

1. ま え が き

近年の急速な技術革新の進展に伴い、従業員に要求される技能の質は大きく変化するとともに、従業員の高齢化が進むなかで年功賃金制度の見直し機運があり、賃金決定では、職務・職能給要素が重視される方向にある。

このような状況のなかで企業の内外で習得した技能は、賃金決定においてどのように評価されるのか。これを明らかにすることは中高年労働者の雇用の流動を高め、有効活用を図る上で大きな課題である。

以上のような問題意識に基づき、昭和55年には企業の人事・教育担当者、神奈川県立技能訓練センターの協力を得て、技能ニーズと技能評価についての研究会を開催し、企業における実態把握に努めるとともに、今後の研究を進める一環として、職種と入職、技能度と賃金の関係を統計調査の面から把握することとした。

技能と賃金の関係を明らかにした統計調査としては、賃金構造基本統計調査の職種別集計があるが、この集計では、経験、規模、年齢のクロスに限られていることもあって、習得した技能が採用時に、さらには企業に入職してからの技能の向上がどのように評価され賃金に反映しているのか明らかでない。

このため、当センターでは昭和54年同調査について、行政管理庁の承認を得て、これらのクロスにさらに勤続年数をクロスした「職種、企業規模、経験年数階級、年齢階級及び勤続年数階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額、年間賞与その他の特別給与額及び労働者数」の集計を行った。

なお、職種については、調査対象男子89職種、女子37職種の他、職種系^{注)}についても集計した。

以下、この特別集計をもとに職種系および職種別にみた雇用と賃金の動向について考察する。

注) 職種系に含まれる職種名は下記のとおりであるが、系への分類は産業、業務の性格、技能の類似性等の共通性を基準とした。

1. 男子職種

1) 男子調査対象89職種計(以下男子職種計という)

2) 製造業男子職種計(1)のうち製造業事業所に雇用されるものの計)

3) 情報処理系＝システム・エンジニア、プログラマー、オペレーター

4) 金属加工系

a) 職人型＝鋳物工、溶接工、板金工、金属塗装工、鉄工、仕上工

b) 工場型＝金属プレス工、旋盤工、フライス盤工、ボール盤工

5) 木材加工系

a) 職人型＝木型工、建具工、木工塗装工

b) 工場型＝製材工、家具工

6) 検査工系＝化学分析工、金属検査工、金属材料試験工、機械検査工、軽電機検査工

7) 自動車運転系＝自家用乗用自動車運転手、自家用貨物自動車運転手、営業用バス運転手、タクシー運転手、

8) 単純技能系＝守衛、用務員、警備員、ビル清掃員

9) 製造業男子管理・事務・技術労働者(除職階)

2. 女子職種

1) 女子調査対象 37 職種計(以下、女子職種計という)

2) 製造業女子職種計(1)のうち製造業事業所に雇用されるものの計)

- a) 事務系=和文タイピスト、英文タイピスト、プログラマー、キー・パンチャー、内線電話交換手
- b) 工場系=パン・洋生菓子製造工、精紡工、織布工、横編みメリヤス工、洋裁工、ミシン縫製工、陶磁器工、通信機器組立工、ラジオ・テレビ組立工、トランジスター組立工、プリント配線工、合成樹脂製品成型工
- c) 販売・サービス系=スーパー店チェッカー、百貨店店員、販売店員(百貨店店員を除く)、調理士見習、給仕人、接客客員、栄養士
- d) 医療福祉系=薬剤師、看護婦、准看護婦、看護補助者、幼稚園教諭、保育
- e) 単純技能系=用務員、ビル清掃員

3. 結果の要約

1) 雇用の傾向

- (1) 昭和54年6月末をさかのぼる過去1年間の入職者数は、男子120万人、女子95万5千人であるが、規模別には10～99人が男子で57%、女子で45%を占め、一方、1000人以上は男子12%、女子25%と大企業での男子の入職者数が少ないのが目立つ。
- (2) これを新規卒者の多い24歳以下を除いた25歳以上についてみると、入職者数は、男子68万人、女子39万1千人であり、規模別には、10～99人が男子で66%、女子で58%を占め、これに対し規模1000人以上は、それぞれ7%、16%に止まり、中途採用者の入職は小企業が圧倒的に多い。
- (3) 調査対象職種入職者に占める25歳以上の割合は、男子で58%、女子で45%である。
これら25歳以上の入職者の現職についての経験をみると、男子では経験1年以上が55%と過半数を超え、経験がない職種への転職がきびしいことを示し、女子でもこの割合は35%を占める。
年齢階級別には、男子は40～44歳までは経験1年以上が加齢とともに増加し、40～44歳では62%に達し、経験5年以上に限定しても52%と過半数を超える。
女子では、経験1年未満の割合が各年齢階級ともほぼ6割を超えるが、一方で経験5年以上の割合も加齢とともに増大し、50歳以上では3割に近い。
- (4) 入職者に占める25歳以上の割合を、職種系についてみると、男子では、単純技能系が最も高く88%、以下自動車運転系84%、木材加工系67%、金属加工系60%、女子でも単純技能系が最も高く92%、以下工場系50%、販売・サービス系36%、医療福祉系27%の順となっている。

これを、さらに40歳以上の占める割合でみると男子では、単純技能系が74%、以下木材加工系41%、金属加工系28%、自動車運転系24%、女子では、単純技能系75%、工場系19%、販売・サービス系16%の順となっている。

- (5) 入職者数の多い職種は、男子ではタクシー運転手、外交販売員、自家用貨物自動車運転手、自動車整備工、調理士、警備員、溶接工があげられ、上位10職種で調査89職種入職者の58%を占め、女子では、販売店員、保険外交員、ミシン縫製工、給仕人、准看護婦、看護補助者、百貨店店員、看護婦等があげられ、同じく上位10職種で調査37職種入職者の70%を占める。
- (6) 若年層と高年層に分けて入職者の多い職種をみると、男子若年層で、自家用貨物自動車運転手、タクシー運転手、外交販売員、調理士、自動車整備工、高年齢層では、警備員、ビル清掃員、守衛、用務員の他、ボイラー工、旋盤工、溶接工等があげられ、一方、女子若年層では、保険外交員、ミシン縫製工、販売店員、給仕人、娯楽接客員等の入職が多く、高年齢層では、ビル清掃員が最も多く職種も限定される。
- (7) 25歳以上について、経験1年未満の比率が高い職種をみると、男子では、自動車組立工、守衛、ビル清掃員、警備員、紙器工、合成樹脂製品成型工、金属検査工、オペレーター等があげられ、女子では、保険外交員、パン・洋生菓子製造工、スーパー店チェッカー、合成樹脂製品成型工、通信機器組立工、ラジオ・テレビ組立工、ビル清掃員、美容師見習、精紡工、プリント配線工等となっている。

経験5年以上の入職者の比率の高い職種は男子では、調理士、木型工、クレーン運転工、自動車整備工、機械製図工、鉄工、ボイラー工、凸版印刷工等が、女子では、准看護婦、看護婦、美容師等があげられる。

これは、不熟練職種に近い単純作業的性格の職種で流動が活発にみられる反面、高度技能職種のなかにもその要員調達を外部市場に依存する職種があることを示している。

- (8) 職種別にみた入職者の年齢階級別構成比のパターンを類形化すると、

① 若年層の採用が大部分を占める型

この型に属する職種としては、男子職種では、プログラマー、化学分析工、自動車整備工、百貨店店員、オペレーター、金属検査工、自動車組立工、システム・エンジニア等、女子職種としては、プログラマー、キーパンチャー、観光バスガイド、百貨店店員、スーパー店チェッカー、栄養師等があげられる。

この型に属する職種は、職務への適応性や体力が要求される職務内容であるということで若年層の採用が多い。この他、大企業のウェイトが高い職種にもこの型がみられる。

② 若年層の採用が多いが、他の年齢層でもかなりの採用がみられる型

男子では、溶接工、旋盤工、木工塗装工、建具工、家具工、文選・植字工等、女子では精紡工、織布工、陶磁器工、通信機器組立工、給仕人、看護婦等があげられる。

この型の職種は、労働移動が多く、要員の充足を外部の経験者に依存せざるを得ない。若年層の採用だけでは、必要とする技能者を十分確保できないといった共通性がある。

これらの職業は、入職者に占める経験有の比率が高く、公共職業訓練の訓練対象となっている職種が多い。

③ 若年層の採用は少なく、中年令層での入職が多い職種

男子では、木型工、製材工、タクシー運転手、クレーン運転工。女子では、保険外交員、調理士見習、娯楽接客員等があげられる。

この型に属する職種は、木型工のように高度の技能が要求され、若年層から技能労働力を確保することが難しいものの他、立地条件、労働環境等から同様に若年層の確保が難しい職種もみられる。この他、免許を必要とする職種にも多い。

④ 高年齢層の入職が多い型

男子では、ボイラー工、守衛、警備員、この他、男女通して、用務員、ビル清掃員があげられる。

ボイラー工を除くと、業務も比較的単純で賃金も低い。

2) 賃金の傾向

- (1) 初任給を、年齢階級別にみると製造業男子職種計では、40～44歳層までは年齢が高いほどその額は高いがこの年齢層を超えると逆の傾向を示し、55～59歳では25～29歳の水準、60～64歳では20～24歳の水準に低下する。

