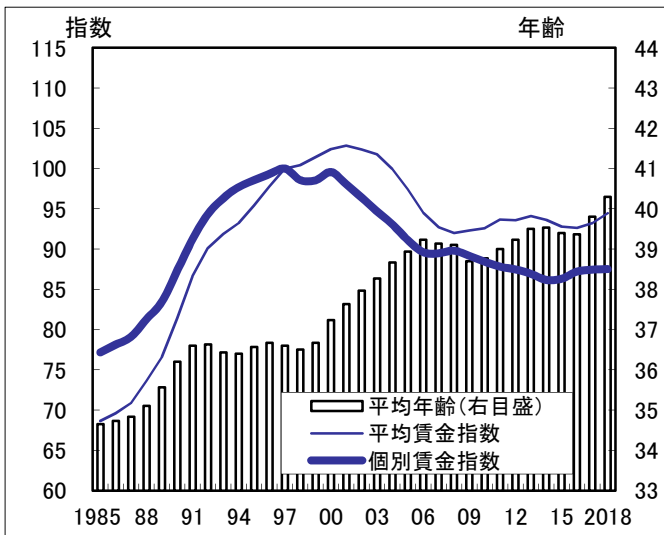
4-5図 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移 4
 <各種商品小売>



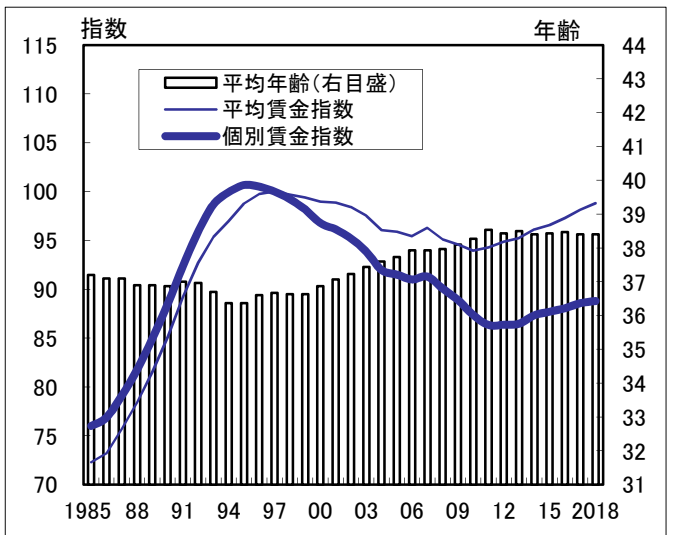
<衣料小売>



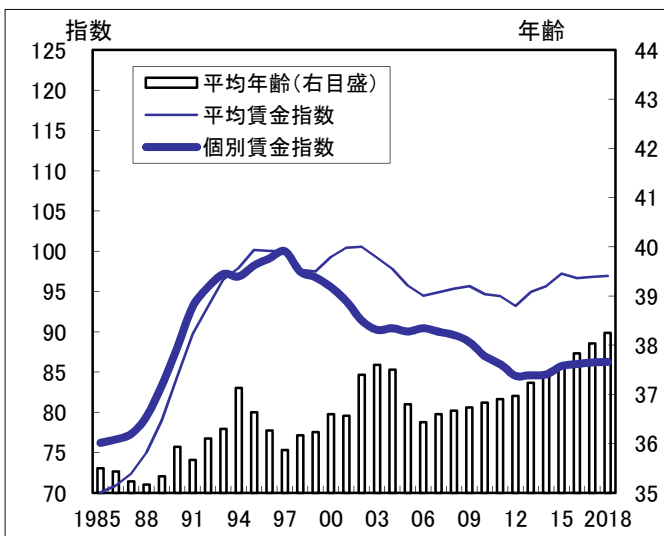
<飲食料品小売>



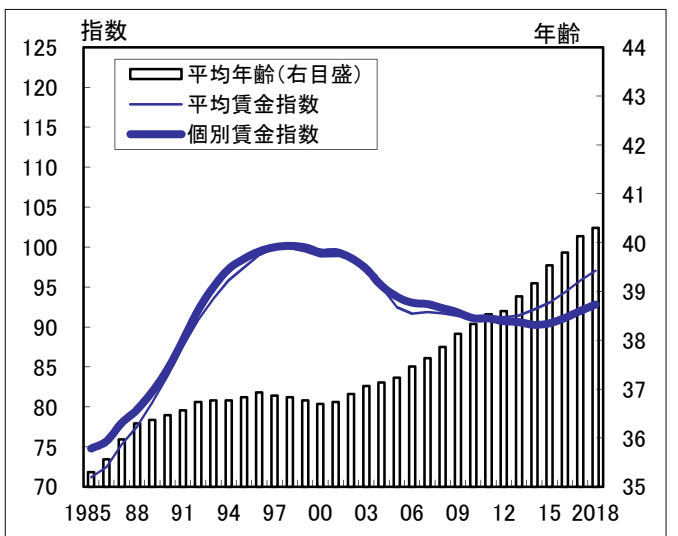
<宿泊>



<飲食店>



<介護>

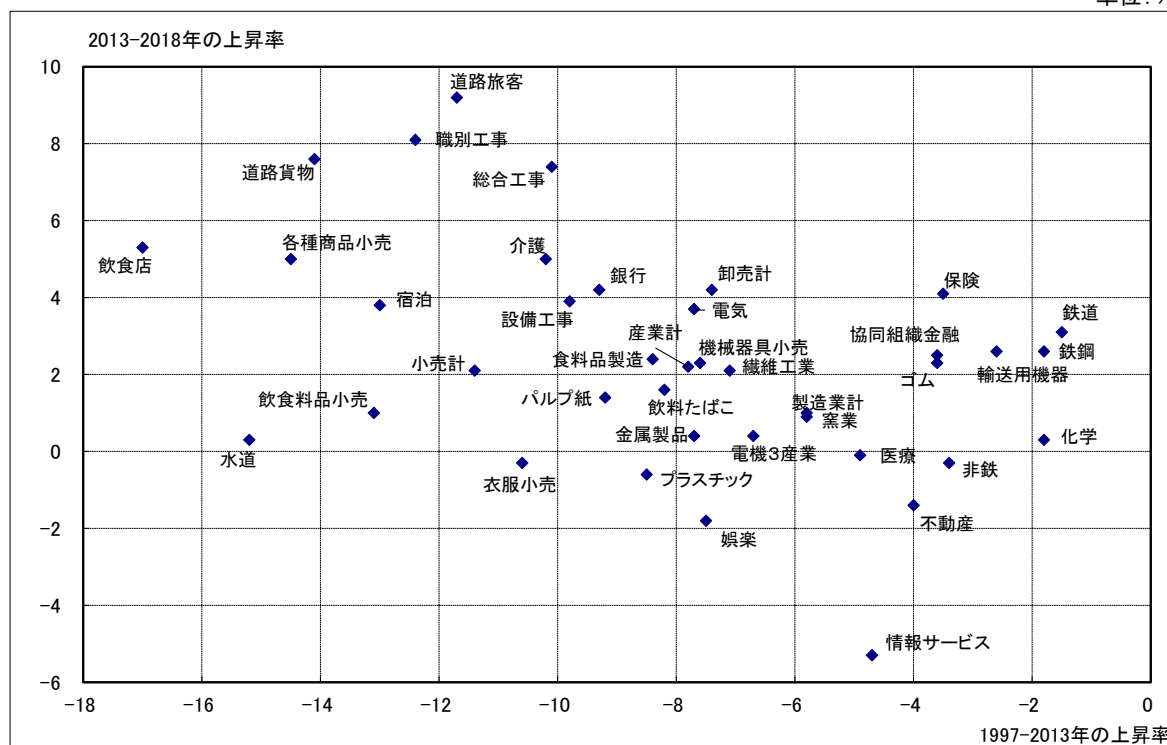


折れ線の乖離幅が大きいこと、そして平均年齢の上昇が長く続きいまだに上昇中であることである。電気では1997年から2018年の21年間に、平均賃金は22.0%上昇、個別賃金は5.7%下降であるから、「1人あたりの賃金原資を22.0ポイント増やしたが、平均年齢上昇等への対応に27.7ポイント必要だったため、個別賃金は5.7ポイント下がってしまいました」ということになる。情報サービスでは賃金原資を16.1ポイント増やしたが個別賃金は10.4ポイント低下、電機3産業では賃金原資を12.1ポイント増やしたが個別賃金は6.8ポイントの低下である。機械器具小売では2009年までの11年間、賃金原資がほぼ一定であったにもかかわらず、個別賃金は7.3ポイント低下している。

- 4-4 下段図と 4-5 図では主要 8 産業のギャップ推移を追っている。4-4 図下段の総合工事は、平均年齢が上昇を続けた 2009 年まで平均賃金はほぼ横ばい、個別賃金は 9.9 ポイント低下し、ギャップは拡大傾向である。平均年齢が横ばいに転じた 2012 年以降は、平均賃金と個別賃金は平行して上昇である。銀行の平均賃金ピークは 2000 年から 2005 年にかけてであるが、以後は平行して下降、平均年齢が横ばいに転じた 2014 年以降ギャップは縮小傾向である。

4-6 図 1997-2013 の個別賃金上昇率と 2013-2018 の個別賃金上昇率比較

ヨコ軸は1997-2013年、タテ軸は2013-2018年の賃金上昇率
単位:%



- 4-5 図上段の各種商品小売（百貨店、総合スーパー）は、2003 年まで平均賃金が急上昇するが、個別賃金は低下傾向である。2014 年以降個別賃金は上昇に転じるが、平均賃金とのギャップは拡大を続けている。衣料小売と飲食料品小売は、個別賃金水準の低下とギャップ拡大が継続中である。
 - 個別賃金の低下傾向が続く宿泊と飲食店は、上昇に転じた 2014 年以降もギャップが拡大中である。介護は平均年齢の上昇が続いたにもかかわらず、ギャップはほとんど存在しない。これは年功的な賃金カーブがほとんどみられないことによると考えられる。
 - 以上でみてきたとおり個別賃金の上昇下降は産業によって様々であり、ポイントとなっているのは平均年齢の動向であることが判明した。また多くの産業で 2013 年頃が転換点となっている事実も発見することができた。そこで個別賃金の動きを 1997-13 年（ヨコ軸）と 2013-18 年（タテ軸）の 2 期に分けて各産業の状況をみたのが 4-6 図である。右方に位置するほど 2013 年までの上昇率が高く（下降幅が少なく）、上方に位置するほど 2013 年以降の上昇が大きいことを示す。
 - 注目すべきは、ヨコ位置がゼロより大きい産業は皆無であるものの、タテ位置はほとんどの産業でゼロ以上であることである。ゼロより下、2013 年以降も賃金を下げたのは、衣服小売、プラスチック、娯楽、医療、非鉄、不動産、情報サービスの 7 産業である。また上方に位置し 2013 年以降の上昇率が高い産業として、建設業関連の他、道路旅客、道路貨物飲食店、各種商品小売、介護といった低水準で 2013 年までの上昇率が低かった産業が挙げられているのが注目される。
- ※ HP 版レポートの 4-4、4-5 表では「一時金・賞与」と「年間賃金」の個別賃金水準推移を掲載している。

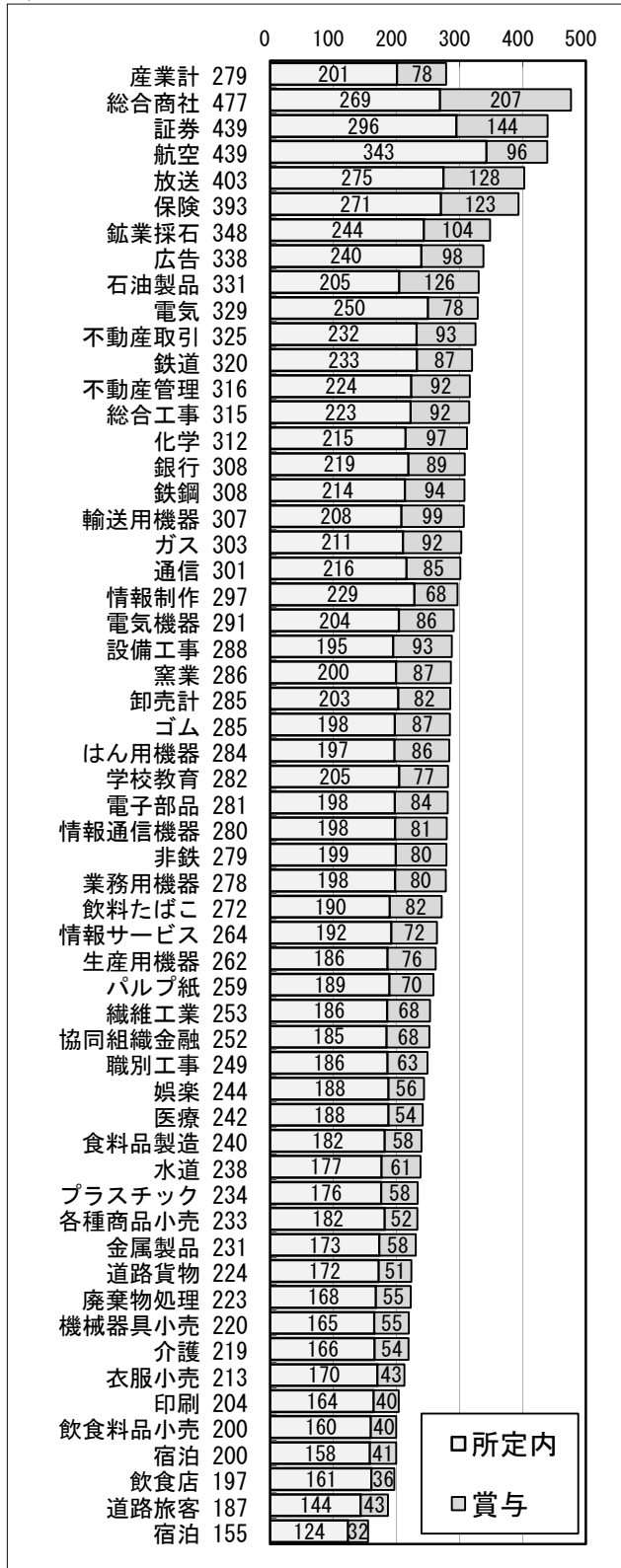
5 標準労働者年齢別賃金の推計

- 「賃金センサス」は日本の賃金について最も包括的なデータを提供してくれる統計なのだが、労働組合にとっては2つの使いにくさが伴う。そのひとつは、主要な集計表の年齢、勤続年数区分が「35-39年」「15-19年」のように5歳5年キザミであることによる。そのため「高卒35歳勤続17年」のような1歳1年キザミの賃金水準を知ることができない。この問題解消のため開発したのが、「回帰分析」によって「5歳5年キザミ」データから「1歳1年キザミ」の推計値を求める方法である（回帰分析については巻末<参考5>参照）。
- HP版レポートの5-1表から5-4表はこの方法で求めた標準労働者の年齢別所定内賃金の推計値表である。右端3列は「生涯賃金」で、「生涯所定内賃金」は入職年齢から60歳までの推計値を足し上げて12倍、「生涯一時金」は別個の回帰分析での算出結果を足しあげ、右端「合計」欄は両者の合算値である。産業計規模計の一時金まで含めた生涯賃金額は、男性高卒者2億2370万円、男性大卒者2億7901万円、女性高卒者1億7319万円、女性大卒者2億3066万円である。
- 5-1図は男女の大卒者についての計算結果であり、所定内賃金と一時金・賞与の合計額の高い順に並び替えている。男性の最上段産業計で3つの数字（単位百万円）が記されているが、279は所定内と賞与の生涯合計額、201は生涯所定内、78は生涯賞与である。医療が低位に位置しているが、基礎データの制約（22歳入職者のみ集計）で修学期間6年の医師、薬剤師が含まれていないことによるものと考えられる。男性トップは総合商社で4億7700万、女性トップは放送の3億7800万円である。
- 「賃金センサス」が使いにくい理由がもうひとつある。それは集計されている賃金が組合員の現実の賃金やモデル賃金と比較して「高すぎる」ということである。「高すぎる」原因は、2つあると考えられる。ひとつは集計対象労働者の問題で、労働組合にとっての関心事は、当然のことながら組合員（非管理職）の賃金である。ところが「賃金センサス」の集計対象は被雇用者であり、そのなかには部長や課長など役員以外の管理職層が含まれている。したがって、「賃金センサス」をベースとした賃金統計は、管理職賃金が含まれている分だけ高くなってしまい、「使いにくい」ということになる。「高すぎる」もうひとつの理由は、賃金の範囲に関わる問題である。労働組合が通常考える「所定内賃金」には通勤手当は含まれていないが、賃金センサスの「所定内賃金」には、通勤手当が含まれている。
- この問題点を解消するために作成したのが、「組合員に限定した年齢別賃金推計値表」である。作成方法は、巻末<参考6>で説明しているが、人員の範囲としては「部長」と「課

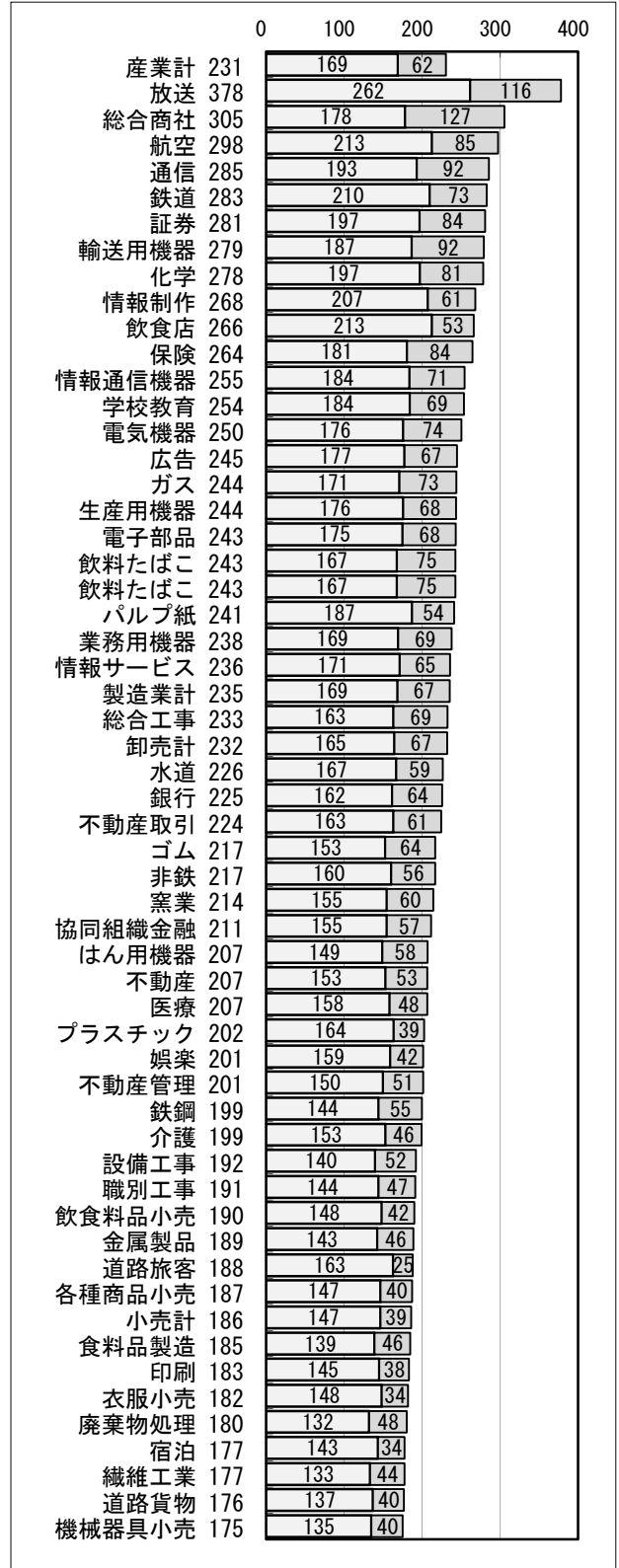
5-1図 大卒者の生涯賃金ランキング

単位：百万円

<男性>



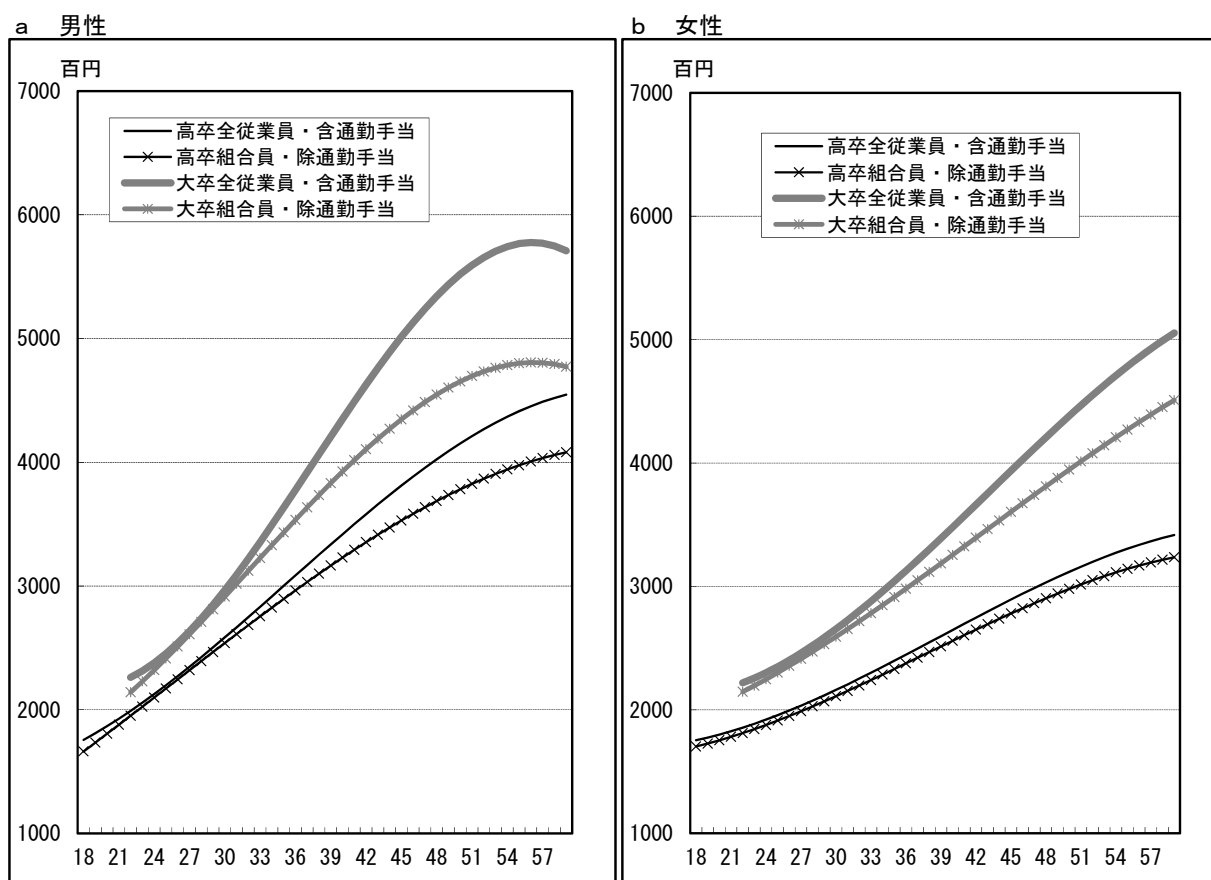
<女性>



長」を除外し（「係長」「その他の役職」「非役職」の合計）、賃金の範囲としては「通勤手当を除く所定内賃金」に限定して計算を行っている。その計算結果が 5-7 表から 5-10 表までの 4 表である。男性と女性の高卒者、大卒者について、年齢ポイント別の所定内賃金と生涯賃金を表示している。

- 5-2 図は組合員所定内賃金を全従業員のそれと性学歴年齢別に対比したグラフである。女性より男性、高卒者より大卒者で全従業員と組合員の乖離が大きい、それは管理職構成比の違いによるものである。

5-2 図 全従業員と組合員の賃金推計値対比 産業計規模計



5-7表

[産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 男性高卒]

回帰分析の手法で推計値を算出 単位100円 生涯賃金は万円

産業	18歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳	生涯賃金 単位：万円		
											所定内	一時金	合計
産業計	1663	1951	2171	2539	2895	3229	3529	3782	3976	4099	15,819	5,168	20,987
産業計 1000人以上規模	1691	2019	2270	2691	3101	3486	3833	4128	4356	4504	17,038	6,242	23,280
産業計 100~999人規模	1652	1893	2084	2409	2728	3022	3272	3462	3573	3587	14,678	4,606	19,284
産業計 10~99人規模	1621	1940	2156	2472	2732	2935	3081	3166	3192	3155	14,040	3,023	17,063
鉱業採石砂利採取業	1834	2081	2274	2611	2958	3312	3665	4013	4349	4668	16,741	7,161	23,902
総合工事業	1751	2119	2367	2731	3039	3302	3526	3719	3891	4049	16,148	4,127	20,275
職別工事業	1836	2226	2495	2897	3230	3486	3656	3731	3703	3561	16,419	3,596	20,016
設備工事業	1708	2011	2235	2598	2940	3253	3529	3760	3940	4058	15,916	5,501	21,417
製造業計	1665	1939	2151	2509	2859	3188	3481	3723	3901	4000	15,596	5,696	21,292
製造業 1000人以上規模	1744	2046	2282	2684	3081	3453	3783	4054	4248	4345	16,840	6,926	23,766
製造業 100~999人規模	1628	1878	2067	2378	2675	2948	3186	3379	3518	3592	14,426	4,872	19,298
製造業 10~99人規模	1534	1865	2084	2396	2646	2839	2982	3080	3137	3161	13,649	3,131	16,780
製造業 生産労働者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業 事務技術労働者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
食料品製造業	1561	1801	1986	2298	2608	2907	3186	3437	3651	3819	14,412	4,460	18,872
飲料たばこ飼料製造業	1618	1896	2126	2532	2933	3295	3583	3761	3794	3647	15,583	5,962	21,545
繊維工業	1603	1864	2062	2384	2680	2934	3128	3244	3267	3178	14,002	4,123	18,125
パルプ・紙・紙加工品製造業	1633	1891	2079	2380	2657	2907	3120	3292	3416	3484	14,213	4,814	19,027
印刷・関連連業	1656	1921	2120	2440	2736	2995	3204	3350	3419	3400	14,450	3,635	18,085
化学工業	1611	1993	2267	2699	3096	3450	3759	4017	4218	4358	16,738	6,882	23,620
石油製品・石炭製品製造業	1505	1993	2332	2846	3296	3683	4007	4268	4468	4605	17,629	8,687	26,316
プラスチック製品製造業	1647	1917	2120	2452	2765	3046	3283	3464	3575	3604	14,781	4,463	19,245
ゴム製品製造業	1518	1942	2214	2588	2879	3104	3280	3424	3553	3684	14,975	5,411	20,386
窯業土石製品製造業	1681	1884	2058	2374	2696	2997	3248	3421	3489	3423	14,470	4,990	19,460
鉄鋼業	1725	2025	2254	2634	2997	3326	3605	3818	3948	3980	16,098	5,808	21,906
非鉄金属製造業	1672	1976	2199	2555	2886	3183	3441	3650	3805	3897	15,517	5,293	20,810
金属製品製造業	1556	1914	2151	2492	2778	3021	3235	3432	3624	3824	14,839	4,559	19,398
はん用機械器具製造業	1636	1949	2193	2602	2995	3352	3648	3864	3976	3962	16,073	6,239	22,312
生産用機械器具製造業	1690	1937	2137	2483	2827	3146	3420	3626	3743	3748	15,261	5,159	20,420
業務用機械器具製造業	1685	1863	2026	2342	2697	3070	3442	3794	4105	4358	15,501	5,976	21,476
(電機3産業小計)	1725	1926	2105	2440	2799	3157	3491	3775	3984	4095	15,608	5,620	21,228
電子部品・デバイス製造業	1776	2002	2181	2493	2808	3114	3399	3651	3856	4002	15,462	5,414	20,876
電気機械器具製造業	1690	1901	2090	2445	2827	3210	3564	3863	4079	4184	15,819	5,846	21,665
情報通信機械器具製造業	1719	1798	1928	2248	2652	3089	3509	3861	4095	4159	15,373	5,561	20,935
輸送用機械器具製造業	1761	2010	2221	2601	2995	3376	3716	3991	4173	4235	16,490	6,917	23,407
電気業	1876	2131	2396	2940	3561	4199	4794	5287	5617	5725	20,527	4,714	25,241
ガス業	1675	2032	2332	2865	3396	3880	4271	4521	4583	4413	18,210	8,056	26,267
水道業	1524	1950	2257	2739	3171	3541	3835	4041	4146	4136	16,761	5,929	22,690
通信業	1438	1845	2199	2841	3488	4076	4538	4807	4816	4501	18,671	7,105	25,776
放送業	1732	1689	1862	2434	3217	4044	4749	5164	5124	4461	18,620	5,938	24,558
情報サービス業	1539	2043	2363	2805	3154	3437	3680	3911	4155	4440	16,752	5,573	22,324
映像・音声・文字情報制作業	1601	1909	2187	2724	3334	3990	4671	5350	6005	6611	20,348	6,360	26,708
鉄道業	1501	1984	2314	2803	3223	3577	3872	4112	4303	4449	17,152	7,263	24,415
道路旅客運送業	1834	1834	1917	2168	2502	2851	3146	3318	3300	3021	13,722	3,823	17,545
道路貨物運送業	1716	2019	2230	2542	2799	2992	3111	3146	3089	2931	14,124	2,903	17,027
航空運輸業	1547	2117	2444	2859	3197	3557	4038	4738	5756	7190	19,553	6,861	26,414
郵便局+郵便業	1723	2114	2397	2839	3238	3582	3861	4064	4181	4200	17,151	5,055	22,206
卸売業計	1628	1913	2144	2545	2939	3293	3579	3763	3816	3706	15,643	4,874	20,518
各種商品卸売業	1586	1919	2137	2450	2714	2943	3153	3360	3578	3822	14,609	3,759	18,368
小売業計	1547	1831	2046	2400	2733	3030	3274	3451	3543	3535	14,566	3,792	18,358
各種商品小売業	1530	1672	1838	2190	2591	2987	3323	3545	3600	3433	14,245	4,826	19,072
織物衣服身の回り品小売業	1491	1823	2084	2528	2959	3352	3680	3918	4039	4019	15,971	3,796	19,766
飲食料品小売業	1736	1811	1928	2205	2536	2865	3137	3296	3288	3055	13,726	2,880	16,606
機械器具小売業	1628	2017	2277	2653	2965	3221	3429	3598	3734	3847	15,591	4,428	20,019
銀行業	1381	1526	1776	2374	3079	3756	4269	4479	4251	3448	16,540	6,046	22,586
協同組織金融業	1675	1692	1835	2249	2789	3345	3808	4070	4020	3550	15,579	4,681	20,260
金融商品商品先物取引業	1273	1894	2383	3201	3971	4633	5126	5389	5361	4982	20,789	8,372	29,161
保険業	984	1929	2471	3115	3513	3755	3932	4134	4452	4976	17,843	5,356	23,200
不動産	1594	2165	2492	2890	3164	3382	3615	3931	4399	5090	17,237	5,465	22,702
広告業	1728	1829	2071	2694	3463	4229	4844	5160	5026	4295	19,139	4,314	23,453
宿泊業	1562	1670	1809	2111	2454	2783	3040	3170	3116	2822	13,087	2,455	15,542
飲食店	1690	1948	2149	2481	2785	3035	3205	3266	3193	2958	14,231	2,077	16,308
娯楽業	1605	2061	2334	2685	2939	3138	3321	3528	3800	4177	15,622	3,979	19,602
学校教育	1187	1598	1927	2487	3019	3479	3818	3991	3952	3653	15,760	5,024	20,785
医療業	1589	1922	2187	2642	3090	3503	3855	4119	4267	4273	16,782	5,216	21,998
社会保健・社会福祉・介護	1714	1910	2083	2414	2787	3189	3606	4026	4437	4824	16,324	5,037	21,361
廃棄物処理業	1895	2126	2298	2578	2847	3096	3321	3514	3669	3781	15,350	3,363	18,712

5-8表

[産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 男性大卒]

回帰分析の手法で推計値を算出 単位100円 生涯賃金は万円

産業	18歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳	生涯賃金 単位：万円		
											所定内	一時金	合計
産業計	-	2141	2414	2914	3433	3925	4347	4653	4800	4743	17,854	6,704	24,558
産業計 1000人以上規模	-	2153	2514	3120	3702	4226	4658	4964	5109	5061	19,050	7,743	26,793
産業計 100～999人規模	-	2140	2331	2727	3173	3612	3989	4248	4332	4185	16,417	5,573	21,990
産業計 10～99人規模	-	1988	2244	2661	3045	3376	3634	3797	3843	3753	15,148	3,947	19,095
鉱業採石砂利採取業	-	1963	2675	3579	4224	4716	5165	5678	6363	7329	22,230	9,334	31,564
総合工事業	-	2284	2575	3138	3740	4315	4796	5118	5214	5018	19,425	7,945	27,370
職別工事	-	1932	2429	3039	3430	3662	3800	3904	4037	4262	16,312	5,488	21,800
設備工事業	-	2147	2390	2824	3270	3697	4073	4367	4550	4590	17,005	7,915	24,920
製造業計	-	2020	2357	2878	3347	3762	4120	4419	4657	4831	17,285	6,989	24,274
製造業 1000人以上規模	-	2010	2474	3140	3688	4136	4500	4799	5048	5265	18,778	8,438	27,216
製造業 100～999人規模	-	2077	2268	2628	3009	3375	3690	3916	4018	3959	15,417	5,302	20,720
製造業 10～99人規模	-	1831	2144	2596	2957	3223	3389	3452	3407	3251	14,088	3,197	17,285
製造業 生産労働者	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業 事務技術労働者	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
食料品製造業	-	2007	2209	2575	2963	3358	3744	4106	4427	4692	15,941	4,955	20,896
飲料たばこ飼料製造業	-	2058	2292	2770	3292	3783	4166	4366	4306	3912	16,659	6,950	23,609
繊維工業	-	2039	2280	2712	3153	3568	3926	4192	4333	4317	16,293	5,778	22,071
パルプ・紙・紙加工品製造業	-	2141	2398	2798	3166	3510	3838	4156	4470	4788	16,557	5,975	22,531
印刷・同関連業	-	2013	2253	2615	2927	3186	3391	3540	3630	3662	14,475	3,422	17,897
化学工業	-	2126	2407	3098	3704	4060	4413	4756	5135	5598	18,786	8,247	27,033
石油製品・石炭製品製造業	-	1796	2250	3058	3636	4081	4279	4462	4748	5252	17,953	10,561	28,514
プラスチック製品製造業	-	2048	2308	2744	3156	3509	3770	3905	3881	3664	15,534	4,948	20,482
ゴム製品製造業	-	2093	2397	2932	3462	3939	4315	4542	4570	4353	17,518	7,401	24,919
窯業土石製品製造業	-	2000	2294	2793	3288	3758	4186	4552	4836	5019	17,453	7,349	24,802
鉄鋼業	-	2169	2367	2870	3498	4143	4697	5053	5104	4741	18,628	7,964	26,592
非鉄金属製造業	-	2112	2384	2831	3265	3686	4090	4475	4840	5182	17,435	6,789	24,224
金属製品製造業	-	2032	2194	2635	3083	3414	3697	3875	3926	3827	15,323	4,988	20,311
はん用機械器具製造業	-	2060	2355	2854	3339	3785	4168	4461	4640	4678	17,282	7,382	24,664
生産用機械器具製造業	-	2021	2299	2753	3181	3569	3902	4166	4347	4429	16,354	6,520	22,874
業務用機械器具製造業	-	2096	2414	2939	3394	3660	3954	4308	4798	5497	17,466	6,849	24,315
(電機3産業小計)	-	2059	2457	3034	3512	3900	4207	4442	4614	4731	17,628	7,208	24,836
電子部品・デバイス製造業	-	2013	2447	3041	3496	3843	4111	4329	4528	4736	17,395	7,192	24,586
電気機械器具製造業	-	2179	2483	2989	3476	3922	4305	4602	4792	4852	17,938	7,359	25,297
情報通信機械器具製造業	-	2107	2378	3101	3674	3968	4173	4309	4425	4574	17,501	6,990	24,491
輸送用機械器具製造業	-	2014	2360	2925	3465	3961	4399	4761	5031	5193	18,234	8,375	26,609
電気業	-	2011	2389	3120	3924	4737	5496	6140	6603	6825	22,126	7,066	29,191
ガス業	-	2110	2436	3356	3956	4295	4529	4685	4823	5003	18,875	8,304	27,179
水道業	-	1940	2272	2747	3135	3452	3714	3936	4134	4324	15,801	5,527	21,329
通信業	-	1931	2363	3211	4083	4821	5269	5269	4664	3297	19,296	7,656	26,953
放送業	-	2288	2602	3255	4037	4908	5828	6758	7659	8490	24,309	11,461	35,770
情報サービス業	-	2192	2499	2988	3435	3822	4134	4351	4458	4437	17,264	6,472	23,736
映像・音声・文字情報制作業	-	2269	2663	3257	3793	4295	4787	5293	5837	6442	20,499	6,082	26,581
鉄道業	-	2157	2296	2804	3540	4370	5158	5769	6070	5925	20,412	6,945	27,357
道路旅客運送業	-	2193	2216	2415	2724	3032	3233	3217	2876	2102	12,897	3,480	16,377
道路貨物運送業	-	2128	2306	2690	3117	3511	3796	3897	3739	3247	15,285	4,046	19,330
航空運輸業	-	2095	3157	5189	7187	8737	9424	8834	6551	2160	30,703	7,649	38,352
郵便局+郵便業	-	1941	2348	2909	3345	3679	3932	4129	4292	4444	16,589	5,294	21,882
卸売業計	-	2128	2453	3006	3543	4028	4427	4706	4829	4763	18,161	7,088	25,249
各種商品卸売業	-	2162	3009	4121	4918	5468	5840	6104	6327	6580	24,051	17,903	41,954
小売業計	-	2006	2295	2711	3051	3323	3533	3686	3791	3853	15,048	4,052	19,100
各種商品小売業	-	1931	2309	2817	3206	3513	3776	4032	4319	4674	16,263	4,500	20,763
織物衣服身の回り品小売業	-	2027	2221	2648	3126	3562	3865	3946	3711	3071	15,231	3,729	18,960
飲食料品小売業	-	1950	2179	2580	2968	3299	3527	3608	3498	3151	14,378	3,497	17,875
機械器具小売業	-	2040	2324	2723	3037	3278	3456	3584	3672	3733	14,819	4,748	19,567
銀行業	-	2093	2348	3038	3881	4670	5199	5264	4658	3175	18,916	7,039	25,954
協同組織金融業	-	2065	2278	2717	3197	3641	3973	4116	3994	3531	15,893	5,397	21,290
金融商品商品先物取引業	-	2216	2963	4218	5373	6296	6857	6926	6372	5065	25,545	11,364	36,909
保険業	-	2325	2834	3808	4805	5670	6246	6379	5913	4691	23,420	9,758	33,178
不動産	-	2186	2512	3090	3685	4269	4809	5277	5641	5872	19,926	8,266	28,191
広告業	-	2190	2307	2915	3837	4836	5675	6117	5928	4870	21,058	9,080	30,137
宿泊業	-	1881	2036	2371	2749	3105	3376	3497	3405	3037	13,662	3,580	17,243
飲食店	-	2133	2321	2671	3017	3298	3455	3427	3155	2578	14,019	3,162	17,181
娯楽業	-	2044	2284	2740	3217	3655	4000	4193	4177	3894	16,219	4,747	20,966
学校教育	-	2080	2440	3068	3701	4308	4854	5308	5637	5808	19,912	7,721	27,633
医療業	-	2377	2496	2797	3174	3568	3922	4177	4275	4156	16,434	4,730	21,164
社会保健・社会福祉・介護	-	1991	2204	2543	2859	3151	3414	3644	3839	3995	14,654	4,663	19,316
廃棄物処理業	-	2259	2348	2622	2979	3335	3603	3700	3539	3036	14,670	4,576	19,246

5-9表

[産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 女性高卒]

回帰分析の手法で推計値を算出 単位100円 生涯賃金は万円

産業	18歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳	生涯賃金 単位：万円		
											所定内	一時金	合計
産業計	1704	1812	1913	2111	2332	2560	2781	2981	3143	3254	12,910	3,842	16,751
産業計 1000人以上規模	1771	1893	2009	2237	2493	2761	3024	3263	3463	3606	13,936	4,632	18,568
産業計 100～999人規模	1690	1797	1894	2077	2273	2466	2640	2779	2866	2887	12,277	3,504	15,780
産業計 10～99人規模	1633	1758	1857	2022	2181	2325	2444	2527	2567	2553	11,488	2,408	13,896
鉱業採石砂利採取業	1190	1782	2111	2489	2716	2866	3012	3227	3584	4157	14,351	6,914	21,265
総合工事業	1849	1807	1845	2013	2266	2555	2833	3048	3154	3099	12,843	3,938	16,781
職別工事	1818	2087	2206	2291	2290	2269	2294	2430	2742	3298	12,238	2,909	15,147
設備工事業	1665	1832	1963	2187	2411	2629	2833	3017	3173	3295	13,153	4,629	17,783
製造業計	1705	1753	1830	2013	2237	2468	2673	2820	2874	2802	12,196	3,937	16,134
製造業 1000人以上規模	1797	1912	2020	2232	2467	2709	2940	3145	3305	3403	13,620	5,234	18,854
製造業 100～999人規模	1668	1709	1781	1956	2164	2366	2523	2596	2546	2332	11,422	3,408	14,830
製造業 10～99人規模	1583	1653	1724	1862	2004	2129	2213	2234	2169	1996	10,298	1,810	12,108
製造業 生産労働者													
製造業 事務技術労働者													
食料品製造業	1647	1663	1726	1900	2121	2344	2525	2619	2581	2366	11,345	2,848	14,193
飲料たばこ飼料製造業	1570	1764	1905	2132	2350	2560	2762	2957	3146	3330	12,872	4,665	17,537
繊維工業	1525	1541	1586	1700	1835	1958	2037	2040	1933	1684	9,392	1,737	11,129
パルプ・紙・紙加工品製造業	1663	1752	1828	1969	2125	2293	2470	2652	2836	3020	11,803	3,213	15,016
印刷・同関連業	1713	1732	1796	1971	2188	2399	2557	2615	2526	2240	11,485	2,479	13,963
化学工業	1622	1887	2069	2347	2603	2849	3098	3361	3649	3975	14,446	5,657	20,103
石油製品・石炭製品製造業	1120	1696	1979	2253	2401	2559	2864	3453	4463	6031	14,906	21,082	35,987
プラスチック製品製造業	1697	1807	1891	2032	2173	2313	2450	2581	2706	2823	11,747	3,452	15,199
ゴム製品製造業	1648	1714	1812	2038	2301	2555	2752	2846	2788	2532	12,187	4,030	16,217
窯業土石製品製造業	1683	1745	1837	2046	2284	2505	2663	2711	2602	2292	11,857	3,813	15,669
鉄鋼業	1741	1884	1995	2188	2383	2576	2761	2933	3087	3217	12,989	4,298	17,286
非鉄金属製造業	1640	1764	1881	2105	2348	2587	2802	2971	3072	3083	12,786	4,295	17,081
金属製品製造業	1587	1698	1801	1997	2203	2397	2555	2656	2678	2596	11,694	3,593	15,287
はん用機械器具製造業	1800	1818	1885	2075	2328	2609	2878	3098	3231	3239	13,111	5,049	18,160
生産用機械器具製造業	1768	1774	1837	2025	2272	2530	2749	2880	2872	2678	12,335	4,001	16,335
業務用機械器具製造業	1745	1791	1856	2011	2204	2418	2631	2825	2980	3075	12,315	4,399	16,714
(電機3産業小計)	1716	1783	1862	2033	2232	2435	2617	2754	2822	2795	12,109	3,975	16,084
電子部品・デバイス製造業	1673	1828	1856	1930	2134	2369	2563	2686	2691	2535	11,722	3,692	15,414
電気機械器具製造業	1622	1822	1957	2160	2341	2509	2670	2834	3008	3200	12,658	4,332	16,990
情報通信機械器具製造業	1577	1725	1775	1892	2133	2431	2669	2816	2813	2605	11,866	3,887	15,753
輸送用機械器具製造業	1885	1934	2008	2188	2414	2660	2899	3104	3249	3307	13,444	5,114	18,558
電気業	1728	1941	2166	2633	3172	3731	4261	4711	5032	5173	18,373	3,580	21,953
ガス業	1864	1887	1972	2212	2537	2899	3254	3555	3756	3812	14,602	6,337	20,939
水道業	1599	1863	2087	2491	2908	3311	3670	3957	4144	4201	16,082	5,848	21,930
通信業	1462	2039	2445	3038	3488	3747	3769	3506	2913	1941	15,533	6,131	21,664
放送業	1495	1851	2028	2190	2234	2221	2207	2252	2415	2752	11,299	3,717	15,016
情報サービス業	1709	1860	1996	2241	2476	2660	2755	2721	2518	2107	12,268	3,634	15,902
映像・音声・文字情報制作業	1268	1991	2074	2198	2763	3427	3842	3968	3660	2769	15,235	4,889	20,124
鉄道業	1729	1808	1946	2299	2764	3295	3846	4369	4819	5150	16,896	6,431	23,327
道路旅客運送業	1566	1776	1899	2051	2156	2237	2315	2412	2550	2750	11,350	2,483	13,834
道路貨物運送業	1747	1837	1920	2075	2228	2356	2434	2438	2344	2126	11,327	2,664	13,991
航空運輸業	1781	1877	2112	2754	3625	4629	5670	6651	7476	8050	23,708	12,636	36,345
郵便局+郵便業	1652	1895	2087	2417	2747	3064	3353	3602	3796	3922	15,104	4,899	20,003
卸売業計	1694	1822	1930	2125	2332	2542	2748	2940	3110	3250	12,850	4,108	16,958
各種商品卸売業	1556	1755	1869	2018	2148	2297	2504	2804	3238	3842	12,467	4,641	17,108
小売業計	1690	1783	1871	2041	2229	2418	2593	2739	2839	2878	12,111	2,817	14,928
各種商品小売業	1659	1752	1845	2032	2240	2450	2640	2791	2882	2893	12,190	2,873	15,063
織物衣服身の回り品小売業	1717	1864	1968	2127	2270	2400	2516	2621	2715	2800	12,044	2,498	14,542
飲食料品小売業	1647	1780	1871	2015	2153	2296	2450	2624	2827	3066	11,857	2,207	14,064
機械器具小売業	1780	1853	1951	2166	2408	2631	2788	2833	2721	2405	12,469	3,897	16,365
銀行業	1608	1694	1829	2147	2527	2903	3212	3391	3374	3099	13,747	4,874	18,621
協同組織金融業	1647	1764	1921	2270	2667	3043	3325	3446	3334	2918	14,095	4,660	18,755
金融商品商品先物取引業	1683	1880	2069	2435	2832	3220	3560	3812	3936	3894	15,586	4,669	20,255
保険業	1564	1835	2053	2429	2799	3138	3422	3625	3725	3694	15,059	4,876	19,935
不動産	1680	1876	2008	2206	2385	2557	2733	2924	3141	3395	13,044	4,152	17,196
広告業	1744	1715	1901	2481	3227	3940	4424	4480	3909	2515	16,630	2,705	19,335
宿泊業	1563	1706	1819	2012	2206	2396	2576	2739	2879	2991	12,024	2,280	14,303
飲食店	1623	1743	1823	1948	2077	2228	2419	2666	2988	3401	11,898	1,429	13,328
娯楽業	1840	1935	2029	2213	2409	2590	2731	2804	2783	2644	12,624	2,225	14,849
学校教育	1740	2002	2210	2570	2933	3285	3611	3897	4128	4290	16,232	5,490	21,722
医療業	1810	1995	2123	2325	2519	2712	2915	3136	3384	3668	13,912	3,681	17,593
社会保健・社会福祉・介護	1741	1909	2034	2243	2462	2698	2958	3252	3586	3970	14,039	4,106	18,145
廃棄物処理業	1715	1825	1909	2057	2214	2386	2574	2781	3011	3268	12,381	3,578	15,959

5-10表

[産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 女性大卒]

回帰分析の手法で推計値を算出 単位100円 生涯賃金は万円

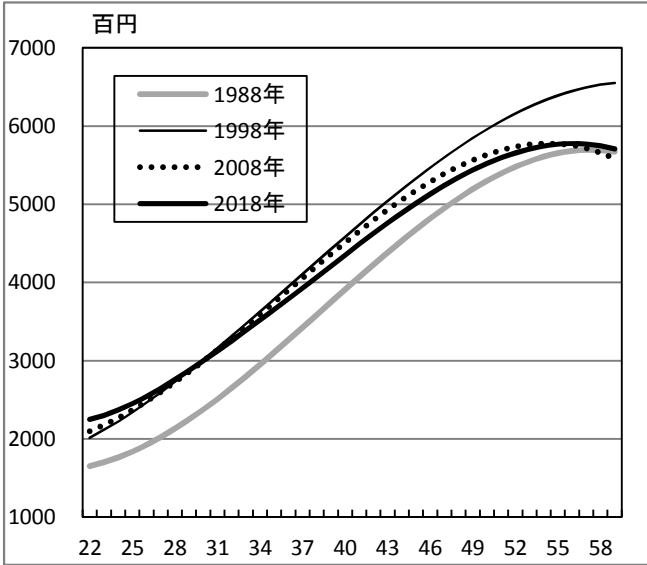
産業	18歳	22歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳	生涯賃金 単位：万円		
											所定内	一時金	合計
産業計	-	2147	2301	2593	2915	3256	3604	3947	4272	4566	15,615	5,778	21,393
産業計 1000人以上規模	-	2183	2389	2727	3060	3394	3735	4089	4461	4858	16,295	6,624	22,920
産業計 100~999人規模	-	2140	2240	2483	2796	3151	3520	3875	4187	4428	15,190	5,209	20,398
産業計 10~99人規模	-	2003	2129	2380	2664	2956	3233	3471	3646	3734	13,865	3,703	17,568
鉱業採石砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
総合工事業	-	2246	2459	2678	2805	2933	3155	3564	4252	5312	15,218	6,503	21,721
職別工事業	-	1984	2178	2527	2859	3122	3264	3231	2972	2433	13,231	4,728	17,959
設備工事業	-	2033	2239	2519	2730	2877	2971	3018	3026	3004	12,947	4,840	17,787
製造業計	-	2095	2236	2529	2863	3205	3519	3773	3931	3959	14,908	5,741	20,649
製造業 1000人以上規模	-	2085	2327	2739	3142	3515	3834	4080	4229	4261	16,096	7,092	23,188
製造業 100~999人規模	-	2128	2207	2416	2690	2996	3299	3563	3755	3840	14,190	4,775	18,965
製造業 10~99人規模	-	1889	2047	2325	2570	2720	2718	2502	2014	1193	10,837	2,025	12,862
製造業 生産労働者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
製造業 事務技術労働者	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
食料品製造業	-	1891	2100	2381	2590	2741	2849	2926	2988	3047	12,458	4,135	16,593
飲料たばこ飼料製造業	-	1810	2261	2786	3093	3260	3362	3476	3680	4048	14,783	6,736	21,519
繊維工業	-	1890	2085	2413	2702	2902	2966	2842	2483	1839	11,955	4,004	15,960
パルプ・紙・紙加工品製造業	-	1694	2218	2515	2419	2300	2533	3491	5545	9069	15,846	4,780	20,626
印刷・関連連業	-	2007	2162	2381	2564	2728	2887	3056	3251	3487	12,895	3,367	16,262
化学工業	-	2199	2389	2802	3284	3776	4220	4555	4724	4667	17,396	6,912	24,308
石油製品・石炭製品製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
プラスチック製品製造業	-	2196	2267	2383	2536	2776	3151	3710	4503	5578	15,006	3,525	18,531
ゴム製品製造業	-	2251	2444	2678	2832	2940	3037	3155	3331	3597	13,792	5,783	19,575
窯業土石製品製造業	-	2008	2190	2526	2873	3193	3452	3614	3644	3506	14,403	5,954	20,357
鉄鋼業	-	1763	2200	2714	2996	3086	3025	2854	2612	2342	12,741	6,190	18,931
非鉄金属製造業	-	1991	2208	2627	3063	3453	3733	3840	3712	3284	15,024	5,728	20,752
金属製品製造業	-	1972	2192	2460	2633	2742	2818	2893	2999	3167	12,600	4,152	16,751
はん用機械器具製造業	-	2159	2237	2570	3014	3404	3577	3366	2608	1139	13,223	5,164	18,387
生産用機械器具製造業	-	2336	2404	2517	2675	2929	3331	3933	4788	5947	15,901	5,756	21,656
業務用機械器具製造業	-	2172	2250	2556	2988	3436	3790	3942	3781	3198	15,095	6,045	21,140
(電機3産業小計)	-	2203	2225	2512	2989	3515	3946	4140	3956	3249	15,453	6,211	21,664
電子部品・デバイス製造業	-	2088	2285	2553	2784	3027	3327	3731	4287	5040	15,211	5,786	20,998
電気機械器具製造業	-	2213	2185	2509	3105	3752	4227	4309	3777	2407	15,543	6,478	22,021
情報通信機械器具製造業	-	2064	2310	2717	3109	3472	3791	4051	4240	4341	16,012	5,939	21,950
輸送用機械器具製造業	-	2103	2226	2478	2793	3181	3646	4198	4842	5586	16,239	7,591	23,829
電気業	-	2196	2420	2897	3444	3992	4469	4807	4935	4784	18,171	-	-
ガス業	-	2018	2347	2870	3326	3679	3891	3923	3739	3299	15,709	6,119	21,828
水道業	-	2011	2261	2654	3011	3326	3593	3805	3956	4040	15,247	4,854	20,101
通信業	-	2170	2500	2998	3451	3883	4319	4781	5293	5880	18,668	9,000	27,668
放送業	-	2353	2545	3129	3936	4844	5728	6467	6936	7012	22,959	10,225	33,184
情報サービス業	-	2260	2460	2805	3138	3432	3658	3789	3796	3653	15,436	5,710	21,146
映像・音声・文字情報制作業	-	2340	2552	2974	3448	3941	4414	4833	5162	5364	18,593	5,279	23,871
鉄道業	-	2070	2290	2827	3515	4287	5072	5804	6412	6828	20,809	7,424	28,232
道路旅客運送業	-	1905	2006	2056	2097	2290	2797	3778	5396	7811	15,150	2,705	17,855
道路貨物運送業	-	2117	2134	2303	2576	2871	3106	3199	3067	2629	12,783	4,010	16,793
航空運輸業	-	2343	2648	3202	3775	4325	4807	5178	5395	5414	19,821	8,026	27,846
郵便局+郵便業	-	1988	2127	2426	2779	3152	3511	3822	4051	4163	14,850	5,098	19,949
卸売業計	-	2013	2258	2611	2911	3175	3420	3664	3924	4217	14,912	6,205	21,118
各種商品卸売業	-	2003	2666	3385	3724	3801	3731	3634	3626	3824	16,311	11,843	28,154
小売業計	-	1996	2242	2517	2680	2789	2908	3096	3414	3925	13,399	3,649	17,048
各種商品小売業	-	1900	2229	2588	2775	2865	2930	3046	3285	3722	13,358	3,775	17,132
織物衣服身の回り品小売業	-	1913	2111	2421	2698	2936	3129	3269	3350	3364	13,381	3,029	16,410
飲食料品小売業	-	2005	2147	2467	2828	3157	3384	3435	3240	2726	13,645	3,957	17,603
機械器具小売業	-	2027	2255	2442	2481	2475	2530	2749	3238	4101	12,559	3,766	16,325
銀行業	-	1941	2183	2595	2986	3321	3563	3676	3625	3373	14,624	5,737	20,361
協同組織金融業	-	1964	2163	2435	2661	2874	3105	3388	3756	4241	13,957	5,061	19,018
金融商品商品先物取引業	-	2458	2797	3367	3881	4268	4458	4379	3960	3132	17,726	7,579	25,305
保険業	-	2100	2306	2663	3033	3407	3777	4135	4473	4783	16,228	7,354	23,582
不動産	-	2098	2232	2492	2780	3070	3338	3560	3711	3767	14,313	4,922	19,235
広告業	-	2185	2363	2759	3215	3652	3993	4162	4082	3675	16,143	6,368	22,511
宿泊業	-	1873	2035	2276	2486	2668	2825	2960	3076	3177	12,353	3,152	15,505
飲食店	-	2053	2344	2542	2591	2728	3191	4219	6050	8923	17,477	3,531	21,007
娯楽業	-	1989	2102	2363	2685	3035	3378	3679	3904	4019	14,367	3,939	18,307
学校教育	-	2113	2295	2730	3270	3844	4381	4809	5060	5060	17,910	6,902	24,812
医療業	-	2328	2470	2711	2948	3166	3355	3501	3592	3615	14,622	4,482	19,104
社会保健・社会福祉・介護	-	2074	2166	2386	2662	2967	3274	3554	3780	3923	14,127	4,281	18,408
廃棄物処理業	-	2141	2059	2251	2705	3248	3709	3916	3698	2882	14,307	7,783	22,091

