＜参考１＞　集計対象労働者

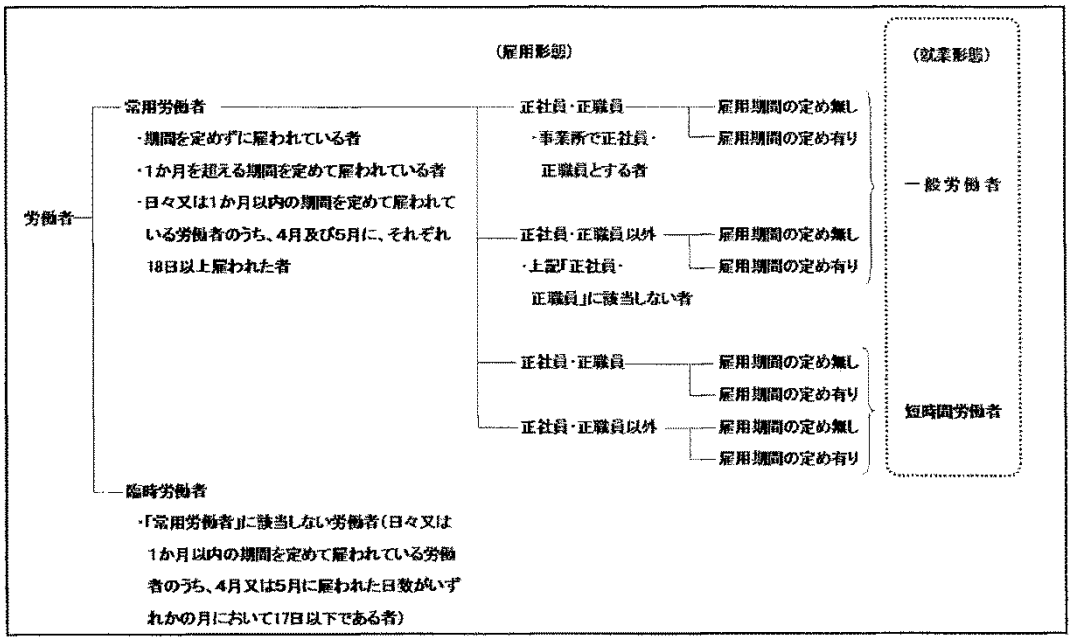
1　賃金センサスで集計対象となっているのは民営に雇用されている労働者であり、国家公務員と地方公務員、船員は対象外である。産業中分類「学校教育」を本冊子で集計単位としているが、公立学校職員は含まれておらず、私学のみの集計である。

2　独立行政法人や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。

3　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。

3　「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 19 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。

4　「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、20 章で「正社員・正職員以外」を「非正規社員」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。本冊子では集計を行っていない。

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　**賞与・一時金**

調査前年１年間（2014 年センサスでは、2013 年）に支払われた賞与、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「2014 年の賞与・一時金」は、厳密にいえば「2014 年 6 月に在籍する労働者に対して、2013 年１年間に支払われた賞与・一時金」ということになる。

また**年間賃金**は、「所定内賃金×12＋賞与・一時金」で計算した値である。「2014 年の年間賃金」という場合は、正確には「2014 年の年間所定内賃金＋2013 年の賞与・一時金」ということになる。

4　**時間外手当等**

本冊子 17 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、厳密にいえば 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」の三つに再編された。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 産業計」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がはかれないので、時系列分析では 2003 年以前を空欄としている。

＜参考 4＞　パーシェ式による賃金比較方法

労働力構成がことなる二つの企業、あるいは二つの産業の間の賃金水準比較を行う際に利用されるのが、「ラスパイレスあるいはパーシェ式」である。

もし労働力構成が同一であれば、平均賃金比較結果をそのまま水準比較結果と考えて問題はない。ところが労働力構成が異なると、そうはいかないのである。たとえばつぎのモデルのＡ社とＢ社である。

ＡＢ両社は、20 歳と 50 歳二つの銘柄の労働者のみでなりたっている。賃金水準は、Ｂ社の方が 20 歳で 10 ポイント、50 歳で 20 ポイント高い水準となっている。労働力構成は対照的で、企業Ａは 50 歳中心で、企業Ｂは 20 歳中心である。

Ｂ社の方が賃金水準が高いのは明白であるが、平均賃金を計算するとＡ社が 233,333 円、Ｂ社が 193,333 円と、17 ポイント近く企業Ａの方が高くなってしまう。この計算は労務コスト比較としては有効であるが、賃金水準比較ではありえない。

ラスパイレス、パーシェ式では、下記の計算が行われる。いずれの結果もＢ社の方がＡ社より高い、個別賃金比較と同じ納得的な結果となる。その意味で、ラスパイレス式およびパーシェ式は、「個別賃金比較の加重平均値」ということができる。