同女子職種計では、18～19歳で最も高く25～29歳以上では年齢による格差は殆んどない。

- (2) 経験年数階級別の初任給を、製造業男子職種計についてみると、経験年数が長いほどその額は高く、経験10年以上は同1年未満に比し、各年齢階級とも2割程度高い。

同女子職種計でも、経験5年未満については差は少ないが、同10年以上と同1年未満の比較では、各年齢階級とも前者が1～2割程度高い。

- (3) 入社年齢階級別に、入社後の賃金が加齢によってどのように推移するかをみると、製造業男子職種計では、いずれの入社年齢階級についても、50～54歳の年齢層まで上昇を示すが、この上昇の割合は35～39才の年齢層を境に鈍化する。

また、同一年齢層における入社年齢階級の差による賃金の差は同じ入社年齢5年の差であっても若年入社ほど小さい。

これを規模別にみると、入社後の加齢による賃金の上昇は、35～39歳の年齢層までは各入社年齢とも規模格差は比較的少ないが、ほぼ40～44歳の年齢層を境に格差は拡大し、小規模ほど鈍化、頭打ちの傾向が目立つ。

ただ、入社年齢が高いほど入社後の加齢による賃金の上昇が、鈍化ないし頭打ちをはじめる年齢は高い。

同女子職種計でも、各入社年齢とも、入社後の加齢により賃金は増加するが、その増加は比較的小さい。ただ、中高年になっても顕著な鈍化、頭打ちはない。

同一年齢層における入社年齢5年の差による賃金の差は、若年入社ほど大きく、中高年入社では

比較的小さい。また、この入社年齢 5 年の差による賃金の差は勤続年数の増大によっても縮小しない。

規模別には、入社当初の賃金は大企業ほど高く、入職後の賃金の上昇も同様に大企業ほど大きい。

- (4) 中途採用者の初任給は、同一年齢層の若年入社者の賃金に比し低額であり、かなりの賃金格差があるが、この格差が勤続年数の経過によりどの程度是正されるか。これを製造業男子職種計についてみると、各規模とも 30～34 歳入社者は、同一年齢層の 20～24 歳入社者に比し、入社当初賃金格差は 8.5 前後であるのが、勤続 20 年後の 50～54 歳到達時には、この格差は 9.5 程度まで縮小するのに対し、40～44 歳入社者は、同一年齢の 20～24 歳入社者に比し、入社当初の格差 7.5 前後が、50～54 歳時で 8.5 程度まで縮小するものの、30～34 歳入社者に比し、入社時の格差が高年齢段階まで続いている。

- (5) 初任給を職種系についてみると、男子では情報処理系が最も高く、次いで自動車運転系となっており、単純技能系は、初任給の水準は低く、25～29 歳以上で初任給の格差は殆んどない。

経験年数別には、10 年以上で情報処理系が初任給が高い以外は職種間格差は小さい。

金属加工系と木材加工系をそれぞれ職人型と工場型に分けると両系とも職人型の方が初任給は高い。

女子では、医療福祉系が最も高く、ついで事務系、販売・サービス業の順で工場系が最も低い。

主な職種について、初任給をみると、男子職種は、30 歳台では、システム・エンジニア、オペレーター、調理師、クレーン運転工、木型工、タクシー運転手、40 歳台では、調理師、建具工、木型工、タクシー運転手、クレーン運転工、鋳物工、溶接工、外交販売員等が高く、女子職種では、年齢に関係なく、看護婦、薬剤士、准看護婦、美容師等が高い。このように初任給が高い職種は男女とも資格、免許を必要とする職種か、個人的な技能が評価される職種が多い。

- (6) 入社後の賃金の推移をみると、男子職種では、情報処理系は賃金の上昇は大きいですが、40 才を超えると頭打ち、自動車運転系は初任給は高いが賃金の上昇は比較的小、金属加工系は、賃金の上昇は他の職種系に比し、やや小さいが、50～54 歳の年齢層までは一貫して上昇、木材加工系は、賃金の上昇が頭打ちとなる年齢は 35～39 歳の年齢層と低い。

金属加工系と木材加工系を、それぞれ職人型と工場型に分けると、金属加工系は両型の賃金上昇にはあまり差はないが、木材加工系は職人型の方が賃金の上昇は大きく、頭打ちとなる年齢も高い。

女子職種は、医療福祉系が賃金上昇が最も大きく、工場系が最も小さいのは、初任給の傾向と同様である。

入職後の賃金の上昇の大きい職種としては、男子では、システム・エンジニア、プログラマー、オペレーター、機械製図工、外交販売員、守衛、警備員があげられる。ただ、守衛、警備員は初任給が低く、高齢入社者が多いこともあって長期勤続者は少ない。

タクシー運転手、クレーン運転工、玉掛作業員は、初任給は比較的高いが入職後の賃金の上昇は小さい。

女子では、保険外交員、百貨店店員、看護婦、薬剤師等で入職後の賃金の上昇が大きい。なお、保

険外交員は、上昇が最も大きい、初任給での経験は殆んど評価されない。

3. 職種集計でみた雇用の動向

近年の技術革新の進展に伴い、従業員に要求される技能の質が大きく変化する傾向のなかで、どのような技能の習得が雇用の流動に寄与するのだろうか。

この雇用の流動の最近の傾向を把握するとともに、どの職種での流動が活発か分析する。

1) 技能労働者の需給動向

まず、技能労働力全体の需給動向の特徴をみる。

この調査では、勤続1年未満の労働者を把握ることによって調査対象日現在を遡る1年間における新規入職の傾向を知ることができる。

(1) 昭和54年6月末現在を遡る1年間の新規入職者は、男子労働者が120万人、女子労働者が95万5千人である。

このうち、男子調査対象89職種に属する労働者は37万6千人、同女子労働者は36万3千人である。(表1-1)

表 1 - 1 規 模 別 入 職 状 況

(単位 10人)

項 目	規 模 計	1,000人以上	100～999人	10～99人
男 子 労 働 者	1,395,374	423,374	447,859	524,141
勤 続 0 年	120,017	13,746	37,499	68,773
うち25歳以上	67,956	4,800	18,313	44,843
調 査 対 象 職 種 労 働 者	394,106	104,645	115,919	173,542
勤 続 0 年	37,557	3,446	11,854	22,257
うち25歳以上	21,658	1,491	6,102	14,065
女 子 労 働 者	635,059	156,389	202,955	275,714
勤 続 0 年	95,470	21,250	30,988	43,232
うち25歳以上	39,103	6,252	10,119	22,732
調 査 対 象 職 種 労 働 者	223,848	56,524	65,122	102,202
勤 続 0 年	36,295	9,220	10,330	16,745
うち25歳以上	16,189	4,901	3,838	7,451

(2) 新規入職者数を規模別にみると、男子労働者は、規模10～99人が最も多く68万8千人と規模計の57%を占め、以下、同100～999人が同じく31%、同10～99人が11%となっており、女子労働者でも男子同様規模10～99人が最も多く、43万2千人と規模計の45%を

占め、以下同100～999人が32%、同1000人以上が22%となっている。

このような新規入職数の規模別の傾向は、男子職種計、女子職種計についても同様である。

- (3) 新規学卒者の多い24歳以下を除いた25～29歳の年齢層以上についてみると、新規入職者数は男子68万人、女子39万1千人である。

これを規模別にみると、男子では規模10～99人が66%を占め、以下、規模100～999人が27%、規模1000人以上が7%、女子でも、同様に58%、26%、16%の順となっており、中途採用者の入職は小企業が圧倒的に多いことを示している。

- (4) 新規入職者の規模別構成比を年齢階級別にみると、男子では規模10～99人は各年齢階級とも65～69%、規模100～999人は同じく25～29%、これに対して規模1000人以上は25～29歳の年齢層で9.1%と10%を割り、この比率は年齢の増加とともに減少し、45～49歳の年齢層で4.5%と最低を示し、各年齢階級とも小企業ほど入職が多いことを示している。

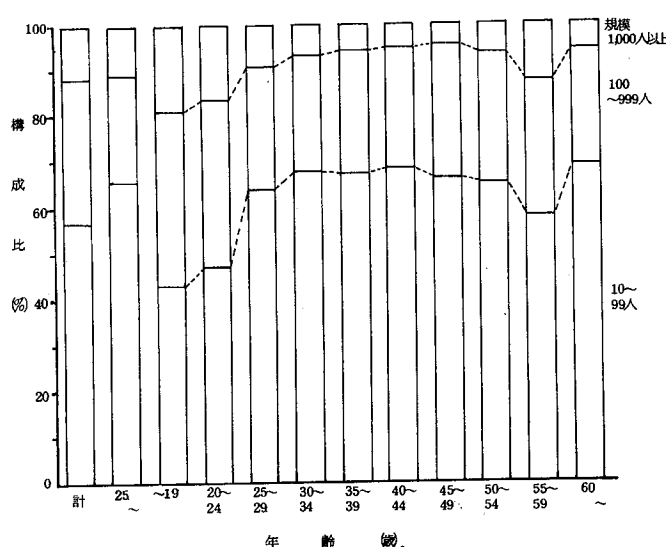
なお、規模1000人以上は、45～49歳の年齢層を境に、50～54歳および55～59歳の年齢層では、構成比は増大しているが、採用される職種は、守衛、用務員、警備員、ボイラー工、ビル清掃員、外交販売員に限定され、これらの職種での採用が、これら年齢層の男子調査89職種入職者のそれぞれ70%、91%を占める。(図1-1(a))