6 標準労働者賃金の推移

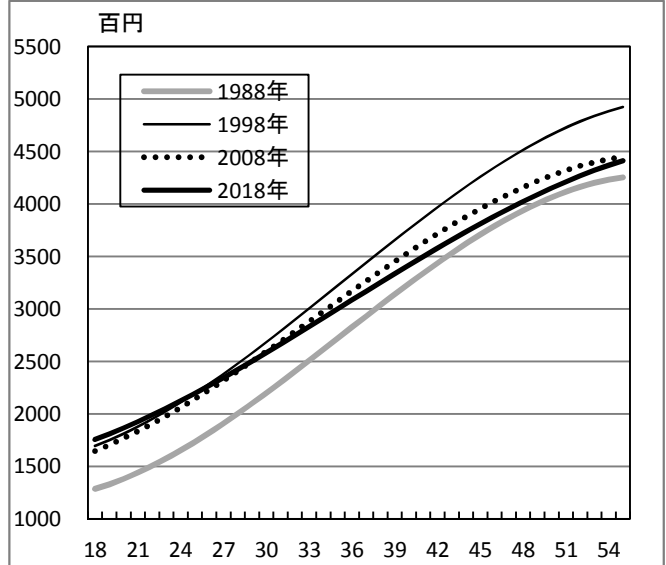
- 6-1 図から 6-5 図までは標準労働者賃金カーブの推移を追っている。左側は男性大卒者、右側は男性高卒者で、1988 年、1998 年、2008 年、2018 年と 10 年間隔 4 時点のカーブを描いており、水準と形状の推移をみることができる。なお 1998 年は長期賃金デフレが始まろうとする時期であり、前年の 1997 年とともに日本の賃金が最高水準にあった年である。2008 年は 9 月のリーマン・ショックで国際的な金融危機が発生した年であるが、賃金センサスは 6 月調査なので、2008 年は世界金融危機直前の賃金ということになる。1988 年から 1998 年までは水準上昇期、2008 年までは下降期、2008 年からは一旦下降した後緩やかな上昇に転じた時期である。各年の年齢別賃金は、前章で紹介した回帰分析手法による推計値である。
- 6-1 図上段は産業計企業規模計である。大卒者、高卒者とも 1988 年から 1998 年までは各年齢ほぼ均等に水準上昇している。それ以降、30 歳台前半までは 3 本の折れ線がほぼ重なり合っている。20 年間ほとんど同水準だったということである。中高年層に目を移すと、1998 年から 2008 年にかけて大きく水準を低下させている。50 歳の低下幅は大卒 3 万 2300 円 5.4%、高卒 2 万 8700 円 4.4%である。大卒者の高年齢層のカーブは、1998 年には傾斜が緩やかになりつつも 59 歳まで上昇を続けていたが、2008 年には 40 歳台後半以降フラットな形状となっている。高卒者ではカーブのフラット化はみられない。2008 年と 2018 年を比較すると、大卒高卒とも初任給は 2018 年が高いものの、40 歳近辺では 2008 年の方が若干高い傾向となっている。
- 6-1 図中段は産業計 1000 人以上規模、下段は 10～99 人規模である。中段図は 30 歳台以降の水準が高いことを除けば、上段図の傾向とほぼ同じである。ただし大卒高年齢層では、上段図はフラット化を指摘したが、1000 人以上規模では 50 歳台後半での「右下がり」を発生することができる。下段の 10～99 人規模では、1998 年以降 20 歳台後半の早い段階から水準低下傾向がみられる。また 2008 年からの 10 年間も低下傾向であり、とくに大卒者でその傾向は顕著である。40 歳台後半以降では、30 年前の 1988 年水準をも下回っている。
- 6-2 図と 6-3 図は製造業である。製造業全体についていえることであるが、6-1 図の産業計と比べると、1988 年のカーブでフラットあるいは右下がりになっている傾向が強いことが指摘できる。大卒者よりも高卒者で顕著である。これは近年のような役職定年制や高年齢層賃金抑制策の結果ではなく、製造業で多かった 55 歳定年制によるものと考えられる。1980 年代には 55 歳定年の企業がまだまだ多く、高年齢者雇用安定法で 60 歳定年が努力義務となったのは 1986 年、60 歳未満定年が禁止されたのは 1994 年（施行は 1998 年）である。

6-1図 企業規模別の標準者所定内賃金カーブ推移

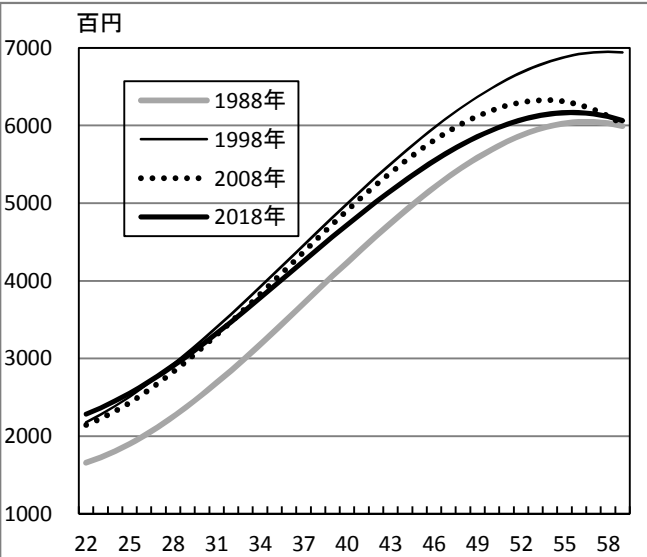
<産業計規模計男性大卒>



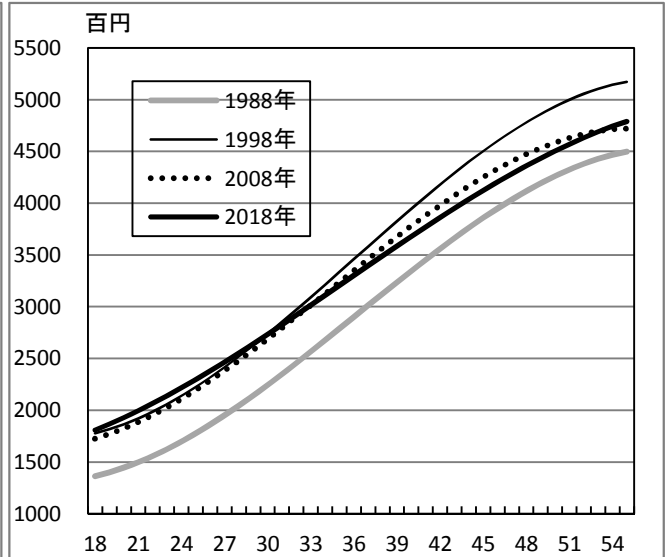
<産業計規模計男性高卒>



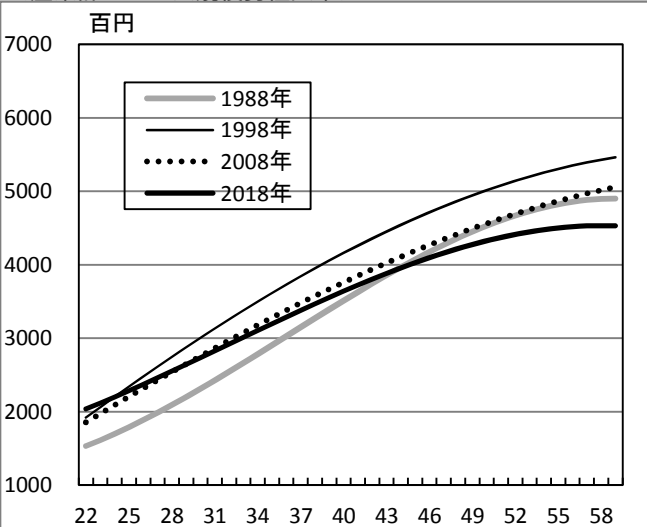
<産業計1000人以上規模男性大卒>



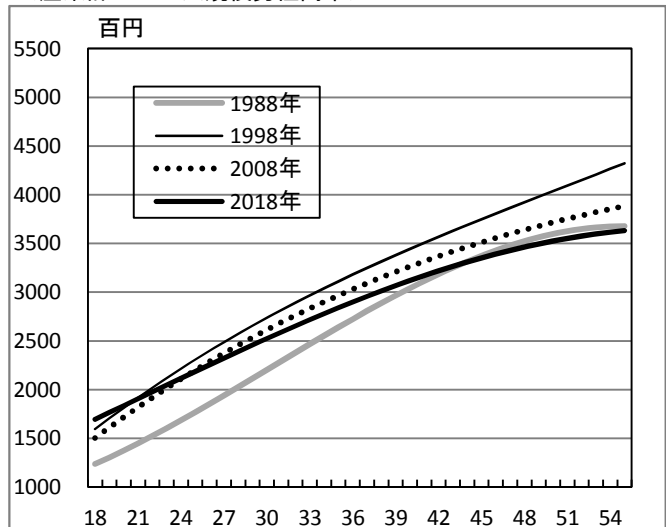
<産業計1000人以上規模男性高卒>



<産業計10~99人規模男性大卒>



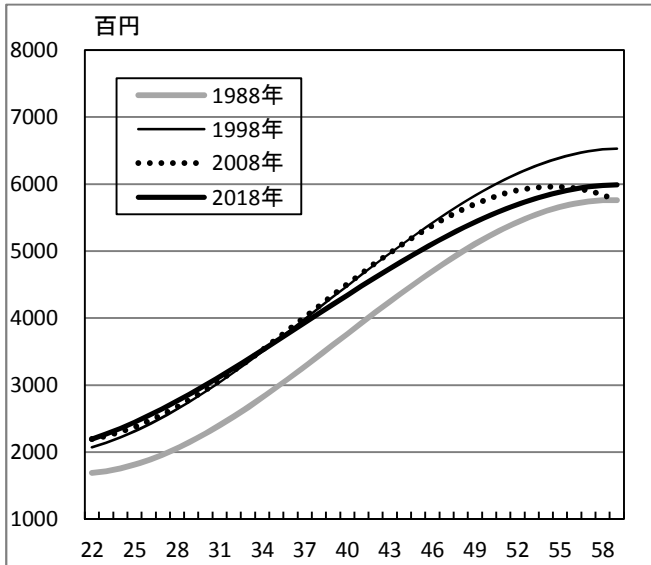
<産業計10~99人規模男性高卒>



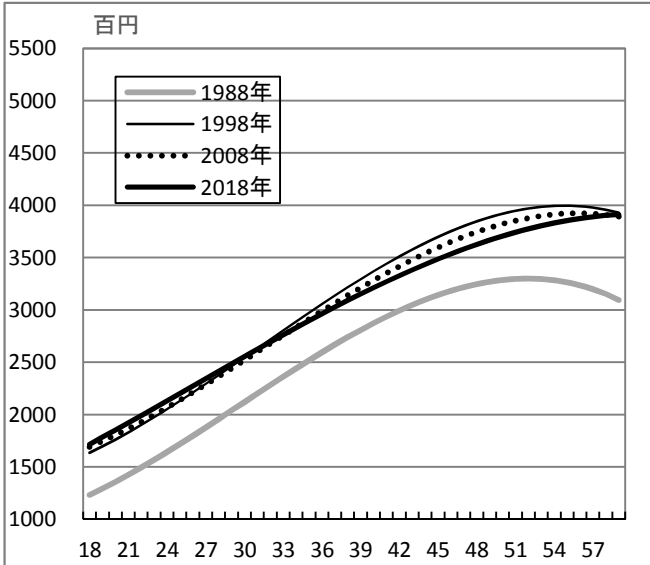
- 6-2 図上段の製造業計、下段の化学工業の特徴として、とくに大卒者で 1998 年と 2008 年の差が小さいことが指摘できる。産業計では両年の重なりは 30 歳前半までであったが、製造業計と化学工業では 40 歳台半ばまで重なり合っている。4 章でみたように、1998 年からの 10 年間の下げ幅が製造業では産業計より小さかったことの反映と思われる。そのかわり 2008 年から 10 年間の下げ幅は、製造業の 45 歳近辺で産業計より大きい。
- 6-3 図では鉄鋼業、電機 3 産業、輸送機器製造業の金属 3 産業を対比させているが、上段鉄鋼業の上昇傾向と中段電機 3 産業の下降傾向が対照をなしている。上段鉄鋼業からみていくと、1998 年以降、他産業では次第に水準を下げる傾向が一般的であるのに、鉄鋼業では大卒者高卒者ともに 2018 年水準が最も高い。それに対して中段の電機 3 産業は 1998 年以降の低下が大幅で、大卒者では 50 歳以降で 1988 年水準を下回り、高卒者では 40 歳以降で 1988 年とほぼ同水準となっている。下段輸送機器製造業は、大卒者高卒者ともに 1998 年以降は上昇しないものの水準を維持し続けたのが特徴である。
- 6-4 図は対人接客関連の小売業計、宿泊業、飲食店である。4 章ですでにみたとおり水準低下が大きい業種であるが、標準者の賃金も同じ傾向をたどっている。まず上段小売業計では、高卒者では 2008 年まで 10 年間の下げが大きく、大卒者では 2008 年までの 10 年間より 2018 年までの 10 年間の方が大きい下げである。40 歳以上の 2018 年水準は大卒者高卒者ともに 1988 年以下である。宿泊業では 2008 年から 1988 年水準を下回っている。
- 6-5 図上段は銀行業であるが、賃金カーブは見事なほど同じ形状を保っている。この業界では 50 歳を超えると役員候補者以外は取引先への出向等で退職し、低水準層が銀行に残るといふ人事慣行があるようだが、賃金カーブを見る限り、30 年間変わらないようである。なお 1990 年頃から高卒者の採用はなくなっており、若年高卒者カーブは描けなくなりつつある。中段電気業はこの章で紹介したカーブのなかでは最も高水準で、目盛は他の図とは異なっている。下段鉄道業は 6-3 図の輸送用機器と同様、1998 年の水準が維持されている。

6-2図 産業別の標準者所定内賃金カーブ推移 1

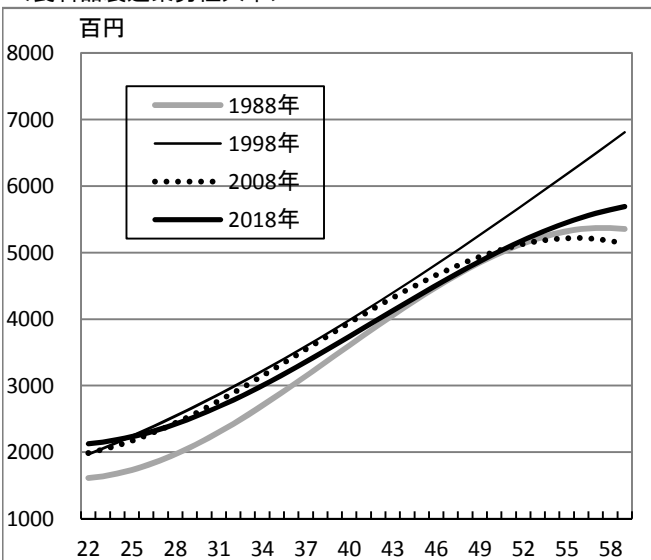
<製造業計男性大卒管理事務技術>



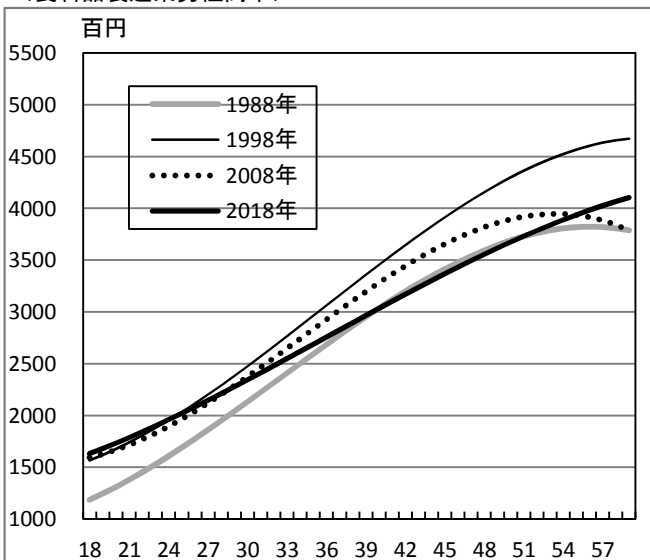
<製造業計男性高卒生産労働者>



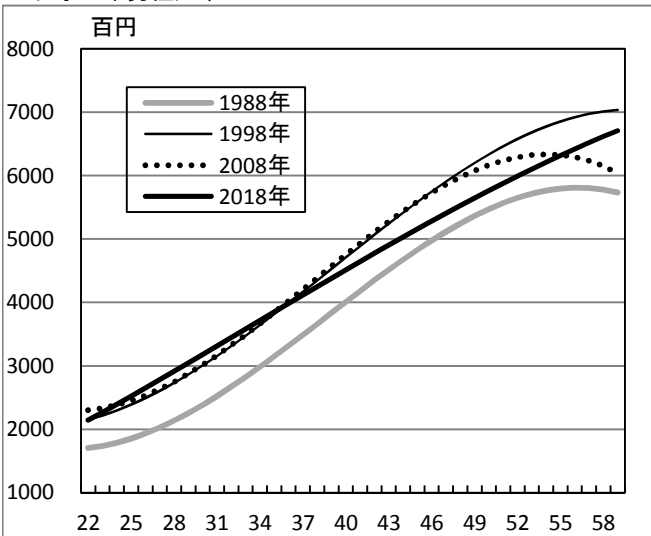
<食料品製造業男性大卒>



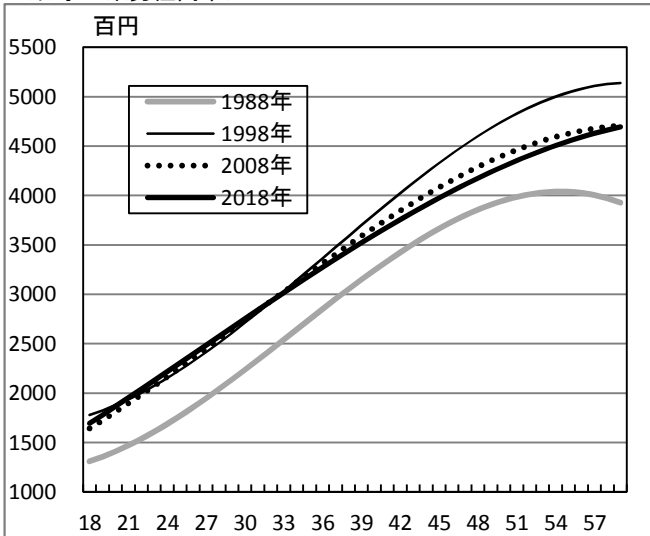
<食料品製造業男性高卒>



<化学工業男性大卒>

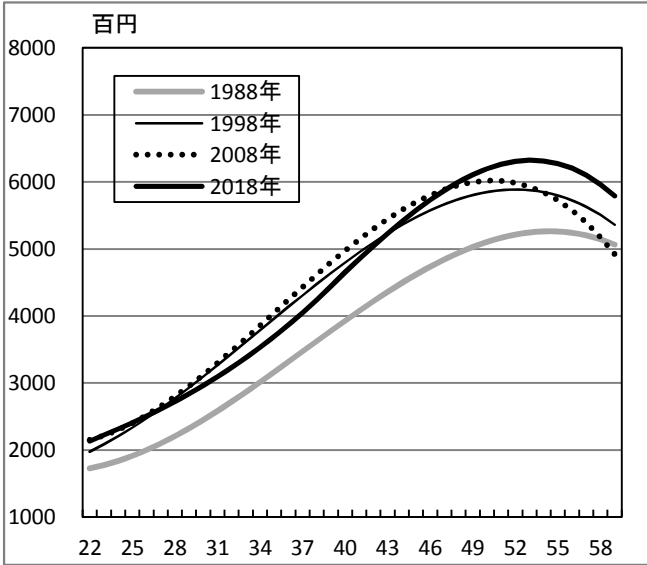


<化学工業男性高卒>

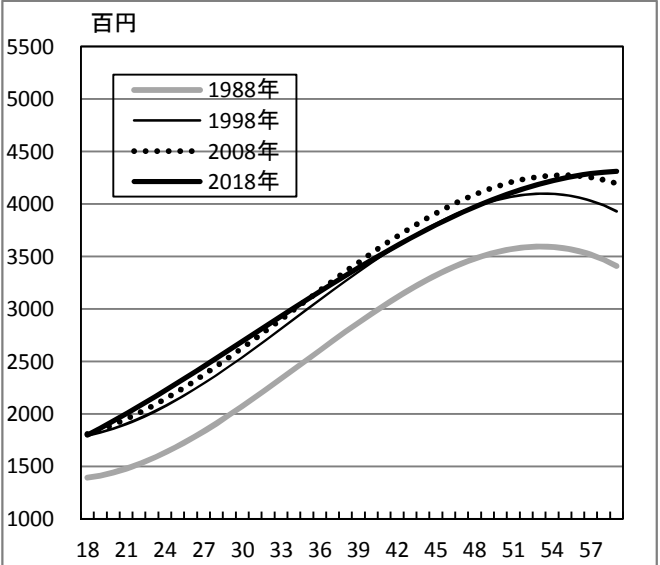


6-3図 産業別の標準者所定内賃金カーブ推移 2

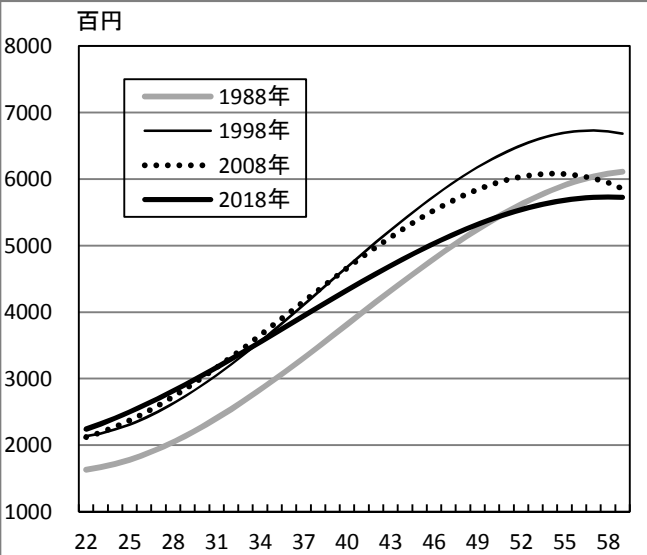
<鉄鋼業男性大卒>



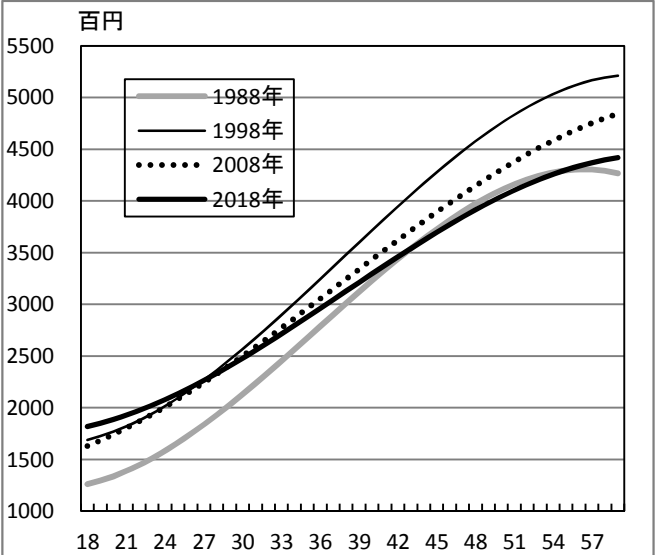
<鉄鋼業男性高卒>



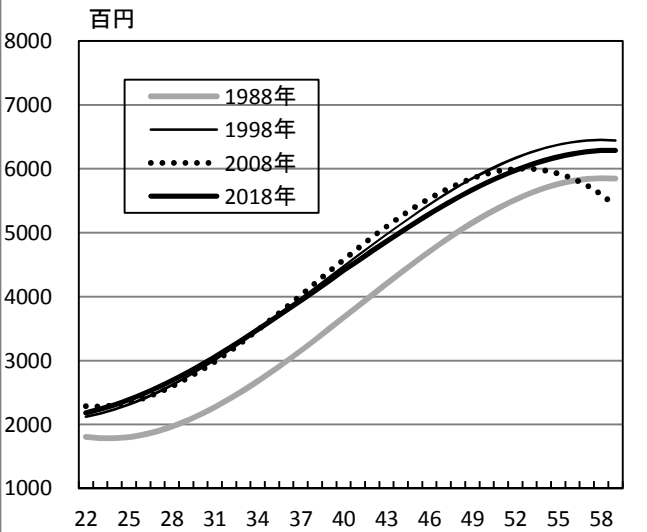
<電機3産業男性大卒>



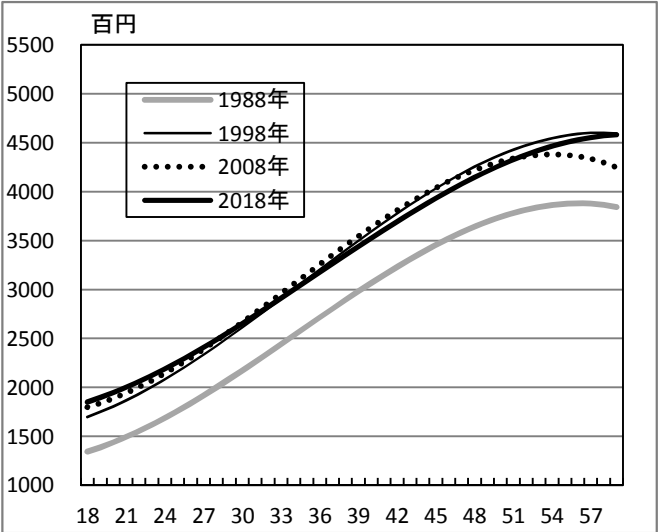
<電機3産業男性高卒>



<輸送機器製造業男性大卒>



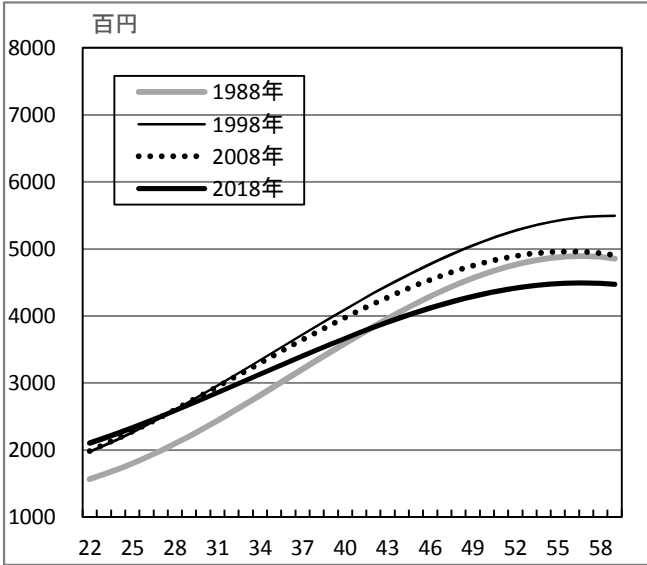
<輸送機器製造業男性高卒>



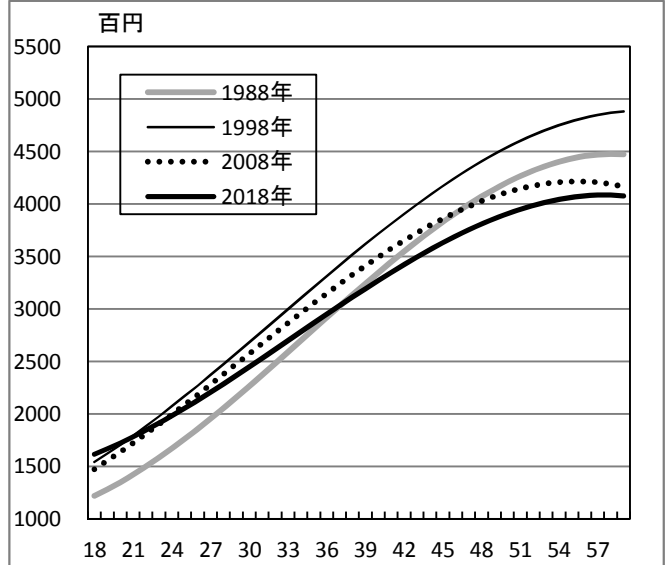
6-4図 産業別の標準者所定内賃金カーブ推移 3

企業規模計

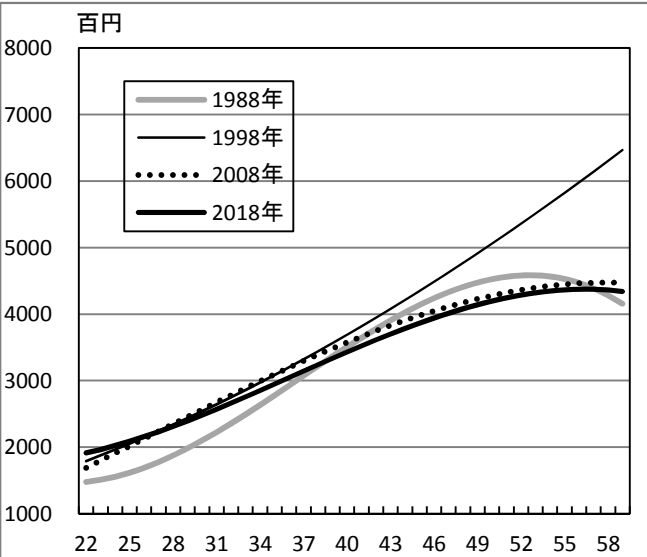
<小売業計男性大卒>



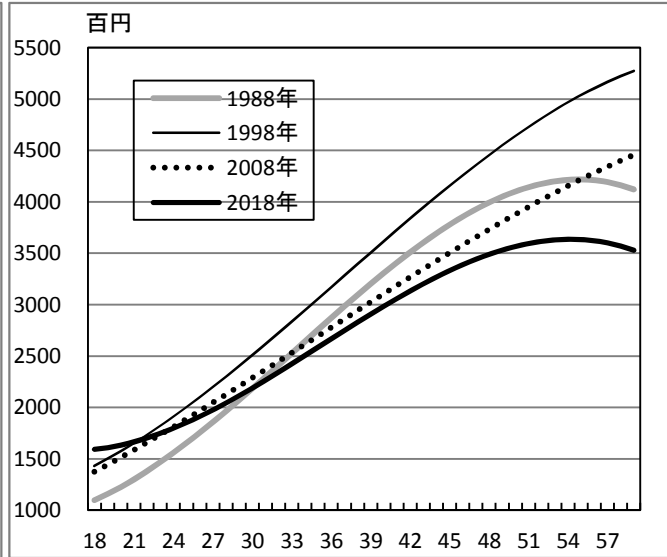
<小売業計男性高卒>



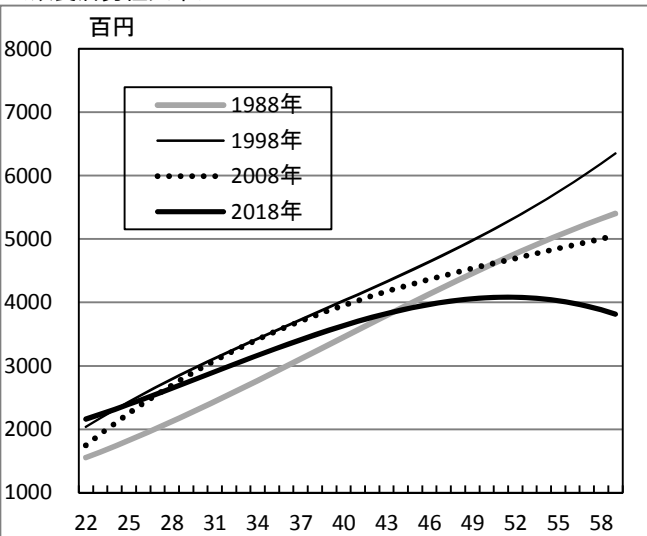
<宿泊業男性大卒>



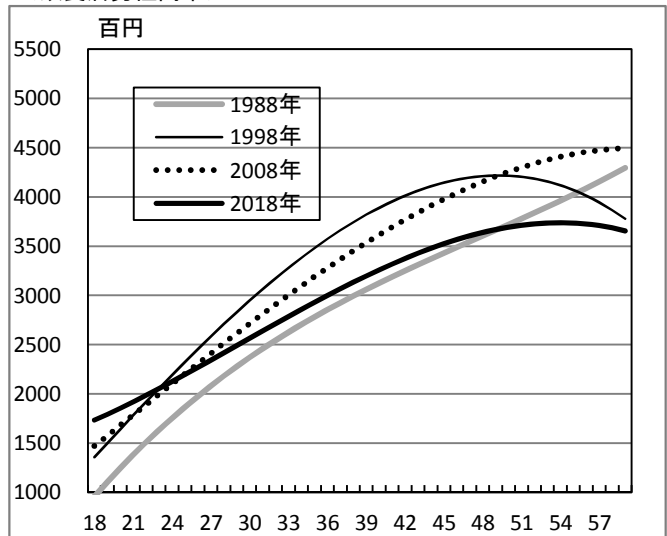
<宿泊業男性高卒者>



<飲食店男性大卒>



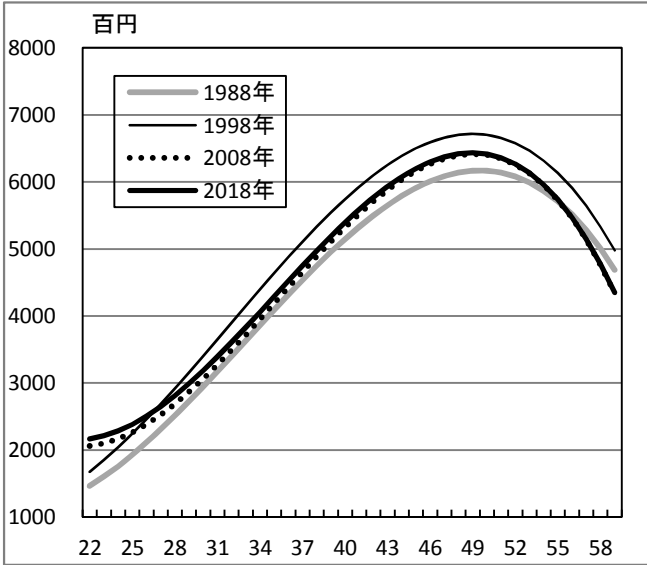
<飲食店男性高卒>



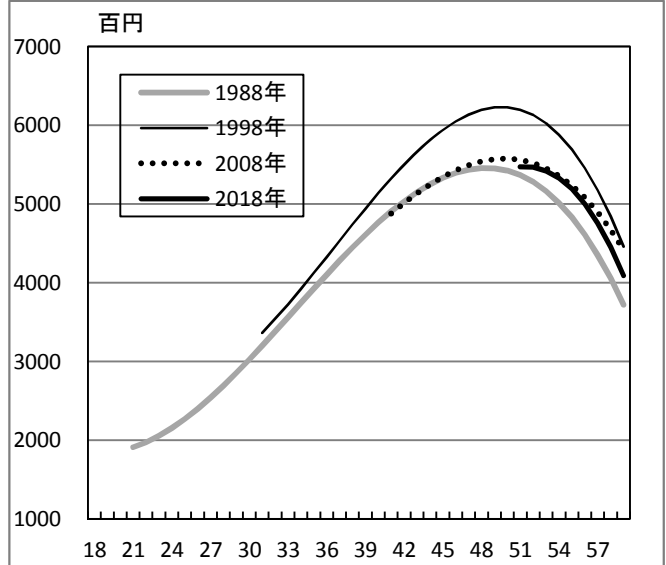
6-5図 産業別の標準者所定内賃金カーブ推移 4

企業規模計

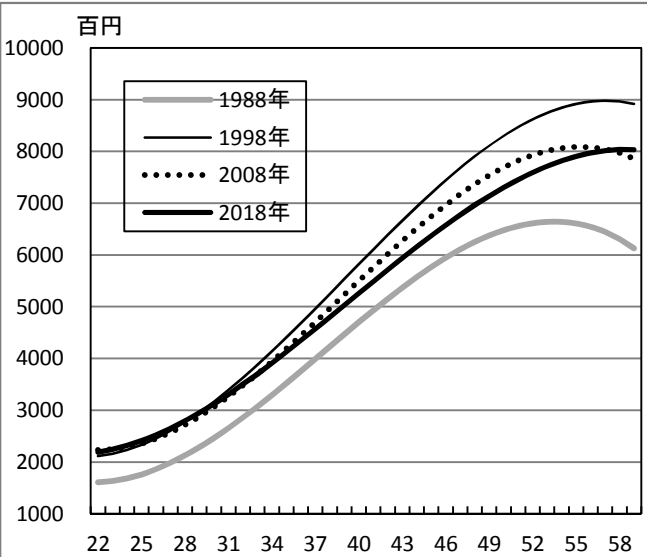
<銀行業男性大卒>



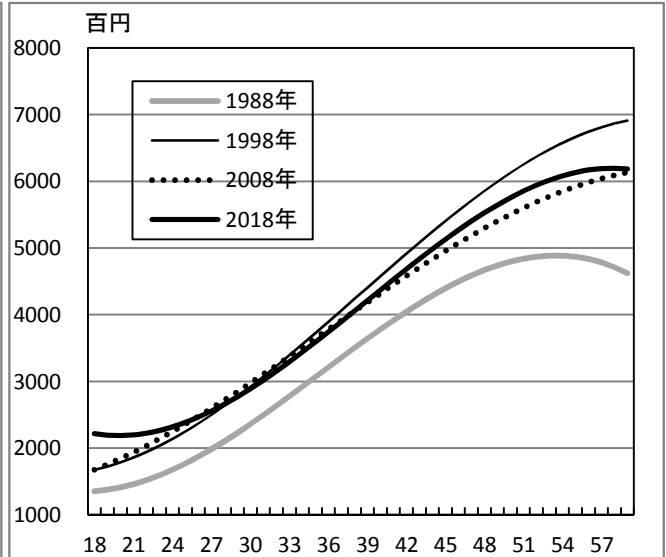
<銀行業男性高卒>



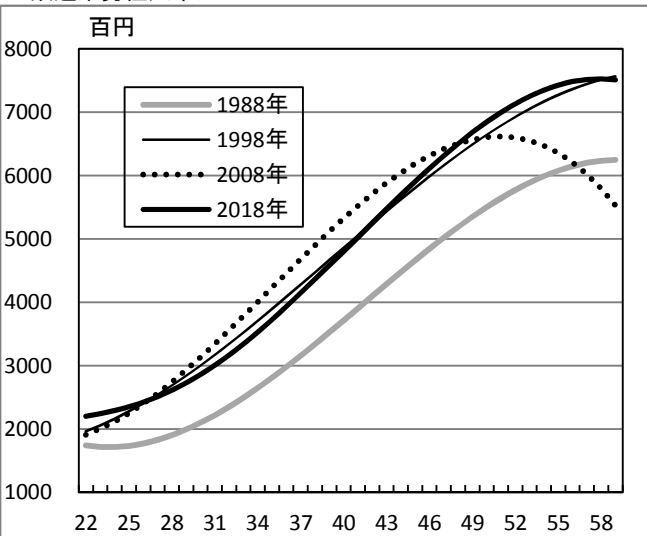
<電気業男性大卒>



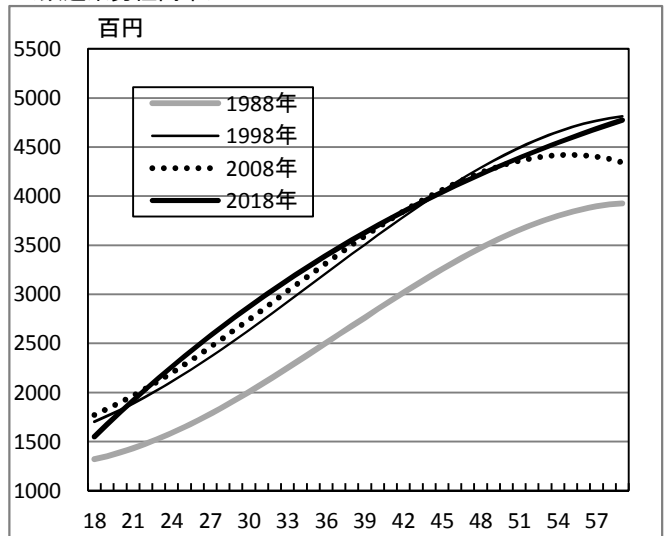
<電気業男性高卒>



<鉄道業男性大卒>



<鉄道業男性高卒>



7 賃金分散の推移と現状

- 7-1 図は年齢別の 2018 年と 1997 年の賃金分散状況を対比した 4 つのグラフである。太線は 2018 年、細線は 1997 年で、3 本の線は上から D 9（第 9 十分位、100 人いたとして上から 10 番目の水準）、ME（中央値、上から 50 番目の水準）、D 1（下から 10 番目の水準）である。賃金センサスの年齢階層別分散特性値集計を基礎データとして、回帰分析の手法で 1 歳キザミの特性値を推計してグラフ化している。
- 上段 2 つのグラフでは学歴計の男性（左図）と女性（右図）を対比させている。2 つの相違は明確で、2018 年の男性は水準を下げているのに対し、女性は水準を上昇させている。子細にみていくと、男性の 50 歳以下での下げ幅は高水準の D 9 で小さく、低水準の ME と D 1 で大きくなっている。一方女性の 50 歳以下では D 9 の上昇幅が小さく、ME と D 1 では大きい。同年齢での賃金分散は、男性では拡大、女性では縮小したということである。
- 下段では男性高卒（左図）と男性大卒を対比している。いずれも 1997 年から水準を下げているが、大卒者の D 9 は他の特性値より下げ幅が小さいことが注目される。
- 7-2 図は 30 歳、40 歳、50 歳の 3 つの年齢について分散特性値の推移を追っている。7-1 図と同様 D 9、ME、D 1 の推移を追っているが、水準ではなく 1997 年を 100 とした時系列指数である。タテ棒（右目盛）は、「 $(D 9 - D 1) \div ME \div 2$ 」の算式で計算される分散係数で、数値が大きいほど幅広い分散（大きな格差）ということになる。
- 左図男性の 3 つのグラフに共通していることは、①1997 年まで右上がり（水準上昇）、2014 年まで右下がり（水準下降）、2015 年以降賃金右上がりの傾向であること、②3 本の折れ線の位置関係に注目すると、1997 年までは重なり合い、2014 年までは D 9 と D 1 が乖離、2015 年以降は最接近していること、の 2 点である。つまり 1985 年から 1997 年までは、D 1 の上昇率が若干高い程度の同率上昇で分散係数は若干の縮小、2014 年までは水準停滞と格差拡大、2015 年以降は水準上昇と格差縮小が進行したということである。なお 1998 年以降の水準低下であるが、40 歳と 50 歳の D 9 はほとんど水準を下げず横ばいの状態であったことにも注目しておきたい。
- 右図女性に目を移すと、①男性賃金が水準を下げていった 1998 年から 2013 年までの期間女性賃金は横ばいないし若干の上昇であったこと、②D 9 と D 1 折れ線の位置関係では、男性ではつねに D 9 の方が上に位置していたのに、女性では D 1 が上に位置していること、の 2 点を読み取ることができる。つまり一貫して D 1 の上昇率は D 9 を上回っており、水

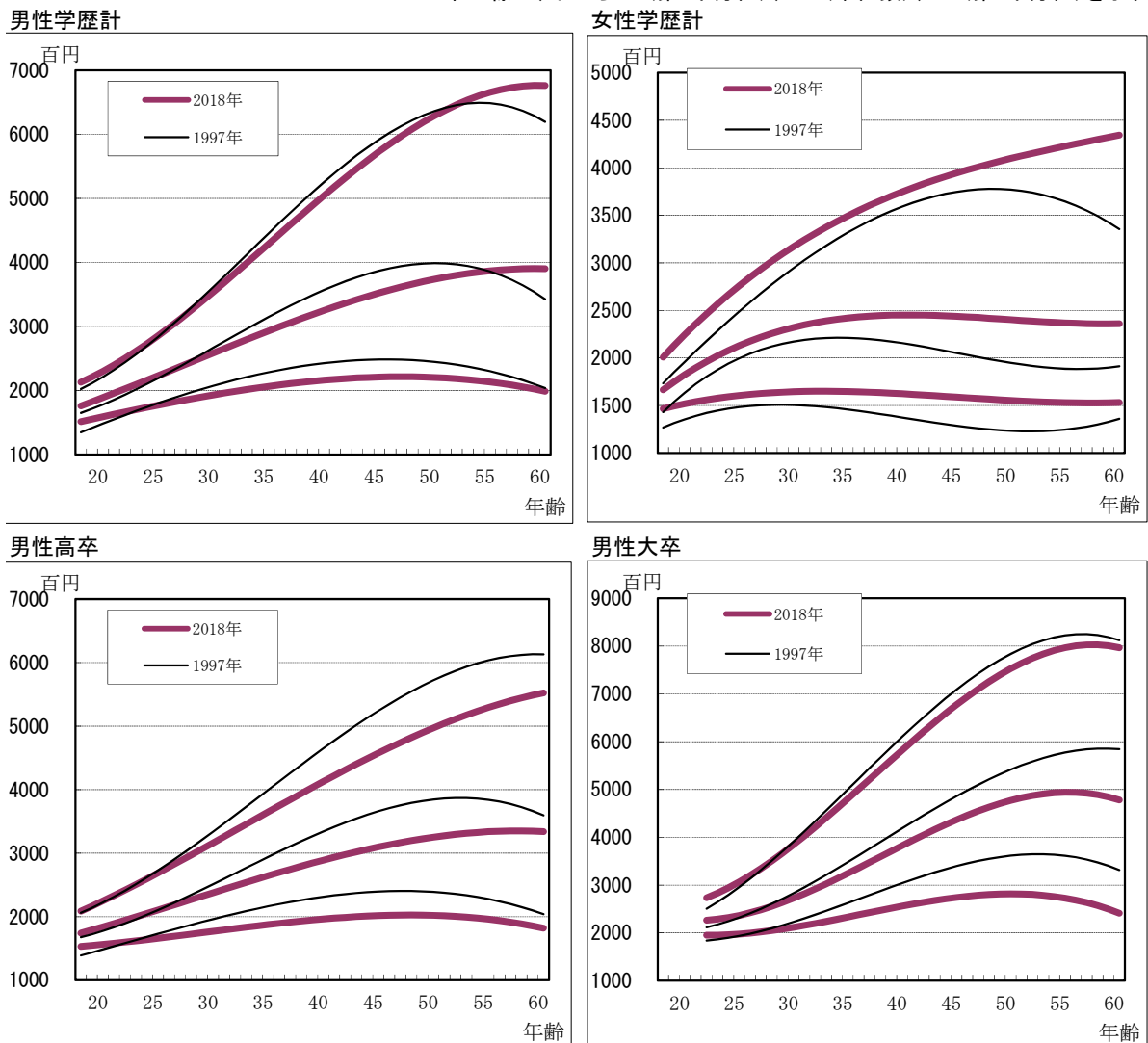
準の低い層の賃金がかさ上げされ、それによって分散係数が縮小を続けたということである。なお以上の分析によれば男女間賃金格差が大幅に縮小したような印象であるが、実は問題はより複雑である。あわせて本レポート 8 章を参照願いたい。

- 7-3 図では 7-2 図と同じスタイルで男性高卒と男性大卒の分散推移を対比したものである。高卒と大卒の一番の違いは、ともに 40 歳と 50 歳で 1997 年以降分散が拡大に向かっているが、高卒は小幅拡大、大卒は大幅拡大だということである。50 歳の 1997 年から 2012 年までの D 1 と D 9 の上昇率を比べてみると、高卒は D 1 マイナス 19.7、D 9 マイナス 12.4、大卒は D 1 マイナス 19.4、D 9 プラス 0.4 である。D 1 は同程度の下げなのに D 9 は大きく異なり、その結果大卒の格差拡大が大幅だったのである。