＊モデル　Ａ社とＢ社の賃金水準比較（基準：Ａ社）

	企業Ａ		企業Ｂ		個別賃金比較
	賃金	人員	賃金	人員	Ｂ／Ａ
年齢２０歳労働者	100,000	３人	110,000	８人	110.0
年齢５０歳労働者	300,000	６人	360,000	４人	120.0
平均賃金	233,333		193,333		82.9

＊ラスパイレス式（Ｂ社の労働力構成を比較基準・Ａ社と同一と仮定）の計算方法

Ａ社平均賃金　（10 万×3＋30 万×6）÷（3＋6）＝233,333

Ｂ社平均賃金　（11 万×3＋36 万×6）÷（3＋6）＝276,667

比較指数　276667÷233333×100＝118.6

＊パーシェ式（Ａ社の労働力構成を比較対象・Ｂ社と同一と仮定）の計算方法

Ａ社平均賃金　（10 万×8＋30 万×4）÷（8＋4）＝166,667

Ｂ社平均賃金　（11 万×8＋36 万×4）÷（8＋4）＝193,333

比較指数　193333÷166667×100＝116.0

本冊子で、労働力構成が異なる産業間水準比較、あるいは異なる年度の水準比較を行う場合、パーシェ式を用いている。ただし上記の例では年齢条件のみのコントロールであるが、本冊子では性、学歴、年齢、勤続年数の 4 要素をコントロールした計算を行っている。

＜参考 5＞　「年齢別賃金推計値」の算出方法

「賃金センサス」の「年齢階級、勤続年数階級別集計表」ではほぼ年齢 5 歳、勤続年数 5 年キザミで賃金の集計が行われている。産業、企業規模ごとに、たとえば男性高卒で年齢 30～35 歳勤続 10～14 年層の賃金が把握できるわけである。そのデータを「重回帰分析」といわれる手法で解析を行い、その解析結果を利用して、１歳１年キザミの賃金を推計したのが、「年齢ポイント別賃金推計値」である。

性、学歴ごとの賃金を回帰分析するに当たって、「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、従来から「賃金傾向値表」作成にあたって利用されてきた式がベースとなっているが、本報告書作成にあたっては、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を行い推計値を求めると、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。

＜参考 6＞　組合員に限定した賃金水準の推計

12 章で紹介した「組合員賃金水準」の推計にあたっては、「賃金センサス」で産業計と産業大分類について年齢階層別に集計されている役職別賃金人員集計表を活用した。

役職別集計表では、「部長級」「課長級」「係長級」「非役職」の４ランクにわけて、賃金、労働時間、人員の集計が行われている。そのうち「部長級」と「課長級」を管理職とみなし、全体集計から「部長級」と「課長級」を除くという方法で、「組合員」の数値を推計した。

具体的には、産業別、性学歴別、年齢階層別に組合員の「人員比率」「賃金比率」を求め、管理職も含めた年齢、勤続階層別集計値に、人員比率と賃金比率を乗じて、組合員の人員と賃金をするという方法である。

そのほかには、通勤手当相当分を除くという操作も同時に行っている。通常いわれる「年齢別モデル賃金」に通勤手当を含むことはしないからである。

具体的には、所定内賃金全体にしめる通勤手当構成比 2.7%（厚生労働省「平成 21 年就労条件総合調査」）を一律に除外するという方法をとった。

また 13 章で用いた「組合員基本賃金」の推計にあたっては、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所定内賃金に占める基本給の比率を推計し、「組合員所定内賃金」に基本給比率を乗じる方法をとっている。

＜参考 7＞　分散特性値と年齢別所定内賃金分布表

ある集団の賃金をみる場合、その平均値が知ることは当然必要だが、賃金がどのような散らばり（分散）であるかを知ることも重要である。同じ「平均 30 万円」であっても、「下は 25 万上は 35 万」と「下は 20 万、上は 45 万」では、二つの集団の性格は大きく異なっているのである。

散らばりを知る指標として利用されているのが「分散特性値」で、本冊子で使用しているのは、Ｄ１（第１十分位）、Ｑ１（第１四分位）、ＭＥ（中位数）、Ｑ３（第３四分位）、Ｄ９（第 9 十分位）の五つである。たとえば 100 人の集団での場合、その 100 人を賃金の低い順にならべ、下から数えて 10 番目がＤ１、25 番目がＱ１、50 番目がＭＥ、75 番目がＱ３、90 番目がＤ９である。

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。

十分位分散係数＝（Ｄ９－Ｄ１）÷（ＭＥ×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Ｄ１、Ｑ１、ＭＥ、Ｑ３、Ｄ９と平均値である。賃金センサスの集計値そのままではなく、通勤手当相当分として 2.7%を差し引いた値を表示している。

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