次に、女子についてみると、規模10～99人への入職が、30～34歳の年齢層で53%を占め、年齢が高くなるほどこの比率は増大し、50～54歳の年齢層では65%に達する。

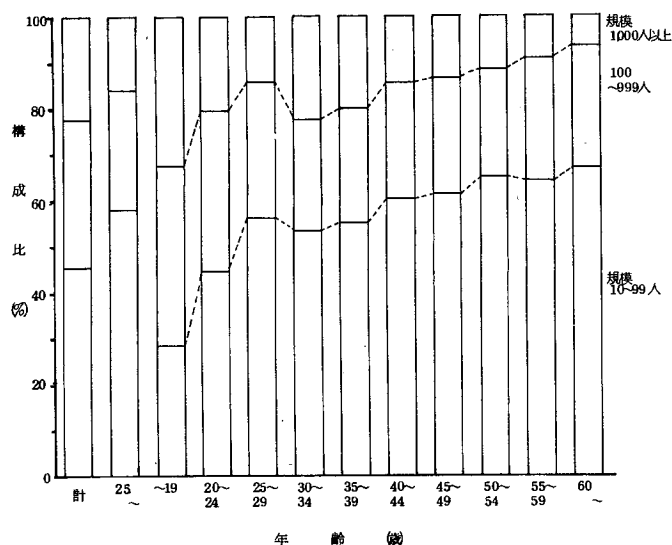
これに対して、規模1000人以上は30～34歳の年齢層では32%を占めるが、年齢の高まりとともにこの比率は減少し、55～59歳で10%を割る。なお、規模100～999人は30～34歳の年齢層以上で23～26%を占め、ほぼ一定である。(図1-1(b))

図1-1 規模及び年齢階級別入職者構成比

(a) 男子労働者



(b) 女子労働者



2) 経験と入職

技能度が早期に飽和状態に達する職種とそうでない職種があるので、経験年数の多寡が必ずしも技能レベルの高低を示すとはいえないが、高い水準の技能が要求される職種では経験年数の長さが入職に際し有利に働らく。

この調査では経験年数について、調査対象日現在の職種に従事した期間を他企業での経験を含め通算した形で経験1年未満、同1～2年、同3～4年、同5～9年、同10年以上の5区分としている。

(1) 男子職種計では、経験1年未満と入職時経験が全くない、又は短かい者が62%を占め、経験1年以上は38%となっている。

女子職種計では、経験1年以上は23%と低い。(表1-2)

表1-2 規模及び経験年数階級別入職者数

(単位 10人)

項 目	規 模 計	1 0 0 0人以上	1 0 0～9 9 9人	1 0～9 9人
男 子 職 種 計				
入 職 者 数	37,557	3,446	11,854	22,257
経験 0 年	23,359	2,866	8,599	11,894
〃 1～2年	2,514	152	693	1,670
〃 3～4年	2,490	108	659	1,723
〃 5～9年	3,967	155	850	2,961
〃 10年以上	5,227	165	1,053	4,009
女 子 職 種 計				
入 職 者 数	36,295	9,220	10,330	16,745
経験 0 年	28,103	8,417	7,896	11,790
〃 1～2年	2,236	260	701	1,274
〃 3～4年	2,225	243	643	1,339
〃 5～9年	2,203	207	661	1,335
〃 10年以上	1,528	93	428	1,007

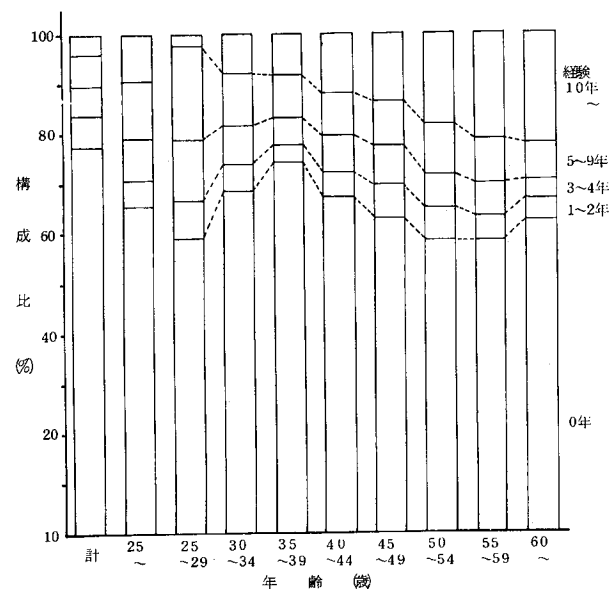
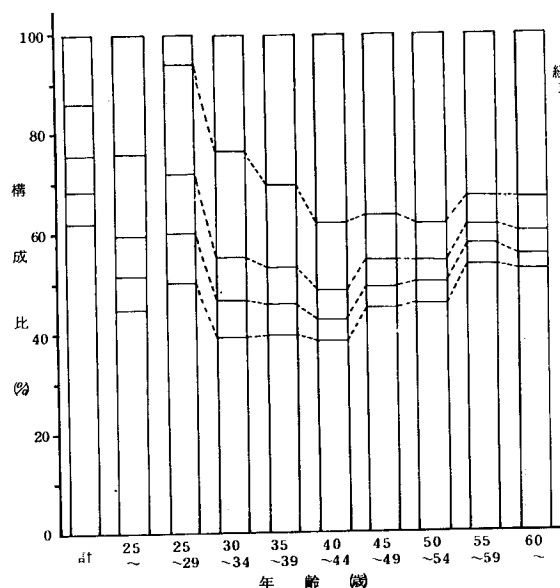
(2) 規模別にみると、経験1年以上の占める割合は、男子職種計では規模10～99人が47%、ついで同100～999人が28%、同1000人以上が17%と規模が小さいほど、経験有の割合は高く、女子職種計でも同様に30%、24%、9%の順となっており、大企業へは経験を生かして就職している者が少ないことが分る。(表1-2)

(3) 職種計入職者に占める25歳以上の割合は男子58%、女子45%である。

これら25歳以上の入職者の現職についての経験をみると、男子職種計では経験1年以上が55%と入職者の過半数を超え、経験年数階級別には、経験10年以上が最も多く、入職者の24%、次いで経験5～9年が同じく16%を占め、女子職種計では経験1年以上が入職者の35%で、同

様に経験 5～9 年が 11 %、ついで同 10 年以上が 9 %、同 3～4 年が 8 % となっている。(図 1-2)

図 1-2 年齢階級別入職者数の経験年数階級別構成比
(男子職種計) (女子職種計)



(4) 同じく 25 歳以上について、年齢階級別に経験の有無をみると、男子職種計では、25～29 歳の年齢層でも経験 1 年以上が入職者の 50 % と半数に達し、この割合は、年齢の増加とともに増大し、30～34 歳、35～39 歳および 40～44 歳の各年齢層では 60 % を超えるが、これを境に 45～49 歳および 50～54 歳の年齢層で 55 % 程度となり、55～59 歳および 60 歳以上の年齢層では 50 % を下廻る。

一方、経験 10 年以上は 35～39 歳の年齢層以上では 30 % 強に達し、経験 5～9 年を含めた経験 5 年以上とすると、30～34 歳の年齢層以上では半数に近く、40～44 歳の年齢層では 52 % と半数を超える。

女子職種計では、経験 1 年未満がいずれの年齢層でも過半数を超え、35～39 歳の年齢層でこの割合が 74 % と最も高い。

一方、経験 10 年以上も年齢の増加に伴いその割合は高くなり、経験 5～9 年を含めた経験 5 年以上は、50～54 歳の年齢層以上では 3 割に近い。

3) 職種別の状況

新規学卒者に比較し、中途採用による入職はきびしいものがあり、とくに高齢になるほどこの傾向は著るしい。

このような労働環境のなかで、どのような技能の習得が、雇用の流動に寄与するのだろうか。

以下、職種系および職種別の入職状況は下記のとおりである。

- (1) 入職者に占める25歳以上の割合を職種系についてみると、男子では単純技能系が最も高く88%、次いで、自動車運転系84%、木材加工系67%、金属加工系60%の順、女子でも単純技能系が最も高く92%、次いで、工場系50%、販売・サービス系36%、医療福祉系27%の順となっている。(表1-3)

表1-3 職種系および年齢階層別入職者の割合

(単位 %)

職 種 系	計	～24歳	25～39歳	40歳～
男 子 職 種 計	100	42	37	21
情 報 処 理 系	100	74	23	3
金 属 加 工 系	100	40	32	28
職 人 型	100	39	33	28
工 場 型	100	43	30	27
木 材 加 工 系	100	33	26	41
職 人 型	100	37	27	36
工 場 型	100	31	26	43
検 査 工 系	100	67	23	10
印 刷 工 系	100	52	35	13
自 動 車 運 転 系	100	16	60	24
単 純 技 能 系	100	12	14	74
女 子 職 種 計	100	55	27	18
事 務 系	100	81	17	2
工 場 系	100	50	31	19
販 売 ・ サ ー ビ ス 系	100	64	20	16
医 療 福 祉 系	100	73	20	8
単 純 技 能 系	100	8	17	75