7-1 図 1997 年と 2018 年の年齢別賃金分布の対比

産業計規模計所定内賃金

3本の線は、下からD1(第1十分位)、ME(中位数)、D9(第9十分位)を示す

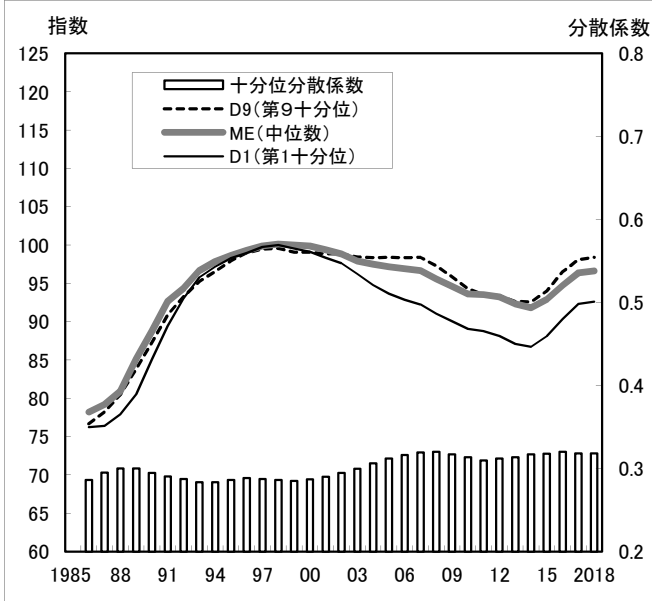


7-2図 性別年齢別の賃金分散状況の推移

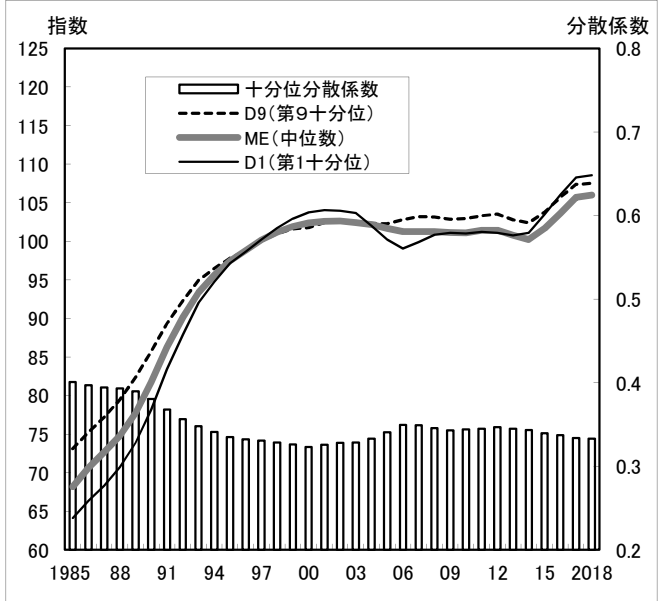
産業計企業規模計所定内賃金

3本の線は、下からD1(第1十分位)、ME(中位数)、D9(第9十分位)の1997年を100とした時系列指数

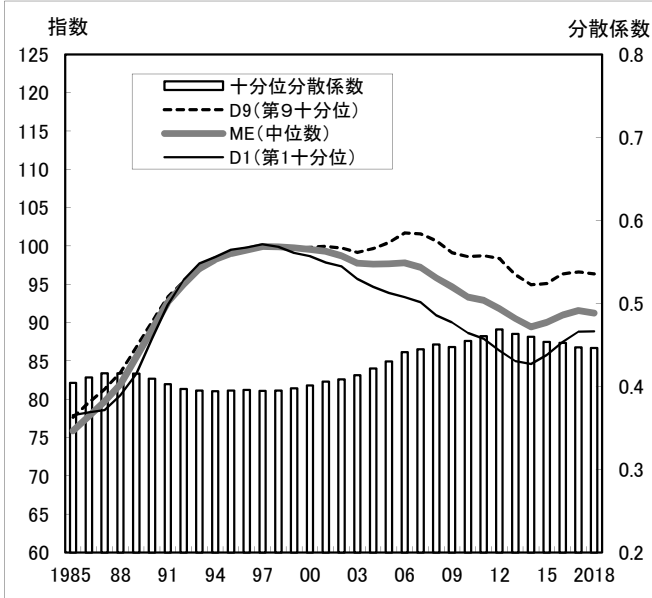
男性30歳



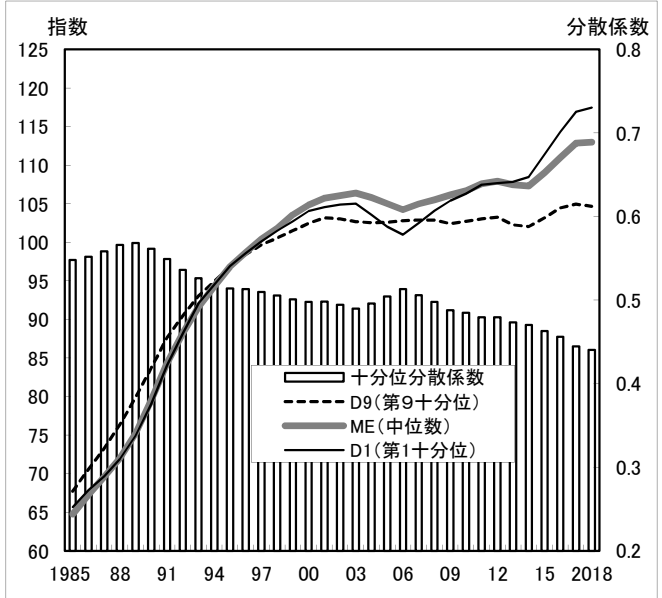
女性30歳



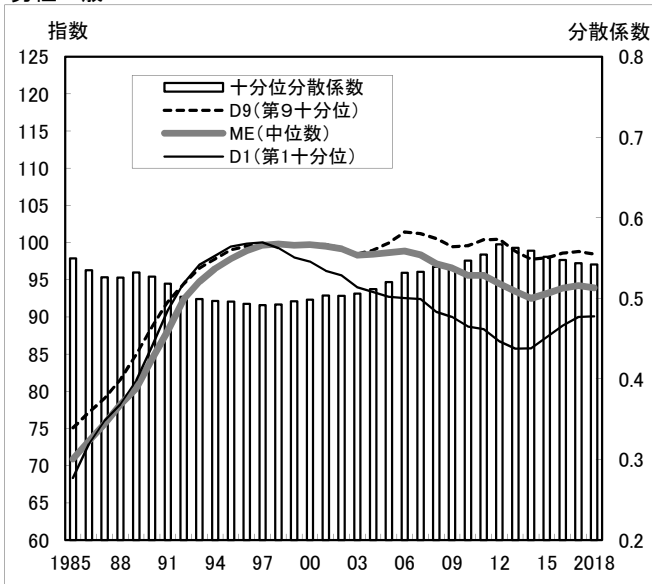
男性40歳



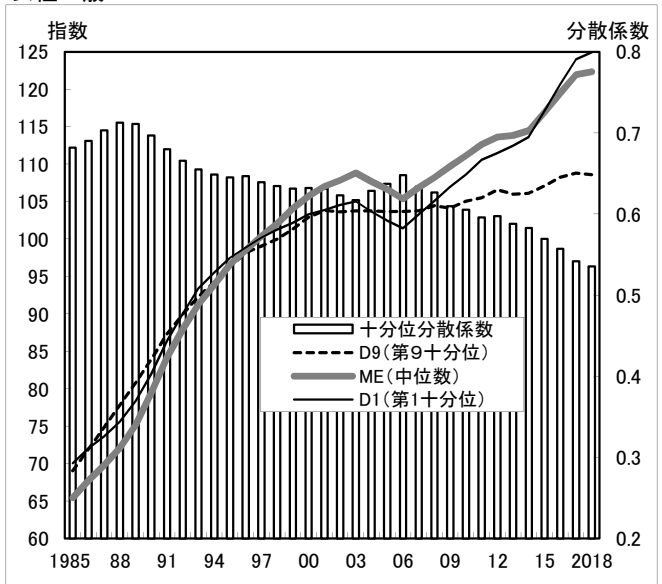
女性40歳



男性50歳



女性50歳

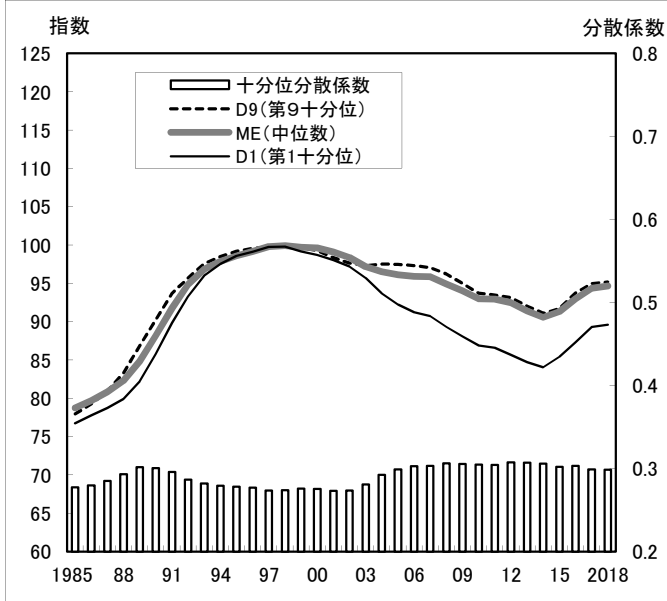


7-3図 学歴別年齢別の賃金分散状況の推移

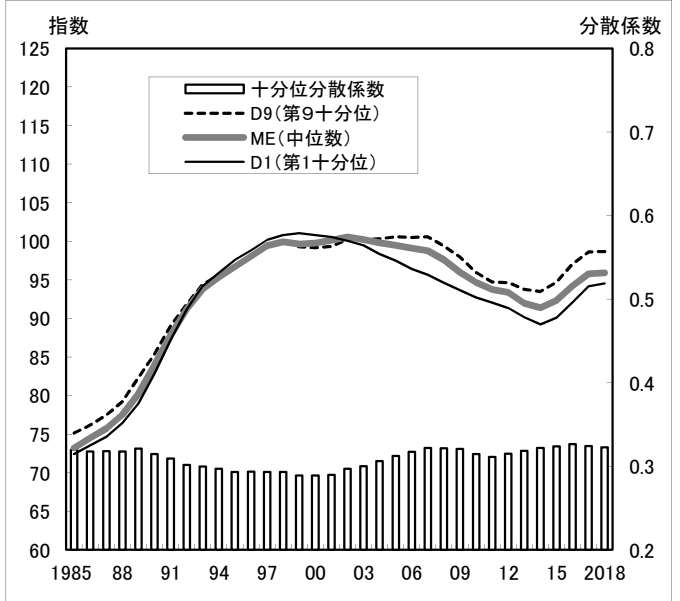
産業計企業規模計所定内賃金

3本の線は、下からD1(第1十分位)、ME(中位数)、D9(第9十分位)の1997年を100とした時系列指数

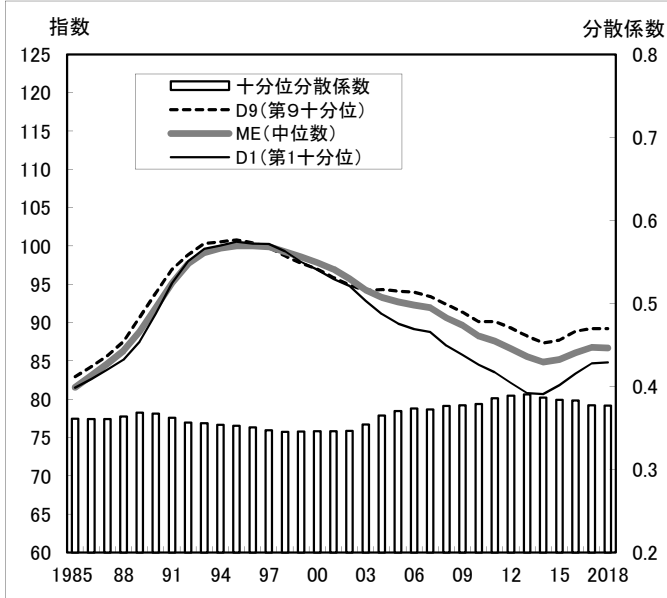
男性高卒30歳



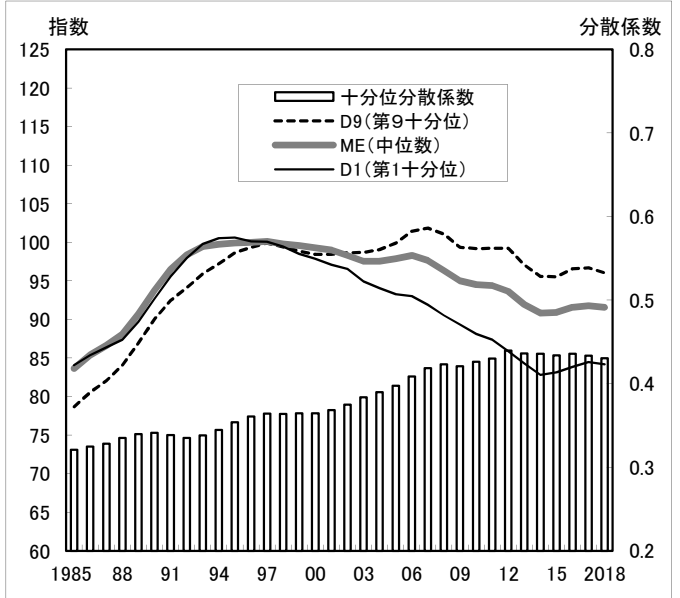
男性大卒30歳



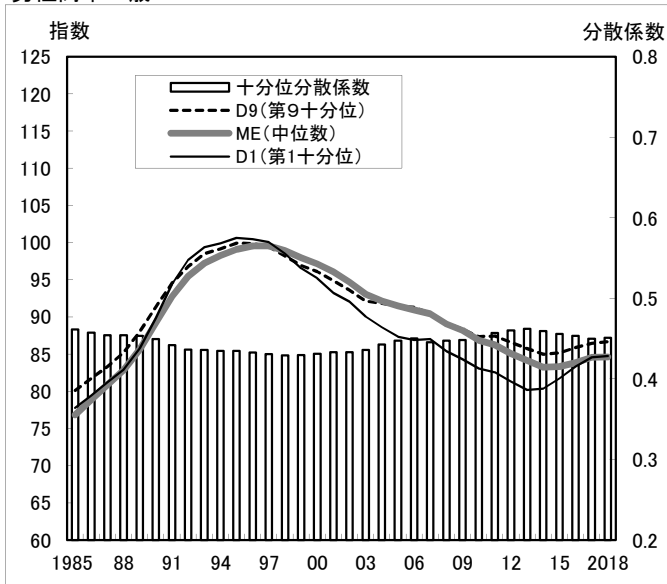
男性高卒40歳



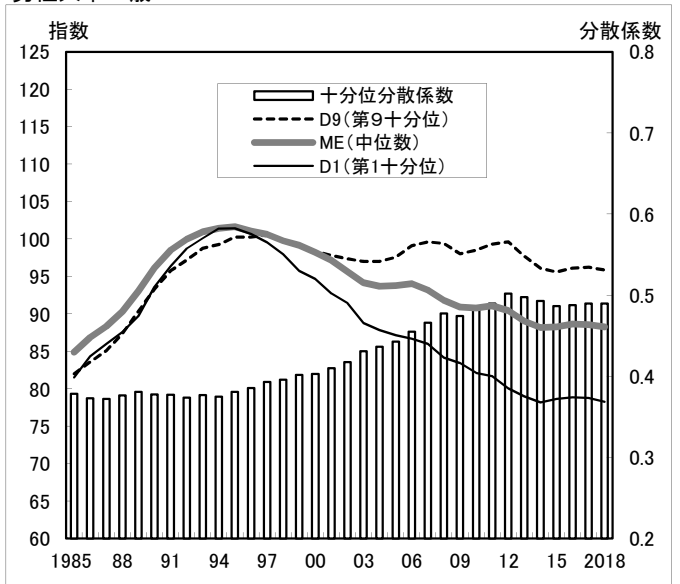
男性大卒40歳



男性高卒50歳



男性大卒50歳



8 男女間賃金格差

- 男女の所定内賃金平均額を比較してみると、男性は 34 万 3500 円、女性は 24 万 9900 円で、男性水準を 100 とすると女性の比較指数は 72.8 で、27.2 ポイントの格差ということになる（産業計企業規模計 60 歳未満）。このことから、男女の賃金格差は 27.2% といつてよいかとなると、それは問題である。本冊子の基本スタンスは、2 章から 4 章まで述べてきたとおり「賃金水準の分析や比較にあたっては、平均賃金ではなく個別賃金について行われるべきである」というものであった。そのスタンスからすれば、男女間の賃金比較にあっても、学歴、年齢、勤続年数の属性の相違をコントロールしたパーシェ式による計測が行わなければならない。この方法で産業計企業規模計について計算すると、男性水準を 100 とした女性指数は 82.2 となる。

- 平均賃金比較指数 72.8 とパーシェ式による個別賃金比較指数 82.2 との間に 9.4 ポイントのギャップがある。その原因は、女性では男性よりも高学歴層の構成比が小さく、平均年齢は低く、平均勤続年数が短いことによって平均賃金を 9.4 ポイント押し下げているということである。以下ではふたつの比較と両者のギャップに焦点をあて、企業規模別産業別に男女間格差の推移をみていくことにしたい。

- 8-1 図と 8-2 図では規模別産業別に平均賃金比較指数（グレー太線）と学歴計パーシェ比較指数（黒太線）を対比させたうえで両者の差（ギャップ、パーシェ指数マイナス平均賃金指数）をタテ棒（右目盛）で示している。他に参考として大卒者限定と高卒者限定のパーシェ比較指数推移も表示している。8-1 図上段左図の産業計規模計をみていくと、パーシェ学歴計と平均賃金指数はいずれも一貫した右上がりであり、男女間格差が縮小していたかにみえる。しかし注目しなければならないのは 2003 年までのパーシェ指数推移で、大卒高卒いずれも若干の右下がり（格差拡大）であるのに、学歴計は右上がりであることである。グラフには表示されていない中卒と短大卒の指数が急上昇したのかと思わせるが、実はそうではない。格差がもともと小さい大卒者の人員構成比が増大して、学歴計折れ線が大卒折れ線に接近した結果の右上がりなのである。つまり男女間格差縮小の原因は、女性の高学歴化だったのである。平均賃金の男女間格差縮小には、女性の高年齢化長勤続化が男性を上回るピッチで進み、労働力の属性構成が男性に近づいていったことも要因となっている。

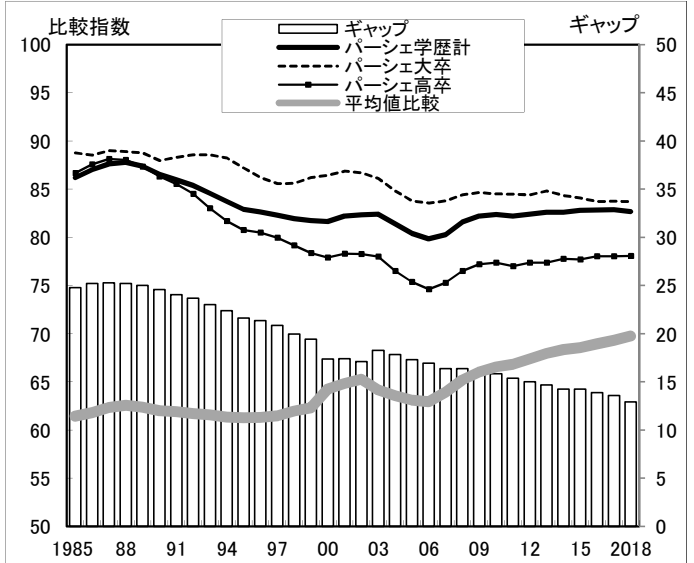
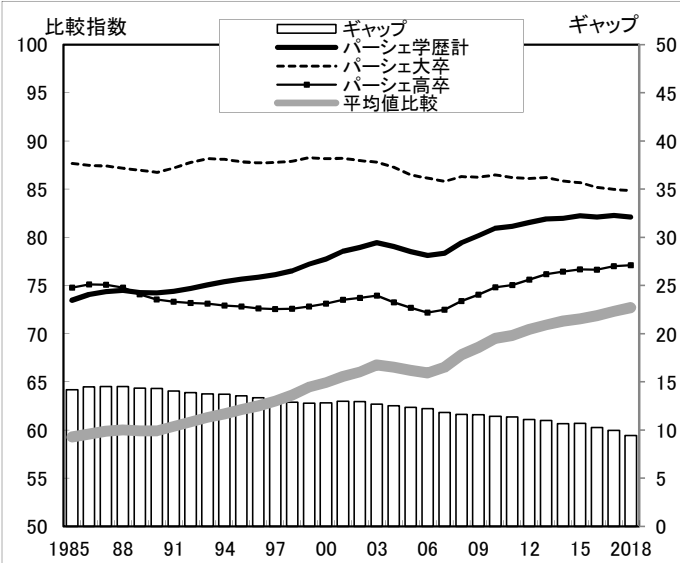
- 上段右図は産業計 1000 人以上規模であるが、ここでの特徴は 1990 年から 2006 年まで 3 つのパーシェ比較指数がいずれも右下がりとなっていることである。平均賃金比較指数はごくわずかな上昇にとどまっている。その理由は保険業女性賃金の賃金が大幅に低下した

8-1図 男女間賃金格差の推移 1

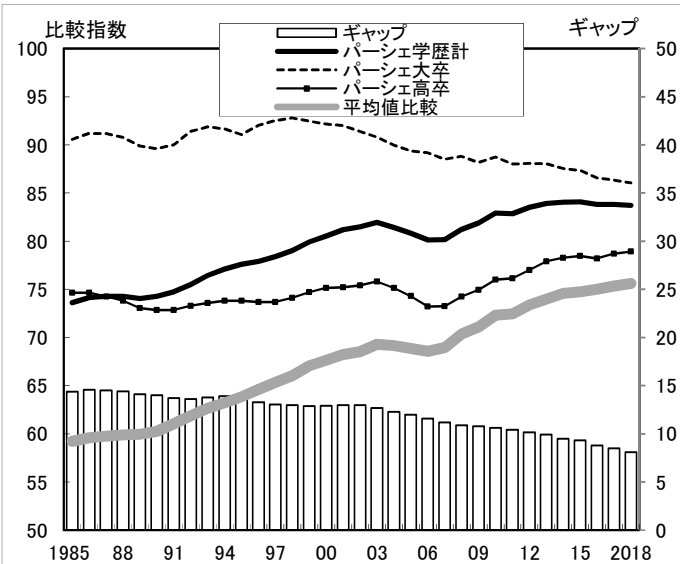
男性水準=100

「ギャップ(右目盛)」は「パーシエ学歴計指数-平均値比較指数」の算式で計算
産業計1000人以上規模

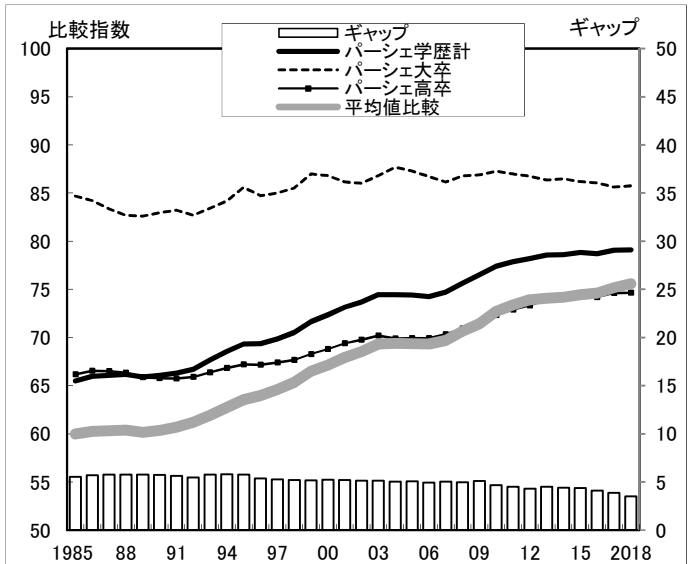
産業計規模計



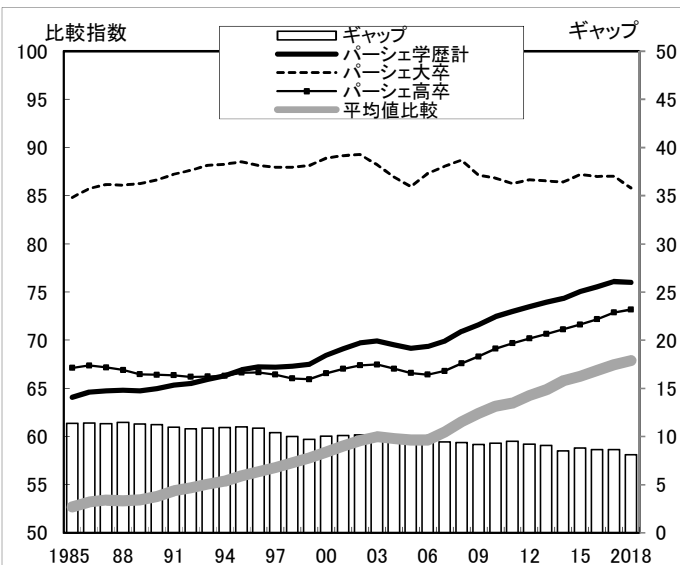
産業計100~999人規模



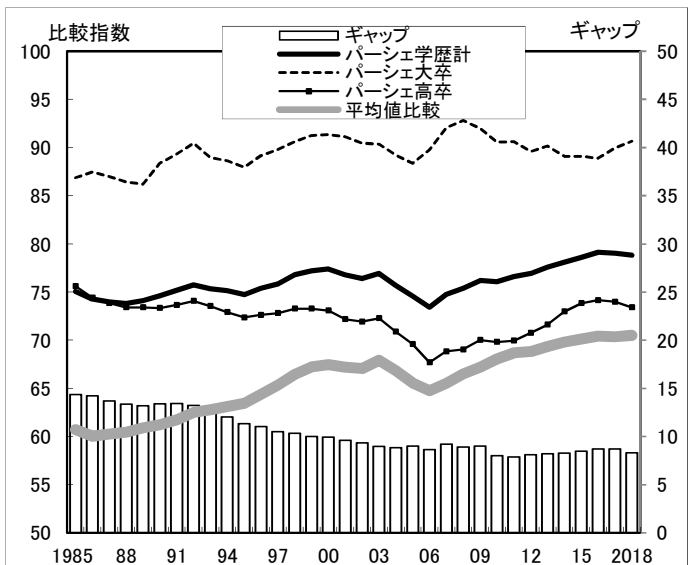
産業計10~99人規模



製造業計



小売業計



ことに求められる。保険業のほとんどは 1000 人以上規模であり、1000 人以上規模女性労働者全体に占める保険業の比率は相当に大きく、1990 年時点では 18.0%である。保険外交員賃金がバブル経済の終焉後に大幅に低下し、1000 人以上規模女性賃金を押し下げてしまったのである。

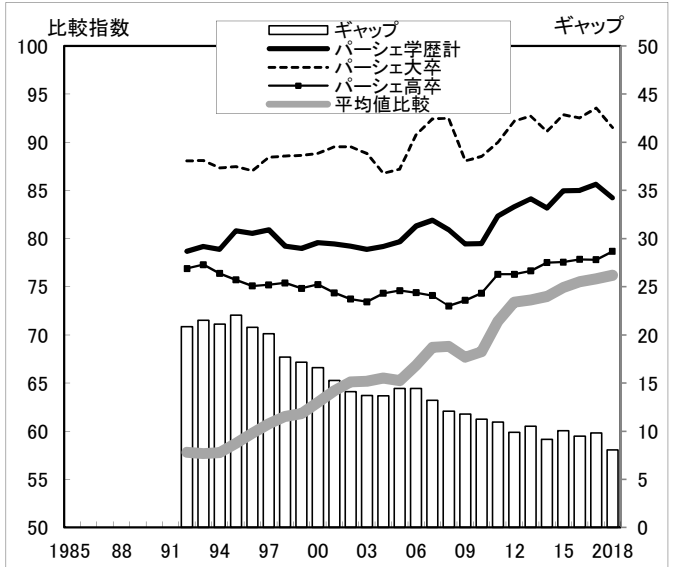
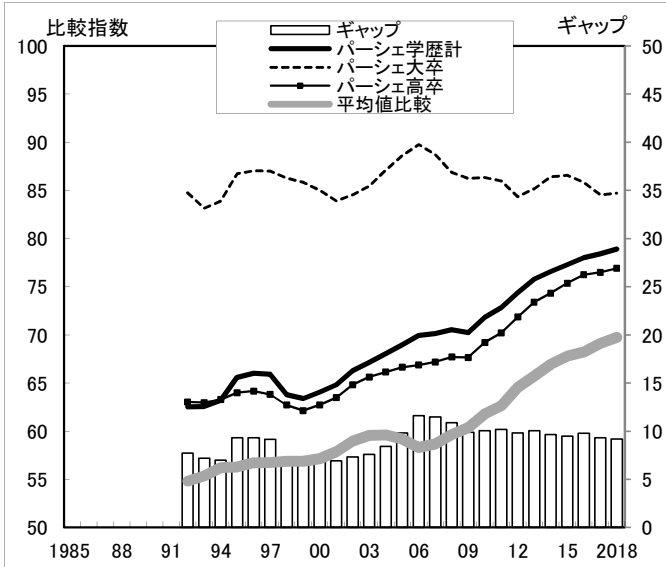
- 中段右図産業計 10～99 人規模の特徴は、ギャップが一貫して小さいことである。男性高学歴層のウェイトが小さく、女性の平均年齢が高かったことなど、男女の労働力属性構成が大きく違っていなかったことがその原因である。
- 下段では製造業計と小売業計を対比させている。1985 年の学歴計パーシェ指数は製造業計 64.1、小売業計 75.1 と 11 ポイントの差であったものが、2018 年には製造業計 76.3、小売業計 77.9 と 1.6 ポイントまで縮小している。製造業計の一貫した上昇傾向に対し、小売業計では 2001 年からの 5 年間平均賃金比較指数も含め右下がりとなっている。その時期は 4 章でみたとおり小売業計の水準が大きく下げた時期であり、その時期に男女間格差が拡大したことは、女性賃金の下げ幅の方が大きかったということである。
- 8-2 図上段の食料品製造業と化学工業は、男女間格差が順調に縮小してきた製造業の事例である。1991 年以前は女性大卒者の集計が公表されていないので、1992 年以降の分析であるが、1992 年時点の男女間格差が大きかっただけに右上がりのピッチは急速である。化学工業は大卒パーシェ指数の上昇傾向に注目したい。大半の産業で大卒者の指数は 85 以上であり上昇余地はわずかであるが、化学工業では 1992 年の 88.1 から 2014 年の 92.8 まで上昇傾向を続けている。
- 中段の電機 3 産業と各種商品小売業は大卒パーシェ指数が低下傾向をたどった事例である。1992 年から 2018 年まで電機 3 産業では 92.3 から 84.7 へ 7.6 ポイント低下、各種商品小売業では 93.6 から 82.6 へ 11.0 ポイントの低下である。電機 3 産業では 2018 年までの通算で学歴計と高卒者では若干の上昇であるが、各種商品小売業ではいずれも若干の低下である。
- 下段左側の宿泊業は、2004 年以降 14 年間の傾向であるが、大卒者は 92 前後の指数を維持し、高卒者の格差は縮小傾向である。介護は大卒者、高卒者ともに格差縮小傾向であり、ギャップはほとんど消滅に至っている。労働者の属性差がごくわずかということである。

8-2図 男女間賃金格差の推移 2

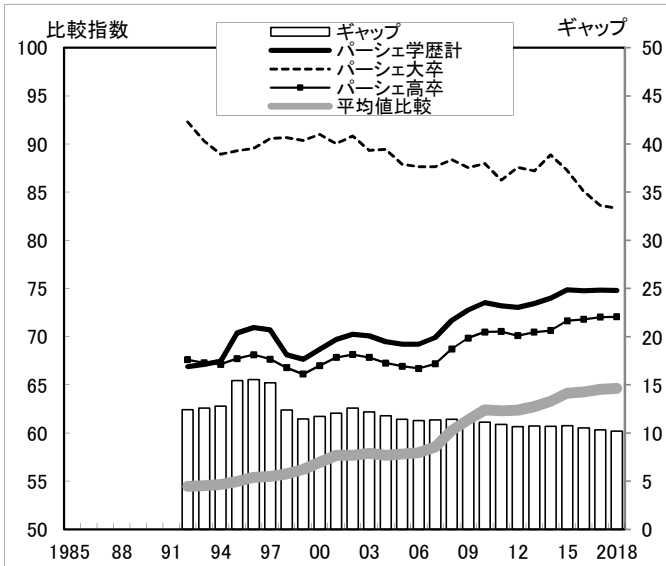
男性水準=100

「ギャップ」は「パーシエ学歴計-平均値比較」の算式で計算
化学工業

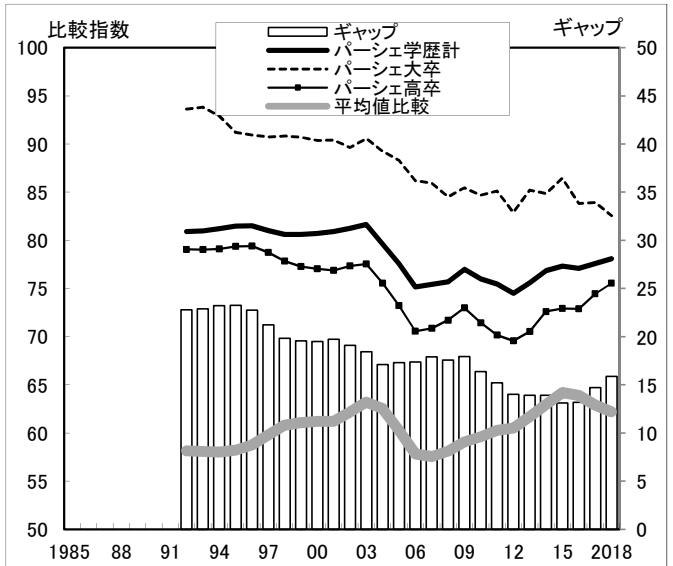
食料品製造業



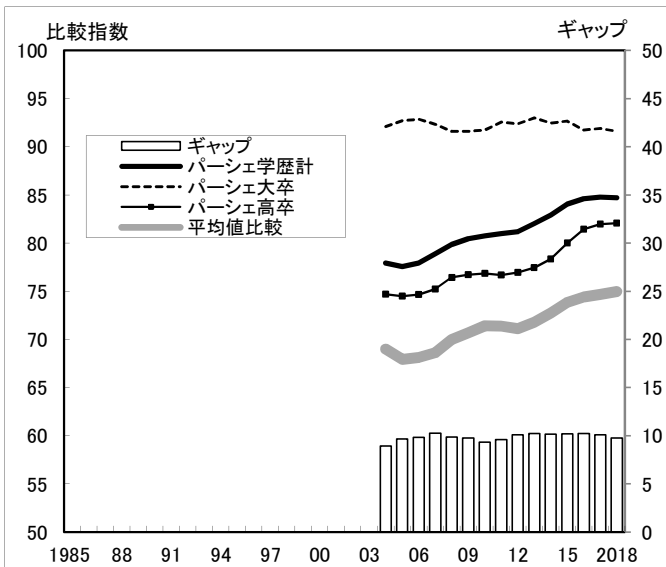
電機3産業



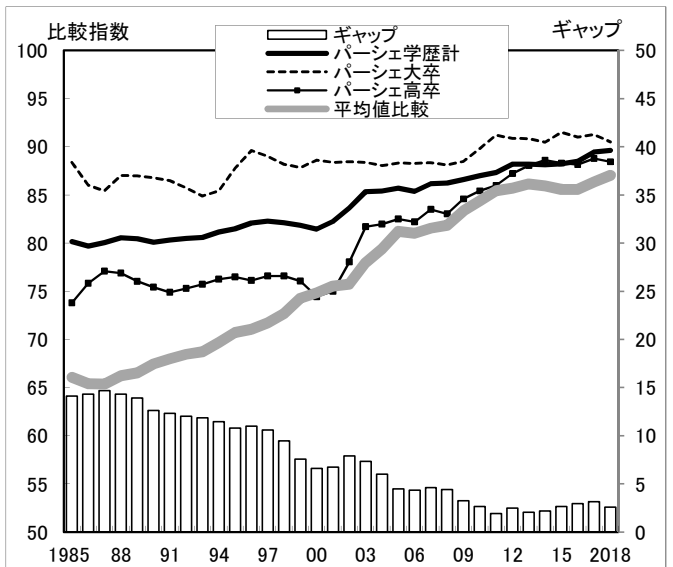
各種商品小売業



宿泊業



介護

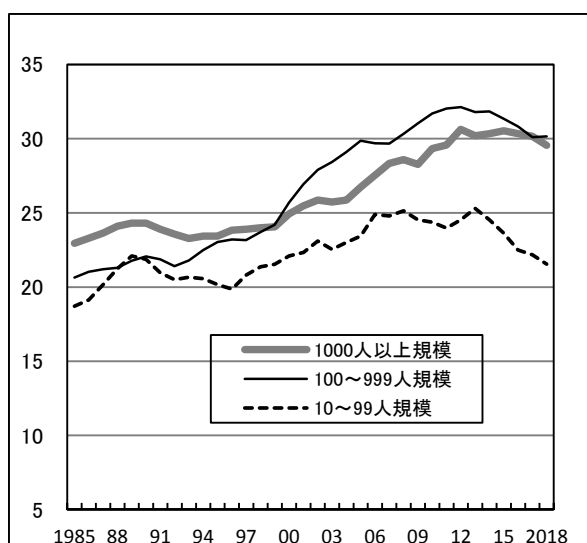


9 学歴間の賃金差

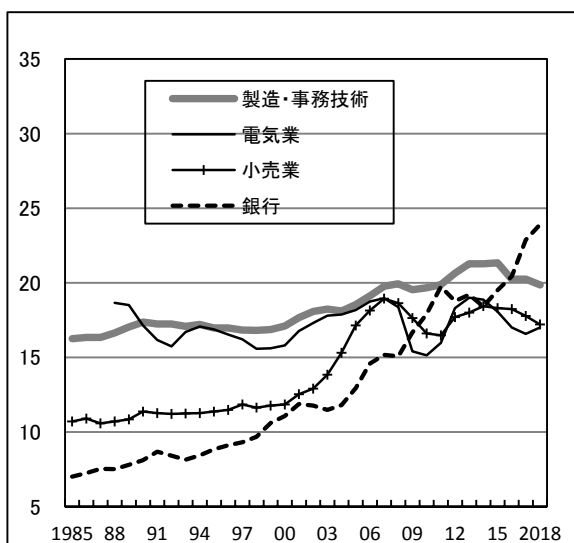
- 9-1 図は男性の企業規模別、9-2 図は産業別の学歴間賃金差の推移をみたものであるが、いずれの規模や産業も学歴間の差は拡大傾向である。2018 年産業計規模計を例にして、計算方法を説明しておこう。まず男性学歴計所定内賃金を基準として、学歴ごとに学歴計とのパーシェ式（年齢構成をコントロール）による比較を行い、中卒 79.5、高卒 85.8、短卒 93.5、大卒 118.2 という計算結果を得る。そして大卒指数 118.2 と高卒指数 85.8 の差 32.4 をもって学歴間格差としている。
- 9-1 図をみていくと、いずれの企業規模区分も 2012 年頃まで右上がり、学歴間格差は拡大の傾向である。しかし 2014 年以降、1000 人以上規模では横ばいに転じ、100～999 人規模と 10～99 人規模では右下がりに転じている。
- 9-2 図の産業別では、1985 年時点ではごく小さな学歴間格差だった小売業と銀行で、2003 年以降急速に格差が拡大していったことが注目される。製造・事務技術と電気業はゆるやかな上昇だったため、2010 年頃には産業間の差が 18%前後に収斂するような傾向である。2014 年以降は、銀行ではなおも格差拡大が続くが、製造・事務技術、電気業、小売業では格差縮小に転じている。なお銀行での学歴差拡大は、近年高卒者採用が激減し、その結果、学歴差の大きい中高年者のウェイトが増大したことも影響している。

※ HP 版レポートの 9-1、9-2、9-3 表では、「一時金・賞与」や「年間賃金」、「女性」についての学歴間格差も掲載している。

9-1 図 企業規模別の学歴間賃金差の推移



9-2 図 産業別の学歴間賃金差の推移



10 管理事務技術労働者と生産労働者

- 賃金センサスでは、鉱業採石砂利採取業、建設業、製造業の3産業については「労働者の種類別集計」として管理事務技術労働者と生産労働者に分けた集計が行われており、すべての労働者がそのいずれかに分類されている。なお工長など役職者は、生産工程従事者も含め、管理事務技術労働者に分類されている。
- 10-1 図から 10-4 図では製造業の業種別に、折れ線（左目盛）は各年産業計を 100 とした賃金ポジション（①従業員計、②管理事務技術、③生産労働者）、タテ棒（右目盛）は白が生産労働者比率、グレーが管理事務技術と生産労働者の「賃金差」の推移を示している。「賃金差」は「(管理事務技術指数－生産労働者指数) ÷ 従業員計指数」の算式で求めている。
- 10-1 図上段左図は製造業計である。賃金ポジションに大きな変化はないが、1995 年まで緩やかな下降、2013 年まで緩やかな上昇、2014 年以降は再下降という傾向である。賃金差も大きな変化はないが、1992 年まで緩やかな拡大、2006 年まで横ばい、2007 年以降再拡大である。生産労働者比率は 2006 年まで減傾向、2007 年以降反転上昇している。
- 10-1 図の業種別では、食料品製造業と飲料たばこ飼料製造業でこの 10 年間、賃金ポジションの低下と生産労働者比率の増加傾向が進行中である。繊維工業もその傾向がみられるが、2009 年以降は産業分類で「衣服製造業」を吸収した要因も働いている。
- 10-2 図では化学工業、ゴム製品製造業、窯業土石製品製造業の賃金ポジションが右上がりである。化学工業は電機3産業とともに生産労働者比率が 50%以下の業種であるが、近年増加傾向にあることが注目される。
- 10-3 図の鉄鋼業では 20 年間にわたり賃金ポジション上昇が進行中である。2012 年までは生産労働者の上昇が大きかったため賃金差が縮小に向かっていたが、2015 年以降は管理事務技術の上昇が大きく、賃金差は拡大の方向に反転している。
- 10-4 図では輸送用機械器具製造業の「賃金差」に注目したい。この産業は伝統的に管理事務技術と生産労働者の差が小さく、1990 年までは 5%未満であったが、以後次第に拡大していく。2007 年以降は管理事務技術労働者のみポジションを上昇させているため、賃金差は 10%を超えるまでに至っている。

※ HP 版レポート 10-3、10-4 表では、「一時金・賞与」と「年間賃金」の職種別データも掲載している。

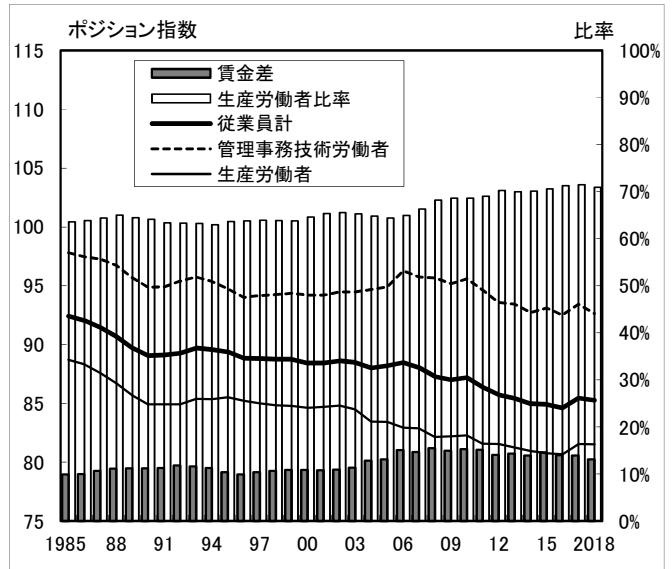
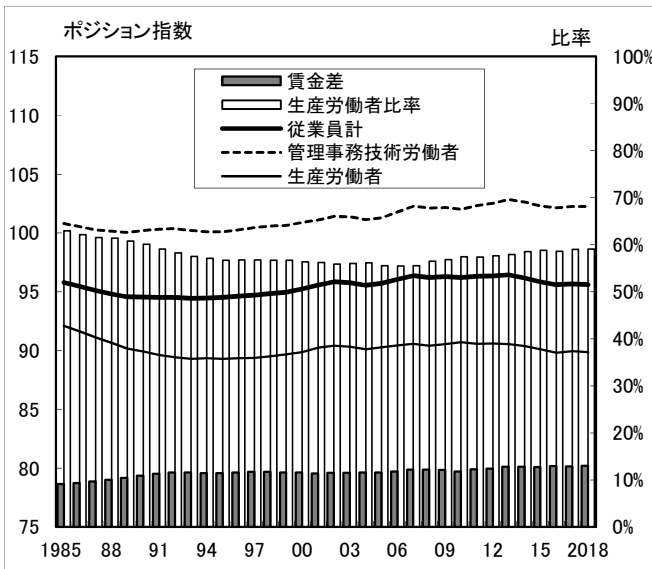
10-1図 管理事務技術労働者と生産労働者のポジションと生産労働者比率の推移 1

各年の産業計規模計=100

「賃金差」は「(管理事務技術-生産)÷従業員計」の算式で計算

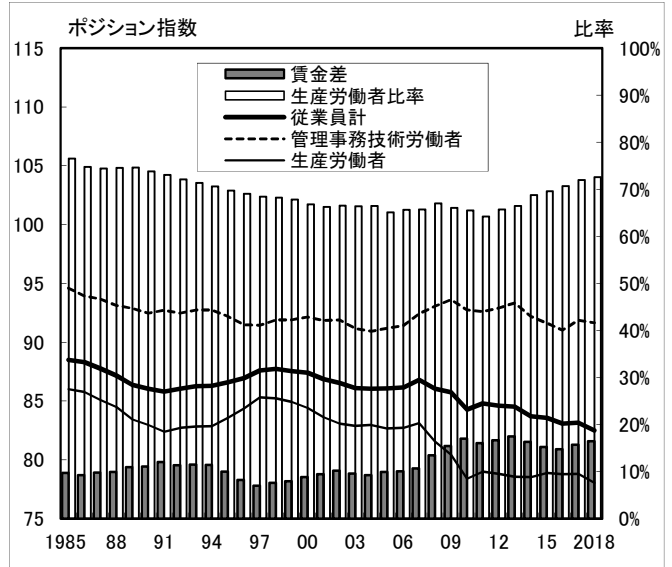
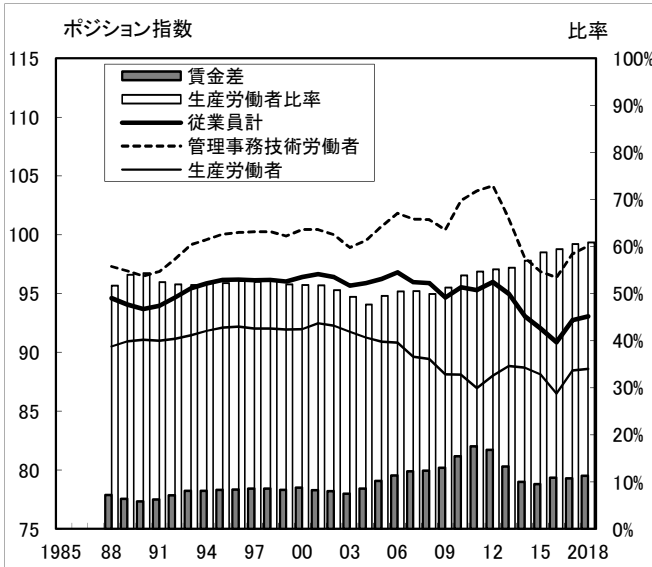
<食料品製造業>

<製造業計>



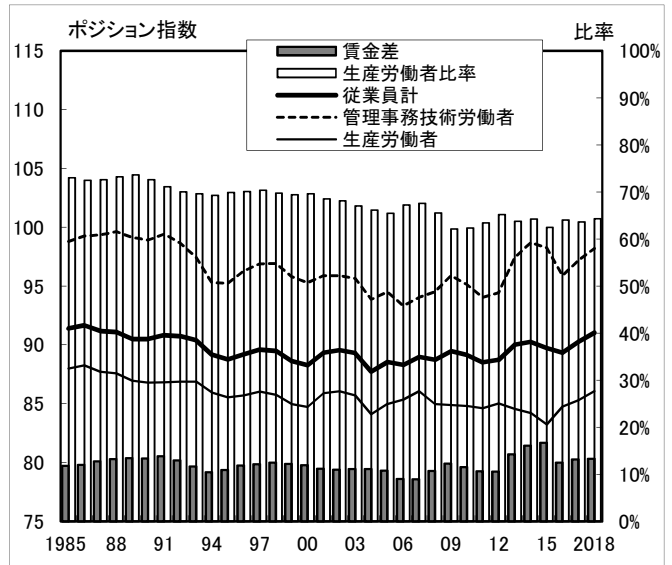
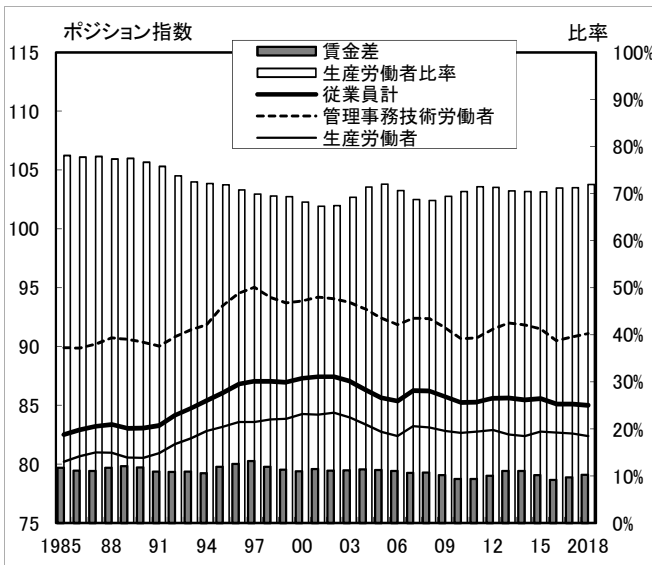
<飲料たばこ飼料製造業>

<繊維工業>



<木材木製品製造業>

<家具装備品製造業>



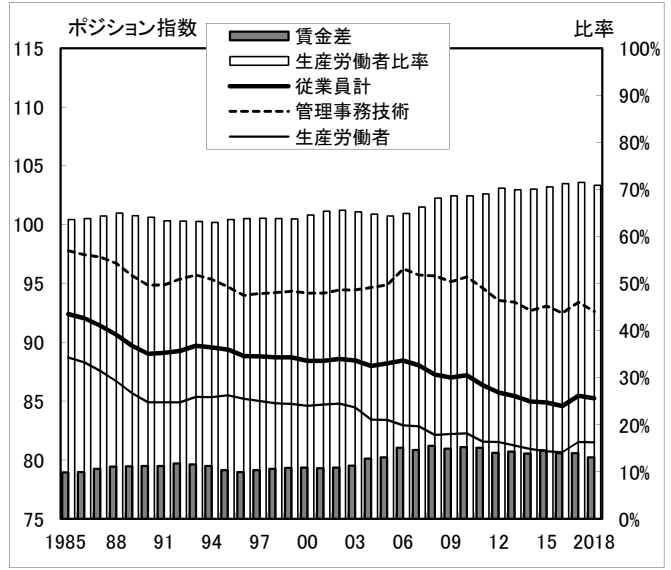
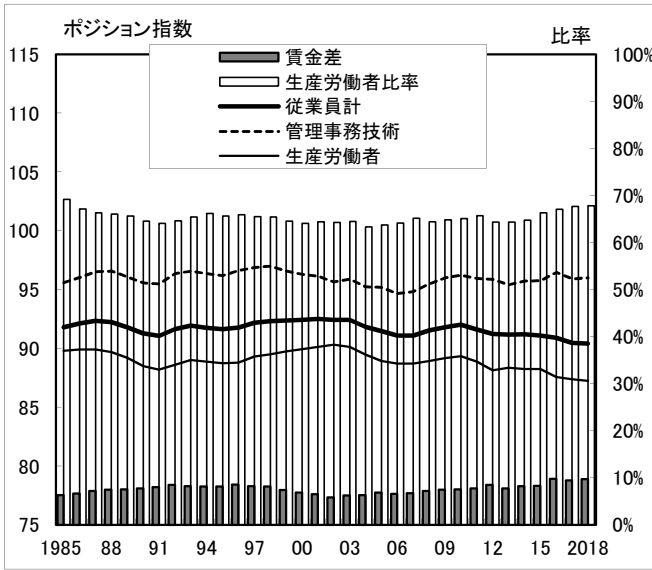
10-2図 管理事務技術労働者と生産労働者のポジションと生産労働者比率の推移 2

各年の産業計規模計=100

「賃金差」は「(管理事務技術-生産)÷従業員計」の算式で計算

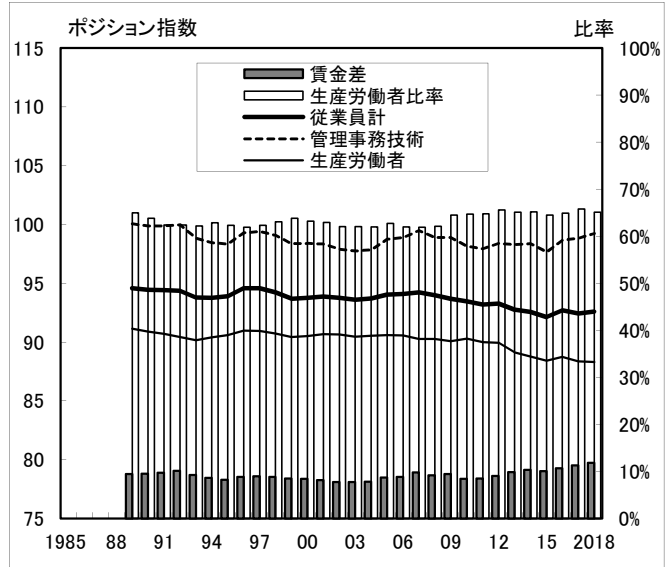
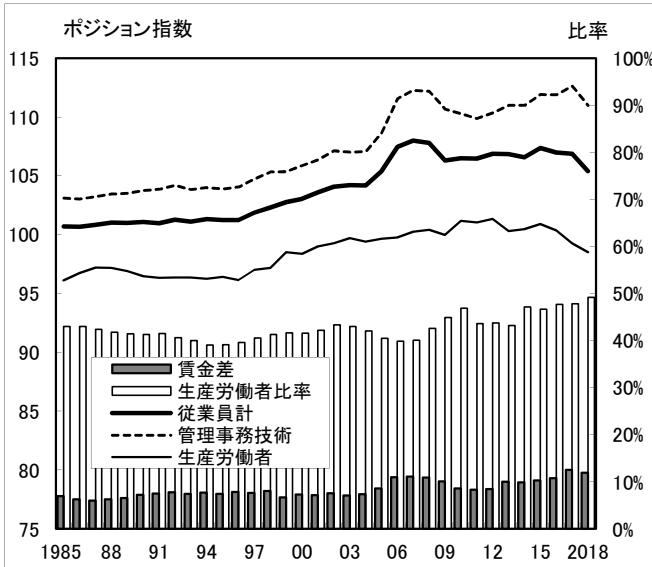
<印刷・同関連業>

<パルプ・紙・紙加工品製造業>



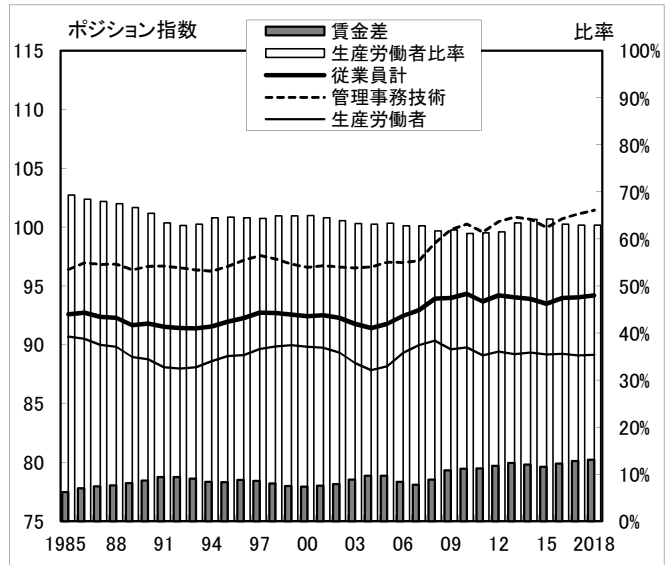
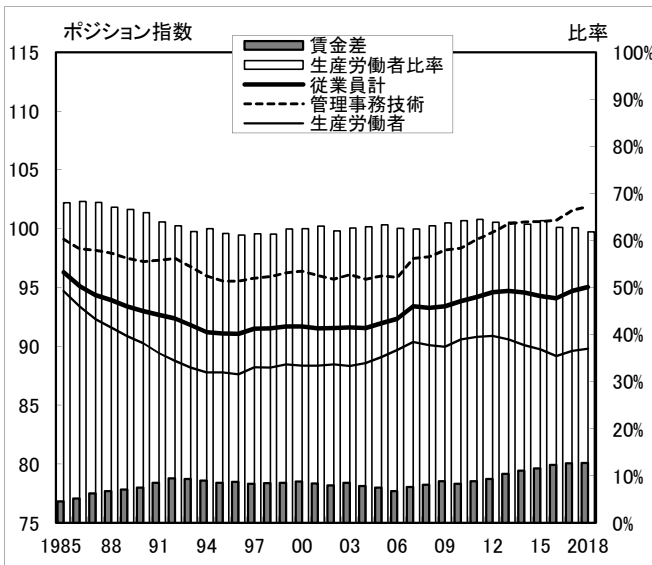
<化学工業>