これをさらに、25～39歳と40歳以上に分けて、入職者に占める割合をみると、男子では25～39歳で自動車運転系60%、次いで、印刷系35%、金属加工系32%、木材加工系26%の順、40歳以上は、単純技能系74%、次いで、木材加工系41%、金属加工系28%、自動車運転系24%の順、女子では25～39歳で工場系31%、次いで、販売・サービス系、医療福祉系とともに20%の順、40歳以上は、単純技能系75%、次いで、工場系19%、販売・サービス系16%の順となっており、単純技能系は、男女とも中高年齢者の占める割合が高く、この他男子の木材加工系、金属加工系で中高年齢者の占める割合が比較的高い。

- (2) 入職者の多い職種をみると、男子ではタクシー運転手、外交販売員、自家用貨物自動車運転手、自動車整備工、調理士、警備員、溶接工等があげられ、上位10職種で調査89職種入職者の58%を占める。(表1-4-1)

これらの職種のなかには、労働内容、労働条件に問題があり、常に未充足求人状態にあるものも

あり、平均勤続年数も全産業男子平均の10.3年、製造業男子生産労働者のその10.9年に比しいずれも短い。

女子では、販売店員、保険外交員、ミシン縫製工、給仕人、准看護婦、看護補助者、百貨店店員、看護婦等があげられ、同じく上位10職種で70%を占める。(表1-4-2)

表1-4-1 職種別入職状況(男子職種)

表1-4-2 職種別入職状況(女子職種)

職 種	入 職 者 数			職 種	入 職 者 数		
	計	2 5歳以上			計	2 5歳以上	
		計	うち 経験0年			計	うち 経験0年
職 種 計	37557	21658	9708	職 種 計	36295	16189	10548
タ ク シ ー 運 転 手	3853	3655	1753	販 売 店 員	5273	1476	949
外 交 販 売 員	3505	1683	902	保 険 外 交 員	4432	4305	4023
自家用貨物自動車運転手	3497	2444	860	ミ シ ン 縫 製 工	3197	1695	1066
自 動 車 整 備 工	3316	570	140	給 仕 人	2645	1570	867
調 理 士	2275	1454	169	准 看 護 婦	2282	808	93
調 理 士 見 習	1577	349	191	看 護 補 助 者	2107	388	267
警 備 員	1107	882	710	百 貨 店 店 員	1808	164	108
溶 接 工	1047	723	207	看 護 婦	1628	777	114
金 属 プ レ ス 工	832	486	245	保 母	1139	163	66
百 貨 店 店 員	779	153	98	ス ー パ ー 店 チ ェ ッ カ ー	1052	138	113
合 成 樹 脂 製 品 成 型 工	734	428	322	キ ー パ ン チ ャ ー	976	117	48
旋 盤 工	710	406	159	幼 稚 園 教 諭	972	75	22
鉄 工	643	437	121	ビ ル 清 掃 員	820	804	647
機 械 修 理 工	591	209	69	調 理 士 見 習	753	634	379
プ ロ グ ラ マ ー	572	138	82	娛 楽 接 客 員	750	583	296

(3) 年齢階級別にみると、男子では、25～29歳および30～34歳の年齢層では自家用貨物自動車運転手、タクシー運転手、外交販売員、調理士および自動車整備工が上位5位まで占め、この5職種で89職種入職者の過半数を超える。

35～39歳および40～44歳の年齢層では、自動車整備工に代って溶接工が上位5職種に入り、同様5職種で89職種の過半数を占めるが、45～49歳の年齢層では調理士に代って警備員が、50～54歳の年齢層では外交販売員に代って守衛が上位5職種に入る。55～59歳および60歳以上の年齢層では警備員、ビル清掃員、守衛、用務員で上位4職種を占め、この他では、55～59歳の年齢層では、タクシー運転手、ボイラー工、旋盤工、溶接工が上位を占め、60歳以上の年齢層では、ボイラー工、調理士、製材工、タクシー運転手の順となっている。(表1-5)

女子では、50～54歳の年齢層までは各年齢層に共通して保険外交員がもっとも多く、その他ミシン縫製工、販売店員、給仕人、娯楽接客員、調理士見習等となっており、この6職種入職者の女子調

查 37 職種入職者に占める割合は 30～34 歳および 35～39 歳の両年齢層で 70% を超え、50～54 歳の年齢層でも 60% となっている。（表 1-6）

表 1-5 職種及び年齢階級別入職状況（男子上位 10 職種）

25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳
自家用貨物自動車運転手 タクシー運転手 外交販売員 調理士 自動車整備工 医師 調理士見習 溶接工 プログラマー 警備員	タクシー運転手 自家用貨物自動車運転手 調理士 外交販売員 自動車整備工 医師 溶接工 鉄工 旋盤工 合成樹脂製品成型工	タクシー運転手 自家用貨物自動車運転手 外交販売員 調理士 溶接工 金属プレス工 鉄工 合成樹脂製品成型工 自家用乗用自動車運転手 旋盤工	タクシー運転手 自家用貨物自動車運転手 外交販売員 溶接工 調理士 金属プレス工 鉄工 警備員 家具工 合成樹脂製品成型工
45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60 歳～
タクシー運転手 自家用貨物自動車運転手 警備員 外交販売員 溶接工 金属プレス工 製材工 鉄工 調理士 用務員	タクシー運転手 警備員 自家用貨物自動車運転手 守衛 溶接工 用務員 旋盤工 自家用乗用自動車運転手 仕上工 ビル清掃員	警備員 ビル清掃員 守衛 用務員 タクシー運転手 ボイラー工 旋盤工 溶接工 仕上工 製材工	警備員 用務員 ビル清掃員 守衛 ボイラー工 調理士 製材工 タクシー運転手 外交販売員 仕上工

表 1-6 年齢階級別入職状況（女子上位 10 職種）

25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳
保険外交員 販売店員 ミシン縫製工 准看護婦 看護婦 給仕人 看護補助者 娯楽接客員 百貨店店員 キーパンチャー	保険外交員 ミシン縫製工 販売店員 給仕人 准看護婦 娯楽接客員 看護婦 調理士見習 看護補助者 通信機器組立工	保険外交員 ミシン縫製工 販売店員 給仕人 娯楽接客員 調理士見習 准看護婦 看護補助者 用務員 看護婦	保険外交員 ミシン縫製工 給仕人 販売店員 娯楽接客員 調理士見習 ビル清掃員 准看護婦 看護補助者 用務員
45～49 歳	50～54 歳	55～59 歳	60 歳～
保険外交員 給仕人 ミシン縫製工 販売店員 ビル清掃員 調理士見習 用務員 看護婦 娯楽接客員 看護補助者	保険外交員 給仕人 ビル清掃員 看護婦 調理士見習 用務員 ミシン縫製工 販売店員 娯楽接客員 織布工	ビル清掃員 給仕人 保険外交員 調理士見習 用務員 看護婦 ミシン縫製工 販売店員	ビル清掃員 用務員 調理士見習 給仕人 看護婦 販売店員

これが55～59歳以上の年齢層では、ビル清掃員が最も多くなり、入職職種も限定される。

女子職種のうち、資格の取得が必要要件となっている職種としては、理容師、美容師、薬剤師、看護婦、准看護婦、幼稚園教諭があげられるが、これらの資格を取得していても採用につながるのは、若年層に限定される傾向があり、中高年齢者でも採用がみられるのは、看護婦、准看護婦にすぎない。

- (4) 25歳以上について、経験1年未満の比率が高い職種をみると、男子では、自動車組立工、守衛、ビル清掃員、警備員、紙器工、合成樹脂製品成型工、金属検査工、オペレーター等があげられ、女子では、保険外交員、パン・洋生菓子製造工、スーパー店チェッカー、合成樹脂製品成型工、通信機器組立工、ラジオ・テレビ組立工、ビル清掃員、美容師見習、精紡工、プリント配線工等となっている。(表1-7)

一方、経験5～9年および同10年以上を合わせた経験5年以上の比率の高い職種は、男子では、調理士、木型工、クレーン運転工、自動車整備工、機械製図工、鉄工、ボイラー工、凸版印刷工等があげられ、これらの職種は25歳以上の入職者の6割以上を経験5年以上で占め、この割合が5割以上を占める職種は28職種と男子89職種の31%を占める。これに対し女子では経験5年以上が、准看護婦、看護婦、美容師の3職種で6割以上を占めるが、5割以上に限定しても37職種中5職種にすぎない。(表1-8)

表1-7 入職者に占める経験1年未満の比率
の高い職種とその比率

男 子 職 種 (%)	女 子 職 種 (%)
自 動 車 組 立 工	保 險 外 交 員
ビ ル 清 掃 員	9 3
警 備 員	8 9
紙 器 工	8 5
合 成 樹 脂 製 品 成 型 工	8 2
金 属 検 査 工	8 1
オ ペ レ ー タ ー	ラ ジ オ ・ テ レ ビ 組 立 工
守 衛	8 1
通 信 機 器 組 立 工	ビ ル 清 掃 員
電 気 め っ き 工	7 9
ラ ジ オ ・ テ レ ビ 組 立 工	通 信 機 器 組 立 工
営 業 用 バ ス 運 転 手	7 7
百 貨 店 店 員	美 容 師 見 習
用 務 員	7 6
化 学 分 析 員	精 紡 工
プ ロ グ ラ マ ー	7 4
パン・洋生菓子製造工	ブ リ ン ト 配 線 工
写 真 凸 版 製 版 工	6 9
	看 護 補 助 者
	6 6
	百 貨 店 店 員
	6 4
	販 売 店 店 員
	6 3
	ミ シ ン 縫 製 工
	6 0
	調 理 士 見 習
	5 6
	用 務 員
	5 5
	給 仕 人
	5 4
	陶 磁 器 工