<プラスチック製品製造業>



<ゴム製品製造業>

<窯業土石製品製造業>

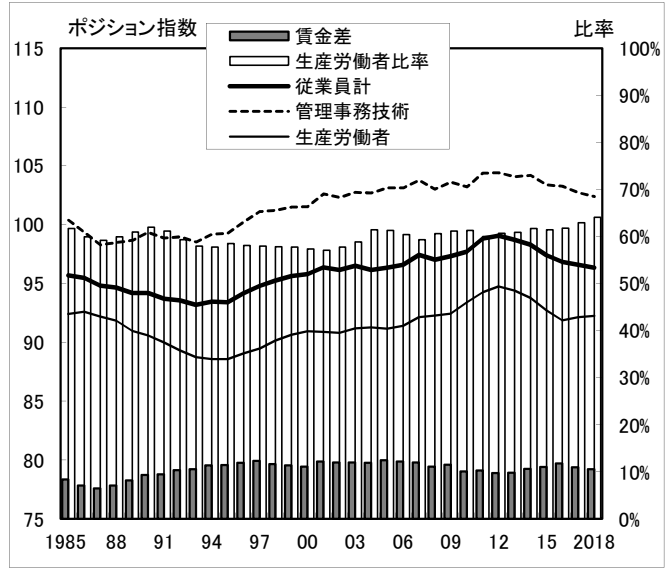
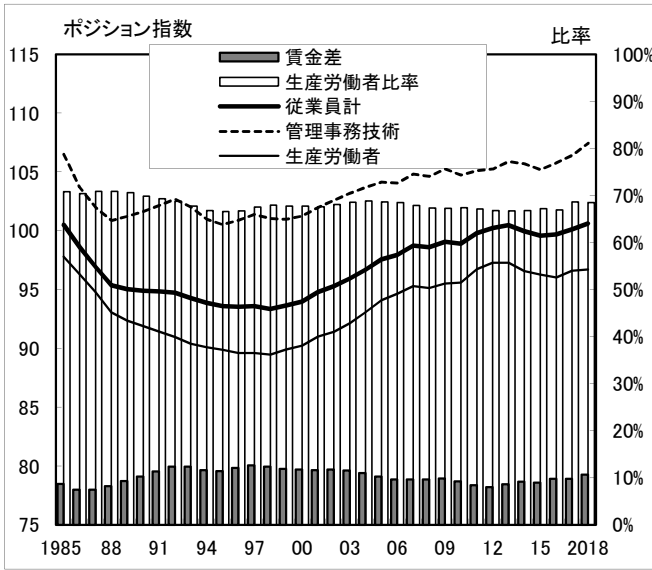


10-3図 管理事務技術労働者と生産労働者のポジションと生産労働者比率の推移 3

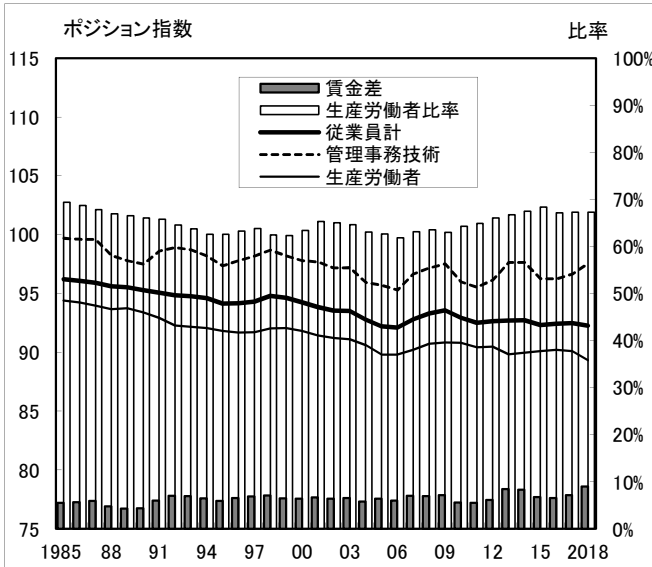
各年の産業計規模計=100

「賃金差」は「(管理事務技術-生産)÷従業員計」の算式で計算
 <非鉄金属製造業>

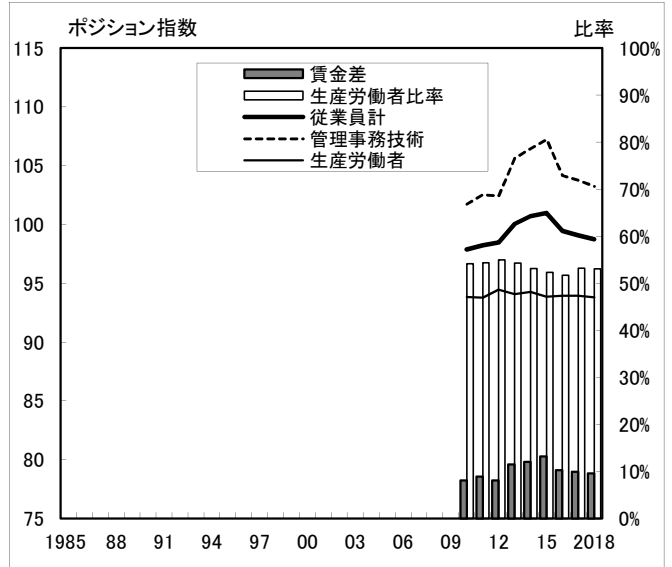
<鉄鋼業>



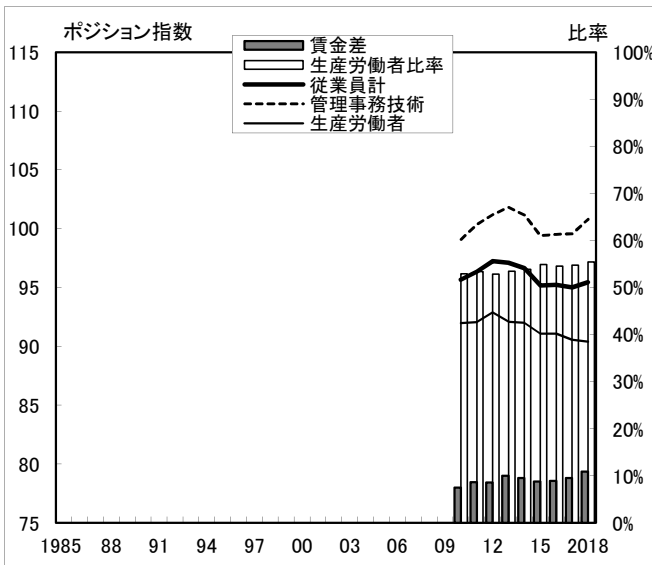
<金属製品製造業>



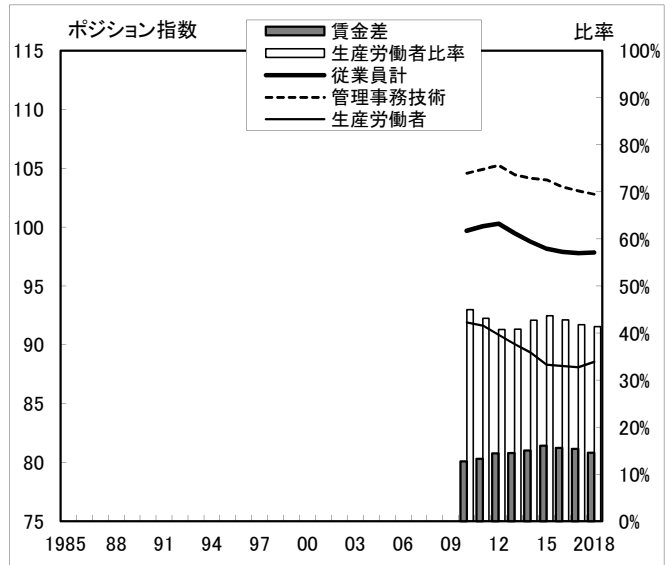
<はん用機械器具製造業>



<生産用機械器具製造業>



<業務用機械器具製造業>



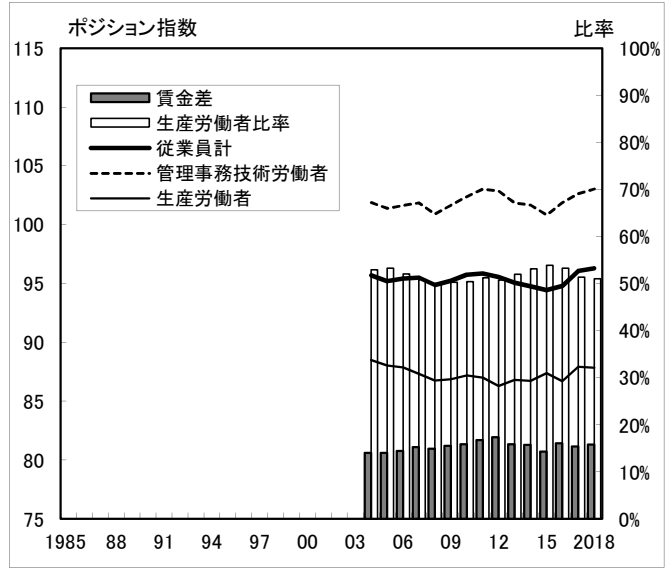
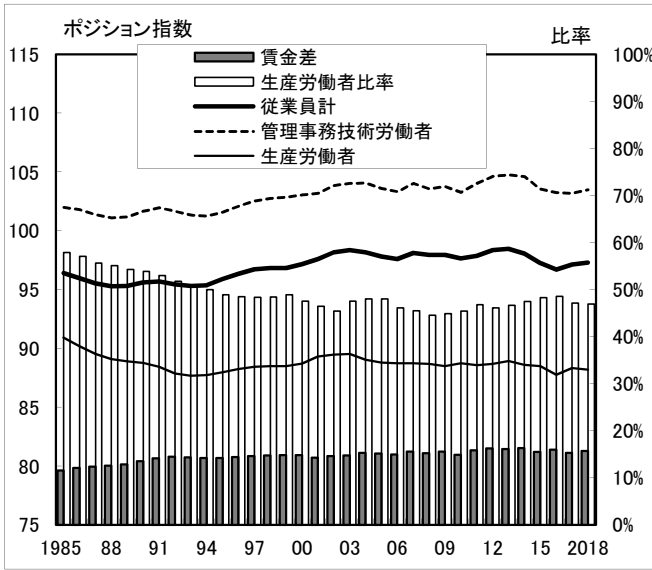
10-4図 管理事務技術労働者と生産労働者のポジションと生産労働者比率の推移 4

各年の産業計規模計=100

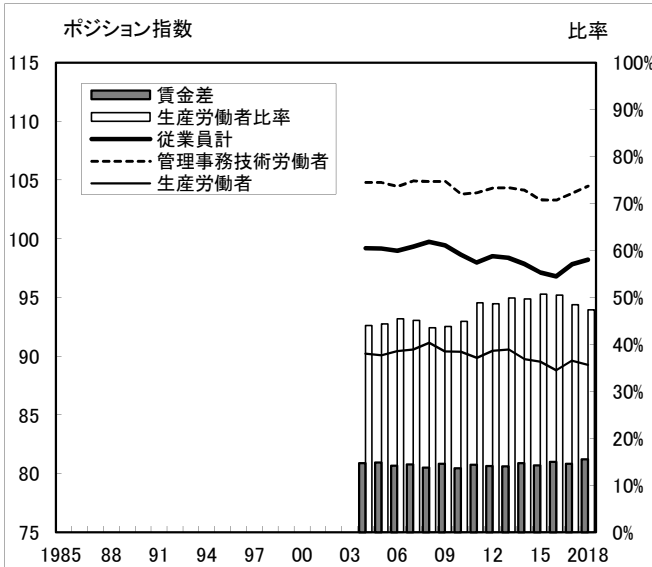
「賃金差」は「(管理事務技術-生産)÷従業員計」の算式で計算

＜電子部品・デバイス・電子回路製造業＞

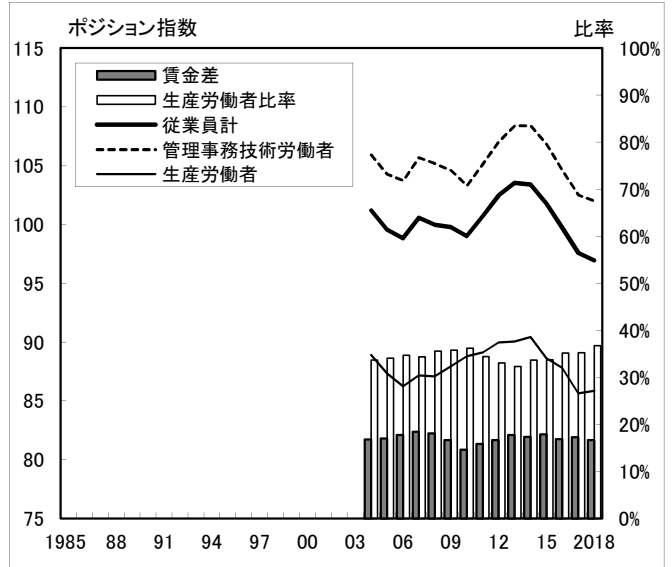
＜電機3産業＞



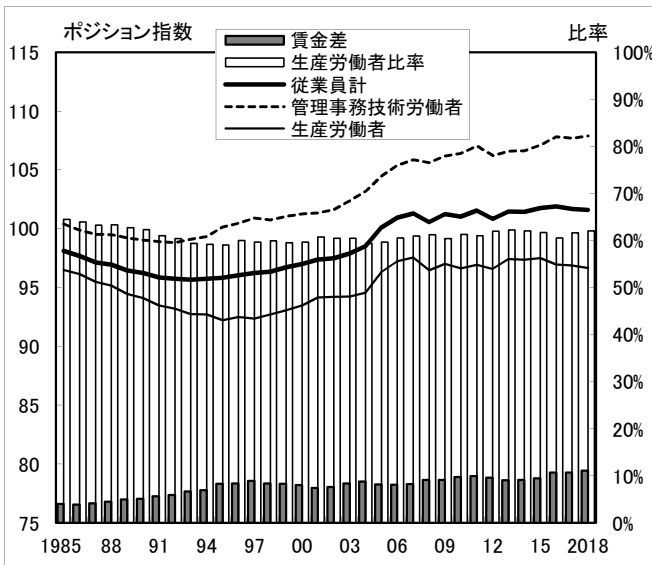
＜電気機械器具製造業＞



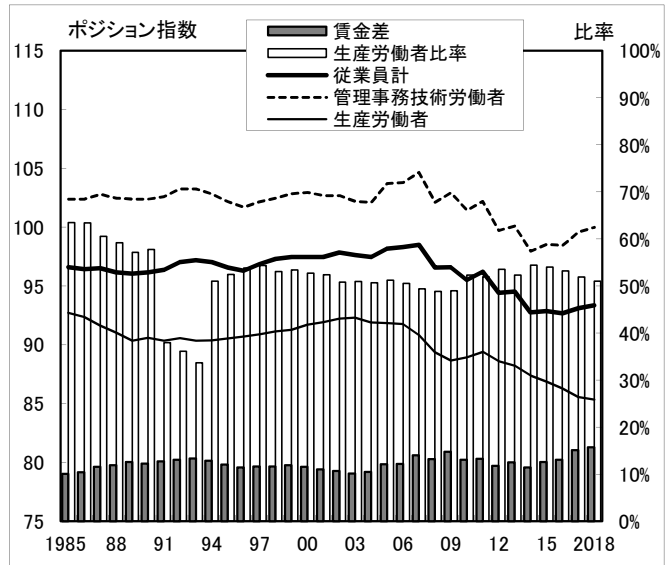
＜情報通信機械器具製造業＞



＜輸送用機械器具製造業＞



＜その他の製造業＞

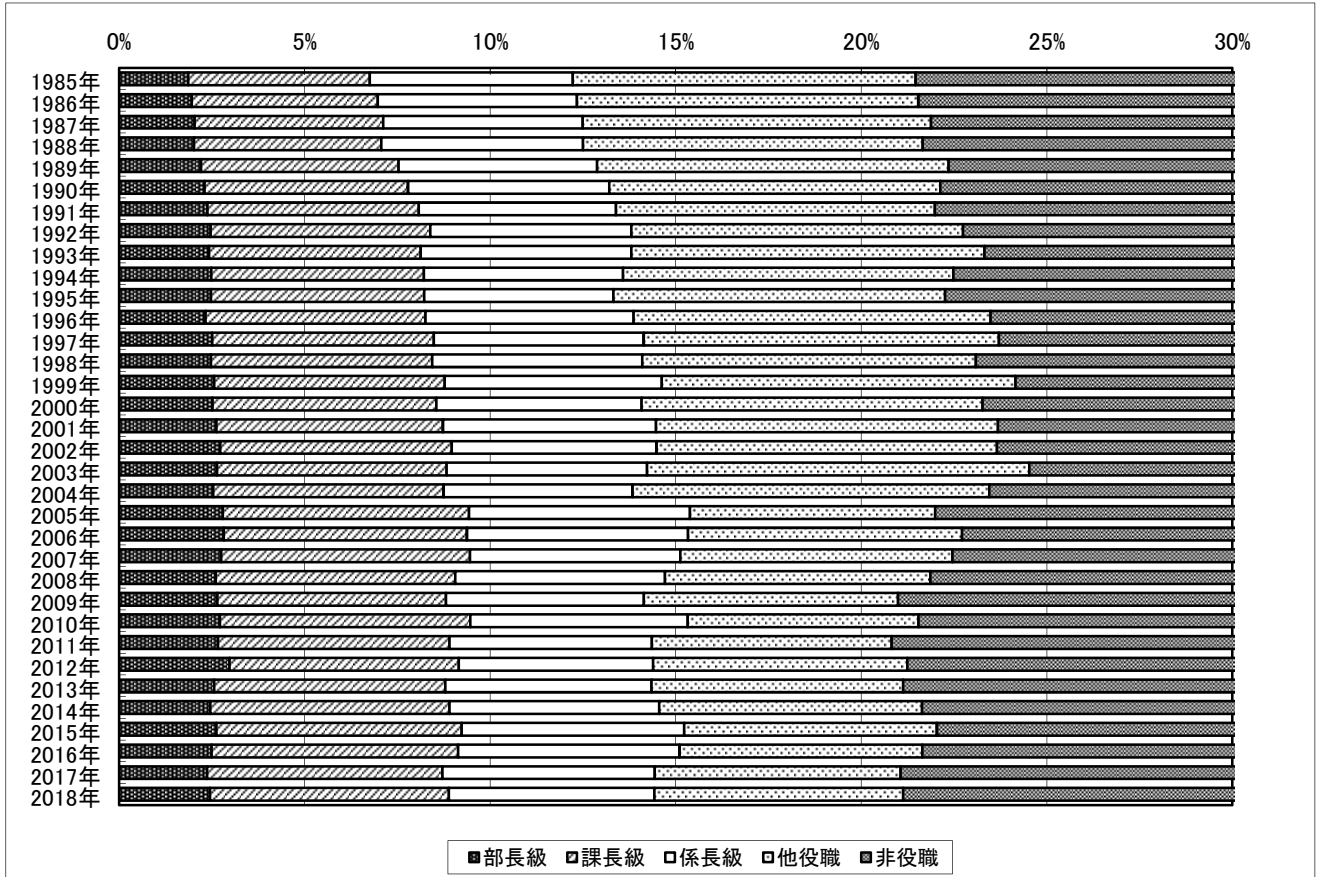


11 役職別の人員構成と賃金

- 11-1 図は、100人以上規模について役職別構成比の推移を示したものである（右端は100%ではなく30%であることに注意）。2018年は部長級2.5%、課長級6.4%、係長級5.5%、他役職6.7%、非役職78.9%である。推移図でまず気がつくことは、1985年の6.8%から2007年の9.5%までは、部課長比率が徐々に増大していることである。2008年以降の部課長比率はゆるやかな縮小傾向である。また他役職も2003年には10%をこえていたが、徐々に縮小し、2018年は6.7%である。その分「非役職者」が増大していく。2018年は78.9%で、これは1985年を上回る構成比である。ちなみに1985年は、団塊第1世代の1947年生まれが38歳、課長昇進時期であり、2007年はその世代が60歳を迎え、リタイアを開始する時期である。なお賃金センサスでは10-99人規模企業では役職についての調査は行われていない。100人以上規模が最も包括的な集計単位である。
- 11-2 図は最も役職者比率が高い男性大卒50～54歳層について、役職者比率の変化を追ったものである。部長級と課長級の合計は、1985年では53.9%であったものが、1995年以降年々減少して1998年に50%を割り込み、2003年では43.1%となっている。18年間で10.8ポイントの昇進機会減である。部課長ポストが増大したにもかかわらず昇進機会減が発生したのは、高学歴化と、団塊世代が管理職適齢期に入ってきたことによって管理職候補者の絶対数が増大したことが原因であろう。ちなみに2003年という年は、団塊最終世代の1949年生まれが54歳だった年である。団塊世代が55～59歳に移行した2005年以降は、部長級、課長級比率は40%前後で横ばい状態となるが、2017年以降はさらに減少している。
- 11-3 図は男性役職別の平均年齢の推移を示したものである。各役職とも、高齢化の傾向であるが、部長級は1995年に51歳に到達して以降、2018年まで51歳台で横ばい状態である。2018年の平均年齢は、部長級51.7歳、課長級48.3歳、係長級44.8歳、非役職38.3歳である。
- 11-4 図は各役職に占める女性比率の推移を示したものである。2018年時点で、部長級の6.3%、課長級の11.1%、係長級の18.2%が女性である。決して高いとはいえない数字であるが、急速に比率を高めていく傾向を読み取ることができる。ただし係長級は2016年の18.5%がピークで、2017年と2018年は2年続きで前年比マイナスである。
- 11-5 図では、部長級と課長級の賃金ポジション推移を企業規模ごとに示している。100人以上規模の各年の非役職者水準を100としてパーシェ式で計算した比較指数である。左図部長級からみていくと、1000人以上規模で1995年から2012年までポジションを急上

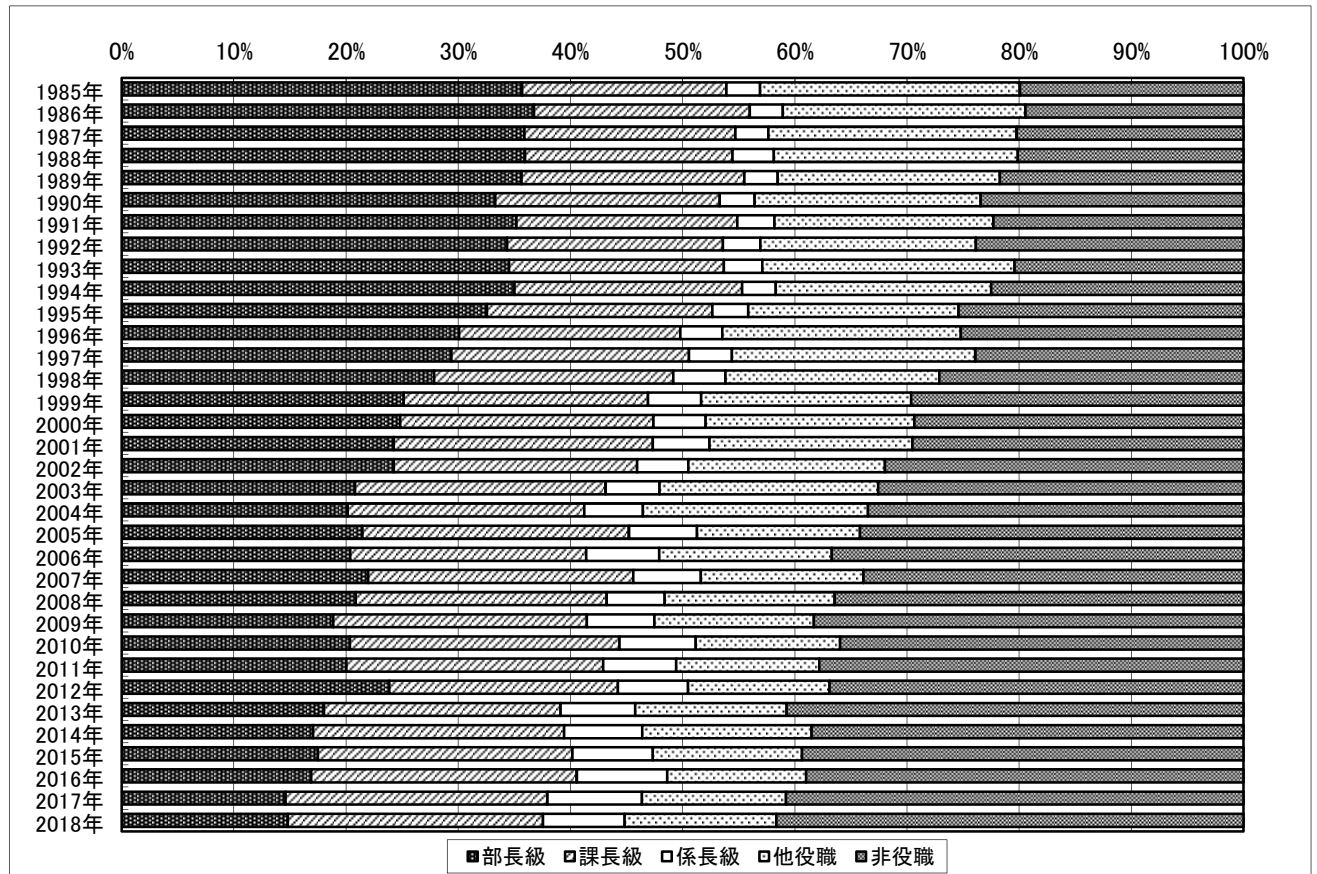
11-1図 役職者比率の推移

産業計100人以上規模・性学歴計

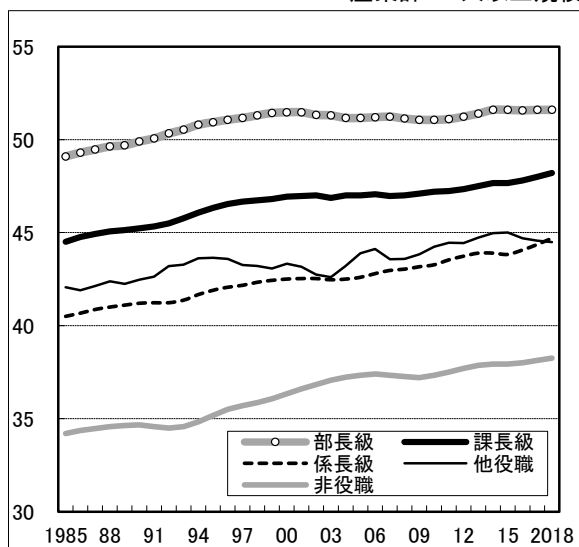


11-2図 男性大卒50~54歳の役職者比率の推移

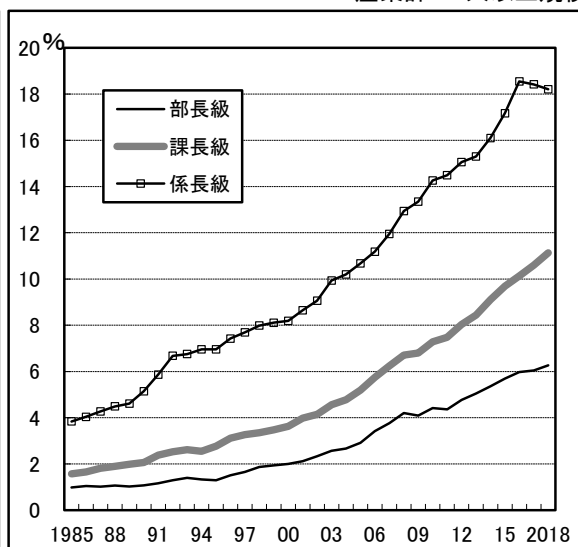
産業計100人以上規模



11-3 図 男性役職別の平均年齢推移
産業計100人以上規模



11-4 図 各役職に占める女性比率の推移
産業計100人以上規模

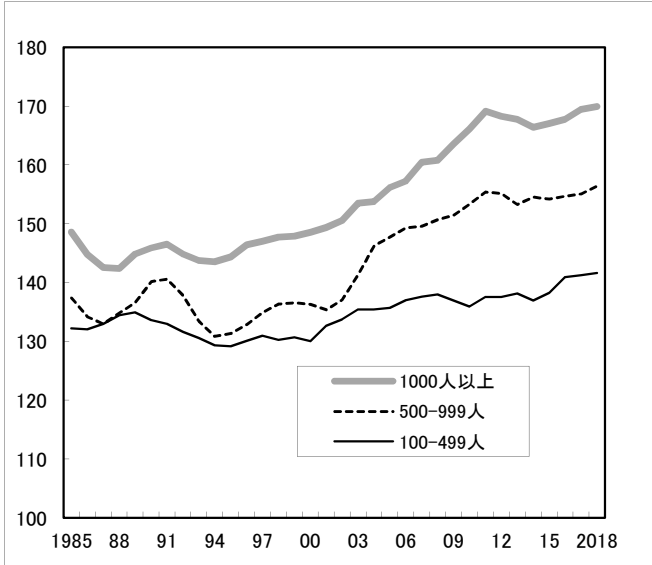


昇させていることが注目される。上昇幅は 145.1 から 169.1 まで 24.0 ポイントである。500-999 人規模では 2002 年から上昇を始め、上昇幅はほぼ 20.0 ポイントである。100-499 人規模の部長級や各規模の課長級も 2000 年以降右上がりとなっているが、上昇幅は 10 ポイントに満たない。

- 11-6 図では企業規模毎に①部長級、②課長級、③非役職の賃金ポジション（左目盛）、④部長級と非役職の賃金ポジション差、⑤課長級と非役職の賃金ポジション差（右目盛、タテ棒）を示している。2つのタテ棒の高さに注目してほしい。白斑点のタテ棒が部長級と非役職の賃金差、黒いタテ棒は課長級と非役職の賃金ポジション差である。タテ棒が次第に高くなる傾向は、右上 1000 人以上規模で最も顕著である。部長級と非役職とのポジション差は約 40 から約 63 へおよそ 23 ポイント拡大、課長級と非役職との賃金ポジション差は約 30 から約 42 へおよそ 12 ポイントの拡大である。一方で、右下 100-499 人規模では拡大傾向は見られるものの、拡大幅は小さく部長級と非役職の賃金ポジション差で 13 ポイント程度、課長級と非役職の賃金ポジション差で 8 ポイント程度である。
- 大規模企業で見られる役職間賃金格差拡大の背景にあるのは、1990 年代以降の新自由主義、グローバリズムの進行であろう。まず上場企業従業員の報酬が上昇し始め、それに引きずられるように「部長級」が上昇、約 10 年遅れて「課長級」にまで上昇が波及する。ただし 2010 年以降はその動きは小休止状態である。今後役職間格差はどのような動きとなるのか注視する必要があると思われる。

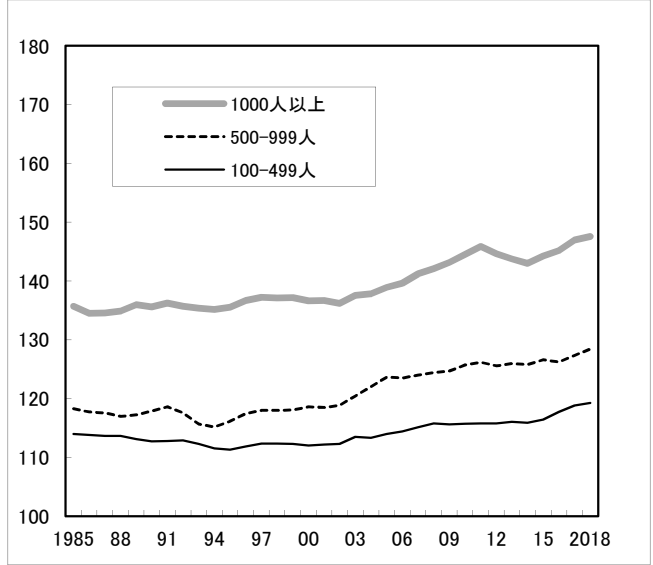
11-5図 企業規模別の役職者賃金ポジション推移

<部長級>



各年産業計100人以上規模の非役職者水準=100

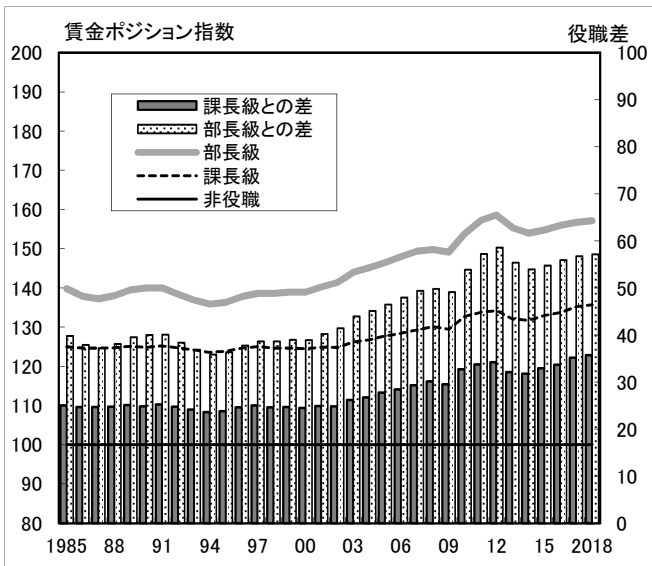
<課長級>



11-6図 役職別賃金ポジションと役職差の推移

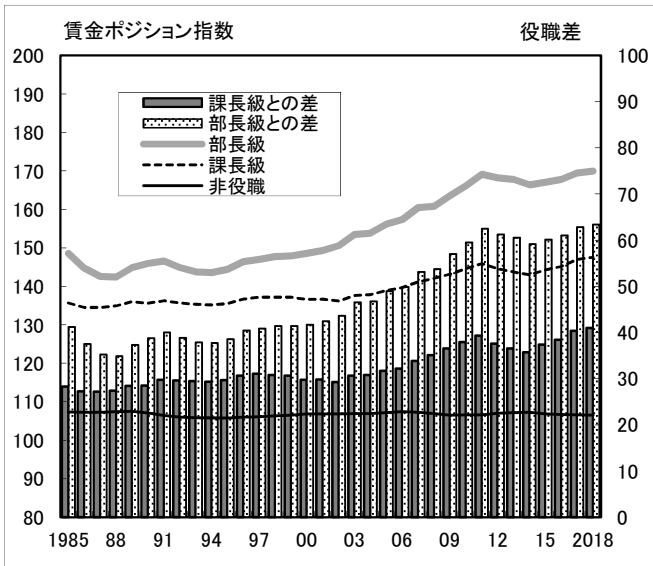
産業計

<a 100人以上規模>

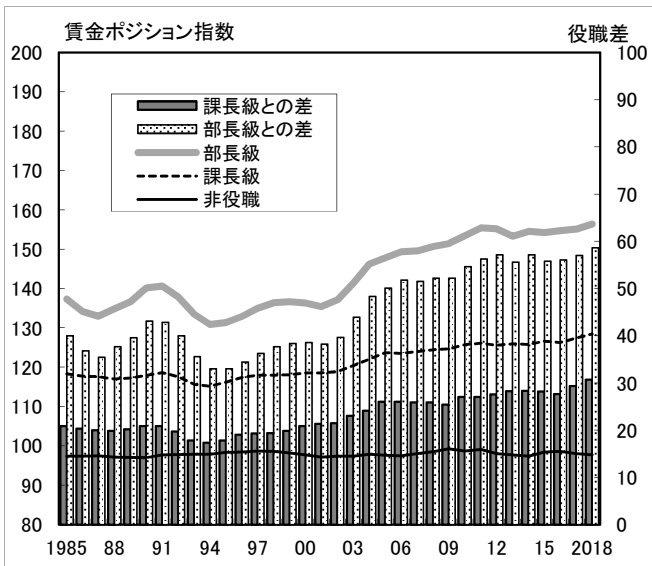


各年の産業計100人以上非役職者=100

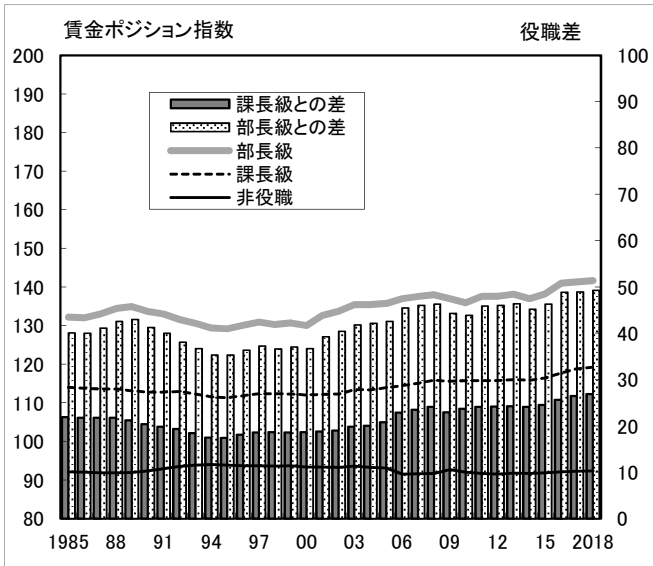
<1000人以上規模>



<c 500-999人規模>



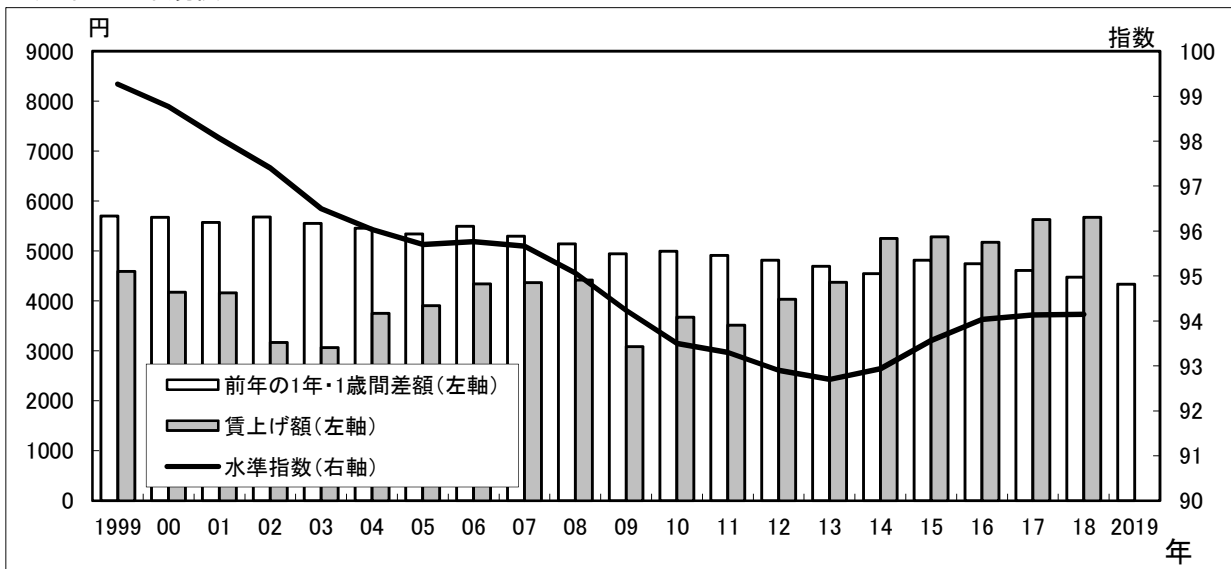
<d 100-499人規模>



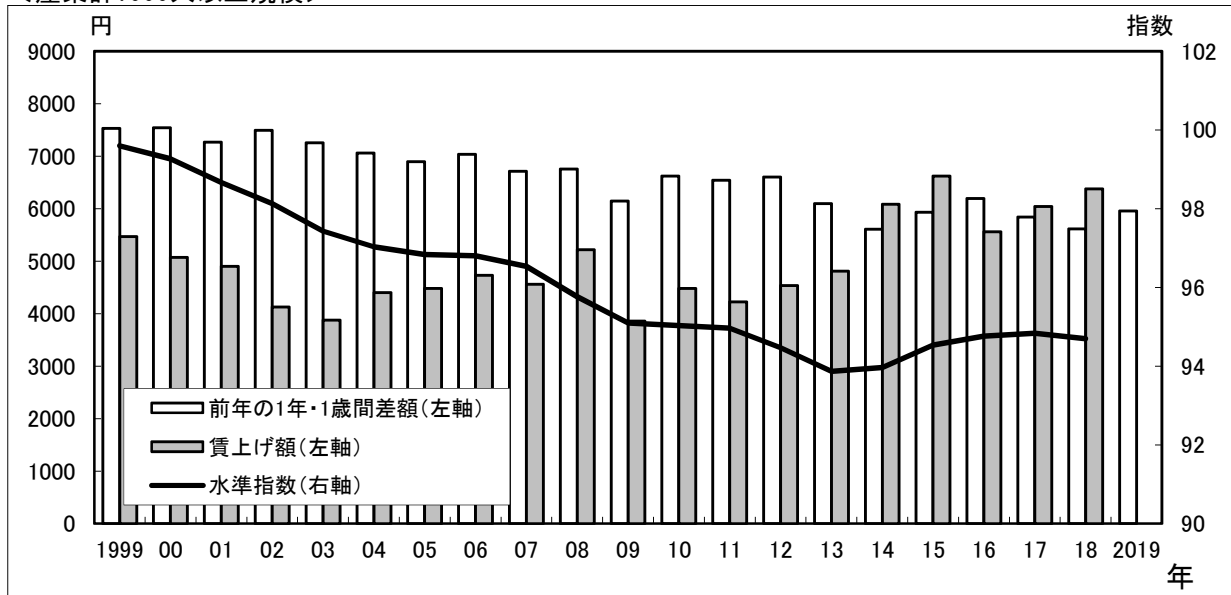
12 賃金の「1年・1歳間差」の推移と賃上げ

- 4章で、日本の個別賃金水準は1997年以降2013年まで低下傾向をたどり、16年間に産業計規模計では7.3ポイント、1000人以上規模では6.6ポイント低下したことを示した。なぜこの16年間個別賃金水準は低下を続けたのか。厚生労働省の「賃金引き上げに関する実態調査」によれば、産業計企業規模計の1人平均引き上げ額は1997年の7224円をピークに2011年まで低下を続ける。と言っても、引き上げ額は最低でも3513円であり、平均賃上げ額がマイナスになったことはない。ちなみにこの調査は、賃金切り下げなどマイナスの賃上げ額、あるいは改定見送りなど賃上げ額ゼロ円も盛り込んで集計が行われている。
- 毎年3500円以上の賃上げが行われていたにもかかわらず個別賃金の低下が続いたのは、日本の賃上げが「定昇込み」で表示されることに関わっている。たとえばある企業で一律4000円（定昇込み）の賃上げが行われたとしよう。34歳30万円の賃金であったAさんの賃金は、新年度に30万4000円となる。Aさんの賃金は4000円の上昇であるが、実はそれは「個人別賃金の上昇」であって、「個別賃金の上昇」ではない。この企業の個別賃金が上昇したかどうかは、Aさんの1年先輩のBさんが35歳の時（前年度）の賃金と、今年度35歳のAさんの賃金を比較して判断されなければならない。Bさんの前年度賃金がAさんの前年度賃金30万円よりも5000円高い30万5000円であったとすれば、Aさんの今年度賃金はそれに1000円届かず、この企業の35歳個別賃金は1000円低下したことになる。
- 日本の16年間にわたる個別賃金の低下は、上記のような例で説明ができると思われる。つまり定昇込み賃上げ額が平均的な1年・1歳先輩との賃金差を下回ることが続いたため、個別賃金水準の低下が続いたのである。12-1図はその経過を示したグラフである。産業計規模計と産業計1000人以上規模の2つについて示しているが、まず白のタテ棒は1年・1歳先輩との平均的な賃金差額（算出方法は後述）で、前年の差額を示している。グレーのタテ棒は1人あたり賃上げ額推移（厚生労働省「賃金引き上げに関する実態調査」）である。2本のタテ棒の背比べをしてみると、2つの図いずれも2013年まで賃上げ額の方が下回っている。つまり規模計1999年の例では、賃上げ額4591円が、前年賃上げ後の1年・1歳間差5701円より1110円低くなっている。この現象が2013年まで続き、その結果、折れ線で示す個別賃金水準（1997年=100）は右下がりが続く。
- 2014年以降背比べで逆転がおり、賃上げ額の方が高くなる。規模計の2014年の「前年の『1年・1歳間差』」は4549円、賃上げ額はそれより705円高い5254円で、個別賃金は0.5ポイント上昇し右上がりに転じる。以降2018年まで賃上げ額が上回り、個別賃金は上昇を続ける。

12-1図 賃上げ額、1年・1歳間差額、個別賃金指数の推移
 <産業計企業規模計>



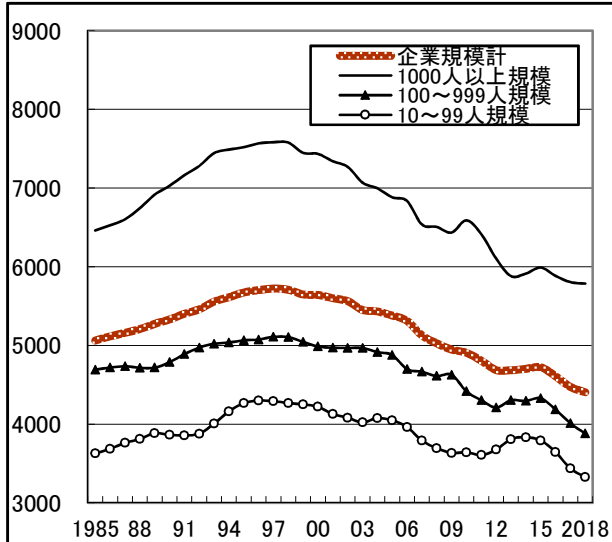
<産業計1000人以上規模>



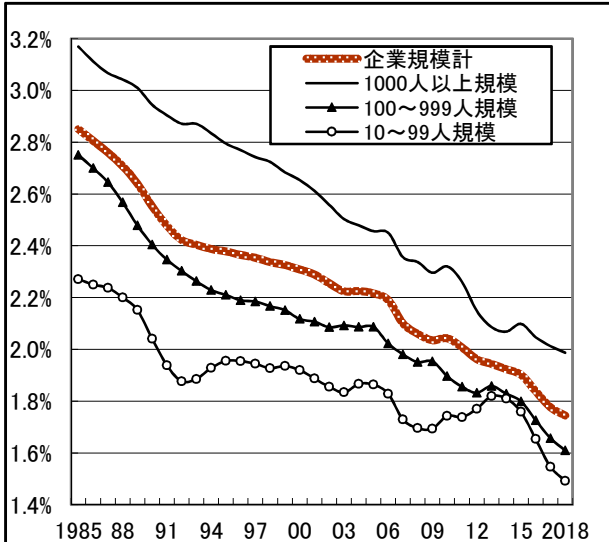
12-2図 1年・1歳間差額と率の推移

産業計・組合員基本賃金

<間差額>



<間差率>



- では「1年・1歳間差額」はどうすれば知ることができるのか。それをテーマとした調査は皆無であり、企業単位で調べるにも困難が伴う。本レポートでは5章と6章の標準者賃金推計値を求めるにあたって利用した回帰式を活用して「1年・1歳間差額」の平均値を求めている。
- 計算方法は、つぎの手順である。
 - ① 60歳以下のデータを回帰分析し、標準労働者以外も含めた1年・1歳ごとの推計値を求める。(資料編「年齢勤続年数別賃金推計値表」)
 - ② 各年齢勤続ポイントについて、1年・1歳上のポイントの推計値との差額を求める。
 - ③ 実際の人員ウエイトで加重平均を行い、「1年・1歳間差額」の平均値を求める。さらに、平均値を平均賃金で除して平均差率も求める。
- 計算を行った賃金の種類は、6章で説明した「全従業員・通勤手当を含む所定内」と「組合員・通勤手当を除く所定内」の2つに加え、「組合員・基本賃金」を付け加えている。3番目の「組合員・基本賃金」を計算するに当たっては、産労総合研究所のモデル賃金調査結果を活用して性学歴年齢階層別に基本給比率を推計し、「組合員・通勤手当を除く所定内」に基本給比率を掛け合わせる方法で推計を行っている。2018年の計算結果は12-1表のとおりである。賃金の「1年・1歳間差額」の平均値と平均差率は、産業計規模計で「全従業員・通勤手当を含む所定内」は6398円・2.04%、「組合員・通勤手当を除く所定内」は5296円・1.89%、「組合員・基本賃金」で4337円・1.72%となる。
- 3つの賃金差額のうち、まず「全従業員・通勤手当を含む所定内」は、管理職昇進まで含めた賃金差額である。二番目の「組合員・通勤手当を除く所定内」は、加齢に伴う家族手当、住宅手当など生活関連手当増高分を含めた賃金差額である。最後の「組合員・基本賃金」は最も基本的な賃金差額で、定期昇給と賃上げで決定される。「組合員・基本賃金」の賃金差率の数字を、「定昇を含む賃上げ額・率」がクリア出来るかどうか、賃金水準（賃金カーブ）を維持できるかどうかを左右するのであり、最も重視すべきピッチである。
- 12-2表は、「1年・1歳間差額」の推移を示したものであり、上段で賃金差額、下段で賃金差率を示している。12-2図は、規模別の「組合員・基本賃金」の1年・1歳間差額と率を図示したものである。率は一貫して低下傾向であるが、額は1997年頃までゆるやかに上昇、以後は下降という傾向をたどっている。1997年以降の下降は、1000人以上規模で急激、10～99人規模で緩やかであったため、賃金差額、賃金差率ともに企業規模ごとの差が近年縮小してきたことが注目される。賃金額率の低下は賃金カーブが「寝てきた」からであり、規模間の差の縮小はカーブの「寝る」ペースが1000人以上規模でより急ピッチだったということである。

12-1表

〔賃金の1年・1歳間差対比表 産業計〕

帰帰分正規の手法を利用して平均の間差額と間差率を計算 単位：差額は円 間差率は%

	総計		男計		女計		男高卒		男短卒		男大卒		女高卒		女短卒		女大卒	
	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率	差額	差率
＜全従業員・通勤手当を含む所定内＞																		
規模計	6398	2.04%	7427	2.15%	4471	1.77%	5715	1.89%	7554	2.38%	9215	2.30%	2846	1.30%	4383	1.68%	6583	2.29%
1000人以上	7766	2.18%	8747	2.22%	5705	2.07%	6690	1.98%	8885	2.57%	10178	2.30%	3603	1.52%	5641	1.96%	7433	2.47%
100～999人	5834	1.96%	6854	2.10%	4085	1.64%	5416	1.89%	6949	2.25%	8241	2.22%	2672	1.24%	3931	1.52%	6166	2.19%
10～99人	4910	1.80%	5765	1.94%	3364	1.48%	4813	1.71%	7001	2.34%	7429	2.22%	2306	1.13%	3709	1.56%	5164	1.96%
＜組合員・通勤手当を除く所定内＞																		
規模計	5296	1.89%	6097	2.00%	3964	1.65%	4903	1.76%	6067	2.12%	7543	2.20%	2587	1.23%	3926	1.57%	5745	2.12%
1000人以上	6584	2.10%	7425	2.17%	5033	1.92%	5972	1.91%	7285	2.33%	8649	2.32%	3350	1.48%	4982	1.82%	6443	2.28%
100～999人	4634	1.73%	5293	1.83%	3633	1.53%	4324	1.65%	5293	1.91%	6333	1.96%	2386	1.15%	3535	1.43%	5444	2.04%
10～99人	4005	1.60%	4599	1.70%	3039	1.39%	3808	1.47%	5499	2.04%	6083	2.04%	2067	1.05%	3390	1.49%	4662	1.86%
＜組合員・基本賃金＞																		
規模計	4337	1.72%	4746	1.78%	3656	1.60%	3836	1.56%	4643	1.85%	5852	1.96%	2398	1.20%	3663	1.55%	5238	2.03%
1000人以上	5957	2.02%	6506	2.07%	4944	1.92%	5518	1.90%	6357	2.22%	7355	2.17%	3332	1.48%	4933	1.83%	6269	2.26%
100～999人	3781	1.57%	4052	1.61%	3371	1.49%	3397	1.47%	3999	1.66%	4734	1.71%	2205	1.11%	3326	1.42%	5003	1.98%
10～99人	3049	1.38%	3260	1.40%	2707	1.34%	2616	1.17%	3878	1.66%	4444	1.73%	1849	1.01%	3053	1.44%	4076	1.73%

12-2表

〔1年・1歳間差額の推移〕

産業計の「全従業員」と「組合員」「組合員基本給」それぞれに重回帰分析によって平均間差額率を計算し対比

性学歴計 単位：間差額は円、間差率は%

	1985	1988	1990	1995	1997	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
間差額																		
＜全従業員・通勤手当を含む所定内＞																		
規模計	6800	7116	7443	7992	8172	8169	7905	7498	7064	7028	7024	6977	6703	6804	6681	6560	6358	6398
1000人以上	8658	9105	9770	10508	10782	10582	10016	9382	8790	8806	8781	8478	7764	8122	8011	7800	7469	7766
100～999人	6434	6687	6771	7344	7497	7512	7219	7079	6720	6527	6355	6656	6340	6275	6117	6170	5862	5834
10～99人	4883	5259	5508	6057	6077	6167	5990	5669	5615	5580	5778	5700	5903	5827	5607	5363	5303	4910
＜組合員・通勤手当を除く所定内＞																		
規模計	5938	6141	6358	6770	6906	6879	6571	6228	6005	5952	5962	5893	5712	5741	5661	5490	5325	5296
1000人以上	7529	7835	8355	8889	9087	8865	8300	7695	7474	7483	7515	7106	6579	6827	6874	6502	6312	6584
100～999人	5560	5682	5722	6113	6252	6217	5894	5827	5493	5328	5147	5441	5228	5146	4963	5076	4751	4634
10～99人	4280	4564	4686	5185	5178	5233	4987	4760	4748	4619	4783	4789	4997	4868	4647	4514	4402	4005
＜組合員・基本賃金＞																		
規模計	5063	5200	5362	5643	5750	5571	5498	4945	4992	4909	4818	4694	4549	4812	4745	4611	4474	4337
1000人以上	6462	6691	7120	7487	7662	7270	7038	6143	6622	6541	6606	6097	5611	5934	6193	5844	5614	5957
100～999人	4692	4737	4743	5020	5126	4946	4858	4760	4665	4455	4129	4328	4176	4406	4301	4279	3977	3781
10～99人	3628	3855	3946	4302	4267	4214	4141	3627	3697	3578	3649	3595	3784	3683	3670	3664	3602	3049
間差率																		
＜全従業員・通勤手当を含む所定内＞																		
規模計	3.14%	3.03%	2.89%	2.71%	2.70%	2.66%	2.57%	2.46%	2.36%	2.33%	2.32%	2.29%	2.22%	2.22%	2.15%	2.11%	2.05%	2.04%
1000人以上	3.44%	3.33%	3.26%	3.10%	3.07%	2.95%	2.76%	2.69%	2.53%	2.50%	2.46%	2.42%	2.21%	2.30%	2.24%	2.20%	2.11%	2.18%
100～999人	3.08%	2.97%	2.75%	2.59%	2.57%	2.55%	2.47%	2.41%	2.33%	2.25%	2.19%	2.29%	2.23%	2.17%	2.07%	2.09%	2.00%	1.96%
10～99人	2.54%	2.52%	2.39%	2.28%	2.25%	2.28%	2.25%	2.11%	2.13%	2.12%	2.21%	2.18%	2.23%	2.19%	2.09%	1.98%	1.95%	1.80%
＜組合員・通勤手当を除く所定内＞																		
規模計	2.99%	2.87%	2.72%	2.55%	2.53%	2.49%	2.41%	2.28%	2.23%	2.20%	2.20%	2.18%	2.12%	2.10%	2.04%	1.98%	1.91%	1.89%
1000人以上	3.29%	3.16%	3.11%	2.95%	2.91%	2.78%	2.61%	2.50%	2.44%	2.41%	2.39%	2.34%	2.12%	2.20%	2.19%	2.10%	2.01%	2.10%
100～999人	2.92%	2.78%	2.57%	2.40%	2.39%	2.34%	2.27%	2.21%	2.12%	2.05%	1.99%	2.09%	2.05%	1.98%	1.87%	1.90%	1.79%	1.73%
10～99人	2.41%	2.37%	2.21%	2.13%	2.10%	2.12%	2.07%	1.94%	1.98%	1.93%	2.01%	2.00%	2.07%	2.01%	1.90%	1.82%	1.76%	1.60%
＜組合員・基本賃金＞																		
規模計	2.85%	2.72%	2.56%	2.37%	2.36%	2.32%	2.26%	1.99%	2.07%	2.04%	2.02%	1.97%	1.90%	1.96%	1.90%	1.84%	1.77%	1.72%
1000人以上	3.17%	3.03%	2.98%	2.79%	2.76%	2.64%	2.50%	2.22%	2.36%	2.31%	2.29%	2.18%	1.97%	2.11%	2.13%	2.06%	1.95%	2.02%
100～999人	2.75%	2.59%	2.38%	2.19%	2.18%	2.14%	2.09%	1.96%	1.99%	1.91%	1.79%	1.86%	1.84%	1.87%	1.78%	1.75%	1.65%	1.57%
10～99人	2.27%	2.23%	2.07%	1.97%	1.93%	1.95%	1.92%	1.62%	1.75%	1.71%	1.77%	1.73%	1.81%	1.73%	1.70%	1.65%	1.61%	1.38%