表 1 - 8 入職者に占める経験 5 年以上の比率
の高い職種とその比率

男 子 職 種	(%)	女 子 職 種	(%)
調 理 士	7 9	准 看 護 婦	7 2
木 型 工	7 4	看 護 婦	6 7
文 選 ・ 植 字 工	7 3	美 容 師	6 7
軽 電 機 器 検 査 工	6 5	観 光 バ ス ガ イ ド	6 4
自 動 車 整 備 工	6 5	織 布 工	5 4
機 械 製 図 工	6 3	洋 裁 工	4 4
鉄 工	6 2	幼 稚 園 教 諭	4 1
ボ イ ラ ー 工	6 1		
凸 版 印 刷 工	6 1		
仕 上 工	5 7		
自家用乗用自動車運転手	5 7		
ク レ ー ン 運 転 手	5 6		
溶 接 工	5 6		
旋 盤 工	5 6		
オ フ セ ッ ト 印 刷 工	5 5		
木 工 塗 装 工	5 5		
金 属 塗 装 工	5 3		
機 械 組 立 工	5 3		

また、経験 1 年未満の割合は、年齢が高いほど低くなる傾向にあり、たとえば、溶接工では 2 5 ～ 2 9 歳の年齢層で同職種入職者の 4 1 % であるのが 4 5 ～ 4 9 歳の年齢層では 2 5 % に低下し、同様に旋盤工では 5 5 % が 2 8 % に低下する。

4) 職種別にみた入職者の年齢階級別構成比

職種別に、入職者の年齢階級別構成比をみると、ほぼ次の 4 パターンに分類される。

(1) 学卒等の若年齢層が大部分を占め、中高年齢者については殆んど採用がみられない職種

入職者に占める 2 9 歳以下の比率が男子職種計で 5 9 % であるのに対し、プログラマーは 9 8 % を占め、以下、化学分析員、調理士見習、自動車整備工、百貨店店員、オペレーターで 9 割、金属検査工、自動車組立工、システム・エンジニア、機械修理工等で 8 割を超える。(図 1 - 3 - 1)

女子職種計では、この割合が 6 6 % であるのに対し、プログラマー、キーパンチャー、観光バスガイド、百貨店店員、スーパー店チェッカー、栄養師、幼稚園教諭、保育で 9 割を超える。(図 1 - 3 - 2)

これらの職種は、職務へのすぐれた対応が要求される。体力を要する職務内容であるということと若年層の採用が多い。この他、大企業のウエイトが高い職種にも、この型がみられる。

図1-3-1 年齢階級別入職者数構成比（パターンⅠ）（男子職種）

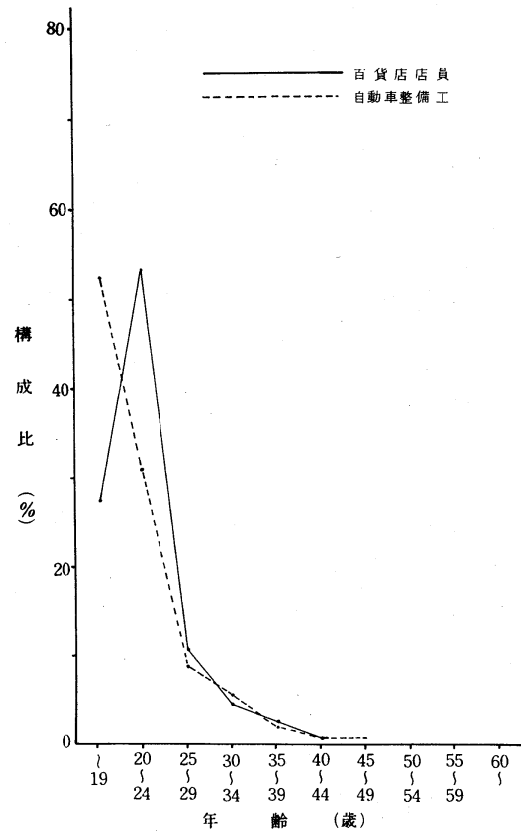
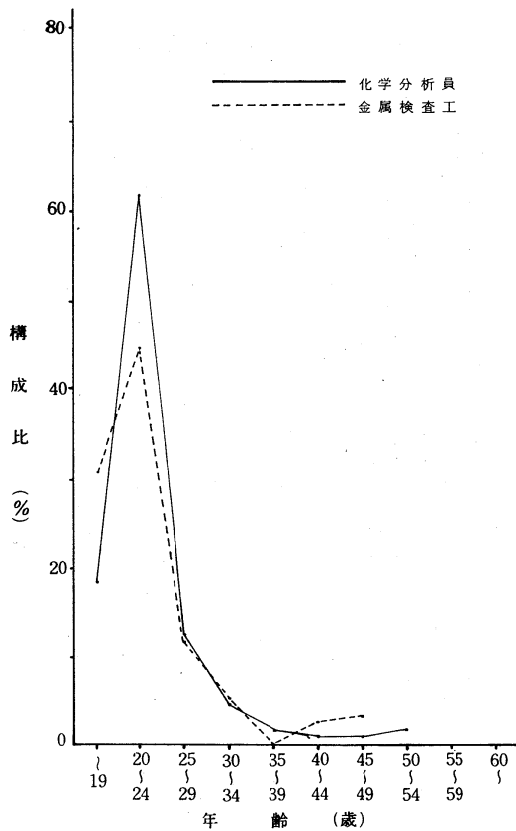
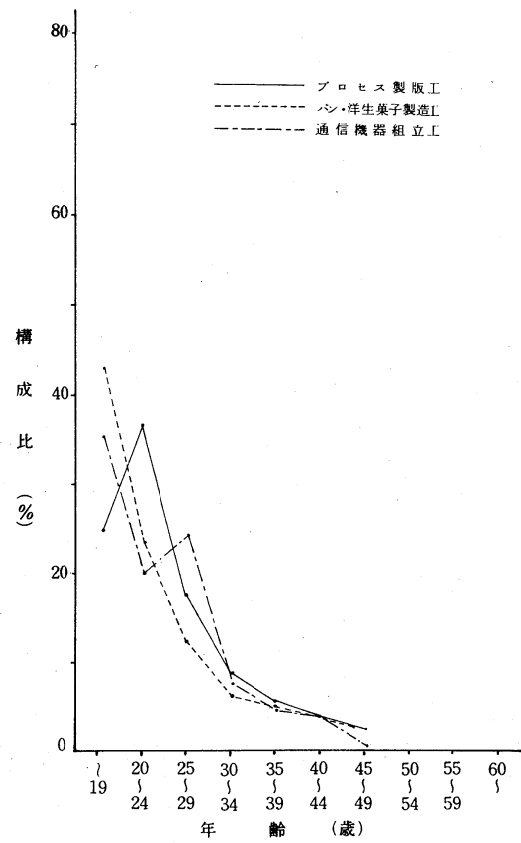
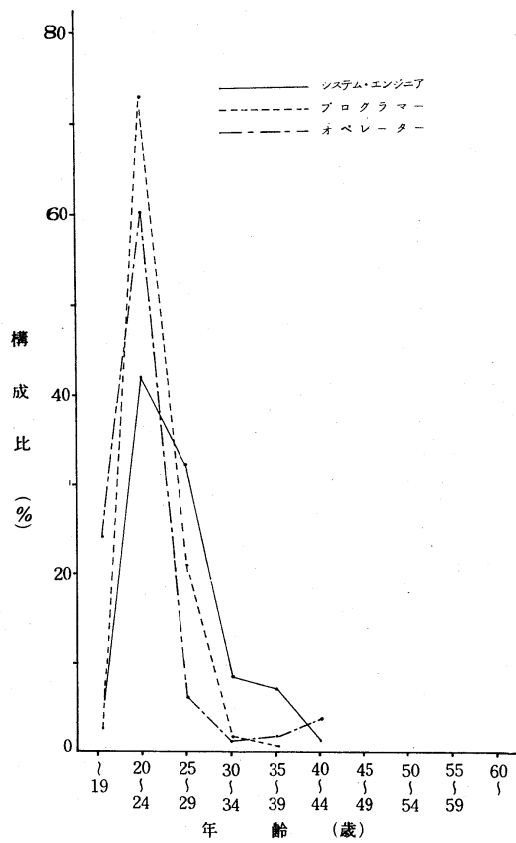
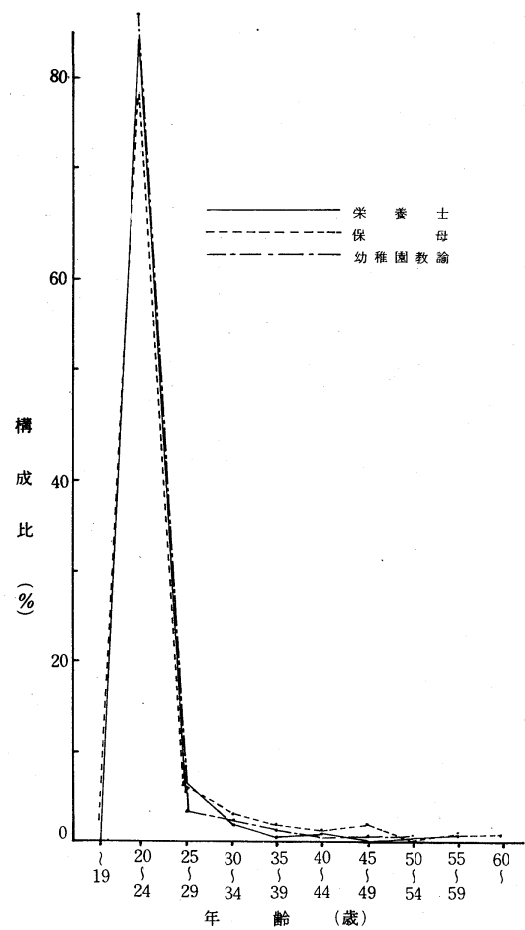
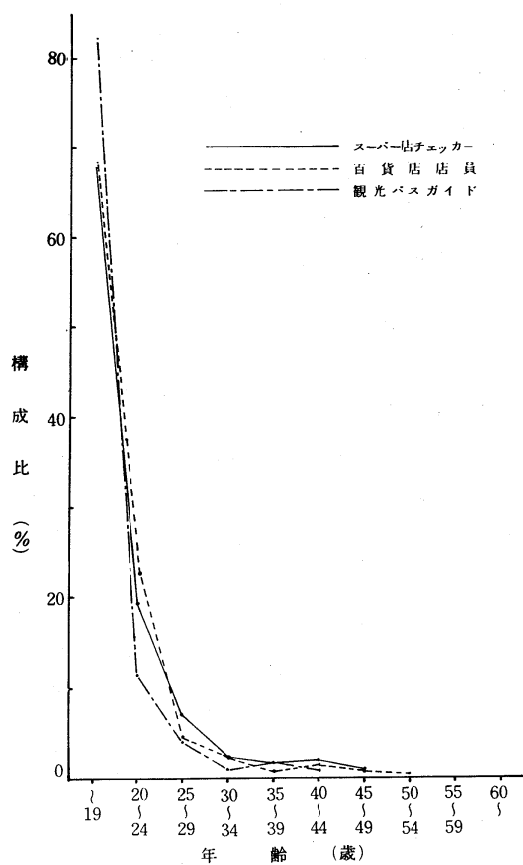
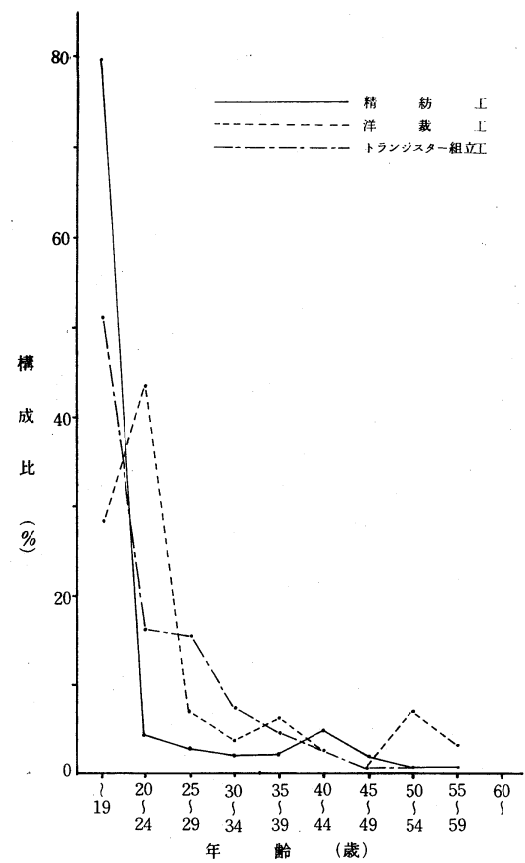
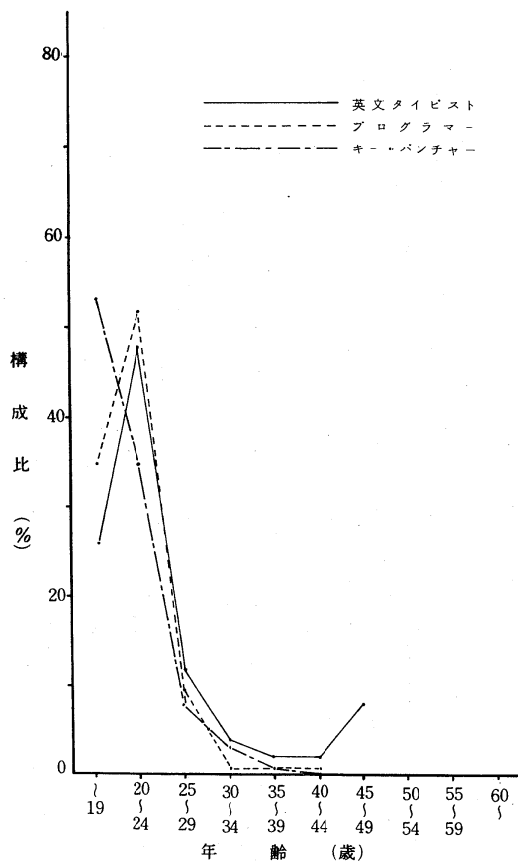