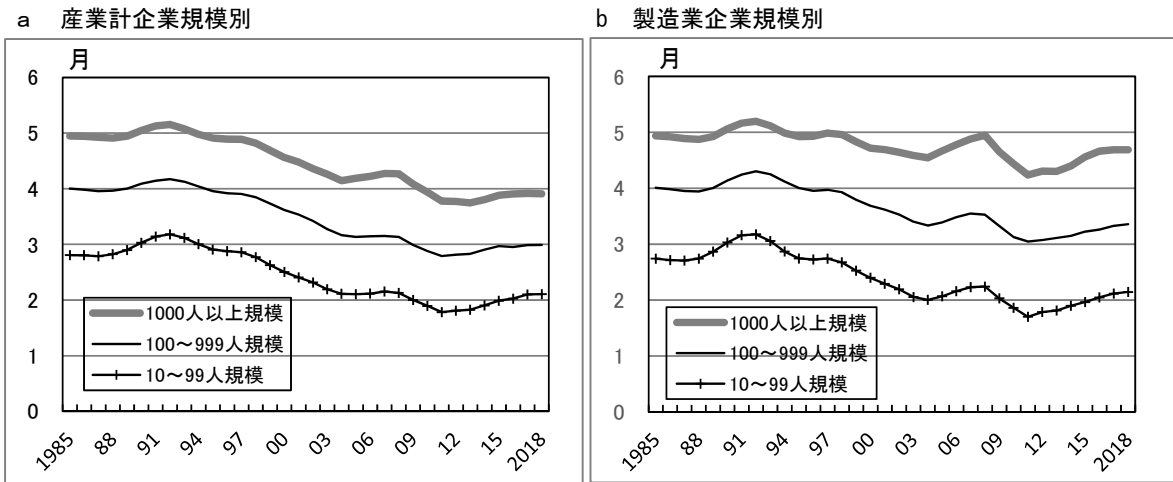
- 2019年に水準が上昇したかどうかは来年1月の賃上げ調査最終結果と3月頃と想定される2019年版賃金センサスを待たなければ判断できないが、平均の賃上げ額が4337円をこえていれば水準の上昇が確認できることになると思われる。
- 「1年・1歳間差額」が1000人以上規模では6269円、10～99人規模では4076円と2193円の差があることにも注目しておきたい。このことを言い換えれば、個別賃金水準の維持のために1000人以上規模では6269円の賃上げが必要だが、10～99人規模では4076円ですむということになる。賃上げ額の規模間の差が2193円をこえていれば規模間の水準差は拡大、2193円以下なら規模間水準格差が縮小するということでもある。
- 12-3表は、「組合員・基本賃金」の1年・1歳間差額と賃金差率を産業別に示したものである。産業別の算出を行うにあたっては、前章と同様、役職別構成、役職別賃金比は大産業別データを利用しているが、基本給比率については、全産業一律の数値を用いている。2.4%を超える大きな賃金差率となっているのは、石油製品、ガス業、放送業、各種商品卸売業、保険業の5産業である。最も低い賃金差率は、道路旅客運送業の0.6%である。
- 以上「1年・1歳間差額」について述べてきたが、最後に定期昇給額率との関係について述べておこう。「賃上げ額が1年・1歳間差額をこえているかどうか」などと面倒なことをいわず、定期昇給完全実施なら賃金水準維持、純ベアが別にあれば水準向上とっていいのではないかという反論が予想されるからである。この反論には賛成できない。なぜなら定期昇給のみで1年・1歳先輩の前年賃金に追いついているかどうかまったく保証がないからである。もしもこの企業が、公務員と同じような「俸給表（賃金表）」を制度としてもっているならば、定昇分によって1年・1歳先輩の前年賃金に追いつき、「ベア分」がそのまま賃金水準上昇分となる。しかし現実にはこのような企業は少なく、公務員のような基本給表を持たない（持っていたとしても、年齢給部分のみ）企業が多数派と思われる。そしてその企業における制度上の定昇額は、1年・1歳間差額とは無関係に設定されており、しかも1年・1歳間差額より小さい額であることが多いのである。また定期昇給制度のない企業の存在も考慮に入れなければならない。

※ HP版レポート12-3表では、産業別の「1年・1歳間差」を掲載している。

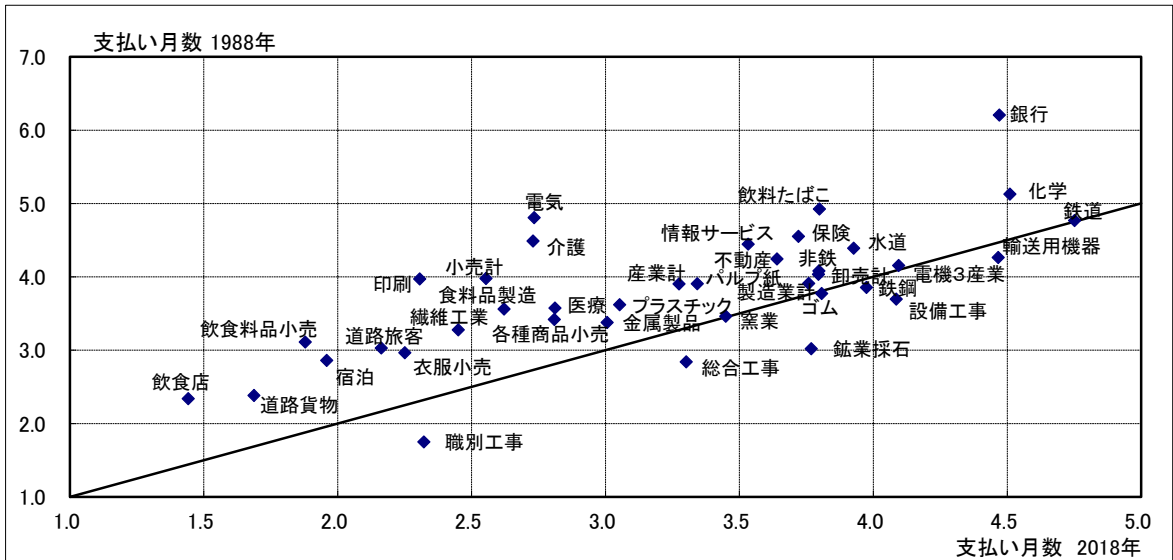
13 一時金・賞与支払月数

- 最初に「支払い月数」の算出方法について説明しておこう。賃金センサスで集計されている一時金・賞与は「調査前年に支払われた金額」である。つまり、2018年6月調査の「2018賃金センサス」で集計されているのは、2017年1年間に支払われた金額である。その金額を2018年所定内賃金で割った値を、「2018年の支払い月数」としている。また「前年に支払われた金額」であるため、「勤続1年未満」の一時金・賞与はゼロ円に近いごく小さな額となる。したがって、支払い月数の計算にあたっては、勤続1年未満層と、賃金体系が異なる60歳以上層を除外して計算を行っている。

13-1 図 一時金・賞与支払い月数の企業規模別推移



13-2 図 産業別一時金・賞与支払い月数 1988年と2018年



- 13-1 図は企業規模別の支払い月数推移を示したグラフで、左図 a の産業計規模別は、バブル経済末期の 90 年代初頭が最高値、以後 2013 年まで低下傾向が続き、2014 年以降反転上昇というのが全体的な傾向である。企業規模別の傾向に着目すると、3 本の折れ線がほぼ平行して動いていることが注目される。90 年代初頭は 1000 人以上規模ほぼ 5 ヶ月、100～999 人規模 4 ヶ月、10～99 人規模 3 ヶ月でそれぞれ 1 ヶ月の差、2018 年はほぼ 4 ヶ月、3 ヶ月、2 ヶ月でやはり 1 ヶ月の差である。右図 b の製造業規模別をみると、ほぼ平行線ではあるが、1000 人以上規模と 10～99 人規模の差は、90 年代初頭は 2 ヶ月だったものが 2018 年には 2.6 ヶ月と格差拡大傾向である。

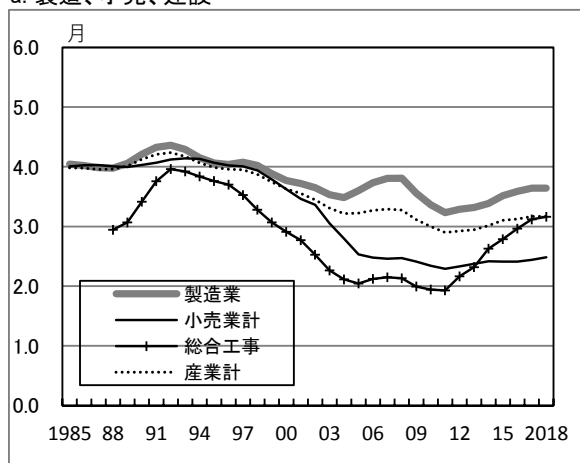
- 産業別に支払い月数推移の全体像をみるために作成したのが 13-2 図の散布図である。ヨコ軸に 2018 年の支払い月数、タテ軸に 30 年前の 1988 年の支払い月数を取り、各産業をプロットしている。右に位置するほど 2018 年の月数が高く、上方に位置するほど 1988 年の月数が高い。座標 (1,1) と (5,5) を結ぶナナメ線と引いているが、鉄道や窯業のように線上にあれば両年の支払い月数は同じ、上方に位置していれば 1988 年の月数の方が高く、下に位置していれば 2018 年の月数が高いことになる。13-1 図で見たとおり全体的な支払い月数は右下がり傾向をたどってきたのでナナメ線より上方に位置する産業の方が多いが、下方にも輸送用機器、設備工事、鉄鋼、ゴム、鉱業採石、総合工事、職別工事の 7 産業が位置している。7 産業のうち 6 産業までが建設業と製造業である。

- 13-3 図では産業別の支払い率推移を追っている。まず上段左図 a では、製造、小売、建設（ゼネコン）を対比させている。製造のピークは 1992 年の 4.40 ヶ月。以後 10 年以上右下がりが続くが、円安・輸出主導の景気回復を背景に 2008 年まで反転上昇。リーマン・ショック／世界金融危機で右下がりに転じるが、2014 年以降緩やかな上昇に転じる。2018 年は産業計を 0.5 ヶ月上回る。小売は 1995 年までは製造とほぼ同じ支払い率であったが、以後製造を上回る下げ幅となる。2003 年からの輸出主導景気回復期も内需は回復せず、支払い月数の停滞が続く。2010 年以降は横ばい状態であり、2018 年の支払い率は製造より 1.2 ヶ月低い 2.55 ヶ月である。建設は 2011 年まで小売とほぼ平行の動きを示し 1.85 ヶ月まで下げるが、2012 年以降急上昇し、小売を追い越し、2018 年には産業計を上回る 3.30 ヶ月まで回復する。それを支えたのは公共投資だったと考えられる。

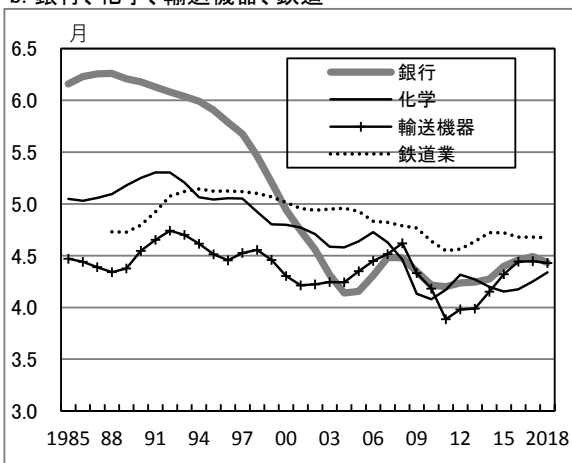
- 上段右図 b は 13-2 図の右方に位置し、2018 年に支払い率が高い銀行、化学、輸送機器、鉄道の推移である。まず銀行は 90 年代後半の相次ぐ経営破綻、「ビッグバン」ともいわれる金融再編のなかで 2004 年まで支払い率を大きく下げていく。化学と鉄道は緩やかな低下傾向である。輸送機器は 2004 年以降や 2014 年以降の円安・輸出拡大期に支払い率を上昇させるなど、為替連動ともいえるような動きである。

13-3 図 一時金・賞与支払い月数の産業別推移

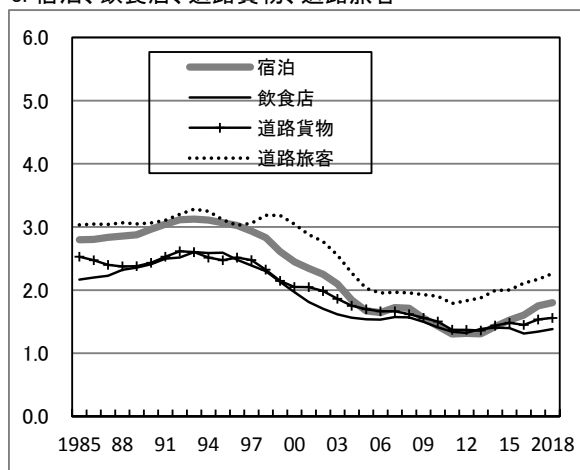
a. 製造、小売、建設



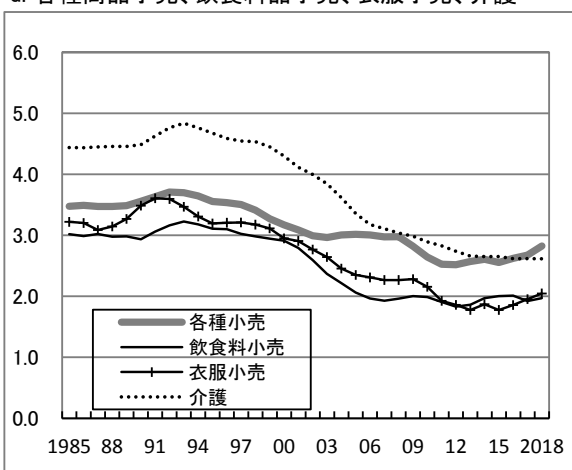
b. 銀行、化学、輸送機器、鉄道



c. 宿泊、飲食店、道路貨物、道路旅客



d. 各種商品小売、飲食料品小売、衣服小売、介護



□ 下段左図 c は 13-2 図の左方に位置する宿泊、飲食店、道路貨物、道路旅客の推移である。低下幅が大きいのは宿泊で、ピークの 3.2 ヶ月から 2012 年の 1.2 ヶ月へ、6 割を超える低下である。2013 年以降はインバウンドという要因もあって、2018 年には 2.0 ヶ月まで回復している。道路旅客もピークの 3.3 ヶ月から 1.6 ヶ月へ半減するが、2018 年には 2.2 ヶ月まで回復、飲食店と道路貨物の 2014 年以降の反転はごくわずかである。

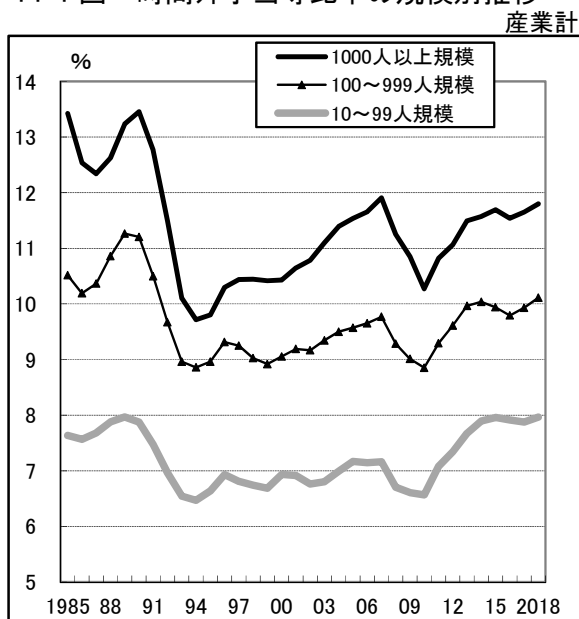
□ 下段右図 d は小売業の各業種と介護の推移である。小売 3 業種のなかでは衣服小売の低下幅が最も大きく、ピークの 3.7 ヶ月から 2012 年の 1.7 ヶ月まで 2.0 ヶ月の低下である。各種商品（デパート、総合スーパー）は 3.8 ヶ月から 2.5 ヶ月へ 1.3 ヶ月、飲食料品は 3.3 ヶ月から 1.7 ヶ月へ 1.6 ヶ月の低下である。2014 年以降は若干の上昇が見られる程度で本格的な反転ではない。介護はゆるやかになったが、いまだ右下がりが続いている。

14 時間外手当等

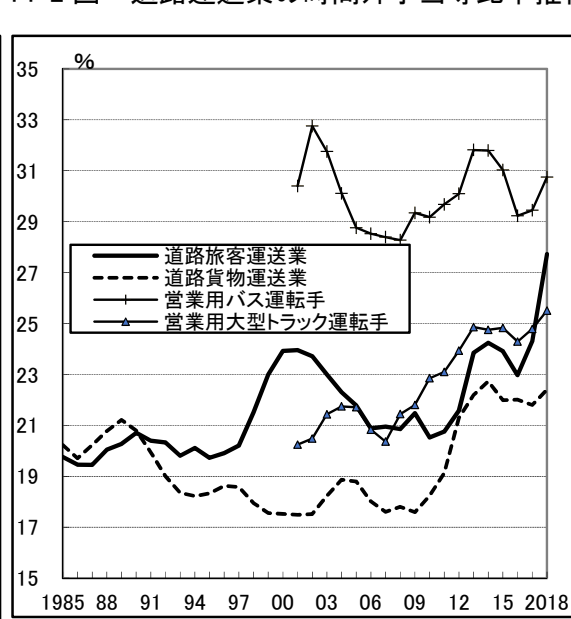
- HP掲載の14-1表は時間外手当等比率（算式は「(平均決まって支給する賃金－平均所定内賃金)÷平均所定内賃金」)を示したものである。時間外手当等比率を決める最も大きな要因は「所定外労働時間」であるが、他にサービス残業や時間外割増率の問題、時間外手当の対象外である管理職の問題も絡むので、「高い時間外手当等比率＝長時間の時間外労働」とみなすのは早計である。
- 企業規模別では14-1図で示しているように、一貫して1000人以上規模で高く10～99人規模で低い傾向である。バブル経済終焉後の1993年、リーマン・ショック後の2009年と不況期の入り口で低い比率となっている。
- 産業別に最も高い比率になっているのは道路旅客運送業の27.7%、ついで道路貨物運送業の22.4%である。14-2図はその道路運送2産業に加え、「営業用バス運転手」と「営業用大型トラック運転手」の推移を追っている。道路貨物運送業は、90年代半ばから2009年にかけて18%前後で横ばい状態だったが2011年から15年にかけて上昇している。営業用大型トラック運転手の2018年の比率は25.5%である。道路旅客運送業では規制緩和が行われた2000年前後に上昇したのち一旦下がり、2010年以降急上昇である。営業用バス運転手は30%前後の高率で推移し、2018年は30.7%である。

※ HP版レポート14-1表では産業別の時間外手当等比率を掲載している。

14-1 図 時間外手当等比率の規模別推移



14-2 図 道路運送業の時間外手当等比率推移



15 60歳台の人員と賃金

- 15-1 図は医療・教育を除く産業計の60歳台フルタイム労働者の人員構成と賃金の推移を示したグラフである。3段のグラフのいずれも左側が60-64歳層、右側が65-69歳層である。なぜ「産業計」ではなく「医療・教育を除く産業計」なのか。最初にそれを説明しておこう。

- 大卒男性60-64歳層について産業大分類ごとに賃金比較を行うと、最高は教育と医療で、それぞれ56万800円、75万6200円である（航空運輸業および各種商品卸売業は60歳未満に対する人員費が5%未満であるため除外する）。産業計は37万8000円であるが、教育と医療を除いて産業計を再計算すると、34万2500円で、製造業平均35万4600円とほぼ同水準となる。2産業で産業計水準を3万4500円押し上げていることになる。教育と医療の大卒60～64歳層を考えてみると、そのほとんどは現役の医師や研究者、教育者と思われる。この章では「再雇用、雇用延長者」の問題を考えることを主目的としているので、以下では「医療・教育を除く産業計」の数字を中心にみていくことにする。なお15-1図と15-2図はすべて左図が60-64歳、右図が65-69歳を対象としたものである。

- 15-1 図上段 a は高齢者構成比の推移である。各年の賃金センサスのデータから、60-64歳層あるいは65-69歳層の60歳未満層に対する人員比率の推移を企業規模別に示したものである（男子学歴計について算出）。80年代末から90年代初めにかけての上昇は100～999人規模と10～99人規模に限られ、1000人以上規模では上昇の気配はない。2002年頃から全規模の60-64歳層で上昇が始まる。「65歳までの雇用の義務化」を盛り込んだ高齢者雇用安定法が2004年に改正され、2006年から施行されたことが高年者雇用増の大きな要因と考えられているが、法改正前の2002年頃から上昇が始まっていることに注目しておきたい。1947～49年生まれの団塊世代が60歳に到達する2007年から09年にかけて上昇ピッチは最も急激となり、2012年に100～999人規模と10～99人規模ではピークに達するが、1000人以上規模では今なお上昇が続いている。

1947年生まれの団塊第1世代が65歳に達した2012年、65-69歳層の構成比が上昇を開始する。上昇ピッチは小企業ほど急速である。

- 中段グラフ b は所定内賃金平均値の規模別推移である。左図60-64歳は、一般労働者の水準に連動して1997年まで上昇、以後緩やかな下降に転じ、2013年以降は反転上昇している。一方右図の65-69歳層では集計人員が少ないこともあって変動幅が大きい、1995年以降は一般労働者の水準動向にあまり影響を受けずほぼ横ばい状態が続いている。

15-1図 60歳台労働者の構成比と所定内賃金 1

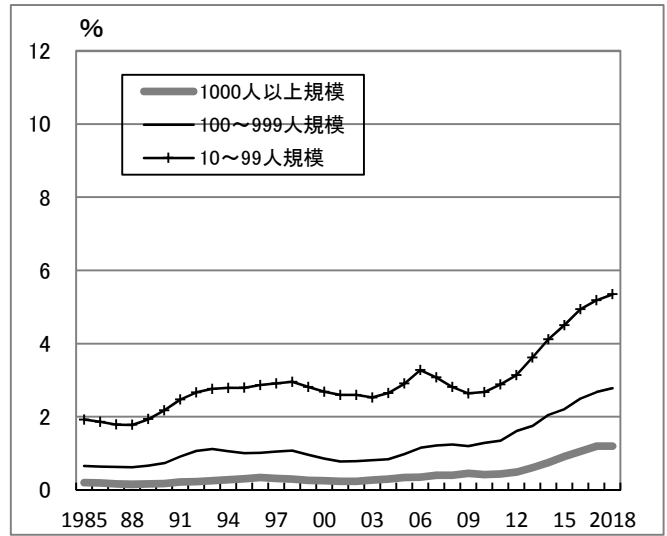
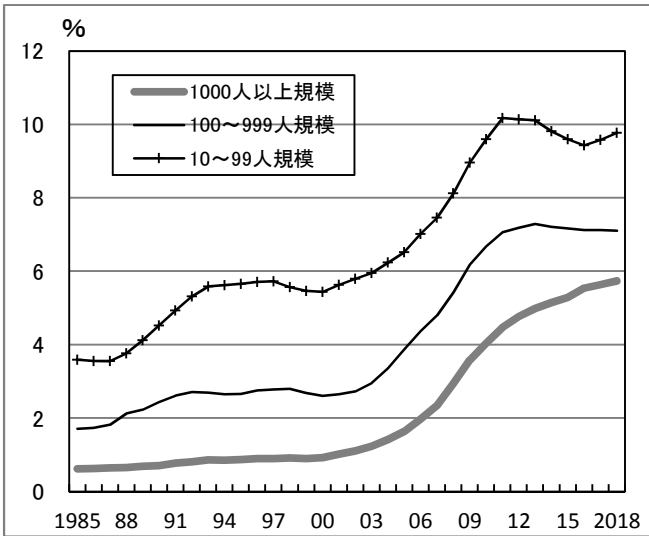
産業計(医療・教育を除く)

<60-64歳>

<65-69歳>

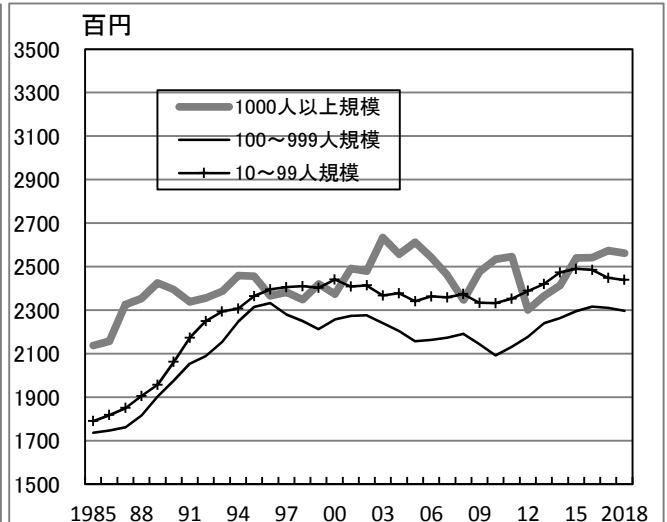
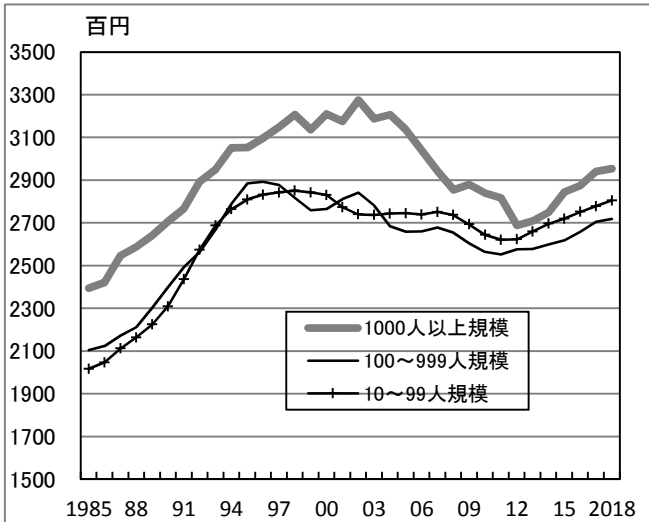
a. 高齢者構成比の推移

構成比は「60-64歳(あるいは65-69歳)人員÷60歳未満人員」



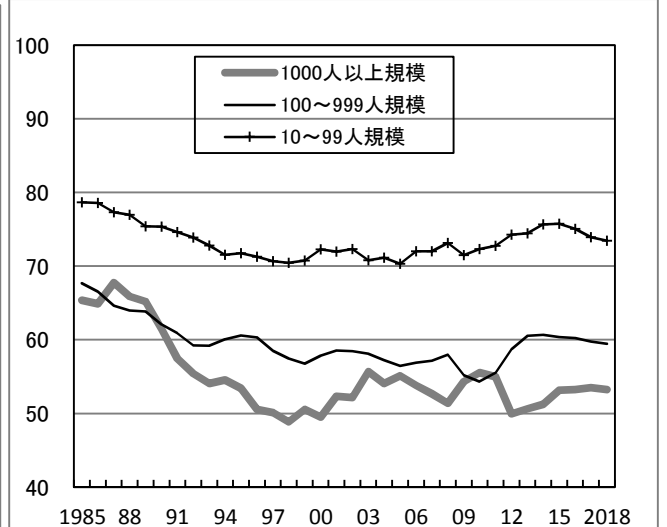
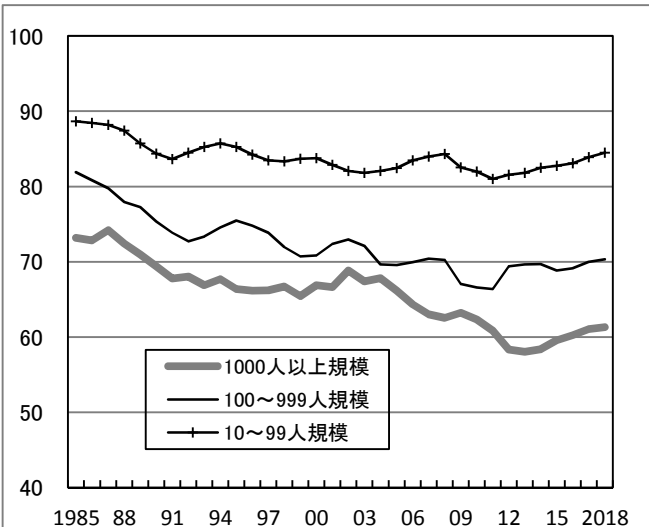
b. 所定内賃金平均値の推移

単位: 100円



c. 対定年前賃金比較指数の推移

比較指数は「60-64歳(あるいは65-69歳)賃金÷55-59歳賃金×100」

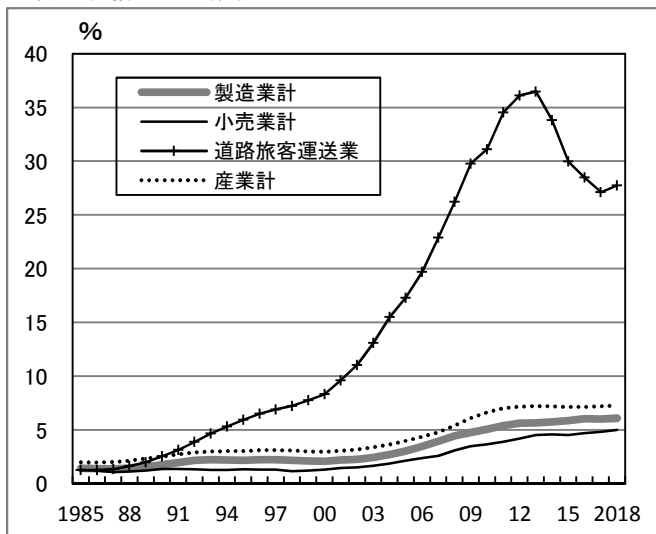


- 下段グラフ c は「対定年前賃金比較指数（「60-64 歳あるいは 65-69 歳賃金÷55-59 歳賃金×100」の算式で計算）」の推移である。左図から見ていくと、2002 年までゆるやかな低下傾向である。小規模ほど高い指数となっているが、これは 60 歳台賃金が高いからではなく、55-59 歳賃金が低いことによる。構成比が急増した 2002 年以降、とくに 1000 人以上規模で指数が低下する。低下の原因は、中段グラフが示しているように 60-64 歳賃金の低下である。注目すべきは 2013 年以降の反転上昇であり、60-64 歳賃金の上昇率が 55-59 歳賃金の上昇率を上回っているということである。2018 年の比較指数は、1000 人以上規模 61.7、100～999 人規模 71.7、10～99 人規模 85.5 である。65-69 歳層の指数は、1000 人以上規模 51.6、100～999 人規模 59.0、10～99 人規模 74.5 である。
 - 15-2 図は産業別にみた 60 歳台労働者の構成比と賃金の推移である。製造業と小売業、道路旅客運送業を産業計（医療・教育を除く）と対照させている。製造業と小売業の傾向は産業計にほぼ準じた傾向となっている。以下では道路旅客運送業の 60 歳台労働者についてみていきたい。
 - 道路旅客運送業の 2018 年の平均年齢は 55.5 歳であり、90 の産業中分類のなかで最も高い。全従業員のうち 38.7%が 60 歳以上であり、タクシー運転手に限れば平均年齢 60.1 歳、60 歳以上比率 56.0%で、バス運転手は 51.2 歳、18.5%である。なお道路旅客運送業に占めるタクシー運転手の比率は 52.6%、バス運転手は 30.8%である（1-7 表では 2018 年の道路旅客業平均年齢は 48.5 歳となっているが、これは 60 歳以上を除外して再計算した平均年齢である）。
 - 上段グラフ a をみると 60-64 歳層の構成比増は 92 年頃から始まり 2000 年以降加速する。2013 年から下降するが、代わって 65-69 歳層が増大する。中段 b の所定内賃金平均値は 1990 年から 91 年のバブル経済末期、他産業を凌駕する水準であったものが、93 年から下降に転じる。高年層比率の増大と賃金低下が同時期であるが、景気の悪化に伴って若年タクシー運転手が離職し、代わって高年層が流入したものと考えられる。55-59 歳層の水準が低い対定年前比較指数は他産業より高い。
 - 2000 年以降の高年者比率増は、この産業にあっては「高年齢者雇用安定法」によるものではなく規制緩和政策によるものと思われる。バス事業への参入自由化やタクシー台数規制の撤廃による過当競争が労働条件の悪化を招き、若中年層が離反した結果なのである。
- ※ HP 版レポート 15-2、15-3 表では学歴別の集計値を掲載している。

15-2図 60歳台労働者の構成比と所定内賃金 2

<60-64歳>

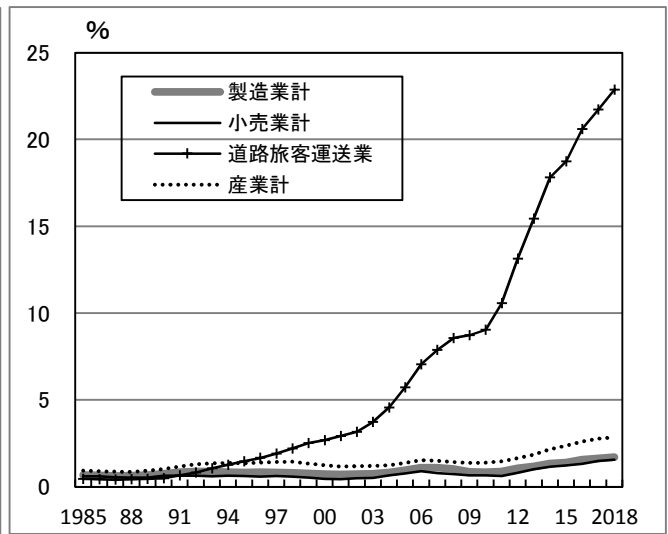
a. 高齢者構成比の推移



製造業、小売業、道路旅客運送業

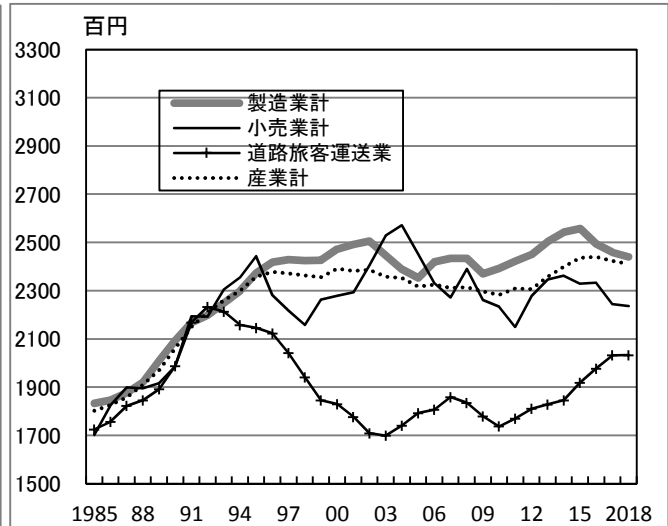
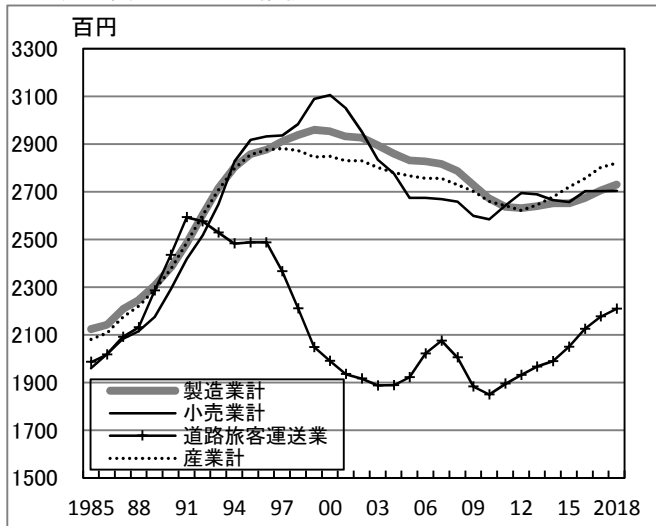
<65-69歳>

構成比は「60-64歳(あるいは65-69歳)人員÷60歳未満人員」



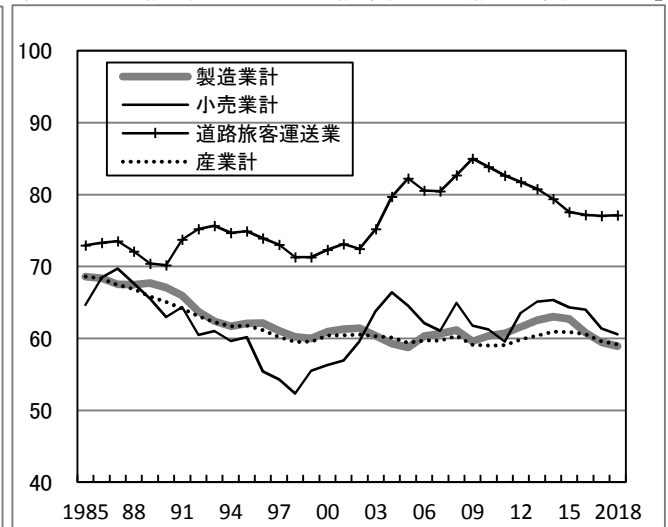
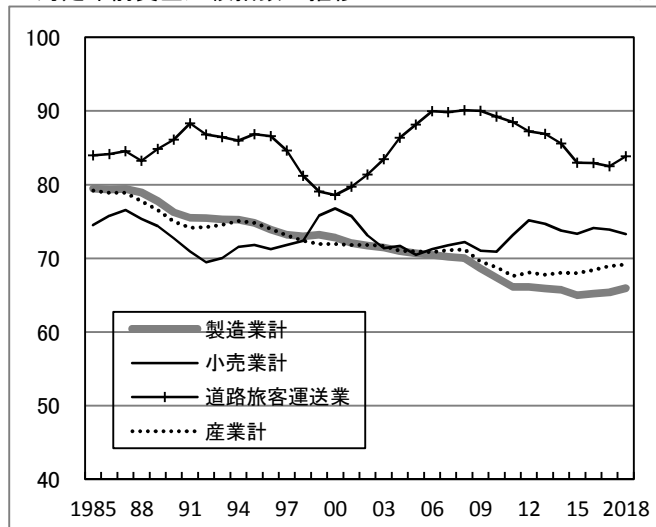
b. 所定内賃金平均値の推移

単位:100円



c. 対定年前賃金比較指数の推移

比較指数は「60-64歳(あるいは65-69歳)賃金÷60歳未満賃金×100」

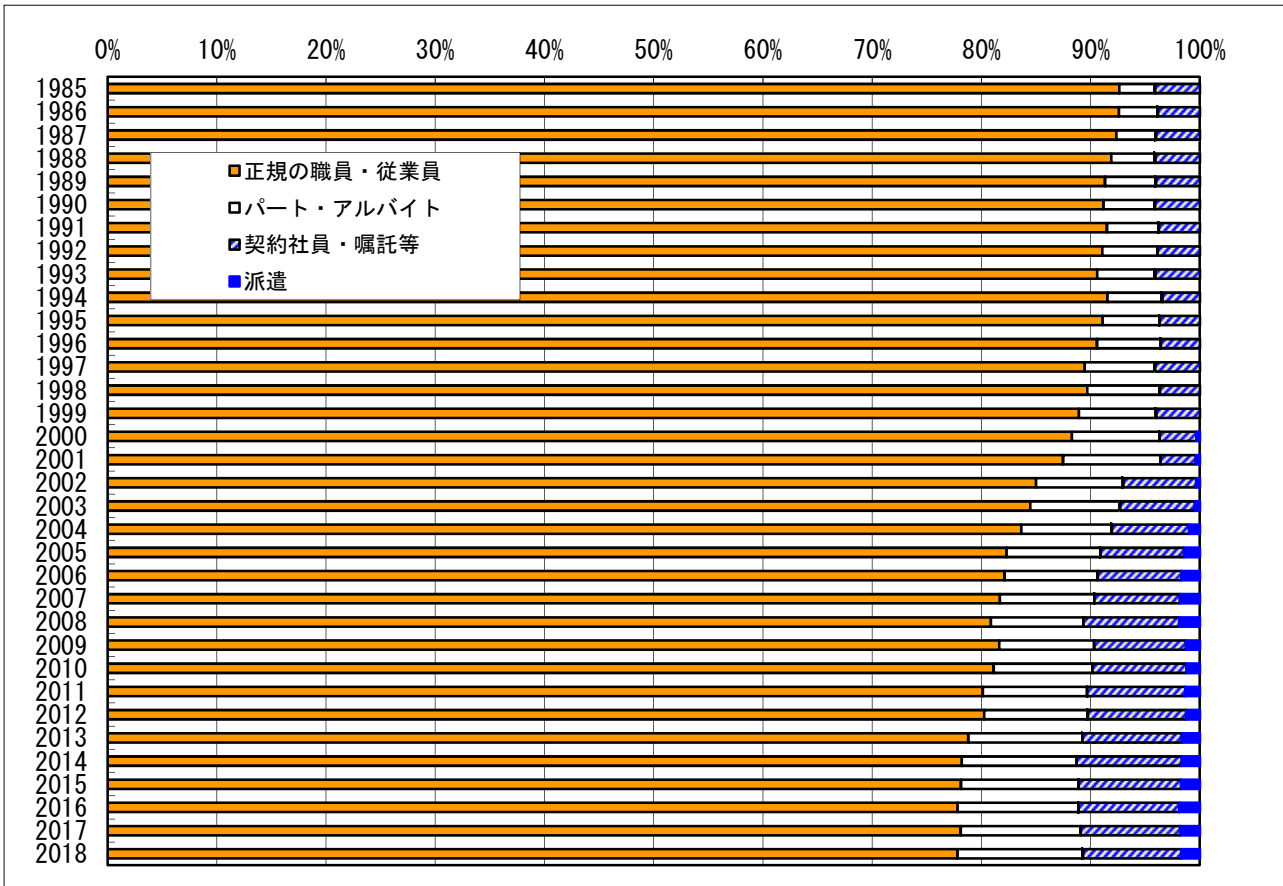


16 雇用形態別の人員構成と賃金

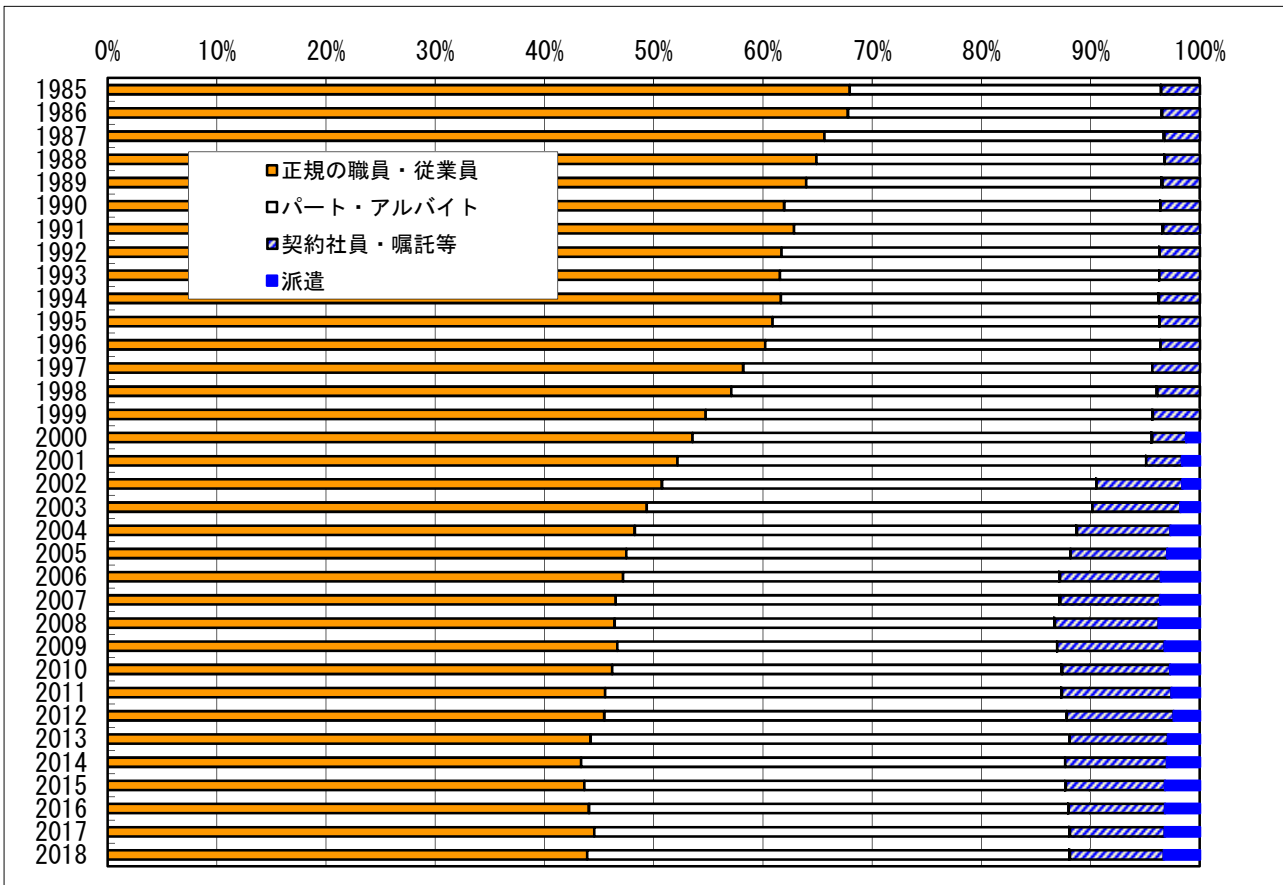
- 2005 年賃金センサスから、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」について別個の集計表が利用可能となった。以下では「契約社員等」という用語を用いるが、正確には「短時間労働者を除くフルタイムの契約社員、嘱託などの正社員・正職員以外」である。
- 16-1 図は総務省の「労働力調査」から「役員を除く雇用者計」に占める「正規の職員・従業員」「パート・アルバイト」「契約社員・嘱託その他」「派遣社員」の構成比推移を示したグラフである。正社員・正職員の構成比が次第に低下していく傾向を読み取ることができる。
- 2018 年と 30 年前の 1988 年を対比してみると、男性正社員・正職員比率は 1988 年の 91.9%から 2018 年の 77.8%へ、14.1 ポイントの低下である。一方女性では 64.9%から 43.9%へ 21.0 ポイントの低下である。男性の正社員・正職員比率が急減したのは 2000 年から 2011 年までの時期であり、この 11 年間 8.1 ポイント低下している。女性では男性より若干早く 1996 年頃から急減が始まり、2006 年までの 11 年間に 13.0 ポイント低下している。
- 日経連（日本経営者団体連盟）が「新時代の日本的経営－挑戦すべき方向とその具体策」と題するレポートを発表したのは 1995 年、その内容は従業員を、企業のコアを担い継続的雇用関係を結ぶ「長期蓄積能力活用型グループ」、有期の契約関係で働く「高度専門能力活用型グループ」、そして多様な雇用形態で働く「雇用柔軟型グループ」の 3 つに分けて管理すべきというものであった。1980 年代から始まっていた雇用形態の多様化は、このレポートが理論的な支柱となり、以後非正規雇用増大傾向が加速していくことになる。
- 2009 年には前年比で正社員・正職員構成比が上昇していることにも注目しておきたい。男女計でプラス 0.4 ポイント、男性プラス 0.8 ポイント、女性プラス 0.3 ポイントである。正社員・正職員が増大したということではなく、正社員・正職員以外が雇用調整されることによってこの現象が生じたのである。とりわけ派遣社員の減少幅は大きく、男女計で 2008 年の 140 万人から 2009 年の 108 万人へ、32 万人 23%の減である。「契約社員・嘱託その他」は 8 万人 1.7%の減である。ちなみに 2009 年は、リーマン・ショックの翌年であり、「派遣切り」が大きな社会問題になった年である。
- 16-2 図は労働力調査の結果から、年齢階層別の正社員・正職員以外（パート・アルバイト、契約社員等、派遣労働者の合計）比率を男女別に追ったものである。正社員・正職員以外比率が高い年齢層は 24 歳以下の若年層（男性 46.9%、女性 53.3%）と 65 歳以上の老年層（男性 72.4%、81.3%）であるが、グラフでは省略し、壮年 3 階層の推移を追っている。

16-1図 雇用形態別人員構成比の推移
 <男性>

総務省「労働力調査」から作成



<女性>

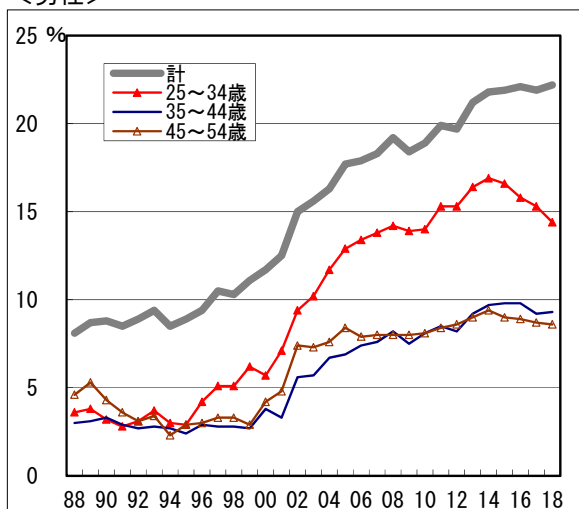


注) 労働力調査で「派遣社員」が単独の集計項目になったのは、2000年以降で、それ以前は「契約社員・嘱託等」に含まれている。

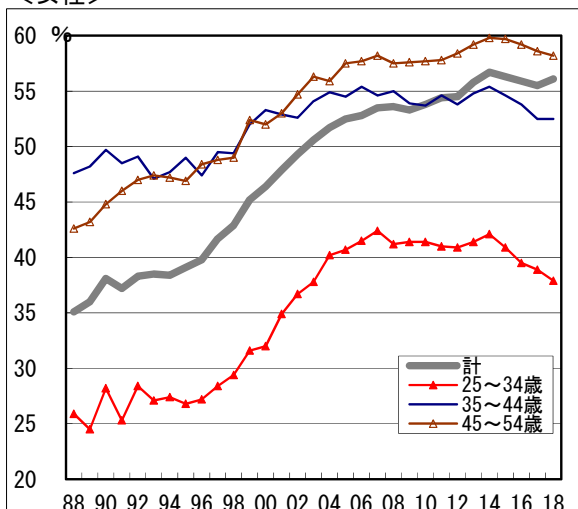
16-2 図 年齢階層別の正社員・正職員以外比率の推移

総務省「労働力調査」から作成

<男性>



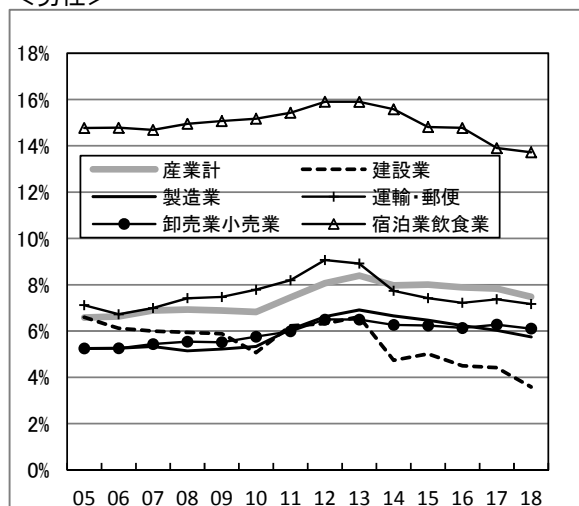
<女性>



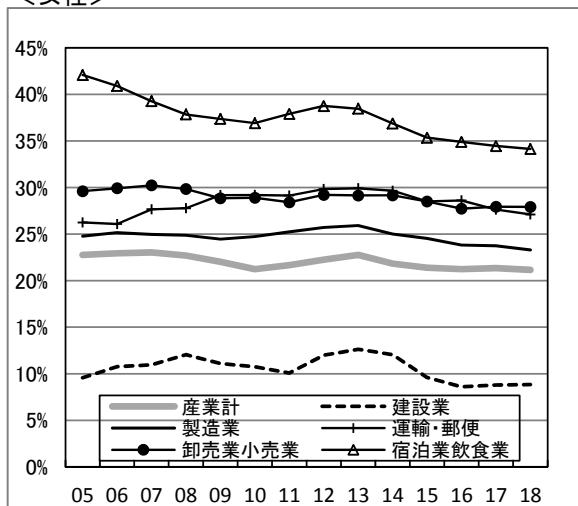
16-3 図 産業別の契約社員等比率の推移

フルタイム労働者に占める契約社員等の比率

<男性>



<女性>



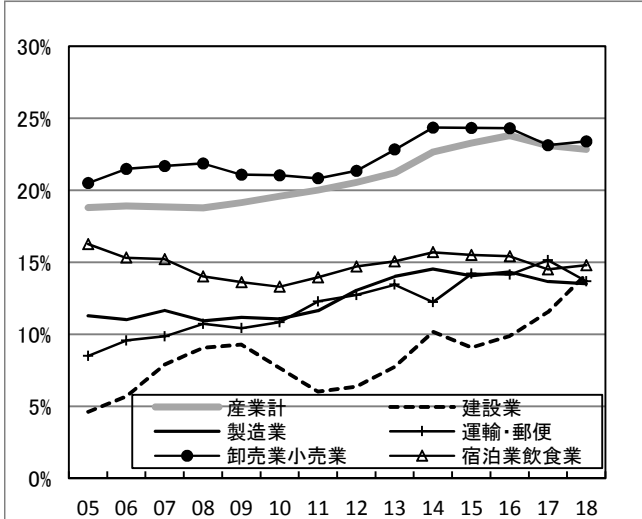
急増傾向はまず 25・34 歳層で始まる。男性では 1995 年頃から、女性では少し遅れて 98 年頃からで、いわゆる「フリーター」層である。この言葉は 80 年代に生まれた造語であるが、当初は「組織に縛られない自由な生き方」として積極的な意味が込められていたのであるが、1993 年以降の「就職氷河期」以降、正社員・正職員の職に就くことができず、やむを得ず職業生活を非正規雇用でスタートさせる若年者を指す言葉に変わっていく。増加の勢いは男性では 2012 年頃、女性では 2006 年頃まで続き、「人手不足」が顕著となる 2015 年以降、ようやく下降に転じる。

- 男性の 35-44 歳層と 45-54 歳層は 2000 年以降増傾向をたどり、2015 年以降は横ばいである。女性の 45-54 歳層では 2015 年まで急増傾向であるが、35-39 歳層では 1996 年から 2006 年までの 10 年間である。

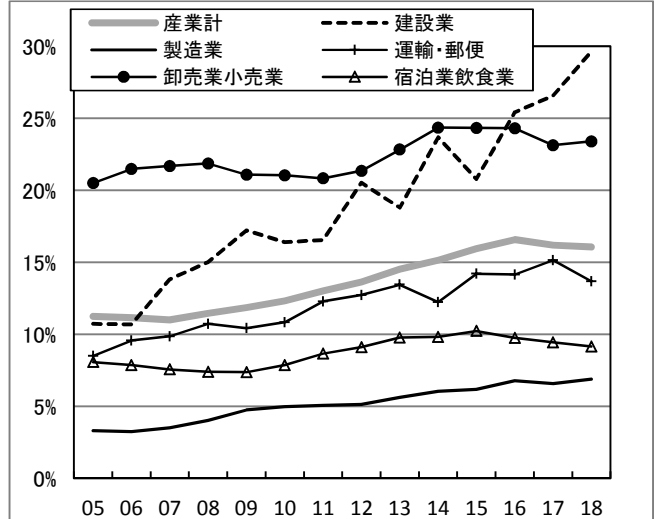
- 以上非正規雇用全体の傾向をみてきたが、以下では賃金センサスで「正社員・正職員以外」のフルタイム労働者集計が産業大分類別に行われるようになった2006年以降の動きを追ってみることにする。短時間労働者(パート)については次の17章で扱うことにしたい。
- 16-3図は産業別に契約社員等の構成比推移をみたものである(構成比は60歳未満について「契約社員等人員÷全フルタイム従業員」の式で算出)。左が男性、右が女性であるが、目盛りが異なっていることに注意が必要である。産業計の2018年では男性7.4%、女性20.6%で女性の構成比は男性の3倍弱である。
- 男性では宿泊・飲食の構成比が高く14~16%で他産業の倍以上である。ついで運輸・郵便で8%前後、製造業と卸売業小売業はともに6%前後である。いずれの産業も2012年までゆるやかな上昇、以後はゆるやかな下降傾向である。
- 女性でも宿泊・飲食が3分の1以上の構成比でトップであるが、2005年以降の13年間で42.6%から34.2%へ下降傾向である。卸売業小売業、製造業、運輸・郵便は25~30%の構成比であるが、2012年までは横ばい、以降はゆるやかな下降傾向である。
- 16-4図から16-6図までは3つの要素について、契約社員等の推移を産業別に示している。まず16-4図は大卒者比率の推移である。全体的に上昇傾向であるが、正社員・正職員と比較すると相当に低い。2018年の正社員・正職員の産業計大卒者比率は男性43.3%、女性31.9%であり、契約社員等は男性22.0%、女性14.9%で、男女とも正社員・正職員の2分の1にとどまっている。卸売業小売業が男女とも高く、低いのは男性は建設業、女性では製造業である。
- 16-5図は60歳以上を除外して計算した平均年齢推移である。契約社員等の2018年の平均年齢は、男性40.5歳・女性42.3歳、正社員・正職員は男性41.3歳・女性38.9歳なので、男性契約社員等は0.8歳正社員・正職員より低く、女性契約社員等は3.4歳正社員・正職員より高いことになる。男性では2005年時点では建設45.9歳、宿泊・飲食33.1歳と産業間に大きな差があったが、徐々に収斂の方向に向かいつつある。女性では宿泊・飲食が40.5歳でやや若い、他の産業はすべて43歳前後である。
- 16-6図は平均勤続年数の推移である。男女ともすべての産業で2010年頃から右上がり傾向になっていることを読み取ることができる。男性産業計では2010年の4.0年から2018年の4.9年まで0.9年の上昇、女性産業計では5.2年から6.0年へ0.8年の上昇である。
- 16-7図から16-9図までは賃金の推移である。まず16-7図は平均所定内賃金の推移である。男性は2012年までゆるやかな低下傾向、2013年以降はゆるやかな上昇傾向となっ

16-4図 契約社員等の大卒者比率推移

<男性>

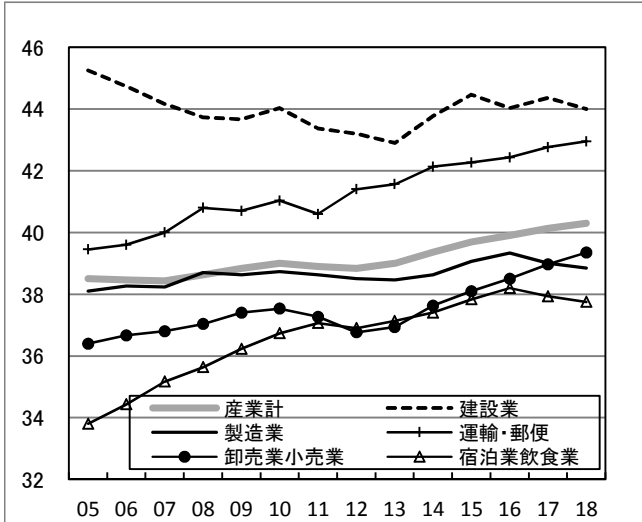


<女性>

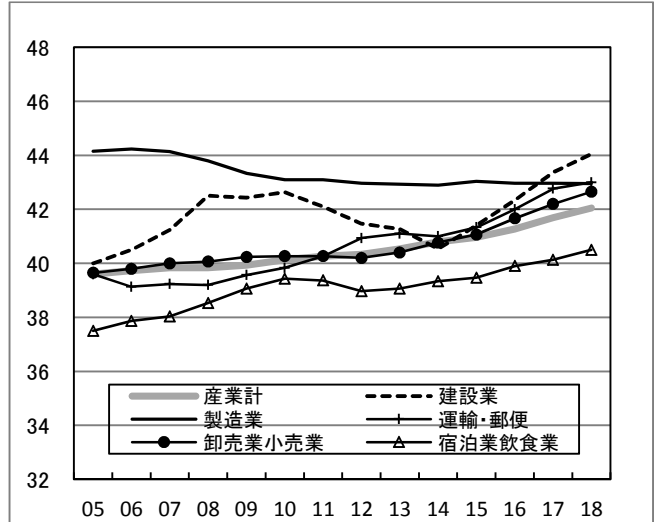


16-5図 契約社員等の平均年齢推移

<男性>

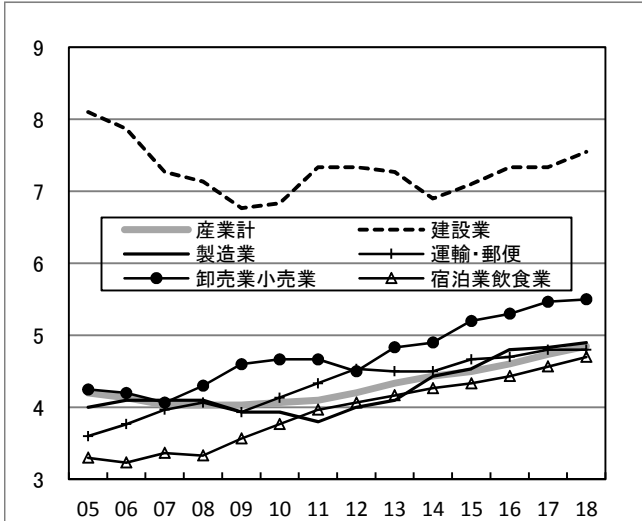


<女性>

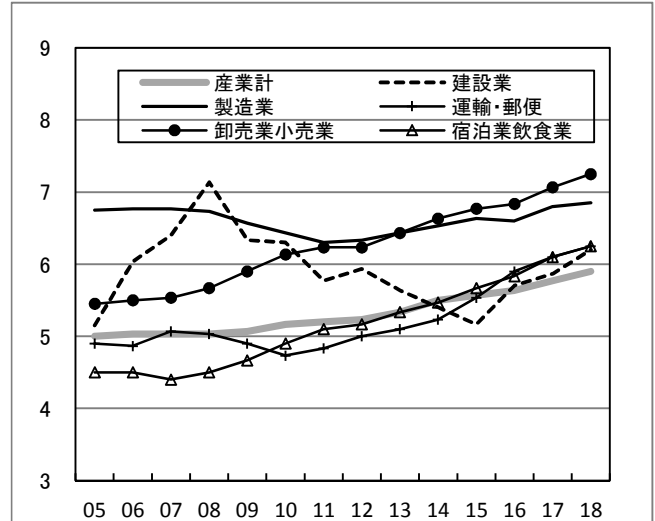


16-6図 契約社員等の平均勤続年数推移

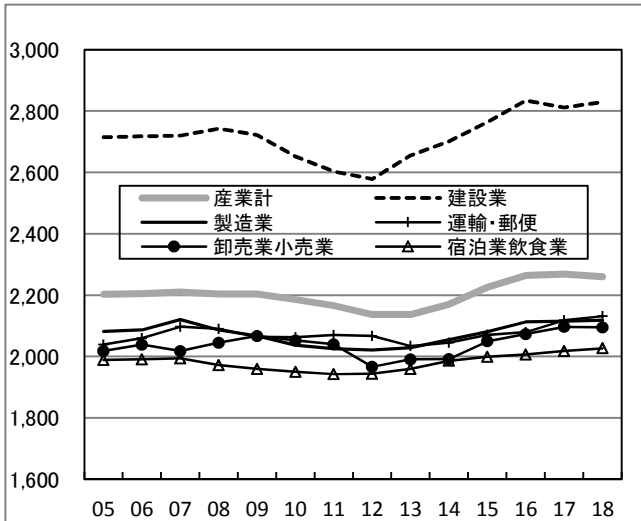
<男性>



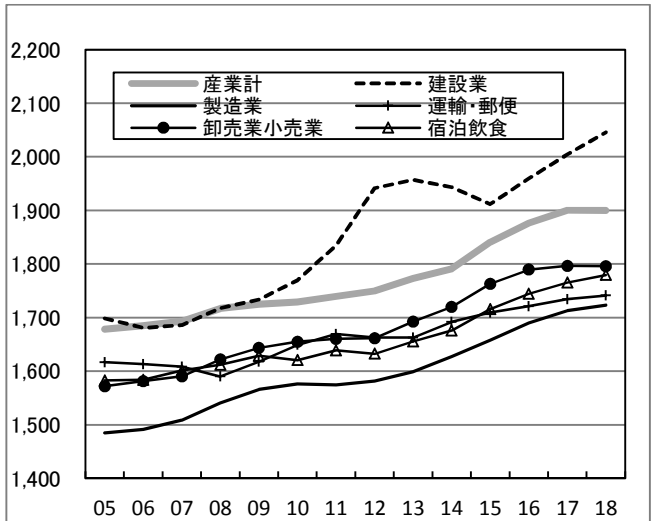
<女性>



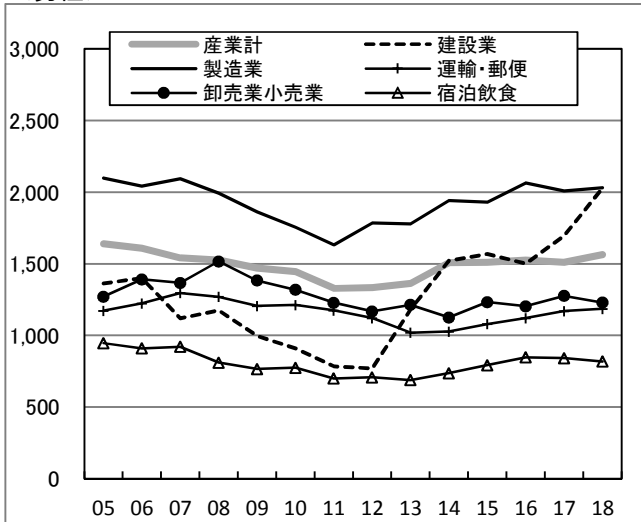
16-7図 契約社員等の平均所定内賃金推移
 <男性>



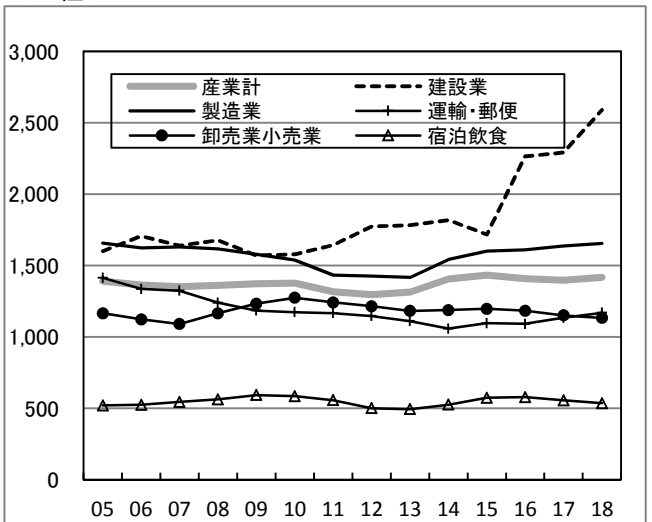
<女性>



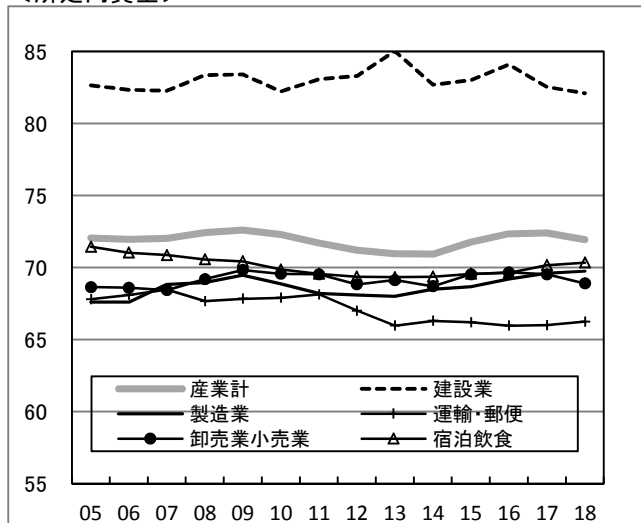
16-8図 契約社員等の平均一時金・賞与推移
 <男性>



<女性>

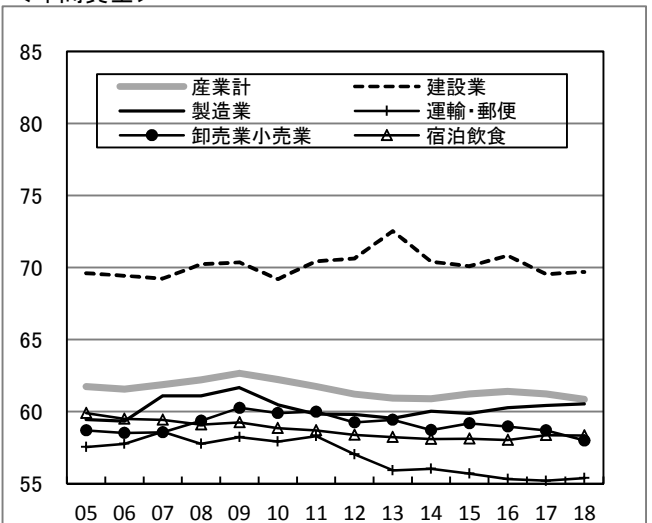


16-9図 契約社員等のパーシェ比較指数推移
 <所定内賃金>



産業計の正社員・正職員水準=100

<年間賃金>



いる。女性では一貫した上昇傾向で、2013年以降上昇ピッチは上がっている。産業別では、建設業が最も高水準、他は20～21万の水準で、産業間に大きな差はない。女性でも建設業が最も高水準で、製造業が最も低い。

- 16-8 図は平均一時金・賞与の推移である。男女とも2012年がボトムで、以後反転上昇している。産業間の差は所定内賃金より大きく、男女とも建設業と製造業が高く、宿泊・飲食が最も低い。
- 以上みてきたとおり契約社員等賃金の平均値は2013年以降右上がりである。しかしこの時期、正社員・正職員賃金も上昇しており、正社員・正職員賃金との差が縮小したというわけではない。そのことを確かめてみたのが16-9図である。各年の産業計正社員・正職員水準を100として、所定内賃金と年間賃金についてパーシェ比較を行っているが、次の3点を指摘することができる。第一に、全体的に平行線をたどっており、正社員・正職員と契約社員等の格差は拡大も縮小もしていない。第二に契約社員のなかでは建設業が高水準だが、その他は産業間で大きな差はなく、所定内賃金では70前後の指数（格差30ポイント）、年間賃金では60前後の指数（格差40ポイント）である。第三に、運輸・郵便の契約社員等のみ水準が2012年以降低下傾向をたどっており、他産業の契約社員等より約5ポイント低い水準となっている。
- 最後に契約社員等の有期契約と無期契約の相違を確認しておこう。2013年4月に労働契約法が改正され、改正以降に締結した有期労働契約のもと通算5年をこえて同一企業で働いてきたケースでは、労働者からの申し込みがあれば無期労働契約に転換されることになった（無期転換ルール）。16-9表は、契約別に関係指標の推移を示したものである。
- まず人員比であるが、男女ともに無期契約の比率が急ピッチで下がりつつある傾向である。男性は2005年の40.7%から2018年の23.5%へ17.2ポイントの低下、女性では34.1%から24.0%へ10.1ポイントの低下である。特に注視すべき動きは、法改正から5年が経過し、無期転換ルールの本格運用が開始された2018年である。2018年は、前年比で前年比男性4.3ポイント、女性6.6ポイント増加している。この点は、法改正の効果が如実に表れたと考えて異論はないだろう。
- 次に労働条件について見てみよう。まず労働時間については、男女ともに無期契約は有期契約よりも長勤続で労働時間が長いことが特徴となっている。また、賃金面では2012年の男性所定内賃金を例外として、所定内、一時金・賞与とも有期契約の方が一貫して高い傾向となっている。とくにその傾向は女性で著しい。有期契約の方が高くなる理由は、有期雇用は無期雇用と比較して雇用が不安定であるため、その分のリスク・プレミアムが賃金に上乘せられているとも考えられるが（いわゆる有期プレミアム）、詳細は残念ながら不明である。

16-9表

〔契約社員等における「無期契約」と「有期契約」の対比〕

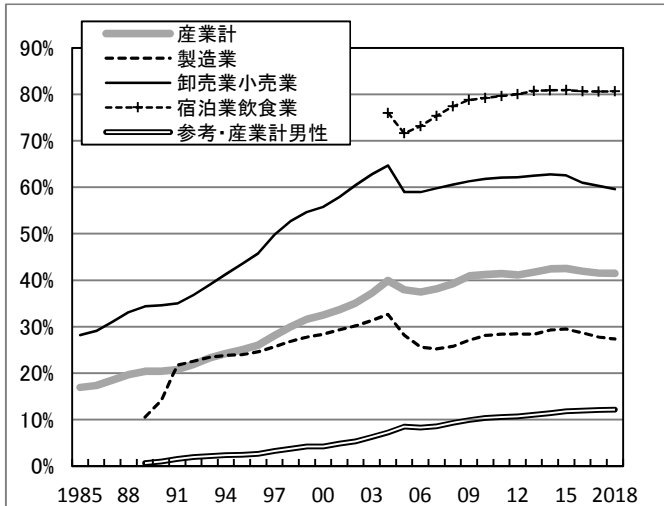
産業計60歳未満。賃金指数は、正社員・正職員以外計=100

	人員		人員比		平均年齢		平均勤続		所定内実労働時間		所定内賃金		一時金・賞与額		指数			
	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期	無期	有期		
	10人	10人	%	%	歳	歳	年	年	時間	時間	百円	百円	百円	百円	無期	有期		
<男性>																		
2005年	37041	54069	40.7%	59.3%	39.3	38.1	5.2	3.6	172	166	2142	2240	2200	1343	1893	1670	80.4	113.4
2006年	35273	59494	37.2%	62.8%	38.8	38.2	4.9	3.6	172	166	2154	2237	2206	1416	1724	1610	88.0	107.1
2007年	30066	56816	34.6%	65.4%	39.5	37.9	4.6	3.6	170	165	2158	2236	2209	1324	1666	1548	85.5	107.6
2008年	31704	65583	32.6%	67.4%	38.5	38.4	4.6	3.7	169	165	2160	2243	2216	1277	1559	1468	87.0	106.2
2009年	25974	61634	29.6%	70.4%	39.5	38.8	5.0	3.8	171	165	2176	2191	2187	1425	1620	1562	91.2	103.7
2010年	20864	61100	25.5%	74.5%	39.0	39.0	4.9	3.7	171	165	2106	2245	2209	1079	1480	1378	78.3	107.4
2011年	23171	60990	27.5%	72.5%	39.8	38.7	4.9	3.7	171	166	2076	2195	2162	1180	1484	1400	84.3	106.0
2012年	28979	97570	22.9%	77.1%	39.5	38.5	5.1	3.9	172	166	2163	2117	2127	1042	1258	1208	86.3	104.1
2013年	29235	87244	25.1%	74.9%	38.5	38.9	5.1	4.0	170	162	2080	2137	2122	1607	1325	1396	115.1	94.9
2014年	22643	85397	21.0%	79.0%	40.2	39.3	5.6	4.2	171	164	2115	2176	2163	1465	1494	1488	98.5	100.4
2015年	21520	79895	21.2%	78.8%	40.0	39.8	5.5	4.2	171	165	2152	2247	2227	1413	1703	1642	86.1	103.7
2016年	23218	94161	19.8%	80.2%	40.6	39.6	5.8	4.2	172	165	2221	2302	2286	1192	1454	1402	85.0	103.7
2017年	19456	81897	19.2%	80.8%	41.0	40.0	6.3	4.5	169	165	2259	2284	2279	1642	1511	1536	106.9	98.4
2018年	21462	69866	23.5%	76.5%	41.2	40.3	6.3	4.4	167	163	2194	2255	2240	1507	1616	1590	94.8	101.6
<女性>																		
2005年	50435	97507	34.1%	65.9%	41.2	38.4	5.7	4.7	163	160	1547	1772	1695	1176	1538	1415	83.1	108.7
2006年	51667	95068	35.2%	64.8%	41.8	38.7	5.8	4.7	163	161	1556	1719	1662	1216	1447	1365	89.1	106.0
2007年	47503	96197	33.1%	66.9%	42.2	39.0	5.9	4.7	163	160	1569	1761	1698	1106	1410	1309	84.5	107.7
2008年	44327	106063	29.5%	70.5%	41.8	38.8	5.8	4.7	162	160	1614	1763	1720	1161	1471	1379	84.2	106.7
2009年	36250	101252	26.4%	73.6%	41.0	39.3	5.6	4.8	162	160	1609	1777	1733	1100	1501	1395	78.9	107.6
2010年	32039	93215	25.6%	74.4%	41.7	39.8	6.0	4.9	162	161	1592	1766	1722	1114	1420	1342	83.0	105.8
2011年	29946	93740	24.2%	75.8%	41.5	40.0	5.9	5.0	162	162	1599	1775	1733	1106	1481	1390	79.6	106.5
2012年	33903	130940	20.6%	79.4%	41.0	40.0	5.8	5.0	163	161	1635	1798	1765	1033	1266	1218	84.8	103.9
2013年	34340	121660	22.0%	78.0%	41.4	40.2	6.0	5.1	162	159	1641	1784	1752	1155	1315	1279	90.3	102.8
2014年	30695	119428	20.4%	79.6%	42.2	40.6	6.5	5.4	164	160	1677	1835	1803	1182	1511	1444	81.9	104.6
2015年	29029	112263	20.5%	79.5%	42.1	40.7	6.3	5.4	165	161	1717	1845	1819	1307	1546	1497	87.3	103.3
2016年	29291	132103	18.1%	81.9%	42.1	40.8	6.6	5.3	164	161	1783	1927	1901	1244	1385	1359	91.5	101.9
2017年	27816	132204	17.4%	82.6%	43.5	41.5	7.3	5.6	164	161	1790	1935	1910	1471	1343	1365	107.8	98.4
2018年	33850	107226	24.0%	76.0%	43.7	41.8	7.4	5.6	160	159	1818	1912	1890	1485	1462	1467	101.2	99.7

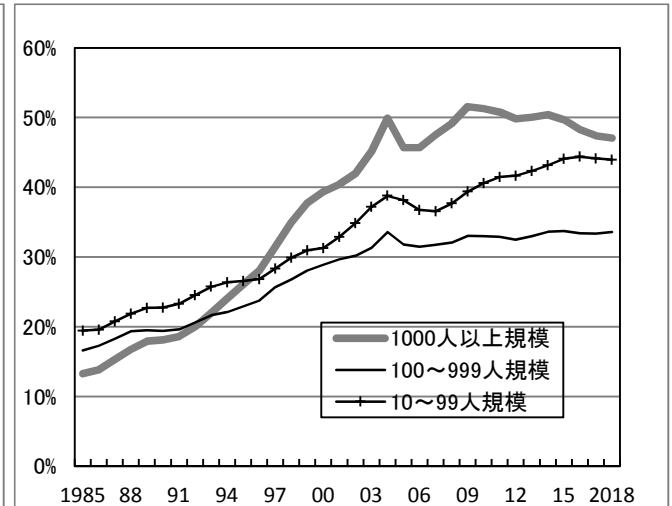
17 短時間労働者の人員と労働条件

- 17-1 図は女性の産業別、17-2 図は企業規模別に、短時間労働者比率（算式は「短時間労働者数÷（フルタイム労働者数+短時間労働者数）」）の推移を追ったグラフである。いずれの線も2004年まで右上がりの傾向をたどっていることがわかる。産業別では卸売業小売業、企業規模別では1000人以上規模が最も上昇幅が大きい。全体的には2004年まで急ピッチで上昇、2005年に一旦低下、2006年以降は横ばいないし緩やかな上昇という傾向である。
- 2005年に短時間労働者比率が大きく減少していることについてコメントしておきたい。女性の産業計規模計では前年比1.9ポイント減、卸売業小売業では4.5ポイント減である。これは16-1図労働力調査には見られない現象で、その原因は、賃金センサスの調査方法の変更にあったと思われる。2005年調査から「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に分けた設問になると同時に、従来使用されてきた「パートタイマー」という用語が「短時間労働者」に置き換わることになった。これにより、調査対象事業所が「パートタイマー」として報告してきた「労働時間が正社員・正職員とかわらないのに、正社員・正職員とは違った雇用形態の社員」、いわゆる「呼称パート」が、調査票記入の際に「短時間労働者」ではなく、「一般労働者・正社員・正職員以外」として報告が行われるようになったことが考えられる。
- 17-3 図は女性の年齢階層別短時間労働者比率の推移を追ったグラフである。2004年にかけてすべての階層で短時間労働者比率が上昇しているが、ここではふたつの点に注目しておきたい。第一は、1990年代後半からの25-29歳層の比率上昇である。これについては前章ですでにコメント済みであるが、「組織に拘束されない自由な生き方」を目指したのではなく、就職氷河期でのやむを得ない選択だったと思われる。第二は45-49歳層である。1980年代は30-44歳層の短時間労働者比率が最も高く、短時間労働は子育て期女性に特徴的な働き方であった。しかし90年代後半から今日まで、45-49歳層が最も高い短時間労働者比率となっている。80年代までこの年齢層は子育て期をほぼ完了させ、フルタイムへの復帰、あるいは労働市場からのリタイアを選んでいったと思われる。しかし今日では短時間労働の中心的な役割を担っているといえる。その背景にあるのは、晩婚化によって子育て期が後ろにずれたためなのか、あるいは賃金水準が停滞するなかで家計補助労働を続けざるを得ないためなのか、あるいは働き続けることへのこだわりなのか、おおいに気になるところである。
- 17-4 図は短時間労働者の平均年齢、17-5 図は平均勤続年数の推移である。全体的には高

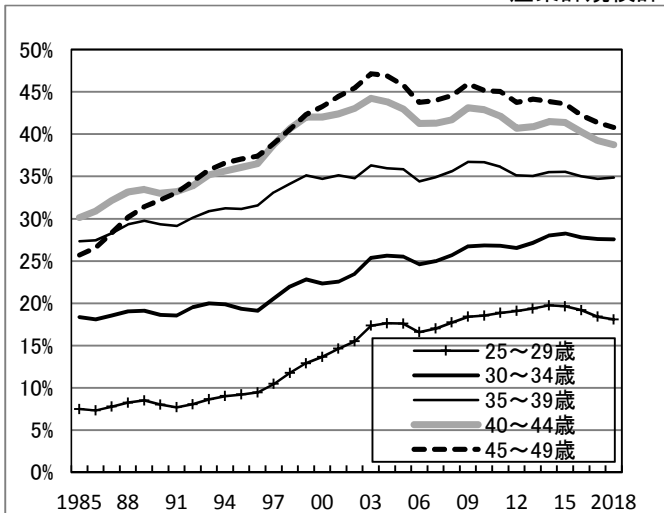
17-1図 産業別女性短時間労働者比率の推移
短時間労働者比率は、短時間労働者数÷全常用労働者数



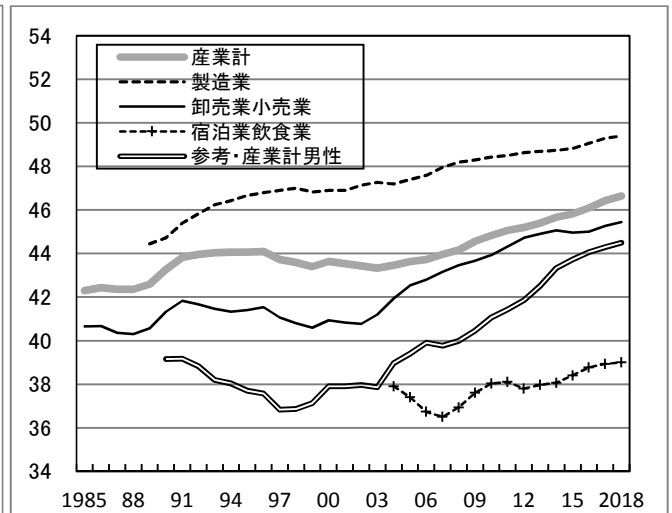
17-2図 企業規模別女性短時間労働者比率の推移
産業計



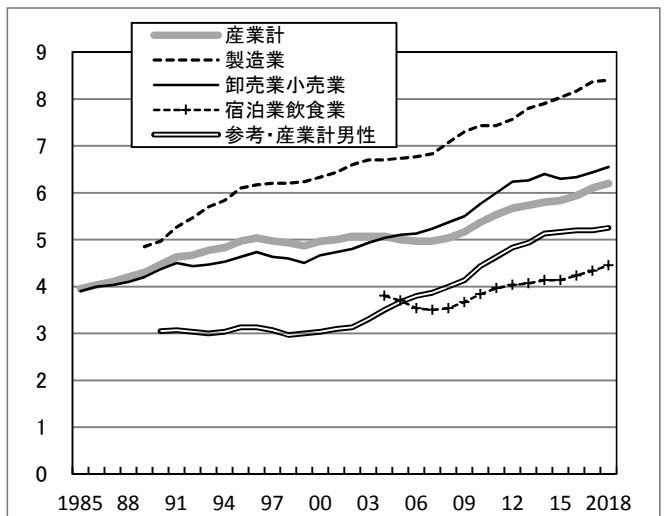
17-3図 年齢階層別女性短時間労働者比率の推移
産業計規模計



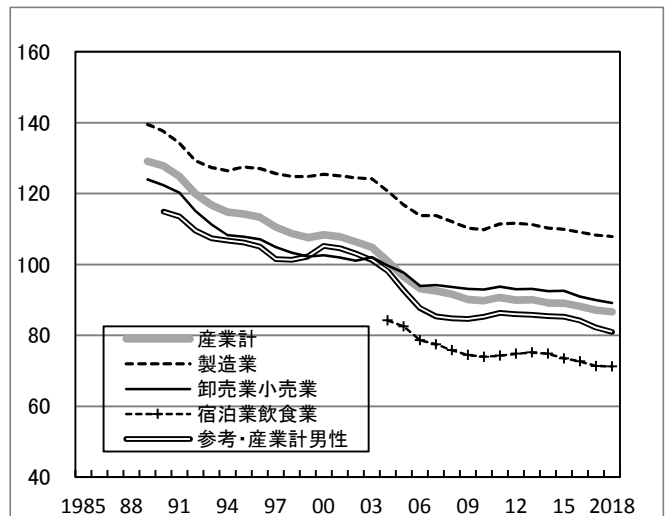
17-4図 女性短時間労働者平均年齢の推移



17-5図 女性短時間労働者平均勤続年数の推移



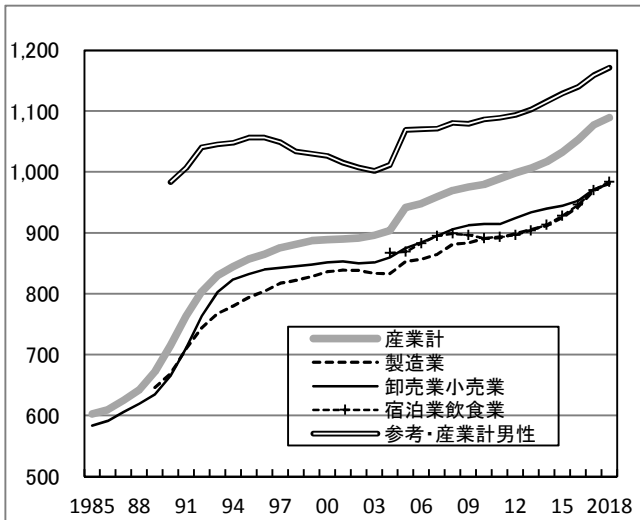
17-6図 産業別女性短時間労働者月間労働時間数の推移



年齢化、長勤続化が進行中であるが、その流れは短時間労働者比率の上昇が一段落した 2006 年以降に顕著となる。男性短時間労働者についても 2006 年以降高年齢化と長勤続化が始まっている。

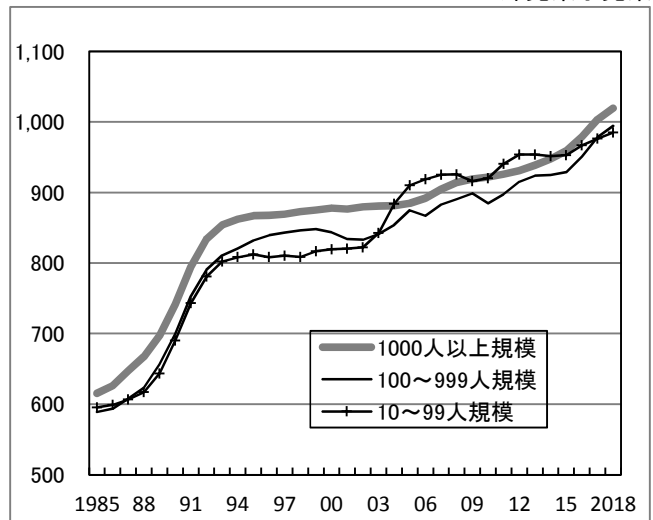
- 1989 年以降の賃金センサスでは短時間労働者の 1 カ月の労働日数と 1 日あたりの労働時間が集計されているが、全体的に減傾向である。「労働日数×1 日あたり労働時間」の算式で月間労働時間数を推計した結果が 17-6 図である。産業別では製造業で長く宿泊業・飲食業で短くなっているが、いずれの産業も短時間化が進行中である。産業計では 1989 年の 130.2 時間から 2018 年の 85.9 時間まで 44.3 時間、3 分の 1 の減である。
- 17-7 図から 17-12 図までは短時間労働者賃金の推移を追っている。まず 17-7 図は産業別の時給推移である。全体的には一貫した上昇傾向で、フルタイム労働者の賃金水準が停滞する 1997 年以降も上昇傾向が続いている。
- 17-7 図で産業計の平均時給が 2004 年から 2005 年にかけて、大幅に上昇していることが目を引く。904 円から 942 円へ、38 円 4.2%の上昇である。男性産業計も 1012 円から 1069 円へ 57 円 5.6%の上昇である。それに対し卸売業小売業では 860 円から 875 円へ、15 円 1.7%の上昇で、とくに大幅とはいえない上昇幅である。産業計で大幅上昇したのは、2005 年の調査方法の変更が大きく関係しているものと考えられる。この年の賃金センサス調査票では、従来の「パートタイマー」から「短時間労働者」に名称変更が行われたことはすでに述べたとおりであるが、その結果、社会通念としての「パート」には含まれていなかった医療・教育関連の高賃金職種の短時間労働者が表面化し、その結果、産業計の平均時給が押し上げられたと考えられる。そのため「パート」賃金の長期推移をみるためには、産業計よりも卸売業小売業を指標とした方がよさそうである。
- 17-8 図は卸売業小売業の企業規模別短時間労働者平均時給推移である。2003 年頃までは「大企業ほど時給が高い」という状況であったものが、以後規模間の差は縮小し、2004 年から 2008 年、2011 年から 2013 年までは 10-99 人規模が最も高水準となっている。1000 人以上規模と 10-99 人規模の時給差は、1988 年には 59 円 8.8%であったものが 2018 年には 45 円 4.4%である。
- 17-9 図は地域別の短時間労働者平均時給の推移（卸売業小売業）である。各地域とも上昇傾向であるが、高水準の東京、神奈川と比較すれば、下位の東北や中国の上昇ピッチは低い。東京を 100 とした東北の比較指数を計算してみると、1985 年は 75.1 だったものが 2006 年の 83.3 まで格差縮小傾向をたどる。しかし 2007 年以降は拡大傾向で、2018 年は 78.7 である。東北と最賃全国加重平均との差は徐々に狭まり、2018 年は 54 円である。

17-7図 産業別女性短時間労働者平均時給の推移



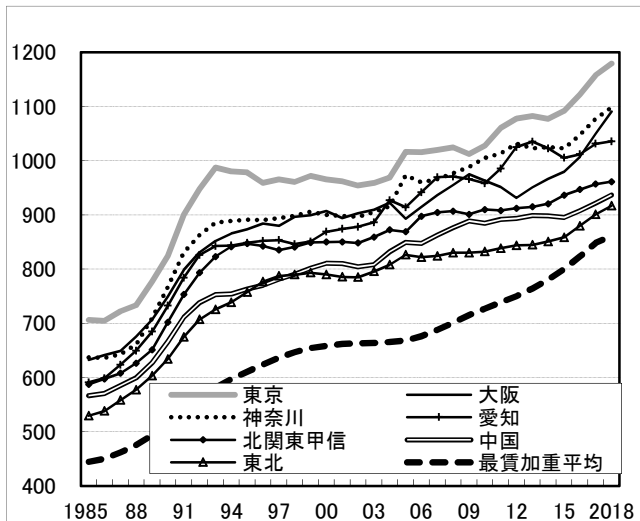
17-8図 企業規模別短時間労働者平均時給の推移

卸売業小売業

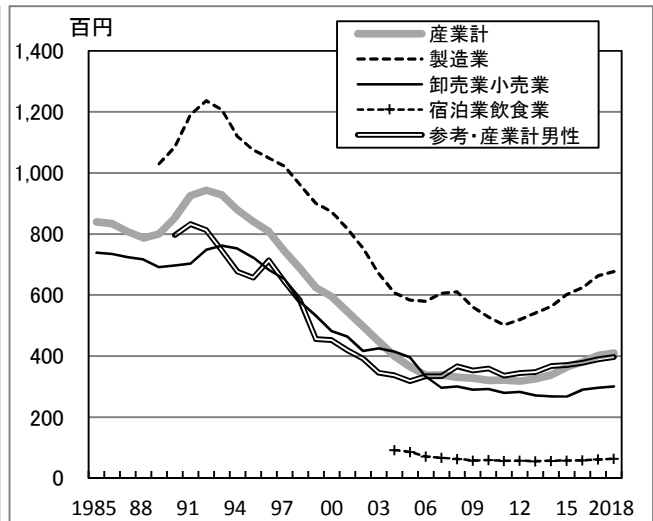


17-9図 地域別短時間労働者平均時給の推移

各地域の平均時給は卸売業小売業

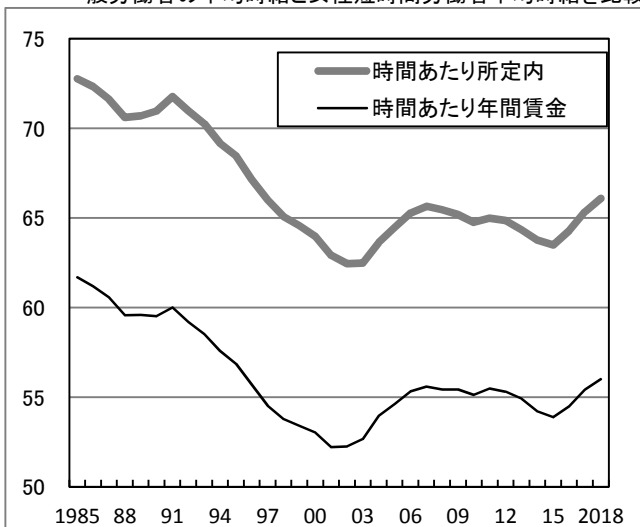


17-10図 産業別女性短時間労働者平均一時金・賞与額の推移



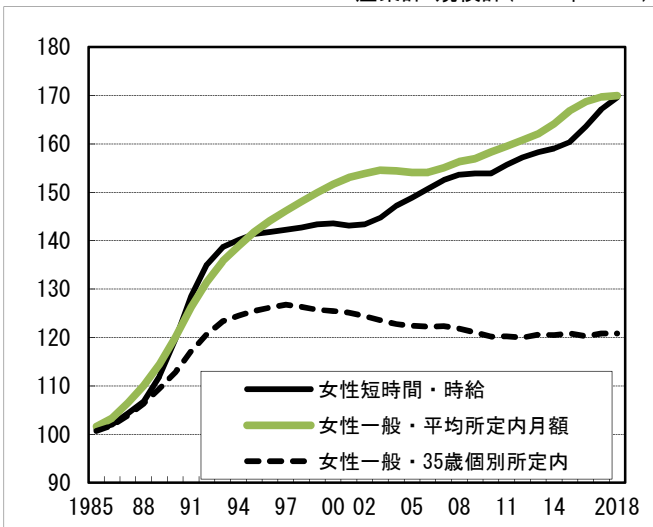
17-11図 一般労働者との時給比較指数

一般労働者の平均時給と女性短時間労働者平均時給を比較



17-12図 女性短時間労働者時給と一般の時系列指数

産業計・規模計(1985年=100)



- 17-10 図は年間の一時金・賞与推移である。いずれの産業も 1993 年頃から急下降である。産業計ではピークが 1992 年の 9 万 8800 円、2009 年は 3 万 2000 円であり下落率は 68% である。フルタイム労働者の平均賞与額もこの間 111 万 6000 円から 81 万 4000 円へ下落しているが、下落率は 27% である。短時間労働者の一時金・賞与は少額の上に下落幅も大きく、支払う制度そのものが廃止されつつあるかのようである。ただし 2014 年以降は反転上昇し、2018 年の平均額は 4 万 2400 円である。

- 17-11 図は、女性短時間労働者労働者賃金の時給を女性フルタイム労働者の平均時間あたり所定内賃金と、賞与まで含めた時間あたり年間賃金と比較した結果である。グレー太線の時間あたり所定内賃金比較をみていくと、2002 年までは右下がり、2003 年以降は緩やかな右上がり傾向となっている。まず 2003 年までの期間であるが、1985 年の 73.0 から 2002 年の 61.4 まで 11.6 ポイント時給格差が拡大したことになる。しかしこれについては 2 つの事情を考慮しなければならない。ひとつは完全週休二日制の普及など、フルタイム労働者の時間あたり賃金の上昇には時短効果が含まれていることである。賃金センサスで集計されている女性の月間所定内実労働時間は、1985 年から 2002 年まで 179 時間から 165 時間へ 7.8% の短縮である。もうひとつは女性フルタイム労働者の急速な高学歴化であり、その時間あたり賃金の上昇にはその効果が含まれているということである（高学歴化による女性平均賃金の押し上げ効果については 8 章参照）。時短効果がなくなった 2003 年以降は、女性高学歴化効果が効き続けているにもかかわらず、格差縮小に転じている。

- このようにフルタイムと短時間の時間あたり平均賃金の比較は一筋縄ではいかない難しい問題が伴う。視点をかえて、フルタイム労働者賃金と短時間労働者賃金の上昇率を比較したのが 17-12 図である。比較しているのは女性一般の平均所定内賃金と個別賃金（高卒 35 歳標準労働者）、そして短時間労働者労働者の平均時給であり、いずれも 1985 年水準を 100 とした時系列指数である。これによれば一般労働者個別賃金は 1997 年をピークに下降に転じているのに対し、短時間労働者賃金（年齢、勤続による賃金差がごくわずかなので、平均賃金即個別賃金である）は高学歴化、高年齢化効果によって上昇する一般労働者平均賃金とほぼ同じ上昇をたどったといえる。短時間労働者賃金は一般の個別賃金よりもはるかに高い上昇率だったということである。

18 地域別の賃金

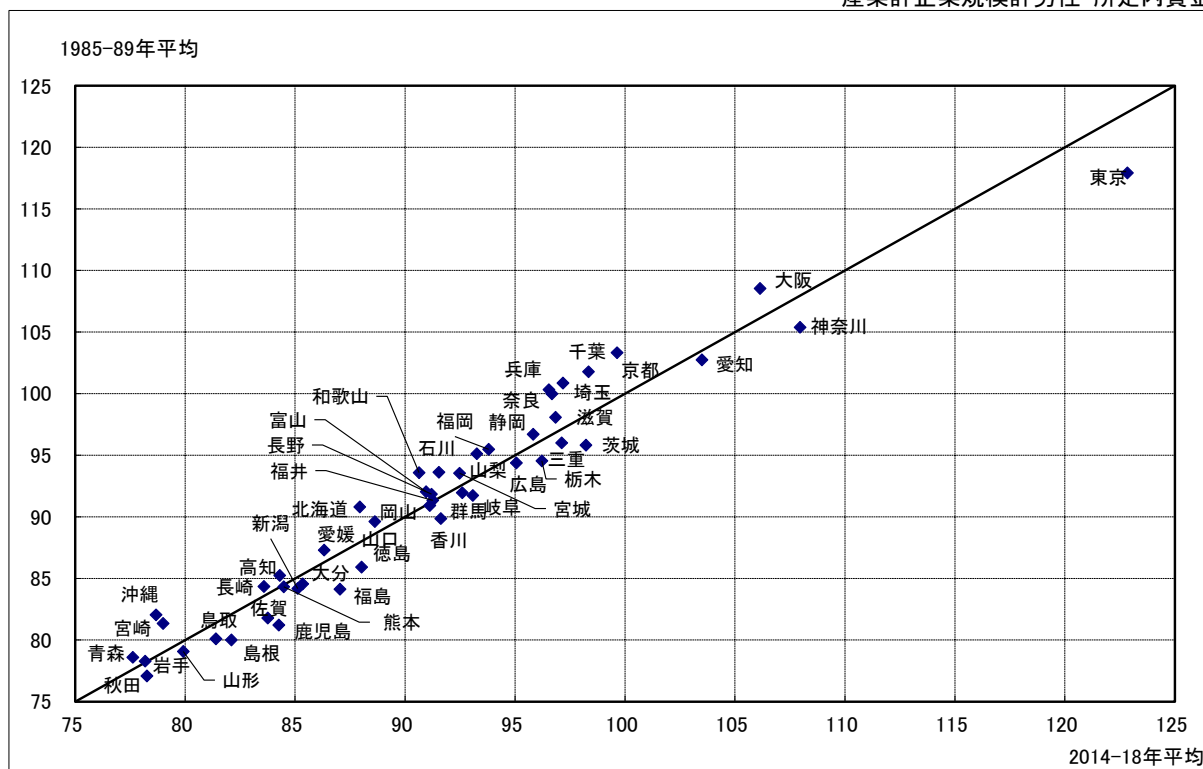
- 本章では都道府県別、地域ブロック別の賃金水準推移を見ていくことにする。図表はすべて各年の全国計を 100 とした比較指数であり、パーシェ式で算出を行っている。ただし「賃金センサス」の地域別集計は学歴、勤続年数別には行われておらず、利用できるのは性別年齢階層別集計表に限られているので、2 章などで使用した「学歴、勤続年数、年齢」をコントロールした計算手法は取ることができず、年齢別構成のみコントロールした計算を行っている。指数の上下動は絶対水準の上下動を示すものではなく、総体的なポジションの上下動を示している。
- 18-1 図は都道府県別の産業計企業規模計男性所定内賃金について、現在（ヨコ軸）と 30 年前（タテ軸）のポジション推移を示した散布図である。「現在」データとしては、2014 年から 2018 年まで 5 年間の指数の平均値を使用している。2018 年データをそのまま使用しないのは、特に小規模県で異常集計値が発生することがあるので、より安定した傾向を発見するためである。同じ理由で「30 年前」データとしては、1988 年データをそのまま使用せず、1985 年から 1989 年まで 5 年間の平均値を使用している。
- 18-1 図では、右側に位置するほど現在のポジションが高く、上方に位置するほど 30 年前のポジションが高いことを示している。座標 (75,75) と (125,125) を結ぶナナメ線を描いているが、福井 (91.3、91.3) のようにこの線上にあれば現在と 30 年前のポジションは同じということになる。またナナメ線より上方にあれば以前の方が高く 30 年間にポジションが下がったことを示し、逆にナナメ線より下方にあれば現在の方が高く 30 年間にポジションが上昇したことを示している。
- まず横軸の左端、現在のポジションが最も低い県に着目しよう。最低は青森で 77.6、他に秋田、岩手、山形、宮崎、沖縄の東北、南九州地域が 80 以下である。この 6 県のなかで 30 年前のポジションが最も高かったのは沖縄で、82.0 である。現在は 78.7 なので、30 年間に 3.3 ポイント下げたことになる。
- 横軸の 80~85 に目を移すと、鹿児島、佐賀、長崎、熊本の西南九州に加え、島根、鳥取、高知の 7 県が位置している。うち高知と長崎を除く 5 県がナナメ線より下で、ポジションを上昇させていることが注目される。
- 散布図の右側に目を移そう、断然のトップは東京で 122.8。30 年前の 2 位は大阪だったが現在は神奈川で 108.0、東京との差は 14.8 ポイントである。第 4 位は愛知で 103.5。100

をこえるのはその4都府県にとどまる。30年前は4都府県に加え、京都、千葉、埼玉、兵庫、奈良の5府県が100を超えていたが、現在ではいずれも100以下にポジションを下げている。

- 東京の30年前指数は117.9で、30年間に4.9ポイントの上昇である。この上昇幅も断然のトップである。神奈川、愛知もナナメ線より下方にあってポジションを上昇させているが、上昇幅は東京より小さい。東京と大阪、神奈川、愛知との賃金差はこの30年間に拡大したということである。
- 大阪は30年間に2.4ポイント下げているが、京都、兵庫、奈良、滋賀、和歌山もナナメ線より上に位置していることが注目される。大阪に限らず近畿圏全体がポジションを下げたわけである。一方、三重、岐阜はナナメ線より下方にあり、愛知も含め名古屋圏はポジションを上昇させている。関東圏では、千葉、埼玉が下げているのに対し、茨城、栃木、群馬の北関東圏が上昇していることも注目される。