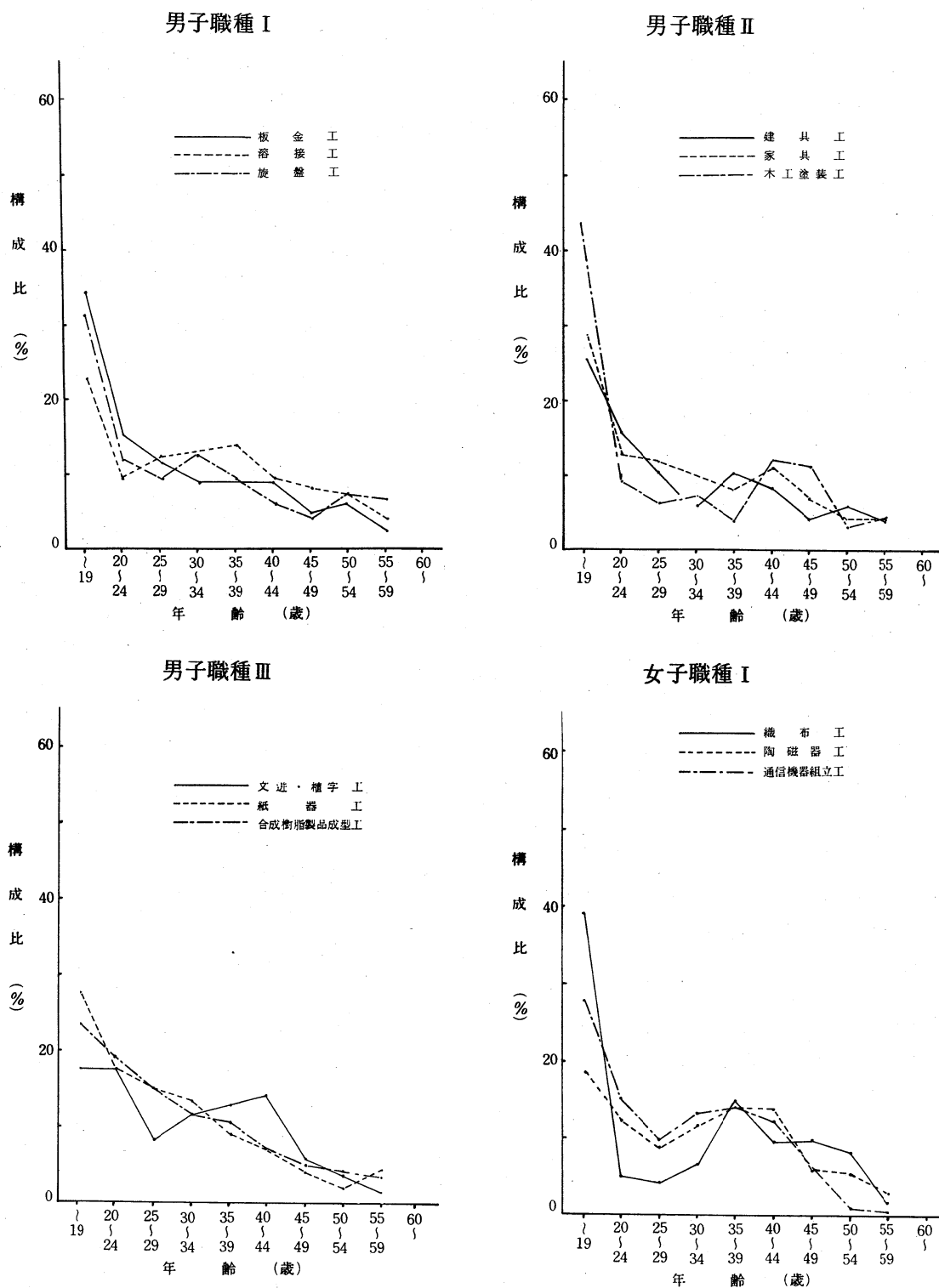
図 1 - 3 - 2 年齢階級別入職者数構成比（パターンⅠ）（女子職種）



(2) 若年層の採用が多いが、他の年齢層でもかなりの採用がみられる職種

この職種に属するものとしては、男子では溶接工、旋盤工等の金属加工系、木工塗装工、建具工、家具工等の木材加工系、文選・植字工、合成樹脂製品成型工等、女子では、精紡工、織布工、陶磁器工、通信機器組立工、給仕人、看護婦等があげられる。(図1-4)

図1-4 年齢階級別入職者数構成比(パターンⅡ)



女子職種Ⅱ

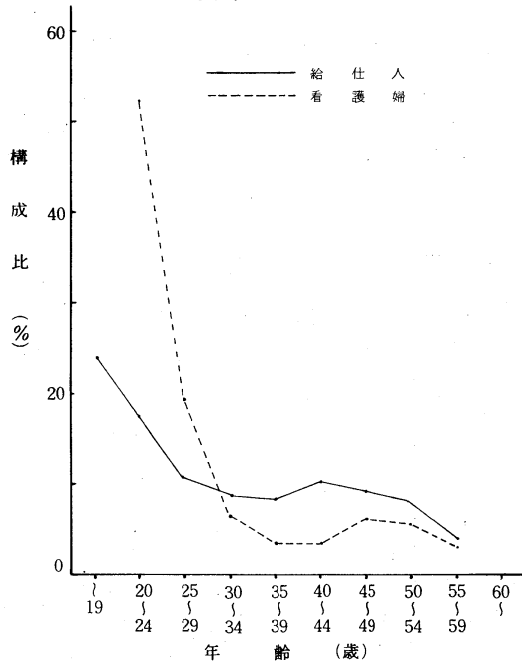
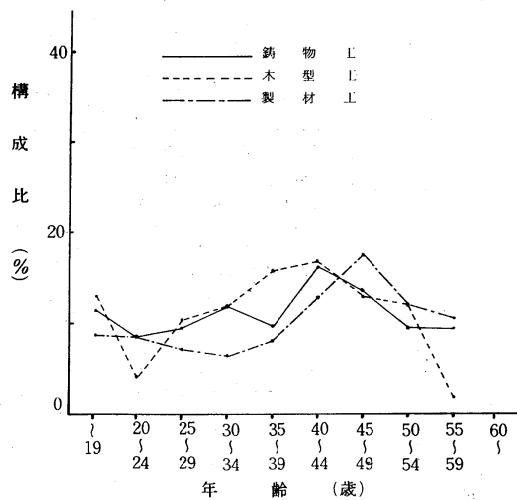
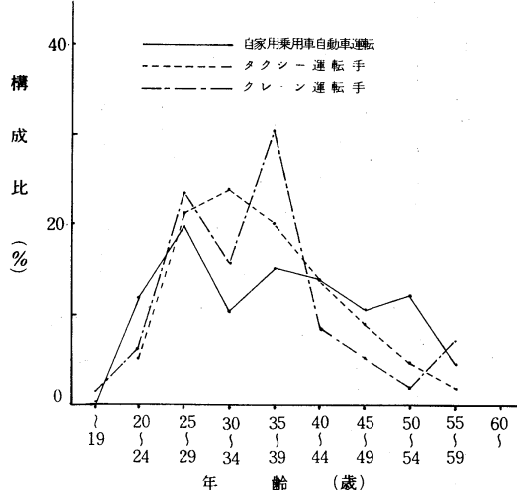


図1-5 年齢階級別入職者数構成比
(パターンⅢ)

男子職種Ⅰ



男子職種Ⅱ



このパターンに属する職種は、かなりの年齢まで入職がみられる理由として、中小企業性業種のため、労働移動が多く、要員充足を外部の経験者に依存する傾向がみられること、若年層の採用だけでは、必要とする技能者が十分確保できないことがあげられる。

これらの業種では、入職者に占める経験1年以上の比率が高く、公共職業訓練校の訓練職種となっているものが多い。

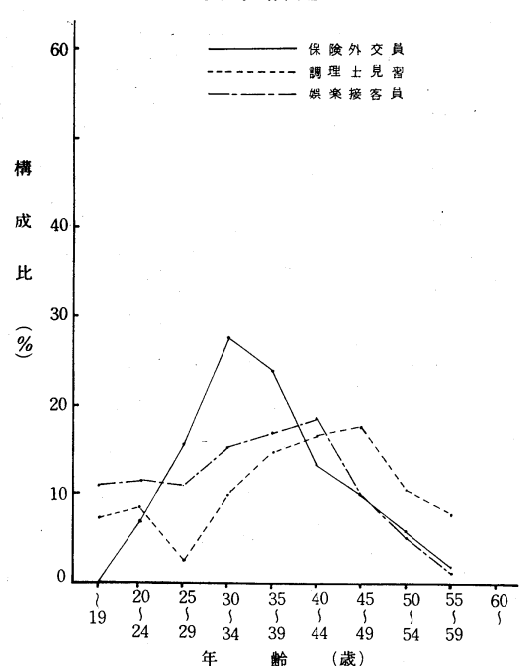
(3) 新卒者の採用は少なく、中年齢層での入職が多い職種

この型に属する職種としては、男子では、木型工、製材工、自家用乗用自動車運転手、タクシー運転手、クレーン運転工等、女子では、保険外交員、調理士見習、娯楽接客員等がある。(図1-5)

これらの職種のうち、木型工は高度の技能が要求され、一応の技能レベルに到達するまで長期間を要する等の事情があり、新卒者の入職が少ない理由となっている。

製材工は、この職種を求めている事業所の立地

女子職種



は山間部が多く、若年労働力が確保できないためとみられる。

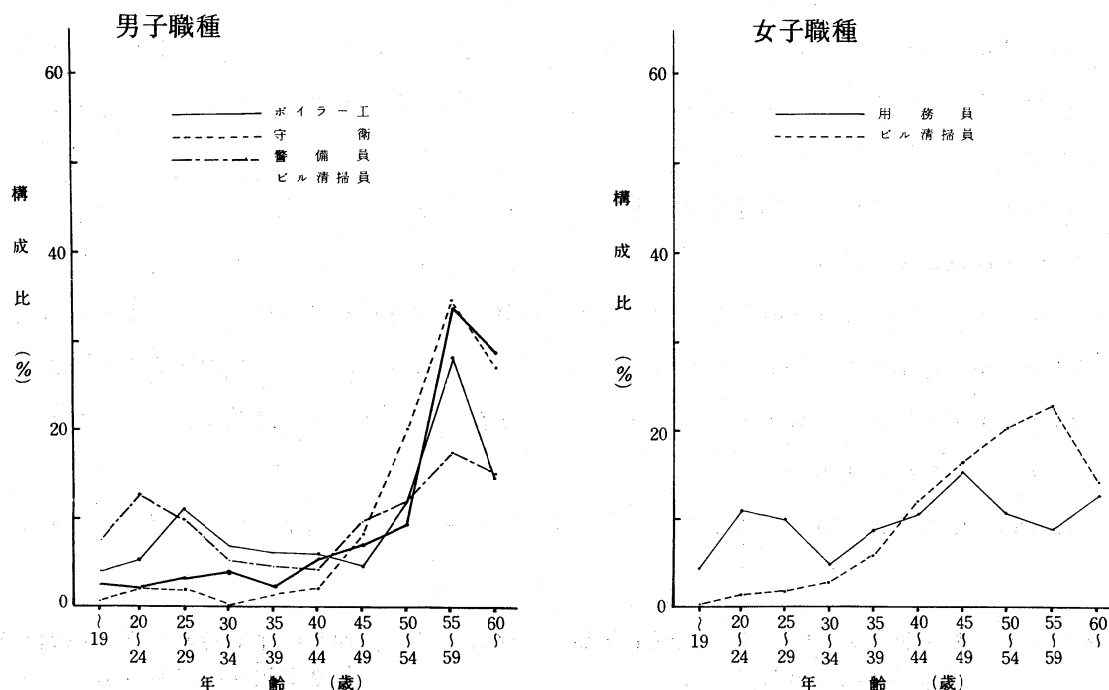
男子については、この他には自家用乗用自動車運転手をはじめ免許を必要とする職種が多い。

保険外交員については、業務の性格上、中高年齢層に適した職種であり、調理士見習、娯楽接客員は、若年層が確保できないのがこのパターンとなっている理由といえる。

(4) 高年齢層の入職が多い職種

この型に属する職種としては、男子では、ボイラー工、守衛、用務員、警備員、ビル清掃員、女子でも、用務員、ビル清掃員となっている。(図1-6)

図1-6 年齢階級別入職者数構成比(パターンⅣ)