18-1 図 都道府県別の賃金ポジション 80年代後半と現在

産業計企業規模計男性・所定内賃金

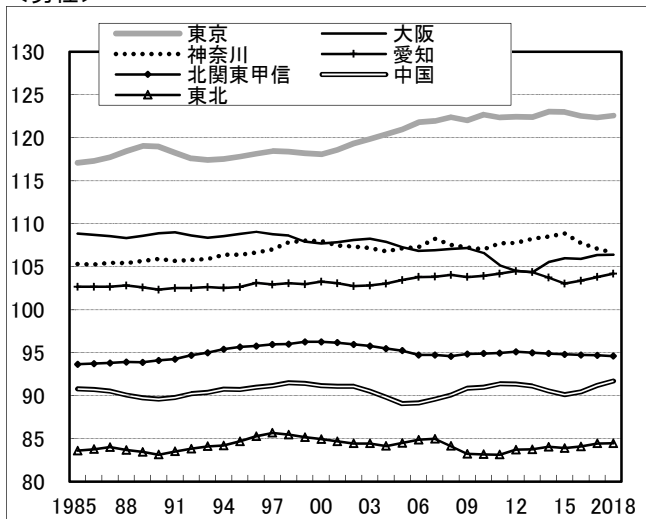


18-2図 7地域の賃金ポジションの推移

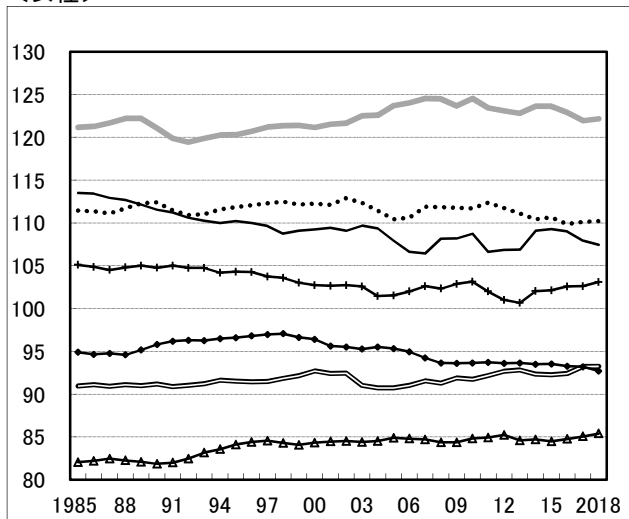
所定内賃金・各年男女それぞれの全国計規模計を100としたパーシェ式で計算

産業計規模計

<男性>

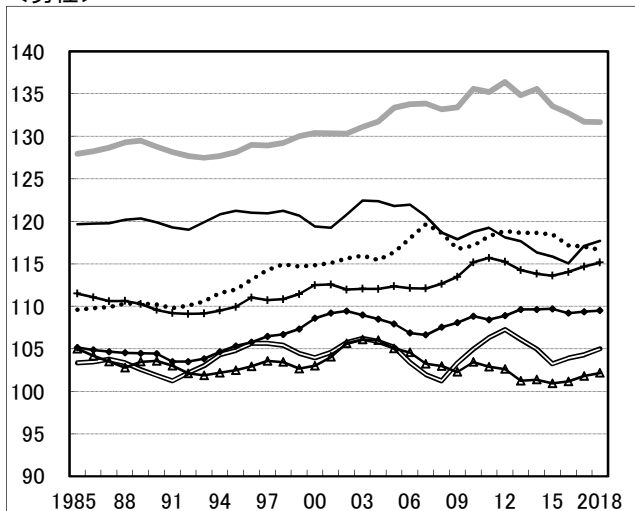


<女性>

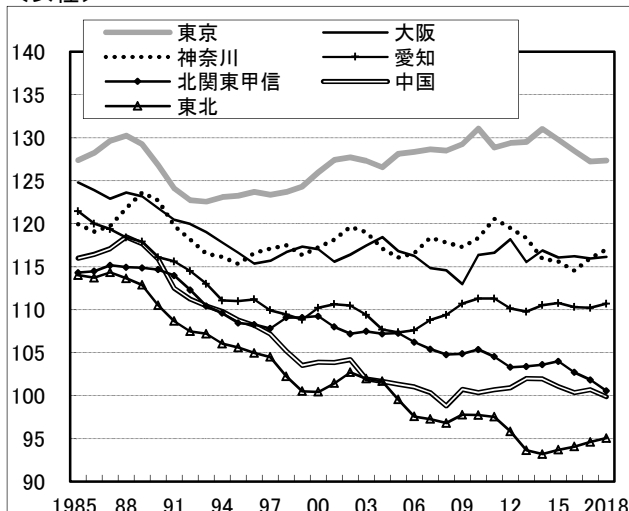


産業計1000人以上規模

<男性>

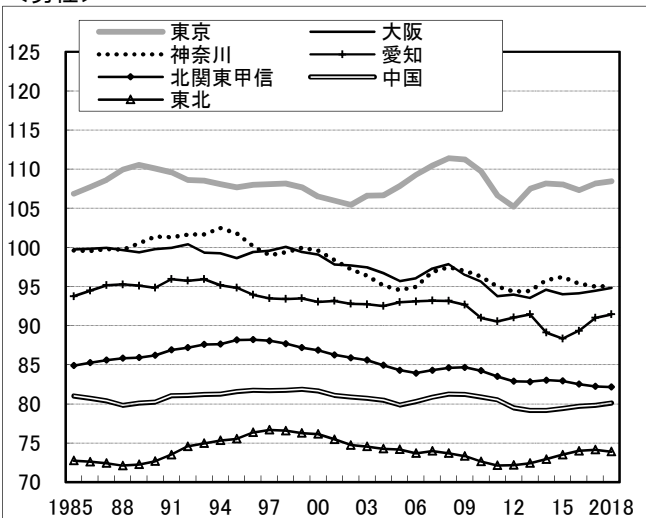


<女性>

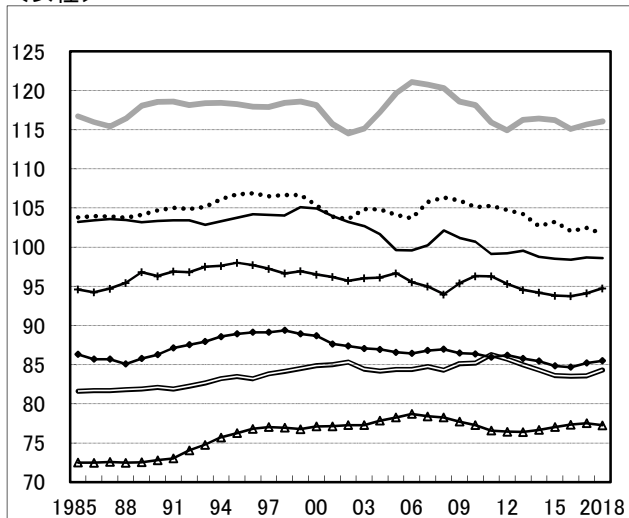


産業計10~99人規模

<男性>



<女性>



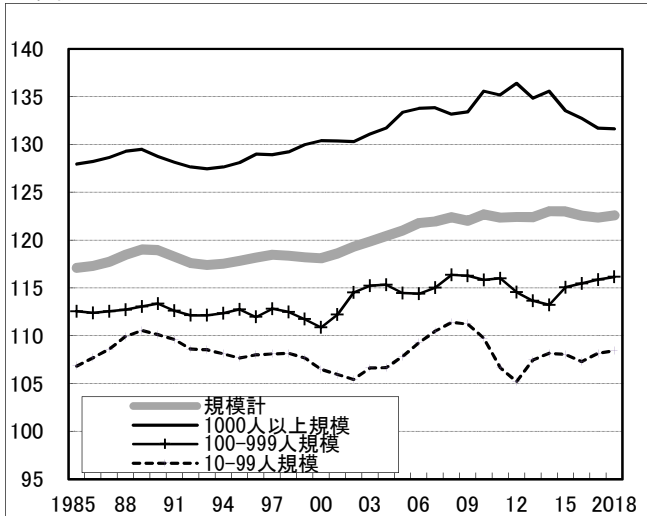
- 18-2 図は東京、大阪、神奈川、愛知の4都府県と北関東甲信（茨城、栃木、群馬、山梨、長野）、中国、東北の3ブロックの7地域について、1年キザミの推移を追ったグラフである。産業計について、企業規模別男女別にポジション推移を追っている。左側が男性、右側が女性であり、上段は企業規模計、中段が1000人以上規模、下段が10-99人規模である。
- 上段 a 左図は18-1 散布図と同じ産業計規模計男性についてのグラフである。18-1 図ではこの30年間に、①東京の優位性が高まっていったこと、②大阪のポジションが低下したこと、を指摘したが、上段 a 左図をみると、東京のポジション上昇は2000年から2008年の時期に顕著であったこと、大阪の低下傾向は1995年頃から2008年にかけて徐々に進行し、リーマン・ショックから2012年にかけて一挙に進んだことがわかる。
- 上段 a 右図は企業規模計女性についてのグラフである。左図男性と比べると、①大阪の下がり方が男性よりも大きいこと、②愛知も低下傾向をたどっていること、③東北と中国が上昇傾向をたどっていること、の相違点3点を指摘することができる。
- 中段 b 左図の男性1000人以上規模に目を移すと、他の5つのグラフとは異なった印象を受ける。その印象の原因は、2000年頃までの大阪のポジションにあり、「東京、大阪、そしてその他の地域」という伝統的なイメージが図に示されていることにある。しかし90年代後半以降、神奈川と愛知が急伸して大阪との差を縮めていき、2006年以降大阪が右下がり傾向となり、伝統的なイメージは崩れて「東京とその他の地域」というイメージが強まっていく。
- 中段 b 右図の女性1000人以上規模の特徴は、すべての地域で1989年から急落していることである。東京は93年頃、大阪と神奈川では95年頃から横ばいに転じているものの、他の地域では2006年頃まで右下がり状態が続く。その原因はバブル経済が終わって保険外交員賃金が大幅に低下し始めたことにあるようである。1000人以上規模女性従業員に占める保険業のウエイトは相当に大きい。1988年は18.6%（2018年は8.0%）であり、大企業の少ない大都市部以外の地域ではさらに大きかったものと考えられる。
- 下段 c は10-99人規模であるが、男女とも東京のポジションが上下動はしているものの、通算すれば上昇傾向はみられず横ばい状態にあることが注目されている。上段と中段でみられる東京の上昇、地域間格差の拡大がここではみられず、女性では東北、中国ブロックが若干の右上がり傾向さえみることができ、地域間格差は縮小傾向である。
- 18-3 図と18-4 図は地域ごとの企業規模別産業別ポジション推移を対比したものである。男性所定内賃金について全国産業計規模計を100としたパーシェ式で算出していることは

18-3図 各地域の規模別産業別賃金ポジション推移 1

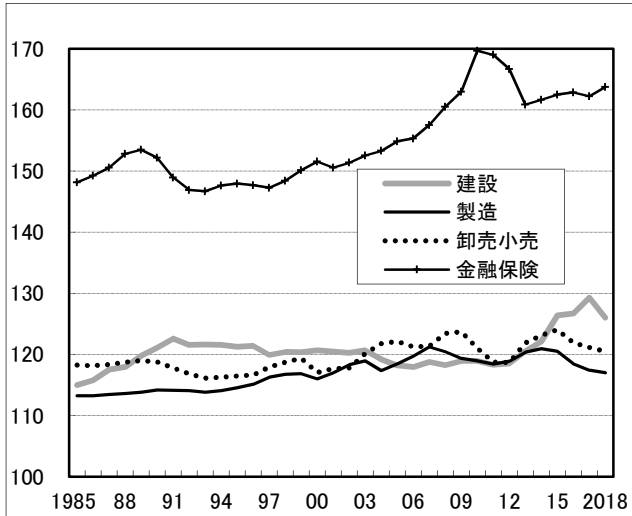
所定内賃金男性・各年全国計産業計規模計を100としたパーシェ式で計算

東京

<規模別>

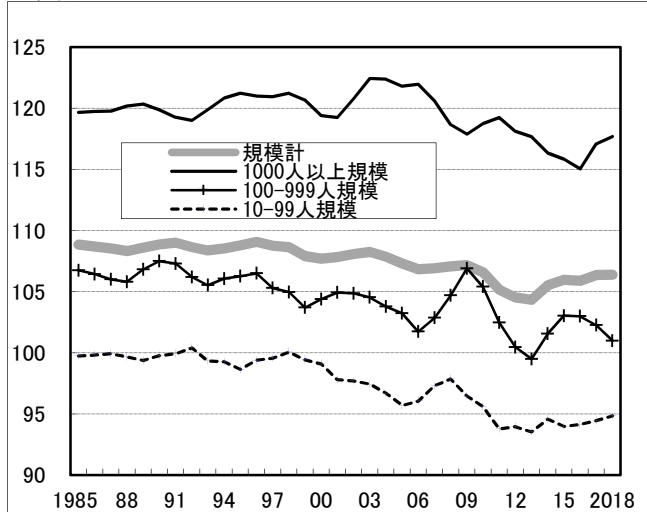


<産業別>

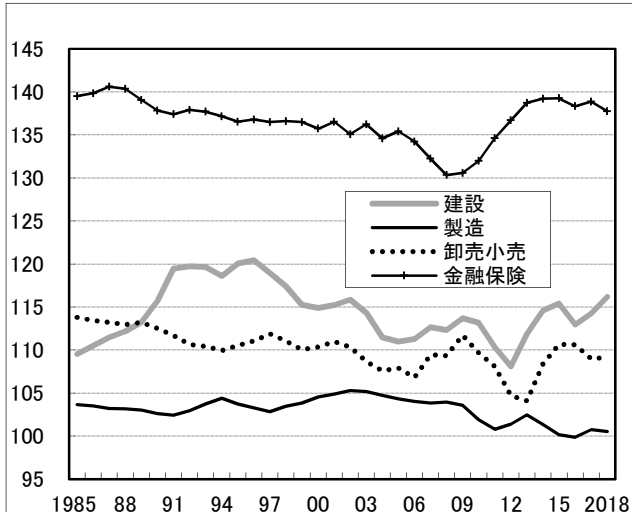


大阪

<規模別>

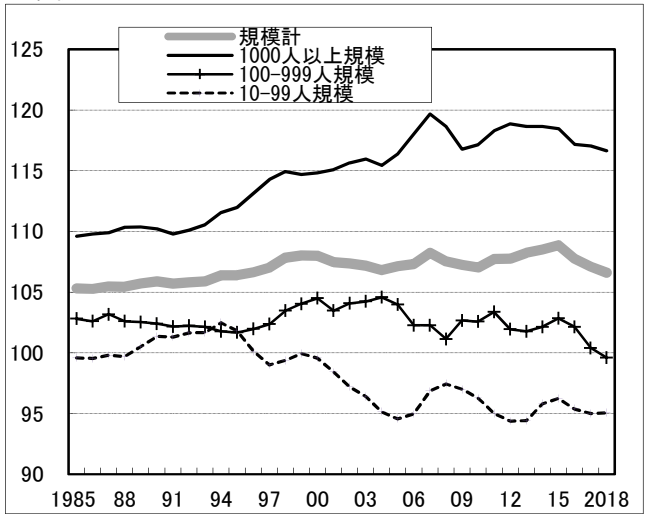


<産業別>

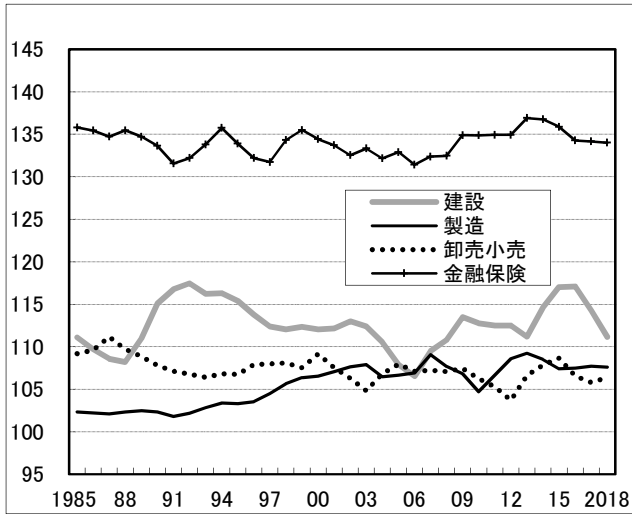


神奈川

<規模別>



<産業別>



18-1 図や 18-2 図と同じである。

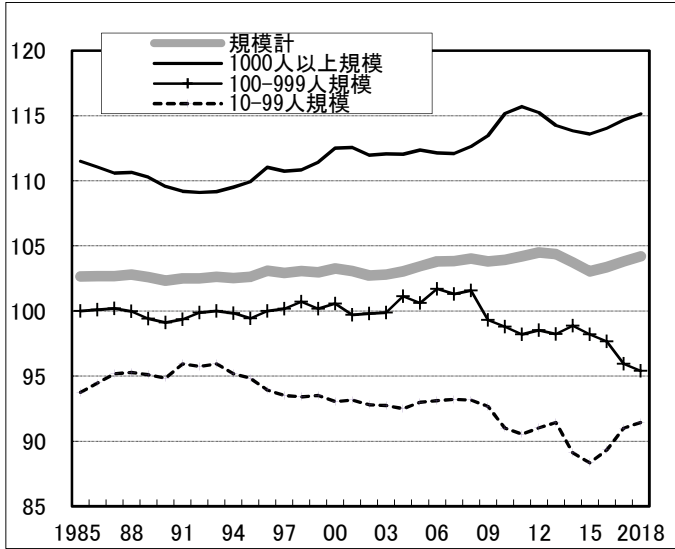
- 18-3 図上段 a の東京からみていこう。企業規模別では、10-99 人規模に限定するとポジション上昇はみられないことはすでに述べたとおりであるが、100-999 人規模ではゆるやかな上昇傾向をみることができる。産業別では 2000 年以降の金融保険、2012 年以降の建設の上昇が顕著である。
- b 大阪はすべての企業規模、すべての産業で低下傾向である。ただし 2012 年以降、製造は停滞を続けるものの、金融保険、建設、卸売小売で反転上昇している。
- 18-3 図下段 c の神奈川では 1995 年以降、1000 人以上規模の上昇、10-99 人規模下降傾向が顕著である。規模間の差が拡大していったといえそうである。
- 18-4 図上段 d は愛知であるが、ここでも神奈川と同様、1995 年以降に 1000 人以上規模の上昇、10-99 人規模下降傾向をみることができる。本冊子 3 章で、「規模間賃金格差拡大は製造業で顕著な傾向」であることを指摘したが、神奈川愛知ともに製造業のウエイトが高い地域である。
- 中段 e は中国である。1985 年から 95 年にかけての建設、2007 年以降の金融保険は他の地域（金融保険の神奈川を除く）と同様に上昇傾向であるが、その他の折れ線は上下動を伴いながらもほぼ横ばいである。
- 下段 f の東北は建設を除き上下動の幅が小さい。18-2 図 c で東北の女性 10-99 人規模が徐々に右上がり傾向であることをみたが、男性 10-99 人規模にはその傾向は見られない。

18-4図 各地域の規模別産業別賃金ポジション推移 2

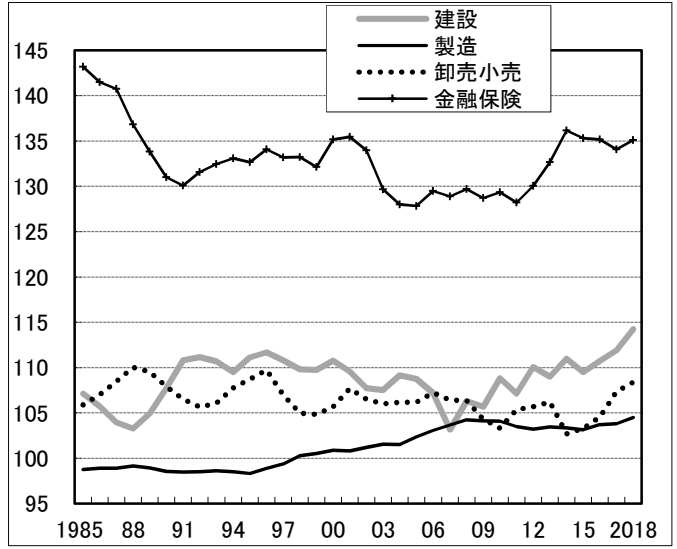
所定内賃金男性・各年全国計産業計規模計を100としたパーシェ式で計算

愛知

<規模別>

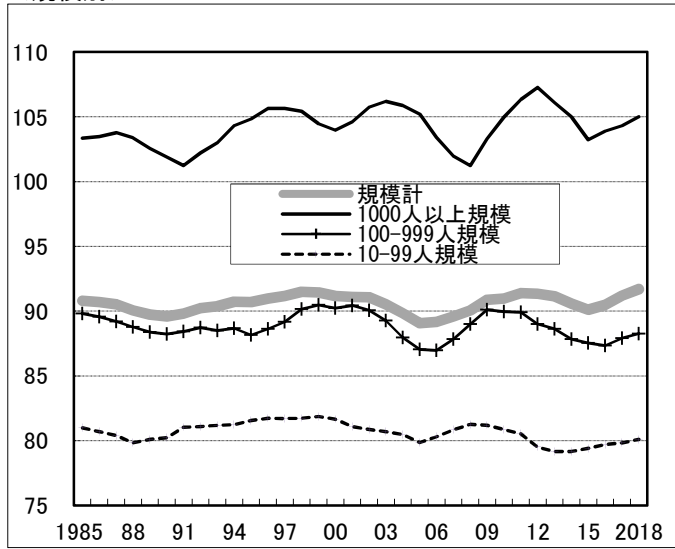


<産業別>

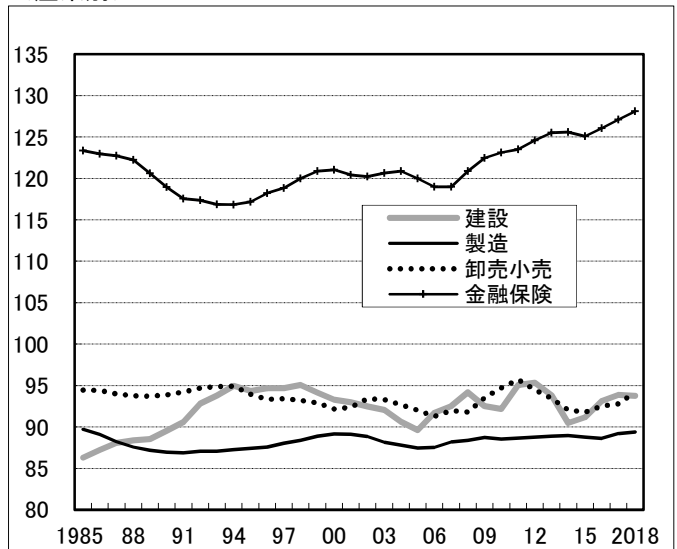


中国

<規模別>

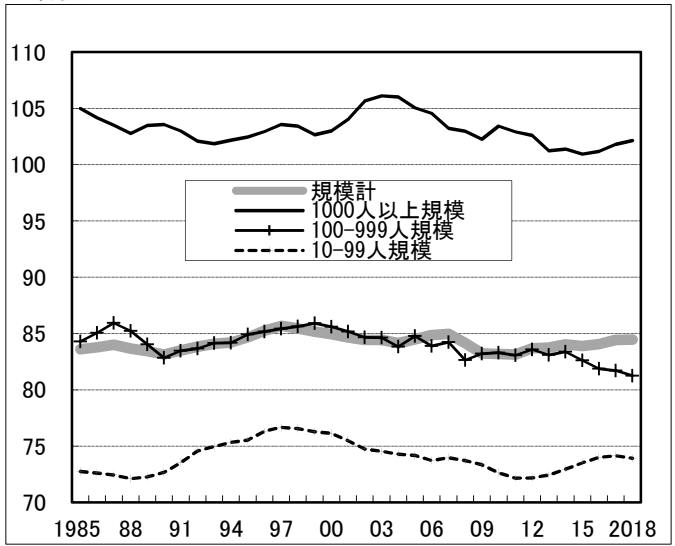


<産業別>

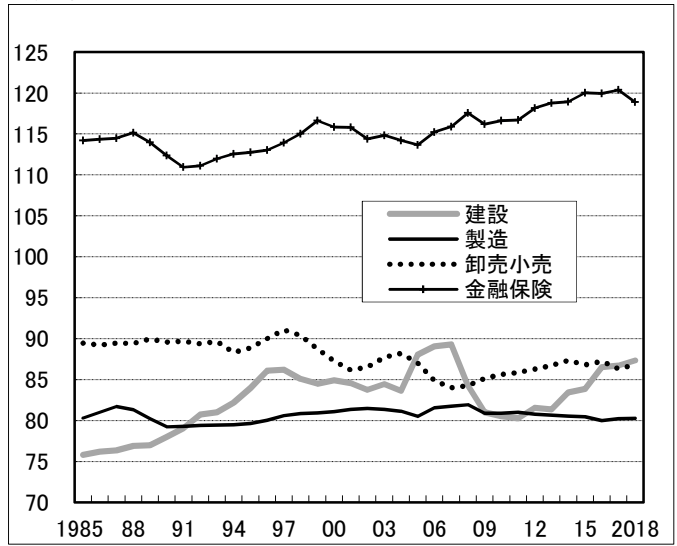


東北

<規模別>

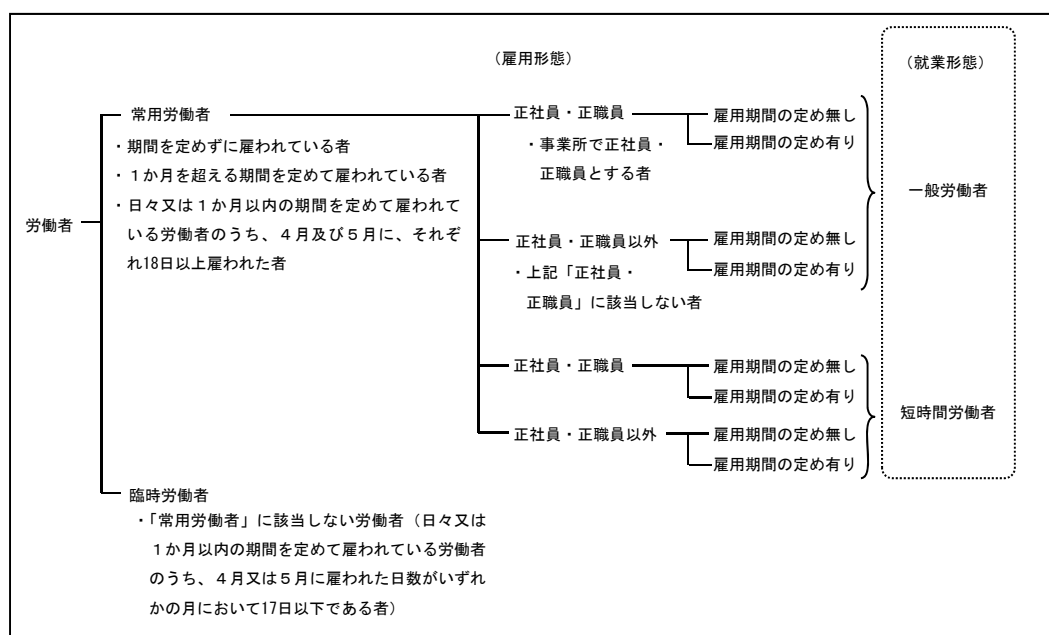


<産業別>



<参考1> 集計対象労働者

- 賃金センサスで主要な集計対象となっているのは民間企業に雇用されている労働者であり、国家公務員と地方公務員、船員は対象外である。産業中分類「学校教育」を本冊子で集計単位としているが、公立学校職員は含まれておらず、私学と独立行政法人となった旧国公立大学の集計である。
- 公営企業に雇用されている労働者は、集計対象ではあるが「産業計」には含まれていない。集計に含まれているのは電気業、ガス業、水道業、鉄道業、道路旅客運送業の5産業である。「産業計（民・公営計）」という集計表もあるが、社会的に参照されることが少ないので、本冊子では扱っていない。
- 賃金センサスでは下図のように労働者を分類している。本報告書で分析対象としているのは「**常用労働者**」であり、「**臨時労働者**」は分析対象外としている。
- 「常用労働者」は「**一般労働者**」と「**短時間労働者**」に区分される。「短時間労働者」は「一般労働者よりも労働時間が短い労働者」と定義され、「一般労働者」は「短時間労働者以外の労働者」という定義である。本冊子で「**短時間労働者**」を扱っているのは17章で、それ以外の章では「**一般労働者**」を対象とした分析を行っている。
- 「一般労働者」は「**正社員・正職員**」と「**正社員・正職員以外**」に区分される。それぞれの定義はされておらず、「事業所で正社員・正職員とする者」と「それ以外の者」という区分の仕方である。本冊子では、16章で「正社員・正職員以外」を「契約社員等」として分析を行っているが、他の章では二つを含んだ「一般労働者」が分析対象である。



<参考 2> 賃金の種類

賃金センサスでは次の三つの賃金が集計されている。

1 きまって支給する賃金

労働協約や就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって毎月支払われる現金給与額。基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。本冊子では 14 章「時間外手当等」でのみ集計を行っている。

2 所定内賃金

所定労働時間の労働に対して支払われる現金給与額。「きまって支給する現金給与額」のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当）を差し引いた額をいう。本冊子で主要な分析対象としているのは、この賃金である。

3 一時金・賞与

調査前年 1 年間（2018 年センサスでは、2017 年）に支払われた一時金、賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

本冊子でいう「2018 年の一時金・賞与」は、厳密に言えば「2018 年 6 月に在籍する労働者に対して、2017 年 1 年間に支払われた一時金・賞与」ということになる。

また年間賃金は、「所定内賃金×12+一時金・賞与」で計算した値である。「2018 年の年間賃金」という場合は、正確には「2018 年 6 月の所定内賃金×12+2017 年の一時金・賞与」ということになる。

4 時間外手当等

本冊子 14 章では「時間外手当等」を分析しているが、それは「きまって支給する賃金マイナス所定内賃金」の算式で求めた値である。

<参考 3> 産業分類

2007年に総務省によって新しい「日本標準産業分類」が発表され、賃金センサスでは2009年版からその改訂産業分類に準拠した集計が行われるようになっている。本冊子に関わる再編は次のとおりである。

- 1 2008年までの「衣服その他の繊維製品製造業」が「繊維工業」に吸収された。本冊子でいう「繊維工業」は、厳密に言えば2008年まではアパレル関連を含まない「繊維工業」、2009年からはアパレルまで含んだ「繊維工業」である。
- 2 2008年までの「一般機械製造業」は、「精密工業」のいくつかの分野を含めて、「はん用機械器具製造業」、「生産用機械器具製造業」「業務用機械器具製造業」の3つに再編された。2008年以前のデータとの接合が難しいので、時系列表では2008年以前を空欄としている。
- 3 「自動車自転車小売業」と「家具家庭用機器小売業」が併合され、「機械器具小売業」となった。2008年以前のデータとの接合が難しいので、時系列表では2008年以前を空欄としている。
- 4 「運輸業」のなかに「郵便業」という中分類が新設された。具体的には、郵便事業会社である。本冊子では、「複合サービス業」に含まれる中分類「郵便局」と合算した「郵便局＋郵便業」という独自の項目をたてて、合算した集計結果を表示している。時系列表の2008年以前は空欄である。
- 5 2008年まで「不動産業」は産業大分類であったが、2009年より「不動産業、物品賃貸業」という分類となった。本冊子では、2008年以前との継続性を保つため、「不動産取引業」と「不動産賃貸業・管理業」の二つの中分類を合計して「不動産計」としている。
- 6 2004年にもいくつかの再編が行われている。具体的にはつぎのとおりである。
 - 1) 2003年までの「電気機械器具製造業」は、「情報通信機械器具製造業」「電子部品・デバイス製造業」「電気機械器具製造業」に3分割された。そこで2003年までのデータとの継続性を図るため、「電機3産業」の分類を設けている。
 - 2) 2003年まで、製造業の中分類として、新聞業、出版業、印刷業をひとくくりにした「出版印刷業」があったが、そのうち新聞、出版が「映像・音声・文字情報制作業」に移行し、製造業には印刷だけが「印刷・同関連業」という名称で残ることになった。したがって「印刷・同関連業」についてはデータの継続性ははかれないので、時系列分析では2003年以前を空欄としている。

<参考 4> 平均賃金比較とパーシェ式による賃金比較

下図左側は男性大卒者について、1997年と2016年の年齢階層別比較を行った結果である。「大卒で年齢 30~34 歳」のように条件を特定して行う比較は、「個別賃金比較」と呼ばれる。タテ棒で示したのは1997年を100とした2016年の比較指数である。20歳台の2階層で2016年水準がわずかに高くなっているが、30歳以上の階層ではすべて2016年が低い水準となっている。

右端タテ棒で平均値の結果を示しているが、指数は100.9で個別賃金比較とは逆に2016年の方が高水準である(1997年39万7000円、2016年40万0700円)。右から2番目「加重指数」94.6とあるのは、8階層の個別賃金比較指数を2016年の年齢階層別人員ウエイトで加重平均した結果である。

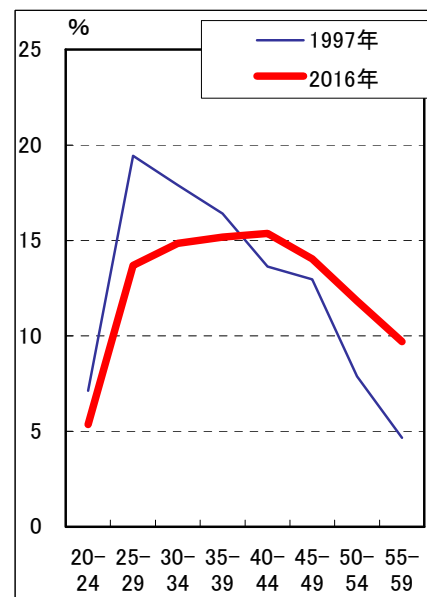
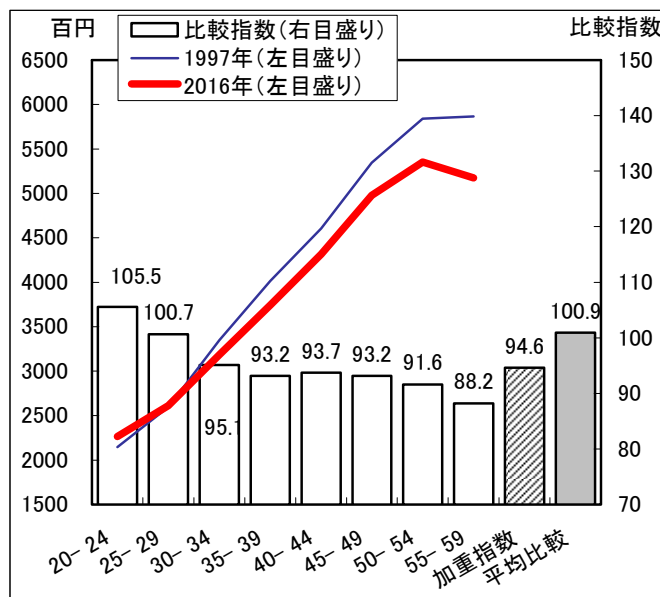
平均賃金比較では2016年の方が高いのに、個別賃金比較では1997年の方が高くなる原因は、年齢構成の変化によって説明できる。右図は両年の構成比を示したものであるが、全体的に高年齢側にシフトしていることがわかる。賃金水準が高い中高年層が増大したことによって平均賃金が押し上げられ、その結果「個別賃金は低下しているのに、平均賃金は上昇」という現象が生じたのである。

平均値比較と個別賃金比較加重平均値、どちらが重視されるべきなのか。平均値比較は賃金コスト比較でもあり、経営者は当然のことながら平均値比較を重視する。一方、生活基盤でかつ労働の対価という面から賃金を考える立場からすれば、重視すべきは個別賃金比較であり、

1997年と2016年の男性大卒者年齢階層別賃金と人員構成個別賃金比較

指数は1997年=100

年齢階層合計に占める各階層の構成比



上記の比較では、「1997年と比べると2016年水準は低下している」との結論を得たいところである。問題は「程度の度合いを一つの数字で表すのはどうすればいいのか」ということになる。その一つの方法が「個別賃金比較を2016年の人員ウェイトで加重平均する」という方法であり、その計算結果がグラフの右から2番目のタテ棒94.6である。個別賃金比較の総合値としてはきわめて納得的な計算結果である。

ただしこの方法は、わかりやすくはあっても社会的には普及していない方法である。したがって本冊子では、社会的統計学的にも確立している方法である「パーシェ方式」で総合的な個別賃金比較を行うことにする。具体的にはつぎのような方法である。

下表でその計算過程を示しているが、右端列が2016年の賃金総額計算であり、「2016年賃金×2016年人員」を各年齢階層で行い、その合計がgの値である。その左隣は「1997年賃金×2016年人員」の計算を行っている。fは「1997年が2016年と同じ人員構成と仮定」した場合の賃金総額である。パーシェ比較指数は $g \div f \times 100$ の算式で得られる93.6である。この手順を踏むことによって、「労働力構成の相違に左右されない」比較結果を得ることができる。個別賃金比較加重平均値より0.8ポイント大きな差となっているが、これは「総額比較」であるため、中高年層の大きな下げ幅が反映したものと考えられる。

本冊子では産業間比較や年次比較、規模間比較、男女間比較、地域間比較でこの手法を用いているが、実際の計算は年齢の他に性、学歴、勤続年数の相違も加味しているので、相当に膨大な計算となる。なおパーシェ式では比較対象の人員構成（ここでは2016年）で計算を行っているが、比較基準の労働力構成（ここでは1997年）で計算する方法もあり、それは「ラスパイレ方式」といわれる。総務省が行う国家公務員対地方公務員の賃金比較は、比較基準である国家公務員の人員構成で計算するラスパイレ方式である。

パーシェ指数の計算過程

年齢階層	基礎データ			個別賃金比較	パーシェ式	
	1997年 賃金	2016年 賃金	人員		1997年が2016年と同じ人員構成と仮定して計算した1997年の賃金総額	2016年の賃金総額
	A	B	C	$B \div A \times 100$	$A \times C$	$B \times C$
20-24	2145	2264	31,493	105.5	67,552,485	71,300,152
25-29	2596	2613	81,464	100.7	211,480,544	212,865,432
30-34	3348	3185	87,472	95.1	292,856,256	278,598,320
35-39	4017	3743	86,287	93.2	346,614,879	322,972,241
40-44	4607	4317	88,440	93.7	407,443,080	381,795,480
45-49	5345	4980	80,671	93.2	431,186,495	401,741,580
50-54	5841	5352	67,918	91.6	396,709,038	363,497,136
55-59	5865	5173	56,574	88.2	331,806,510	292,657,302
計	3970 d	4007 e	580,319		2,485,649,287 f	2,325,427,643 g
	平均値比較 $d \div e \times 100$ 100.9			加重平均 94.6	パーシェ指数 $g \div f \times 100$ 93.6	

<参考5> 「年齢別賃金推計値」の算出方法

「賃金センサス」の使いにくさの一つは、年齢が「30～34歳」、勤続「10～14年」のような5歳5年階層キザミであって1歳1年キザミではないことである。知りたいと思うのは、「高卒30～34歳、勤続10～14年」の賃金よりも、「高卒35歳勤続17年」の賃金なのである。

正確に言えば「賃金センサス」では16の産業大分類標準労働者（学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者）に限って1歳キザミのデータが提供されている。しかし90の産業中分類については提供されていない。

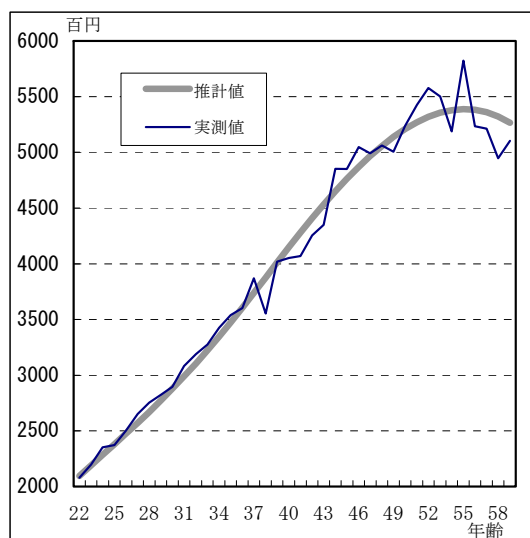
本冊子ではこの使いにくさを克服するため、5歳5年キザミのデータを「回帰分析」という手法で解析して1歳1年キザミの賃金を推計し、その推計値を用いて賃金カーブを描き、産業間や年次別の比較を行ってきた。

図は卸売業小売業について、賃金センサスが提供する1歳キザミ標準労働者集計値（実測値）と回帰分析手法で推計した推計値を対比したものである。左図は大卒者、右図は高卒者であるが、まず気がつくことは、細線で示した実測値に相当な凹凸があることである。このことだけでも実測値は「使いにくい」ということができる。太線で示した推計値は、実測値の凹凸を縫うように、なめらかな曲線を描いており、水準的にもほぼ妥当と評価できるレベルとなっている。

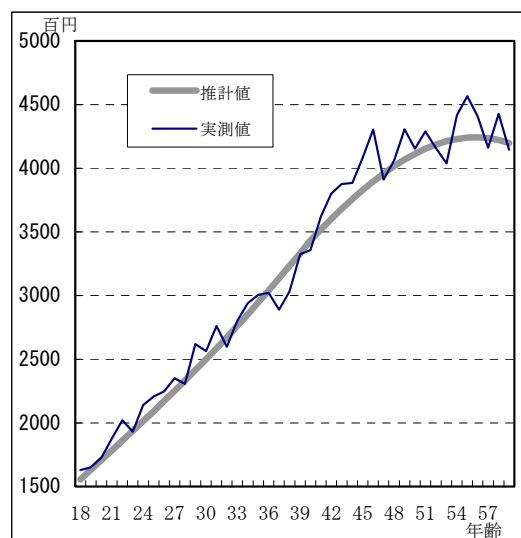
強調しておきたいのは、回帰推計値の原データは、細線で示した標準者データではなく、中途採用者を含めた5歳5年キザミのデータだということである。5歳5年キザミのデータは90の産業中分類すべてで企業規模別、性学歴別に提供されているので、標準労働者賃金の推計もきわめて広い範囲で推計可能ということである。

卸売業小売業標準労働者賃金の実測値と回帰推計値

a 男性大卒者



b 男性高卒者



「賃金センサス」の年齢勤続年数階層別データを読み込むにあたっては、たとえば「年齢 30～34 歳、勤続 10～14 年、所定内賃金 29 万 5000 円」のデータは、「年齢 32.5 歳、勤続 12.5 年、所定内賃金 29 万 5000 円」と解釈する。

性、学歴ごとの賃金を回帰分析するにあたって、「年齢」と「勤続年数」を説明変数とする様々な式が考えられるが、本冊子ではつぎの式を使用している。

$$W = a_0 + a_1x + a_2x^2 + a_3x^3 + a_4y + a_5y^2 + a_6xy + a_7x^2y^2 + a_8x^3y$$

W：賃金

x：勤続年数（社内経験年数）

y：社外経験年数（具体的には「年齢マイナス学校卒業年齢マイナス勤続年数」）

a：係数

これは、労務行政研究所が永らく「賃金傾向値表」作成にあたって利用してきた式をベースとしているが、本報告書では 3 点について工夫を行っている。

第一に、従来は 1 次と 2 次の勤続年数が説明変数として用いられてきたが、3 次（勤続年数の 3 乗）も加えている。このことによって、近年、一般的な傾向となっている 50 歳台での昇給停止や賃金低下の傾向を、より正確に表すことができるようになった。

第二に、伝統的な「賃金傾向値表」は、18 歳あるいは 22 歳勤続ゼロ年を 100 とした指数表示であるが、ここでは年齢指数が計算される前の、実数を表示したことである。これによって、年齢別の推計値の産業別、企業規模別比較が可能となる。

第三は、60 歳までのデータをすべて含めて解析して推計値を求めると、若年層賃金でフィットのよくない結果がでてしまうことについて、是正を行っていることである。具体的には 60 歳以下全データの解析を行なって若年層でフィットのよくない結果が出た場合は、40 歳以下データに限定した解析を行い、40 歳以下層については、二つの計算結果を年齢ごとに定めるウエイトで掛け合わせ、推計値の算出を行なうという方法である。このことによって、新規学校卒業者の入職時賃金も、正確に推計できるようになった。

このような手順で性、学歴別に処理を行うと、八つの係数（a）が求められる。この係数を利用すると、年齢別の標準労働者賃金や資料編の 1 で示した中途採用者をも含めた 1 歳 1 年キザミの推計値表を作成することができる。

<参考 6> 組合員に限定した賃金水準の推計

「賃金センサス」の集計値が使いにくいもうひとつの理由は、集計されている賃金が組合員に対して現実に支払われている賃金と比較して「高すぎる」という点にある。「高すぎる」原因は、2 つある。ひとつは集計対象労働者の問題で、賃金センサスには部課長を含めた全従業員の集計値が記載されていること。二つ目は、賃金センサスが集計する所定内賃金に通勤手当が含まれていることである。

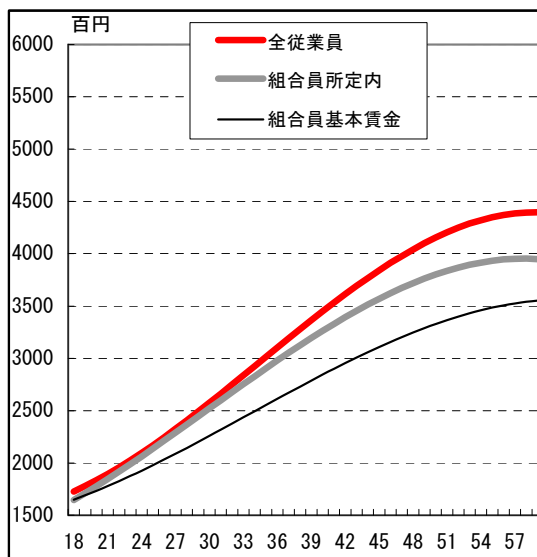
この問題点を解消するために、本冊子では、「組合員の通勤手当を除外した所定内賃金」についての1歳キザミ推計値を産業別に算出して提供を行ってきた。他に「組合員の基本賃金」の推計値算出も行っているが、これについては13章で扱う「1年・1歳間差額」でのみ活用している。

下図は、「全従業員・通勤手当を含む所定内賃金」「組合員・通勤手当を除く所定内賃金」「組合員・基本賃金」3本のカーブを、2016年産業計企業規模計の男性大卒者と男性高卒者について示したものである。「全従業員」と「組合員所定内」のカーブが、30歳台前半から次第に乖離し始め、50歳前後でもっとも大きな差となる。45歳の水準をみると、男性高卒者では全従業員38万4200円、組合員35万7000円で2万7200円の差、大卒者では全従業員50万7600円、組合員43万6300円で7万1300円の差である。

組合員賃金の推計にあたっては、賃金センサスの役職別集計を活用している。産業大分類、性学歴、年齢階層ごとに部長級、課長級の集計値が得られるので、従業員計から部長級と課長級をマイナスする処理を行い、組合員（非役職、係長級、その他役職の合計）水準を推計する。

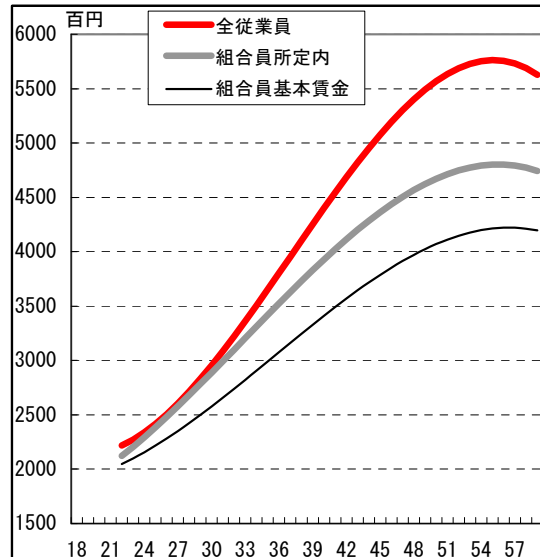
全従業員と組合員の賃金カーブ

a 男性高卒者



2016年 回帰式による推計所定内賃金

b 男性大卒者



例で示すと、2016年製造業大卒35-39歳層では、従業員計は14万0300人で36万0500円、そのうち8.0%が部長級+課長級で49万9700円と集計されている。集計人員も加味して引き算を行うと、組合員水準は34万8300円となる。この計算から「製造業大卒35-39歳層の全従業員に対する組合員比率は人員92.0%、賃金水準は全従業員賃金の96.6%（34万8300円÷36万0500円）ということになる。

さらに通勤手当相当分をマイナスする操作も行う。通勤手当の所定内賃金にしめる構成比は2.4%（2015年厚生労働省「就労条件総合調査」）であるので、34万8300円から2.4%をとみなしてその分を差し引く処理を行っている。製造業大卒35-39歳層組合員の通勤手当を除外した所定内賃金は33万9900円（34万8300円×0.976）、全従業員の通勤手当を含んだ所定内賃金に対する比率は94.3%（33万9900円÷36万0500円）ということになる。

この計算からすべての製造業中分類男性大卒35-39歳で、組合員賃金は全従業員賃金の94.3%とみなし、このような計算手順を産業、性、学歴、年齢階層ごとに行った後、＜参考5＞で説明した回帰分析を行い、組合員賃金の通勤手当を除いた水準の推計を行っている。

「組合員基本賃金」の推計にあたっては、上記「組合員・通勤手当を除く所定内賃金」の推計額をベースに、下表で示した基本賃金比率を乗じて推計を行っている。基本賃金比率のデータは「賃金センサス」からは得られないので、産業労働調査所が毎年実施している「モデル賃金調査」の集計表を活用して作成している。

基本賃金構成比率表

	男性高校卒		男性大学卒	
	規模計	1000人以上規模	規模計	1000人以上規模
～19歳	0.960	0.936		
20～24	0.957	0.933	0.970	0.973
25～29	0.901	0.881	0.904	0.911
30～34	0.885	0.859	0.891	0.902
35～39	0.884	0.861	0.883	0.892
40～44	0.879	0.856	0.875	0.876
45～49	0.881	0.851	0.877	0.884
50～54	0.898	0.869	0.894	0.918
55～59	0.906	0.905	0.902	0.941

<参考 7> 分散特性値と年齢別所定内賃金分布表

平均賃金が同じ 30 万円だったとしても、上は 40 万円而下は 20 万円であるケースと、上は 33 万円而下は 27 万円のケースでは相当な相違がある。これは「賃金分布状況」といわれる問題である。この「賃金分布」は賃金政策のなかに組み込むのは難しい問題であるが、その実態については把握しておく必要がある。

賃金分布を計る指標として使用されるのが、「中央値」や「第 9 十分位数」などの特性値や分散係数であり、主要にはつぎの五つである。

第 9 十分位数 (D 9) 100 個の水準データがあった場合、水準順に並び替え、上から 10 番目の数値

第 3 四分位数 (Q 3) 上から 25 番目の数値

中央値 (ME) 上から 50 番目、真ん中に位置する数値

第 1 四分位数 (Q 1) 下から 25 番目の数値

第 1 十分位数 (D 1) 下から 10 番目の数値

また 7 章では、分散の大小を測る指標として「十分位分散係数」を用いている。その計算式は以下のとおりで、計算値が大きいほど「大きい幅のある分散」ということになる。

$$\text{十分位分散係数} = (D 9 - D 1) \div (ME \times 2)$$

2013 年版の「連合・賃金レポート」より、資料編に「年齢別所定内賃金分布表」を掲載することになった。「賃金格差拡大」が注目される今日、「同年代の間での賃金格差」に目を向けるべきと考えたからである。

グラフと表がそれぞれ 2 段よりなっているが、上段の表は賃金センサスの「年齢階級別労働者数及び所定内給与額の分布特性値」という表に集計されている、年齢階層別の D 1、Q 1、ME、Q 3、D 9 と平均値である。

上段のグラフは、上段表をグラフ化したものである。ヨコ軸は年齢階層、太折れ線が平均値、5 本の細折れ線が五つの分位数であり、棒で人員分布を示している。

下段の表とグラフは、回帰分析の手法を使って、上段の年齢階層別データを、1 歳キザミの数値に加工したものである。使用した回帰式は、つぎのとおりである。

$$W = a_0 + a_1x + a_2x^2 + a_3x^3$$

W : 賃金

x : 年齢

a : 係数

< 付属表一覧 >

1 労働力構成

- 1-1表 性学歴別の集計労働者数
- 1-2表 産業別規模別人員比の推移
- 1-3表 1000人以上規模比率の推移
- 1-4表 女性比率の推移
- 1-5表 男性大卒比率の推移
- 1-6表 女性大卒比率の推移
- 1-7表 平均年齢の推移 男女計
- 1-8表 平均年齢の推移 男性
- 1-9表 平均年齢の推移 女性
- 1-10表 平均勤続年数の推移 男女計
- 1-11表 平均勤続年数の推移 男性
- 1-12表 平均勤続年数の推移 女性
- 1-13表 中途採用者比率の推移 男女計
- 1-14表 中途採用者比率の推移 男性
- 1-15表 中途採用者比率の推移 女性

2 産業別の賃金ポジションの推移

- 2-1表 産業別ポジションの推移 所定内賃金
- 2-2表 産業別ポジションの推移 一時金・賞与
- 2-3表 産業別ポジションの推移 年間賃金

3 企業規模間賃金格差の推移

- 3-1表 1000人以上規模 産業別所定内賃金ポジションの推移
- 3-2表 100-999人規模 産業別所定内賃金ポジションの推移
- 3-3表 10-99人規模 産業別所定内賃金ポジションの推移

4 平均賃金、個別賃金、平均年齢の推移

- 4-1表 平均所定内賃金の推移
- 4-2表 平均所定内賃金の推移 時系列指数
- 4-3表 所定内賃金水準の推移 所定内賃金
- 4-4表 個別賃金水準の推移 一時金・賞与
- 4-5表 個別賃金水準の推移 年間賃金

5 標準労働者年齢別賃金の推計

- 5-1-1表 産業別の標準労働者年齢ポイント別所定内賃金 男性高卒
- 5-1-2表 標準労働者年齢ポイント別所定内賃金の産業間比較 男性高卒
- 5-2-1表 産業別の標準労働者年齢ポイント別所定内賃金 男性大卒
- 5-2-2表 標準労働者年齢ポイント別所定内賃金の産業間比較 男性大卒
- 5-3-1表 産業別の標準労働者年齢ポイント別所定内賃金 女性高卒
- 5-3-2表 標準労働者年齢ポイント別所定内賃金の産業間比較 女性高卒
- 5-4-1表 産業別の標準労働者年齢ポイント別所定内賃金 女性大卒
- 5-4-2表 標準労働者年齢ポイント別所定内賃金の産業間比較 女性大卒
- 5-5-1表 標準者生涯賃金のランキング 男性
- 5-5-2表 標準者生涯賃金のランキング 女性
- 5-6表 組合員賃金と全従業員賃金の対比
- 5-7表 産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 男性高卒
- 5-8表 産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 男性大卒
- 5-9表 産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 女性高卒
- 5-10表 産業別の組合員標準労働者年齢ポイント別所定内賃金水準 女性大卒

6 標準労働者賃金の推移

- 6-1-1表 標準労働者所定内賃金の推移 男性高卒 産業計企業規模計
- 6-1-2表 標準労働者所定内賃金の推移 男性高卒 産業計1000人以上規模
- 6-1-3表 標準労働者所定内賃金の推移 男性高卒 産業計100～999人規模
- 6-1-4表 標準労働者所定内賃金の推移 男性高卒 産業計10～99人規模
- 6-2-1表 標準労働者所定内賃金の推移 男性大卒 産業計企業規模計
- 6-2-2表 標準労働者所定内賃金の推移 男性大卒 産業計1000人以上規模
- 6-2-3表 標準労働者所定内賃金の推移 男性大卒 産業計100～999人規模
- 6-2-4表 標準労働者所定内賃金の推移 男性大卒 産業計10～99人規模
- 6-3-1表 標準労働者所定内賃金分布特性値 1997年との対比 男性高卒
- 6-3-2表 標準労働者所定内賃金分布特性値 1997年との対比 男性大卒

7 賃金分散の推移と現状

- 7-1表 所定内賃金特性値の推移 産業計男性高卒
- 7-2表 所定内賃金特性値の推移 産業計男性大卒
- 7-3表 所定内賃金特性値の推移 産業計男性学歴計

連合HP掲載



https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2020/wage_report/wage_report_table.xlsx

- 7-4表 所定内賃金特性値の推移 産業計女性学歴計
- 7-5-1表 産業別男性35～39歳層賃金の分布状況
- 7-5-2表 産業別女性35～39歳層賃金の分布状況
- 8 男女間賃金格差**
 - 8-1表 産業別の男女間賃金格差
 - 8-2表 産業別の男女間所定内賃金格差の推移
 - 8-3表 学歴別の男女間賃金格差の推移
 - 8-4表 高卒標準労働者所定内賃金の男女格差推移
- 9 学歴間の賃金差**
 - 9-1表 男性の学歴間賃金格差
 - 9-2表 女性の学歴間賃金格差
 - 9-3表 学歴間所定内賃金格差の推移
- 10 管理事務技術労働者と生産労働者**
 - 10-1表 製造業生産労働者比率の推移
 - 10-2表 製造業労働者の種類別賃金ポジションの推移 所定内賃金
 - 10-3表 製造業労働者の種類別賃金ポジションの推移 一時金・賞与
 - 10-4表 製造業労働者の種類別賃金ポジションの推移 年間賃金
- 11 役職別の人員構成と賃金**
 - 11-1表 役職別人員比率の推移
 - 11-2表 役職別の平均年齢と平均勤続年数の推移
 - 11-3表 各役職に占める女性比率の推移
 - 11-4表 役職間パーセンテージ比較指数の推移
- 12 賃金の「1年・1歳間差」の推移と賃上げ**
 - 12-1表 賃金の「1年・1歳間差」対比表
 - 12-2表 「1年・1歳間差」の推移
 - 12-3表 産業別の「1年・1歳間差」
- 13 一時金・賞与支払月数**
 - 13-1表 性学歴別の一時金・賞与支払月数
 - 13-2表 一時金・賞与支払月数の推移
- 14 時間外手当等**
 - 14-1表 産業別の時間外手当等の所定内賃金に対する比率
 - 14-2表 時間外手当等の所定内賃金に対する比率の推移
- 15 60歳台の人員と賃金**
 - 15-1表 60歳台の人員比と賃金・男性学歴計
 - 15-2表 60歳台の人員比と賃金・男性高校卒
 - 15-3表 60歳台の人員比と賃金・男性大学卒
 - 15-4表 60～64歳所定内賃金の対定年前指数の推移
 - 15-5表 65～69歳所定内賃金の対定年前指数の推移
- 16 雇用形態別の人員構成と賃金**
 - 16-1表 労働力調査による雇用形態別人員の推移
 - 16-2表 年齢階層別の「パート・アルバイト」「契約社員・嘱託等」「派遣労働者」数と比率
 - 16-3表 2018年の契約社員等の産業別指標
 - 16-4表 契約社員等の産業別指標推移 1
 - 16-5表 契約社員等の産業別指標推移 2
 - 16-6表 契約社員等の産業別指標推移 3
 - 16-7表 年齢階層別にみた雇用形態別構成比
 - 16-8表 年齢階層別にみた雇用形態別時間賃金
 - 16-9表 契約社員等における「無期契約」と「有期契約」の対比
- 17 短時間労働者の人員と労働条件**
 - 17-1表 女性短時間労働者の産業別推移 企業規模計
 - 17-2表 女性短時間労働者の産業別推移 1000人以上規模
 - 17-3表 女性短時間労働者の産業別推移 100～999人規模
 - 17-4表 女性短時間労働者の産業別推移 10～99人規模
 - 17-5表 男性短時間労働者の規模別推移 産業計
 - 17-6表 都道府県別短時間労働者平均時給の推移 卸売業小売業規模計女性
 - 17-7表 一般と短時間労働者の賃金比較指標の推移
- 18 地域別の賃金**
 - 18-1表 都道府県別所定内賃金の産業別規模別水準比較 男性
 - 18-2表 都道府県別一時金・賞与の産業別規模別水準比較 男性
 - 18-3表 都道府県別所定内賃金の産業別規模別水準比較 女性
 - 18-4表 都道府県別一時金・賞与の産業別規模別水準比較 女性
 - 18-5表 都道府県別所定内賃金のパーセンテージ比較指数の推移 産業計規模計・男性
 - 18-6表 都道府県別一時金・賞与のパーセンテージ比較指数の推移 規模計規模計・男性
 - 18-7表 都道府県別所定内賃金のパーセンテージ比較指数の推移 産業計規模計・女性

< 資料編 >

1 年齢勤続年数別賃金推計値表

男性高卒組合員所定内賃金	産業計企業規模計	116
男性大卒組合員所定内賃金	産業計企業規模計	117
女性高卒組合員所定内賃金	産業計企業規模計	118
女性大卒組合員所定内賃金	産業計企業規模計	119
男性高卒組合員年間賃金	産業計企業規模計	120
男性大卒組合員年間賃金	産業計企業規模計	121
女性高卒組合員年間賃金	産業計企業規模計	122
女性大卒組合員年間賃金	産業計企業規模計	123
契約社員等 男性高卒所定内・年間賃金	産業計企業規模計	124
契約社員等 男性大卒所定内・年間賃金	産業計企業規模計	125
契約社員等 女性高卒所定内・年間賃金	産業計企業規模計	126
契約社員等 女性大卒所定内・年間賃金	産業計企業規模計	127

2 年齢別所定内賃金分布図

男女学歴計 産業計企業規模計	128
男女学歴計 産業計 1000人以上規模	129
男女学歴計 産業計 100～999人規模	130
男女学歴計 産業計 10～99人規模	131
男女学歴計 契約社員等 産業計規模計	132

以下の産業の年齢別所定内賃金分布表は、冊子非収録ですが、連合HPには掲載します。

産業計企業規模計	男性計・女性計
産業計 1000人以上規模	男性計・女性計
産業計 100～999人規模	男性計・女性計
産業計 10～99人規模	男性計・女性計
契約社員等 産業計規模計	男性計・女性計

< 性学歴計 >

鉱業採石砂利採取業	業務用機械器具製造業	各種商品小売業	総合工事業
電子部品・デバイス製造業	織物衣服身の回り品小売業	職別工事業	電気機械器具製造業
食料品小売業	設備工事業	情報通信機械器具製造業	機械器具小売業
食料品製造業	輸送用機械器具製造業	銀行業	飲料たばこ飼料製造業
電気業	協同組織金融業	繊維工業	ガス業
金融商品商品先物取引業	パルプ・紙・紙加工品製造業	水道業	保険業
印刷・同関連業	通信業	不動産取引業	
化学工業	放送業	不動産賃貸業・管理業	石油製品・石炭製品製造業
情報サービス業	広告業	プラスチック製品製造業	映像・音声・文字情報制作業
宿泊業	ゴム製品製造業	鉄道業	飲食店
窯業土石製品製造業	道路旅客運送業	娯楽業	鉄鋼業
道路貨物運送業	学校教育	非鉄金属製造業	航空運送業
医療業	金属製品製造業	卸売業計	社会保険・社会福祉・介護
はん用機械器具製造業	各種商品卸売業	郵便局	生産用機械器具製造業
小売業計	廃棄物処理業		

年齢別賃金推計値表 所定内賃金 年間賃金
 契約社員等 産業計規模計 男性大卒 契約社員等 産業計規模計・男性大卒

単位:千円 通勤手当を除外

単位:万円 通勤手当を除外

年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
22	213																		
23	220	208																	
24	227	215	204																
25	234	222	212	203															
26	240	229	219	211	203														
27	245	235	226	218	211	205													
28	250	241	232	225	218	213	208												
29	255	246	238	231	225	220	216	213											
30	259	250	243	236	231	227	223	219											
31	262	254	247	242	237	233	230	228	227	226									
32	265	258	251	246	242	239	236	235	234	234	234								
33	268	261	255	250	246	244	242	241	241	242	243								
34	270	263	258	254	250	248	247	247	247	248	249	251	253						
35	271	265	260	257	254	252	251	252	252	254	256	258	261	263					
36	272	267	262	259	257	256	255	256	257	259	262	265	268	272	275				
37	272	268	264	261	259	259	259	260	262	264	267	271	275	279	283	287			
38	272	268	265	262	261	261	261	263	265	268	272	276	281	286	290	295	299		
39	272	268	265	263	263	263	264	266	268	272	276	281	286	292	297	303	308	312	
40	271	267	265	264	263	264	265	268	271	275	280	285	291	297	303	309	315	321	326
41	269	266	264	264	264	266	269	273	277	282	288	294	301	308	315	322	328	334	
42	267	265	263	263	265	267	270	274	279	284	291	298	305	312	320	327	335	342	
43	264	262	262	262	262	267	270	275	280	286	293	300	308	316	324	332	340	348	
44	261	260	259	260	261	263	266	270	275	280	287	294	302	310	318	327	336	345	354
45	257	257	257	258	259	262	265	269	274	280	287	294	302	311	320	330	339	349	358
46	253	253	255	257	260	263	268	273	279	286	294	303	312	321	331	341	352	362	
47	250	251	254	257	261	266	271	278	285	293	302	311	322	332	343	354	364		
48	248	250	254	258	263	269	276	283	292	301	311	321	332	343	354	366			
49	246	250	255	260	266	273	281	289	299	309	320	331	343	354	367				
50	246	250	256	262	270	278	287	296	307	318	329	341	354	366					
51		246	252	258	266	274	283	293	303	315	327	339	352	365					
52			247	253	261	269	279	289	299	311	323	336	349	362					
53				248	256	264	274	284	295	306	319	332	345	359					
54					250	258	268	278	289	301	314	327	341	355					
55						252	262	272	283	295	308	321	335	350					
56							254	265	276	288	301	314	329	343					
57								257	268	280	293	307	321	336					
58									260	272	285	298	313	328					
59										263	275	289	304	319					
60											265	279	293	308					

年齢別賃金推計値表 所定内賃金
契約社員等 産業計規模計・女性高卒

単位：千円 通勤手当を除外

年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
18	165																			
19	166	166																		
20	167	167	166																	
21	168	168	167	167																
22	169	168	168	168	167															
23	169	169	169	169	168	168														
24	170	170	170	169	169	169	169													
25	170	170	170	170	170	170	170	169												
26	171	171	171	171	171	171	170	170	170											
27	171	171	171	171	171	171	171	171	171	171										
28	171	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172									
29	172	172	172	172	172	173	173	173	173	173	173	173								
30	172	172	173	173	173	173	173	173	173	173	173	173	173							
31	172	172	173	173	174	174	174	174	174	174	174	174	174	174						
32	172	173	173	174	174	174	174	175	175	175	175	175	175	175	175					
33	172	173	173	174	174	175	175	175	175	175	175	176	176	176	176					
34	172	173	173	174	174	175	175	175	176	176	176	176	176	176	177	177				
35	172	173	173	174	174	175	175	176	176	176	176	177	177	177	177	177	177			
36	172	173	173	174	175	175	175	176	176	176	177	177	177	177	178	178	178	178	179	179
37	172	173	173	174	175	175	176	176	176	177	177	177	177	178	178	178	179	179	180	180
38	172	172	173	174	175	175	176	176	177	177	177	177	178	178	178	179	180	180	180	181
39	171	172	173	174	175	175	176	176	177	177	178	178	178	179	179	180	180	180	181	181
40	171	172	173	174	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	179	180	180	181	181	181
41	170	172	173	173	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181	181	181
42	170	171	172	173	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181	182	182
43	169	171	172	173	174	175	175	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181	182	182
44	169	170	171	172	173	174	175	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181	182	182
45	168	170	171	172	173	174	175	176	176	177	178	178	179	179	180	180	181	181	182	182
46	169	170	171	172	173	174	175	176	176	177	177	178	179	179	180	180	181	181	182	182
47		170	171	172	173	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181	181
48			170	171	172	173	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181
49				171	172	173	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180	181	181
50					171	172	173	174	175	176	176	176	177	178	178	179	179	180	180	180
51						172	173	174	174	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180	180
52							172	173	174	175	175	176	176	177	177	178	178	179	179	180
53								172	173	174	175	175	176	176	177	177	178	178	178	178
54									172	173	174	175	175	176	176	177	177	177	177	177
55										172	173	174	174	175	175	176	176	177	177	177
56											172	173	173	174	175	175	176	176	176	176
57												172	173	173	174	174	174	174	175	175
58													172	172	172	173	173	173	173	174
59														171	171	171	172	172	172	172
60															170	170	171	171	171	171

年齢別賃金推計値表 年間賃金
契約社員等 産業計規模計・女性高卒

単位：万円 通勤手当を除外

年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
18	208																			
19	209	210																		
20	210	210	211	212	212															
21	211	212	213	213	214															
22	211	213	213	214	214	215														
23	211	213	214	215	215	216	216													
24	212	213	214	215	216	217	217	217												
25	212	214	215	216	216	217	217	217	217											
26	213	214	215	216	217	218	218	218	218	218										
27	213	215	216	217	218	218	219	219	219	219	219									
28	213	215	216	217	218	219	220	220	220	221	221	221								
29	214	215	217	218	219	220	220	221	221	222	222	222	222							
30	214	216	217	218	220	220	221	222	222	223	223	223	223	223						
31	214	216	217	219	220	221	222	223	223	224	224	224	224	224	224					
32	214	216	218	219	220	222	222	223	224	224	225	225	225	225	226	226				
33	214	216	218	219	221	222	223	224	225	225	226	226	226	227	227	227				
34	214	216	218	220	221	222	223	224	225	226	227	227	227	228	228	228	228			
35	214	216	218	220	221	223	224	225	226	227	227	228	228	229	229	229	230	230		
36	214	216	218	220	222	223	224	225	226	227	228	229	229	230	230	231	231	231	231	231
37	214	216	218	220	222	223	224	225	226	227	228	229	229	230	230	231	232	232	232	233
38	213	216	218	220	222	223	225	226	227	228	229	230	230	231	232	232	233	234	234	234
39	213	216	218	220	222	223	225	226	227	228	229	230	231	232	232	233	234	235	235	235
40	213	215	218	220	222	223	225	226	227	229	230	230	231	232	233	234	235	235	235	236
41	212	215	217	220	222	223	225	226	228	229	230	231	232	233	233	234	235	236	237	237
42	212	215	217	219	221	223	225	226	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	238
43	211	214	217	219	221	223	225	226	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	238
44	211	214	216	219	221	223	225	226	227	229	230	231	232	233	234	235	236	237	239	239
45	210	213	216	218	221	223	224	226	227	229	230	231	232	233	234	235	236	238	239	239
46		213	215	218	220	222	224	226	227	228	230	231	232	233	234	235	236	238	239	239
47			215	218	220	222	224	225	227	228	229	230	232	233	234	235	236	237	239	239
48				217	219	221	223	225	226	228	229	230	231	232	234	235	236	237	239	239
49					219	221	223	224	226	227	228	230	231	232	234	235	236	237	239	239
50						220	222	224	225	227	228	229	230	231	232	234	235	236	238	238
51							221	223	225	226	227	228	230	231	232	233	234	236	237	237
52								222	224	225	227	228	229	230	231	232	234	235	236	236
53									223	225	226	227	228	229	230	231	233	234	235	235
54										224	225	226	227	228	229	230	232	233	234	234
55											224	225	226	227	228	229	23			

年齢別賃金推計値表 所定内賃金
契約社員等 産業計規模計・女性大卒

単位：千円 通勤手当を除外

年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
22	203																			
23	207	200																		
24	211	204	197																	
25	214	207	201	196																
26	218	211	205	200	195															
27	220	214	208	203	199	195														
28	223	217	211	206	202	199	196													
29	226	219	214	209	205	202	199	197												
30	228	222	216	212	208	205	202	200	199											
31	230	224	218	214	210	207	205	202	201											
32	232	226	220	216	213	210	208	206	205	204	204									
33	233	227	222	218	215	212	210	208	207	207	207	207								
34	234	228	224	220	217	214	212	211	210	209	209	210	210							
35	235	230	225	221	218	216	214	213	212	212	212	212	212	212	213	214				
36	236	230	226	222	219	217	216	215	214	214	214	214	214	215	216	217				
37	236	231	227	223	221	219	217	216	216	216	216	216	216	216	217	219	221			
38	236	231	227	224	221	220	218	218	217	217	218	218	218	219	220	221	223	225		
39	236	231	227	224	222	220	219	219	219	219	219	219	220	221	222	223	225	226	229	
40	236	231	227	224	222	221	220	220	220	220	221	221	222	223	225	226	228	230	232	
41	235	230	227	224	222	221	221	221	221	222	222	223	224	225	226	228	229	231	233	
42	234	230	226	224	222	221	221	221	221	222	223	224	225	226	228	229	231	232	234	
43	233	229	226	223	222	221	221	221	222	223	224	225	226	227	229	230	232	233	235	
44	232	227	224	222	221	221	221	221	222	223	224	226	227	229	230	232	233	235	236	
45	230	226	223	221	220	220	220	221	222	223	225	226	228	230	231	233	234	236	237	
46	224	222	220	219	219	220	220	222	223	225	227	229	230	232	234	235	237	238		
47	220	218	218	218	219	220	221	221	223	225	227	229	231	233	235	236	238	239		
48	216	216	216	217	219	221	223	225	227	229	232	234	235	237	238	240				
49	214	215	216	218	220	222	225	227	230	232	234	236	238	239	241					
50	213	214	217	219	222	224	227	230	232	235	237	238	240	241						
51	213	215	218	221	224	227	230	232	235	237	239	241	242							
52	213	216	219	223	226	229	232	235	238	240	241	243								
53	215	218	222	225	229	232	235	238	240	242	244									
54	217	220	217	220	224	228	232	235	238	241	243	244								
55	219	223	227	231	235	238	241	243	245											
56	222	227	231	235	238	241	244	246												
57	225	230	234	238	241	244	246													
58	229	234	238	241	244	247														
59	233	238	241	245	247															
60	237	241	245	248																

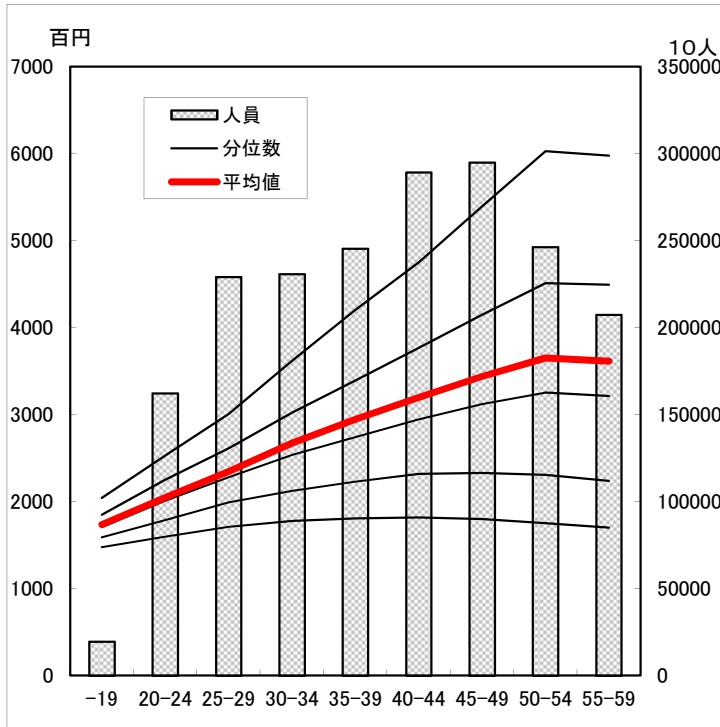
年齢別賃金推計値表 年間賃金
契約社員等 産業計規模計・女性大卒

単位：万円 通勤手当を除外

年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
22	264																			
23	269	260																		
24	273	265	257																	
25	277	269	262	256																
26	281	273	266	260	256															
27	285	277	270	265	260	257														
28	288	280	274	269	264	261	258													
29	291	284	277	272	268	265	262	261												
30	293	286	280	275	272	269	266	265	264											
31	296	289	283	278	275	272	270	269	268	269										
32	298	291	285	281	278	275	273	272	272	272	273									
33	299	293	287	283	280	278	276	275	275	276	277	279								
34	300	294	289	285	282	280	279	278	278	279	280	282	284							
35	301	295	291	287	284	283	281	281	281	282	283	285	287	290						
36	302	296	292	288	286	284	284	284	285	286	288	289	290	293	296					
37	302	296	292	288	287	286	285	285	286	287	288	290	293	295	299	303				
38	302	297	293	290	288	287	287	287	288	289	291	293	295	297	300	303	307	311	316	
39	301	296	293	290	289	288	288	288	289	290	291	293	295	297	300	303	307	311	316	
40	301	296	293	290	289	289	289	289	290	291	293	295	297	300	302	305	309	312	317	322
41	300	295	292	290	289	289	290	291	292	294	296	299	301	304	307	310	314	318	323	
42	298	294	291	290	289	289	290	292	293	296	298	300	303	306	309	312	315	319	323	
43	296	292	290	289	288	289	290	292	294	296	299	302	305	308	310	314	317	320	324	
44	294	291	288	287	288	288	290	292	295	297	300	303	306	309	312	315	318	321	325	
45	292	288	287	286	286	288	289	292	295	298	301	304	307	310	313	316	319	322	326	
46	286	284	284	285	286	286	289	291	295	298	301	305	308	311	314	318	320	323	326	
47	282	282	282	283	285	285	288	291	294	298	302	305	309	312	316	319	322	324	327	
48	279	281	283	286	286	288	290	294	298	302	306	309	313	316	320	322	325	328		
49	278	281	284	288	288	293	297	301	306	310	314	317	320	323	326	328				
50	279	282	287	291	296	301	306	310	314	318	321	324	327	329						
51	280	285	290	295	300	305	310	314	318	322	325	328	330							
52	283	288	294	299	305	310	314	319	322	326	328	330								
53	286	292	298	304	309	314	319	323	326	329	331									
54	290	297	303	309	314	319	323	327	330	332										
55	295	302	308	314	319	323	327	330	332											
56	300	307	313	319	323	327	331	333												
57	306	313	318	323	328	331	333													
58	312	318	323	328	331	334														
59	317	323	328	332	335															
60	323	328	332	335																

<年齢別所定内賃金分布図> 性学歴計

産業計企業規模計



年齢階層別の分位数と平均値、人員

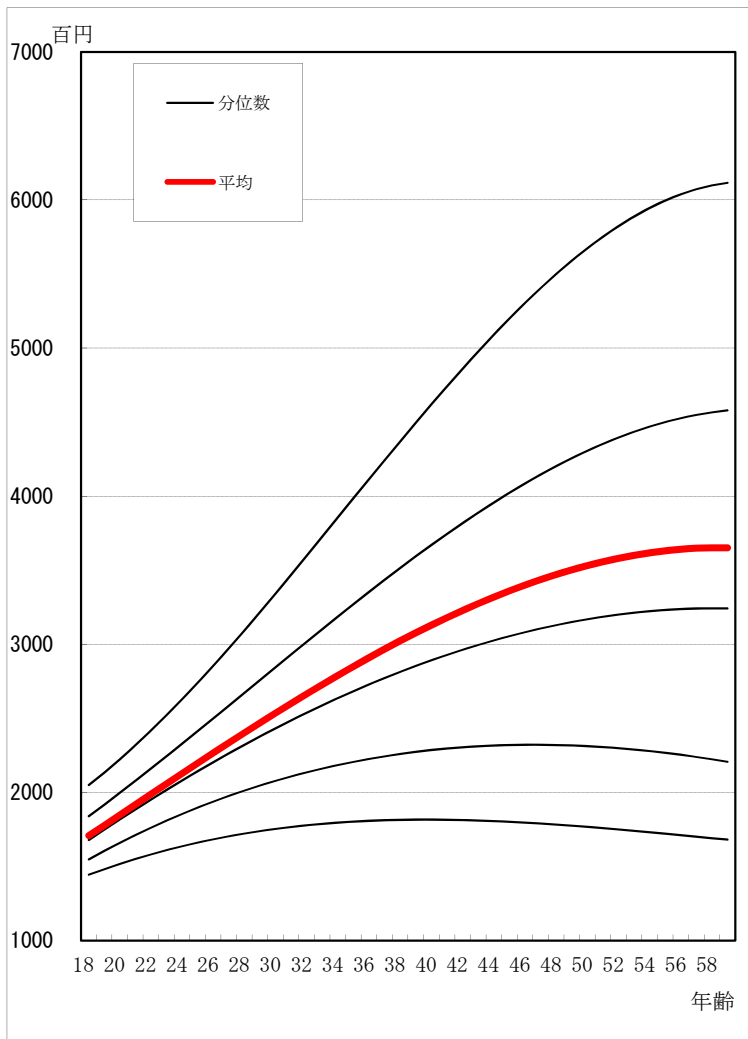
単位: 百円

年齢階層	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均	人員 10人
-19	1474	1588	1705	1849	2043	1735	19414
20-24	1595	1787	2010	2249	2527	2047	162273
25-29	1708	1989	2280	2611	3006	2345	229189
30-34	1774	2123	2535	3020	3616	2669	230782
35-39	1804	2228	2740	3392	4203	2945	245390
40-44	1814	2314	2943	3768	4750	3195	289232
45-49	1796	2327	3119	4147	5392	3439	294999
50-54	1750	2303	3250	4510	6026	3648	246213
55-59	1699	2235	3213	4491	5975	3614	207402

年齢別分位数と標準者賃金の推計値

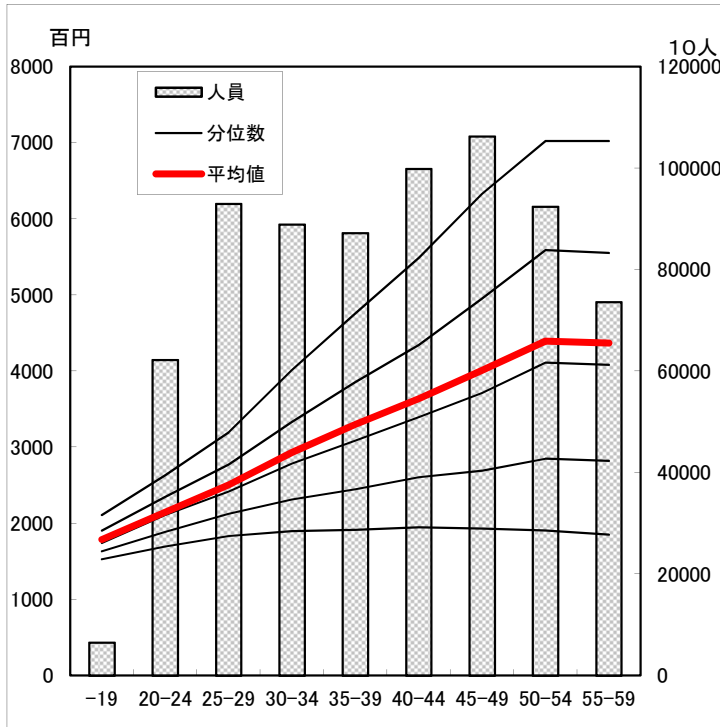
回帰分析によって年齢別水準を推計。単位: 百円。

	年齢別分位数の推計値					
	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均
18	1445	1549	1679	1841	2052	1708
19	1483	1606	1749	1919	2135	1779
20	1518	1661	1819	1998	2224	1849
21	1552	1713	1887	2080	2318	1920
22	1583	1763	1953	2162	2418	1990
23	1611	1811	2018	2245	2522	2060
24	1638	1856	2082	2330	2630	2130
25	1662	1899	2144	2415	2742	2200
26	1684	1939	2205	2501	2857	2269
27	1705	1978	2265	2587	2975	2337
28	1723	2014	2323	2674	3096	2405
29	1740	2048	2379	2760	3220	2472
30	1754	2080	2434	2847	3345	2538
31	1767	2109	2488	2933	3472	2603
32	1778	2137	2539	3019	3600	2667
33	1788	2163	2589	3104	3729	2730
34	1796	2186	2638	3189	3859	2792
35	1803	2208	2685	3273	3988	2852
36	1808	2227	2730	3355	4117	2911
37	1812	2245	2773	3437	4245	2968
38	1815	2260	2815	3517	4372	3024
39	1816	2274	2855	3595	4498	3078
40	1816	2286	2893	3672	4622	3131
41	1815	2297	2929	3747	4743	3181
42	1813	2305	2964	3819	4862	3229
43	1810	2312	2996	3890	4978	3275
44	1806	2317	3027	3958	5091	3319
45	1801	2320	3056	4024	5200	3361
46	1796	2322	3083	4086	5304	3401
47	1790	2322	3107	4146	5404	3437
48	1783	2320	3130	4203	5500	3472
49	1775	2317	3151	4257	5590	3503
50	1767	2312	3170	4307	5674	3532
51	1759	2306	3187	4354	5752	3558
52	1750	2299	3201	4397	5824	3581
53	1740	2290	3214	4436	5889	3601
54	1731	2279	3224	4471	5947	3618
55	1721	2267	3232	4501	5997	3632
56	1711	2254	3238	4528	6040	3642
57	1701	2240	3242	4549	6074	3649
58	1691	2224	3243	4566	6099	3652
59	1681	2207	3242	4579	6116	3652



<年齢別所定内賃金分布図> 性学歴計

産業計1000人以上規模



年齢階層別の分位数と平均値、人員

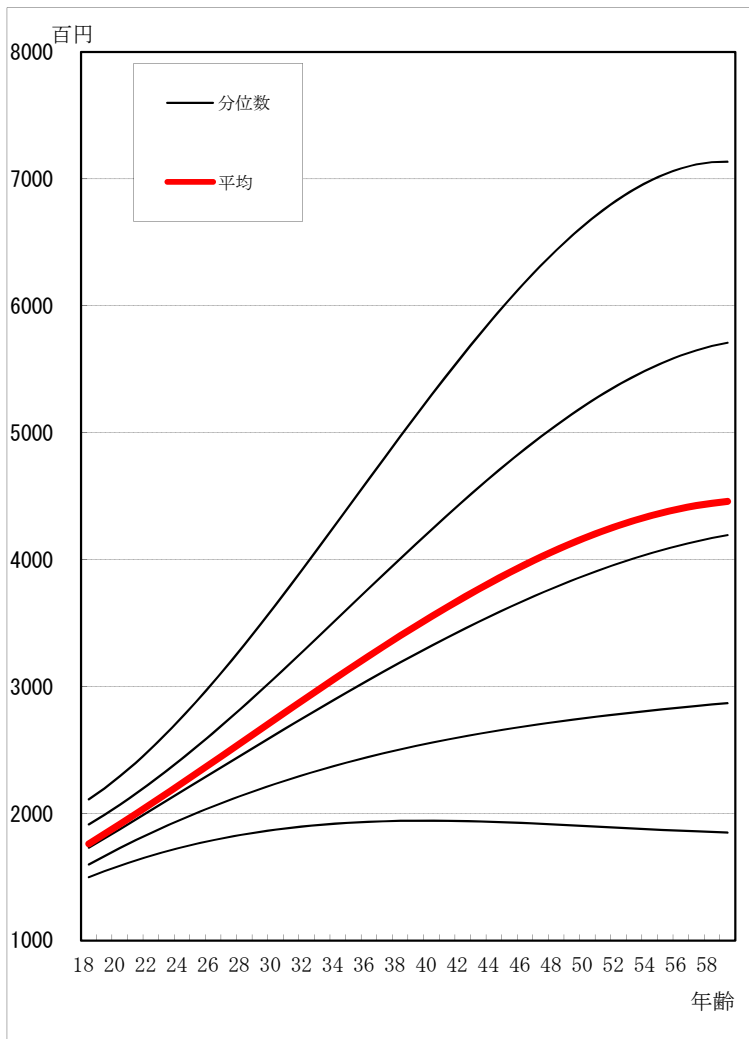
単位: 百円

年齢階層	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均	人員 10人
-19	1525	1632	1741	1904	2107	1784	6504
20-24	1694	1888	2106	2345	2628	2146	62193
25-29	1831	2125	2419	2773	3192	2503	92951
30-34	1893	2311	2786	3332	4011	2929	88922
35-39	1913	2446	3085	3855	4755	3300	87179
40-44	1946	2603	3396	4341	5489	3637	99833
45-49	1926	2688	3713	4951	6327	4006	106256
50-54	1901	2847	4109	5587	7021	4391	92385
55-59	1850	2817	4080	5549	7020	4369	73588

年齢別分位数と標準者賃金の推計値

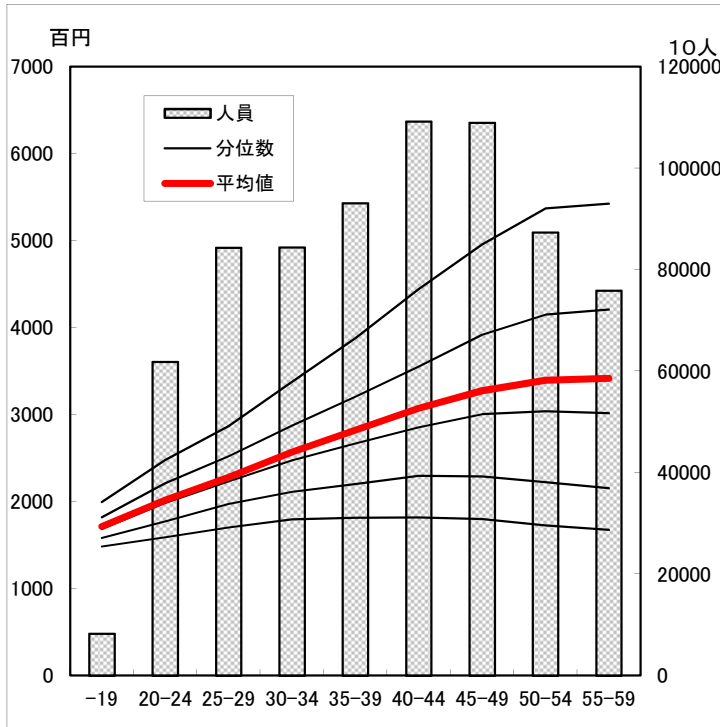
回帰分析によって年齢別水準を推計。単位: 百円。

	年齢別分位数の推計値					
	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均
18	1499	1600	1732	1916	2113	1762
19	1547	1666	1805	1991	2199	1839
20	1591	1729	1879	2071	2295	1917
21	1632	1790	1953	2155	2400	1997
22	1669	1848	2028	2245	2513	2078
23	1704	1904	2103	2338	2633	2159
24	1736	1958	2178	2435	2761	2242
25	1766	2010	2253	2535	2896	2325
26	1792	2059	2328	2639	3036	2409
27	1816	2107	2403	2745	3182	2494
28	1838	2152	2477	2854	3333	2578
29	1857	2195	2552	2965	3488	2663
30	1874	2237	2626	3078	3646	2747
31	1889	2276	2699	3193	3807	2832
32	1902	2314	2772	3308	3971	2916
33	1913	2350	2844	3425	4137	2999
34	1922	2385	2916	3542	4304	3082
35	1929	2418	2986	3659	4472	3163
36	1935	2449	3056	3776	4639	3244
37	1939	2478	3125	3893	4806	3324
38	1942	2507	3192	4009	4972	3402
39	1943	2534	3259	4124	5136	3479
40	1943	2559	3324	4238	5298	3554
41	1942	2584	3387	4350	5457	3627
42	1941	2607	3450	4460	5612	3699
43	1938	2629	3510	4567	5763	3768
44	1934	2649	3569	4672	5910	3835
45	1930	2669	3626	4774	6051	3899
46	1925	2688	3682	4873	6186	3961
47	1919	2706	3735	4968	6315	4021
48	1913	2723	3787	5059	6436	4077
49	1907	2739	3836	5146	6550	4130
50	1901	2755	3884	5229	6656	4180
51	1894	2769	3929	5306	6753	4227
52	1888	2784	3971	5378	6840	4270
53	1881	2797	4011	5445	6917	4309
54	1875	2810	4049	5505	6984	4345
55	1869	2823	4084	5560	7039	4376
56	1864	2835	4116	5608	7082	4404
57	1859	2847	4145	5649	7113	4427
58	1855	2859	4172	5683	7131	4445
59	1851	2870	4195	5710	7135	4459



<年齢別所定内賃金分布図> 性学歴計

産業計100~999人規模



年齢階層別の分位数と平均値、人員

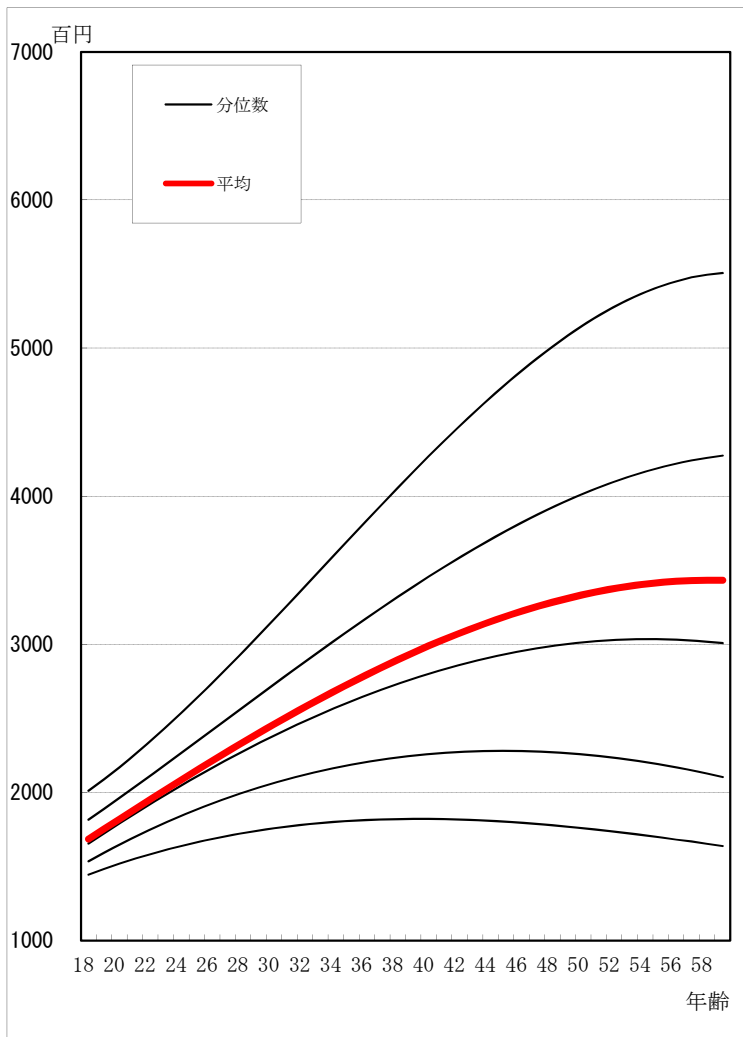
単位: 百円

年齢階層	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均	人員 10人
-19	1483	1580	1683	1818	1993	1712	8243
20-24	1589	1769	1982	2211	2477	2016	61799
25-29	1700	1973	2232	2520	2867	2279	84299
30-34	1791	2109	2471	2869	3377	2569	84402
35-39	1811	2200	2665	3202	3878	2822	93092
40-44	1816	2294	2853	3551	4445	3071	109219
45-49	1798	2287	3004	3918	4956	3273	108963
50-54	1724	2219	3037	4148	5367	3396	87328
55-59	1672	2152	3014	4207	5425	3417	75874

年齢別分位数と標準者賃金の推計値

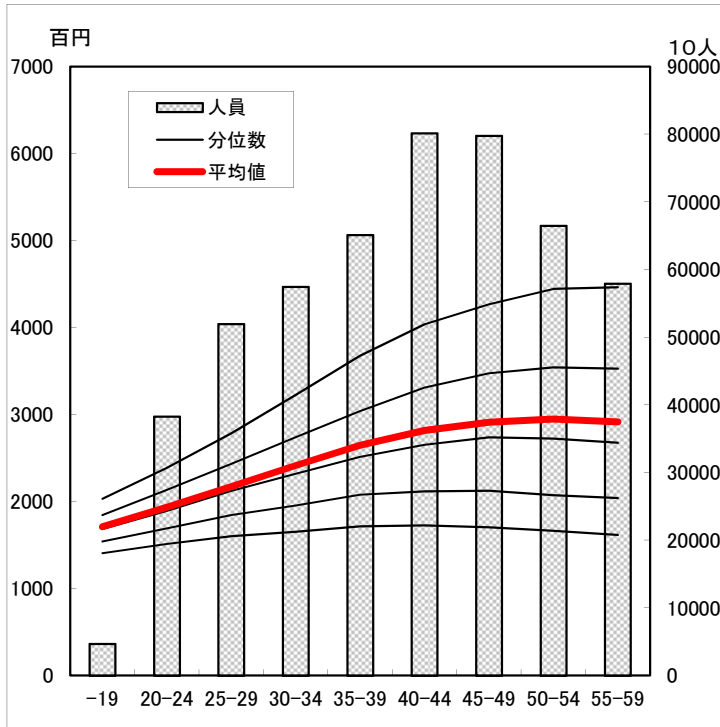
回帰分析によって年齢別水準を推計。単位百円。

	年齢別分位数の推計値					
	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均
18	1446	1537	1655	1818	2012	1686
19	1484	1594	1724	1891	2090	1754
20	1520	1649	1792	1965	2172	1821
21	1553	1701	1859	2039	2258	1888
22	1584	1751	1924	2115	2348	1955
23	1613	1798	1987	2191	2441	2021
24	1640	1843	2049	2268	2538	2086
25	1664	1886	2109	2345	2638	2151
26	1687	1927	2167	2422	2740	2215
27	1708	1965	2224	2499	2845	2278
28	1727	2000	2280	2577	2952	2340
29	1743	2034	2333	2654	3060	2401
30	1759	2065	2385	2731	3170	2462
31	1772	2094	2435	2808	3280	2521
32	1783	2121	2483	2884	3392	2579
33	1793	2145	2530	2959	3503	2635
34	1802	2168	2574	3034	3615	2690
35	1808	2188	2617	3107	3727	2744
36	1814	2206	2658	3180	3838	2797
37	1818	2223	2697	3252	3948	2848
38	1820	2237	2734	3322	4057	2897
39	1821	2249	2769	3391	4164	2944
40	1821	2259	2801	3458	4270	2990
41	1819	2267	2832	3524	4374	3034
42	1816	2273	2861	3587	4475	3076
43	1813	2277	2888	3649	4573	3116
44	1808	2280	2913	3709	4668	3154
45	1802	2280	2935	3767	4760	3190
46	1795	2279	2955	3822	4848	3224
47	1787	2276	2973	3875	4931	3256
48	1778	2271	2989	3925	5011	3285
49	1769	2264	3003	3973	5086	3312
50	1758	2255	3014	4018	5156	3336
51	1747	2245	3023	4060	5220	3358
52	1735	2233	3029	4099	5279	3377
53	1723	2220	3034	4134	5332	3394
54	1710	2205	3035	4167	5379	3407
55	1696	2188	3035	4195	5419	3418
56	1683	2169	3032	4221	5452	3426
57	1668	2149	3026	4242	5478	3432
58	1653	2128	3018	4260	5496	3434
59	1638	2104	3007	4274	5507	3433



＜年齢別所定内賃金分布図＞ 性学歴計

産業計10～99人規模



年齢階層別の分位数と平均値、人員

単位：百円

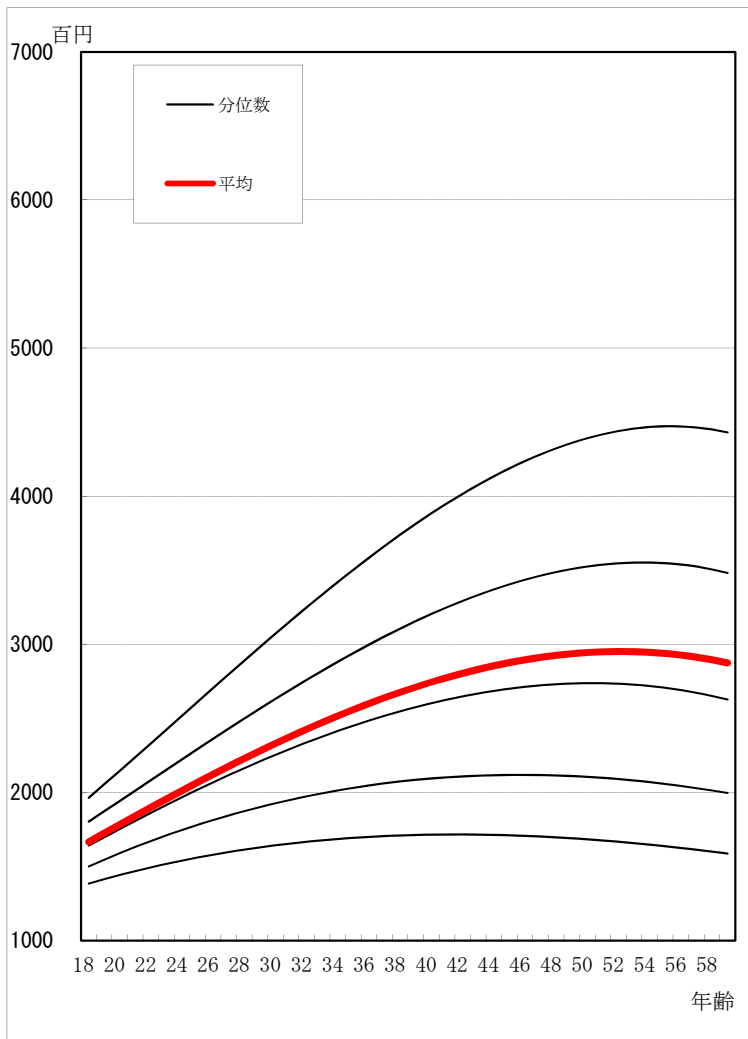
年齢階層	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均	人員 10人
-19	1405	1539	1682	1845	2030	1709	4667
20-24	1511	1691	1892	2132	2383	1932	38280
25-29	1599	1843	2122	2432	2784	2170	51939
30-34	1649	1952	2321	2741	3227	2414	57458
35-39	1713	2078	2514	3040	3677	2643	65119
40-44	1724	2115	2653	3312	4036	2815	80180
45-49	1700	2122	2738	3474	4269	2912	79781
50-54	1661	2072	2723	3540	4443	2948	66500
55-59	1615	2038	2675	3524	4463	2915	57939

年齢別の分位数と平均値の推計値

回帰分析によって年齢別水準を推計。単位百円。

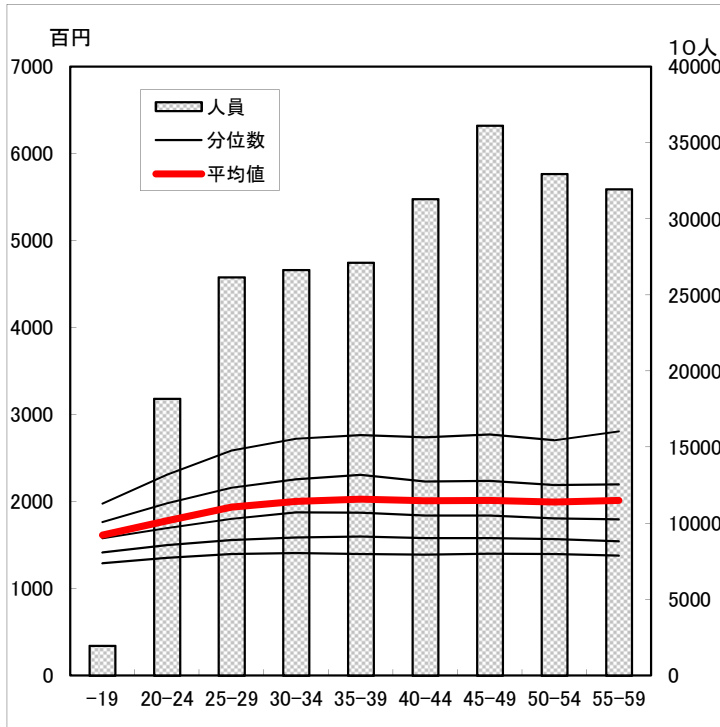
	年齢別分位数の推計値					
	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均
18	1385	1502	1642	1804	1966	1667
19	1415	1547	1699	1874	2056	1726
20	1443	1591	1756	1944	2148	1785
21	1470	1633	1811	2014	2240	1843
22	1495	1674	1865	2085	2333	1901
23	1518	1712	1918	2155	2427	1958
24	1541	1748	1970	2225	2520	2015
25	1561	1783	2021	2295	2614	2070
26	1580	1816	2071	2364	2707	2125
27	1598	1847	2119	2433	2800	2178
28	1615	1876	2166	2501	2892	2231
29	1630	1903	2211	2568	2984	2282
30	1644	1929	2256	2634	3074	2332
31	1656	1953	2298	2698	3164	2381
32	1668	1975	2339	2762	3252	2428
33	1678	1996	2378	2824	3338	2474
34	1686	2015	2416	2884	3423	2518
35	1694	2032	2452	2943	3506	2561
36	1700	2048	2486	3000	3587	2601
37	1706	2062	2518	3055	3666	2640
38	1710	2074	2548	3108	3742	2677
39	1713	2085	2577	3158	3815	2713
40	1715	2094	2603	3206	3885	2746
41	1716	2102	2627	3252	3953	2777
42	1716	2108	2649	3295	4017	2805
43	1715	2113	2668	3335	4078	2832
44	1713	2116	2686	3372	4135	2856
45	1710	2118	2700	3406	4189	2877
46	1706	2118	2713	3437	4238	2896
47	1702	2117	2723	3464	4283	2912
48	1696	2114	2731	3488	4324	2926
49	1690	2110	2735	3509	4360	2937
50	1683	2105	2738	3525	4392	2945
51	1675	2098	2737	3538	4419	2950
52	1666	2090	2734	3547	4440	2952
53	1657	2081	2728	3551	4456	2951
54	1647	2070	2719	3552	4467	2947
55	1636	2058	2707	3547	4472	2939
56	1625	2045	2692	3538	4471	2928
57	1613	2030	2674	3525	4464	2914
58	1601	2015	2653	3507	4450	2896
59	1588	1998	2628	3483	4430	2875

1574 1979 2601 3455 4404 2849.8



＜年齢別所定内賃金分布図＞ 性学歴計

契約社員等・産業計規模計



年齢階層別の分位数と平均値、人員

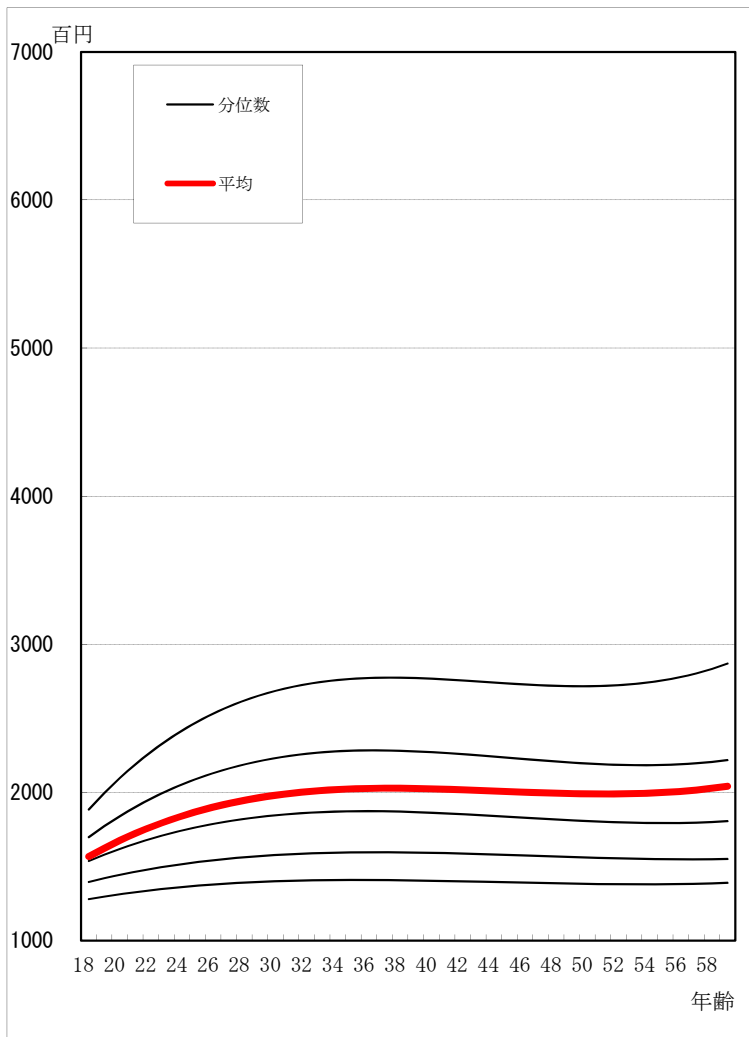
単位：百円

年齢階層	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均	人員 10人
-19	1287	1412	1575	1762	1974	1615	1944
20-24	1350	1496	1695	1979	2307	1777	18180
25-29	1396	1555	1802	2157	2585	1934	26153
30-34	1406	1586	1873	2252	2722	2000	26652
35-39	1395	1595	1868	2305	2763	2027	27132
40-44	1386	1575	1835	2226	2737	2007	31303
45-49	1400	1575	1836	2234	2769	2012	36124
50-54	1394	1566	1803	2187	2704	1994	32957
55-59	1374	1542	1792	2193	2806	2013	31958

年齢別の分位数と平均値の推計値

回帰分析によって年齢別水準を推計。単位百円。

	年齢別分位数の推計値					
	D1	Q1	ME	Q3	D9	平均
18	1281	1397	1537	1700	1886	1568
19	1298	1422	1580	1773	1997	1624
20	1313	1444	1620	1841	2098	1676
21	1327	1465	1656	1903	2191	1724
22	1340	1484	1688	1959	2275	1767
23	1351	1501	1718	2010	2351	1807
24	1362	1516	1744	2055	2419	1842
25	1370	1530	1768	2096	2480	1874
26	1378	1542	1788	2132	2534	1902
27	1385	1553	1807	2163	2581	1926
28	1391	1563	1822	2190	2622	1948
29	1396	1571	1835	2213	2657	1967
30	1400	1577	1846	2233	2687	1982
31	1403	1583	1855	2249	2712	1995
32	1405	1587	1862	2261	2732	2006
33	1407	1591	1867	2271	2748	2015
34	1408	1593	1870	2278	2759	2021
35	1408	1595	1872	2282	2767	2025
36	1408	1596	1873	2283	2772	2028
37	1408	1596	1872	2283	2774	2029
38	1407	1595	1870	2281	2774	2029
39	1405	1594	1867	2277	2772	2028
40	1404	1592	1863	2272	2768	2026
41	1402	1590	1858	2265	2762	2023
42	1400	1587	1853	2258	2756	2019
43	1397	1584	1847	2250	2749	2015
44	1395	1581	1841	2242	2742	2011
45	1393	1577	1835	2233	2735	2007
46	1390	1574	1829	2224	2729	2002
47	1388	1570	1823	2216	2723	1999
48	1386	1567	1817	2208	2719	1995
49	1384	1563	1811	2200	2717	1992
50	1382	1560	1806	2194	2717	1991
51	1381	1557	1802	2189	2719	1990
52	1380	1554	1798	2185	2724	1990
53	1380	1552	1795	2183	2732	1992
54	1380	1550	1794	2183	2744	1995
55	1380	1549	1793	2185	2760	2001
56	1382	1549	1794	2190	2780	2008
57	1383	1549	1796	2197	2805	2017
58	1386	1549	1800	2206	2835	2029
59	1389	1551	1806	2219	2871	2043



連合・賃金レポート2019

- | | |
|--------|---|
| ■発行日 | 2019年12月 |
| ■企画・編集 | 日本労働組合総連合会（連合）
労働条件局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL:03-5295-0517 FAX:03-5295-0545
http://www.jtuc-rengo.or.jp |
| ■印刷 | (株)コンポーズ・ユニ
〒108-0073 東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2F
TEL:03-3456-1541 FAX:03-3798-3303 |
-