これらの職種は、55歳をこえての入職が多く、資格を必要とするボイラー工を除くと、業務も比較的単純で若年入職者であっても賃金は低い。

以上、これら4つのパターンを考察すると、それぞれのパターンで示した職種以外にも、どのような職種で中高年齢層の雇用が期待できるか推測することができよう。

4. 職種集計でみた賃金の動向

わが国の賃金は、年功賃金制度の見直し機運にあるというものの、現状では勤続年数、年齢等属人的な年功要素のウェイトが高い。

このような賃金をめぐる環境のなかにおいて社の内外で習得した技能が賃金決定においてどのように評価されているのであろうか。

これについて述べる前に、年功要素である勤続年数及び年齢からみた賃金の傾向を概括的にみておこう。

1) 年齢別賃金の傾向

年齢階級別所定内給与額（以下単に、賃金と略称）の傾向を規模別にみると、製造業男子職種計では、各規模とも35～39歳までは増加傾向を維持し、規模1000人以上を100とした規模間格差は35～39歳で規模100～999人が92、規模10～99人が91と、規模間格差は比較的小さい。しかし、この年齢層以上では、規模1000人以上が50～54歳まで賃金が上昇を続けるのに対して、規模10～99人では35～39歳をピークに減少傾向に転じ、規模間格差は50～54歳では、規模100～999人で82、規模10～99人で74と拡大する。（図2-1）

この傾向は、製造業男子生産労働者のそれと類似である。（図2-2）

製造業女子職種計についてみると、規模1000人以上では30歳後半まで賃金の増加がみられるものの、規模100～999人及び同10～99人では、20～24歳でピークを示し、これ以上の年齢ではほぼ横ばいである。（図2-3）

製造業女子生産労働者も同様な傾向を示す。（図2-4）

2) 勤続年数別賃金の傾向

勤続年数階級別賃金額をみると、製造業男子職種計では各規模とも勤続25～29年までは一貫して増加の傾向を示すが、勤続30年以上では、同25～29年に比し、規模1000人以上では増加の傾向を示すのに対し、規模100～999人、規模10～99人では減少となっており、規模10～99人の方が減が大きい。

規模間の比較で、勤続3～4年までは規模10～99人が最も賃金が高く、勤続5～9年では格差

図2-1 規模及び年齢階級別所定内給与額
製造業男子職種計

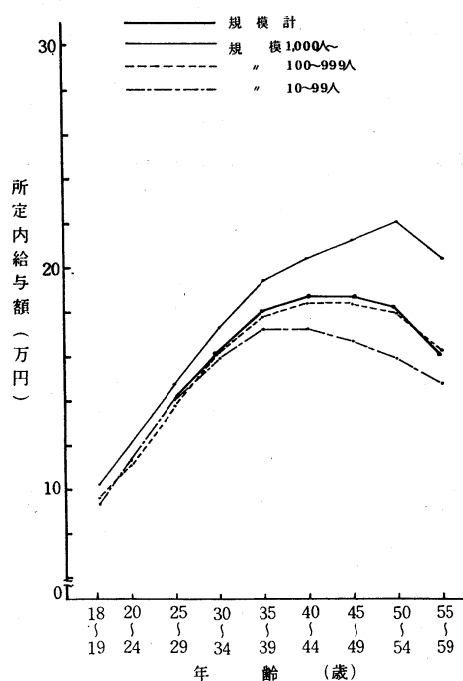


図2-2 規模及び年齢階級別所定内給与額
製造業男子生産労働者

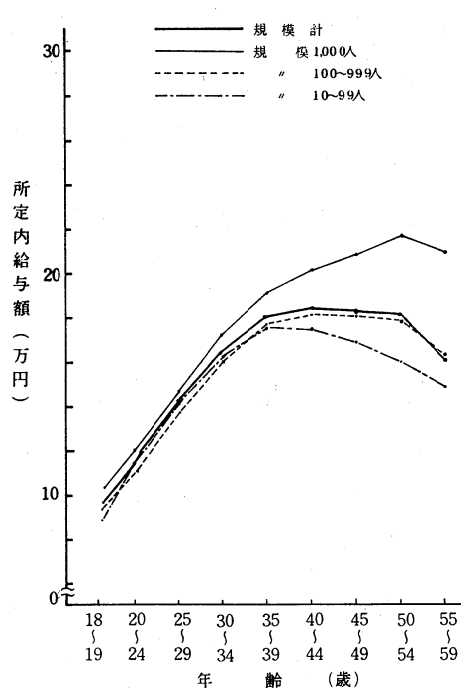


図 2-3 規模及び年齢階級別所定内給与額
製造業女子職種計

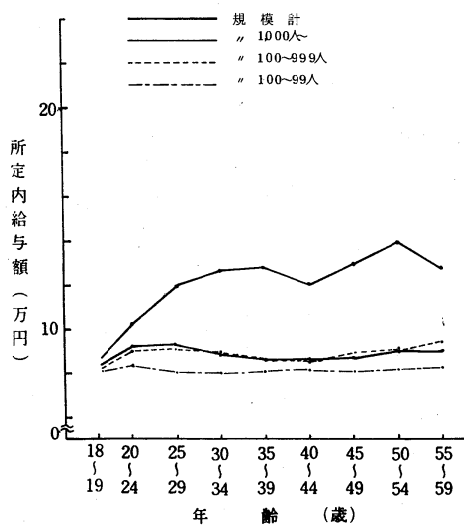
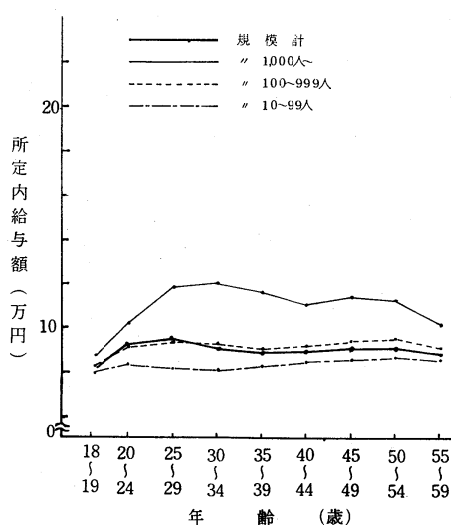


図 2-4 規模及び年齢階級別所定内給与額
製造業女子生産労働者



は殆んどみられず、勤続10～14年以上では規模が大きい程賃金は高く、勤続20～24年では、規模1000人以上を100とした格差は、規模100～999人で93、同10～99人で87となっている。(図2-5)

勤続3～4年までは逆格差を示すのは、大企業ほど採用者に占める新規学卒者の比率が高く、賃金の低い若年層のウェイトが高いことによるものである。

図 2-5 規模及び勤続年数階級別所定内給与額
製造業男子職種計

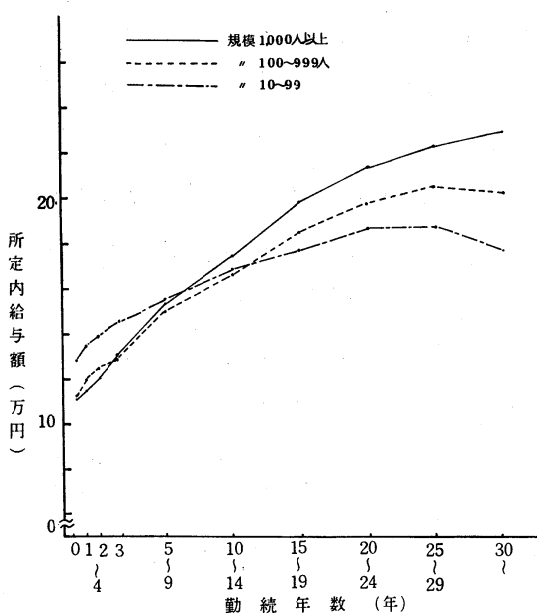
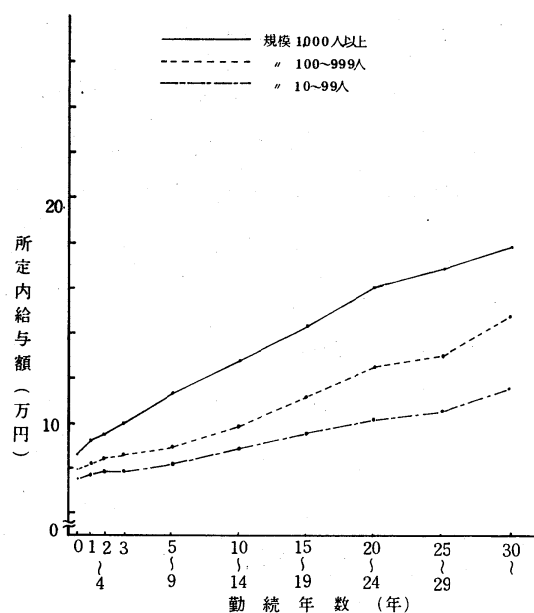


図 2-6 規模及び勤続年数階級別所定内給与額
製造業女子職種計



製造業女子職種計についても勤続年数の増加による賃金の増加は、男子同様であり規模が大きい程増加が大きく、規模間格差は勤続年数の増加とともに拡大する傾向にあり、規模1000人以上を100とした格差は、勤続0年が規模100～999人で92、規模10～99人で87であるのが、勤続5～9年ではそれぞれ79、72、勤続20～24年では77、63と拡大する。(図2-6)

以上、賃金を年齢及び勤続年数の面から捉えると、男子は年齢面では、35～39歳の年齢層に賃金額ないし賃金上昇率の屈曲点があるものの勤続年数の面では年数の増加とともに一貫して増大する傾向を示し、勤続年数が長い層での賃金の規模別格差は、年齢階級における中高年齢層でのそれに比較して小さい。

女子についても、賃金額の年齢格差は小さいというものの男子と同じような傾向を示す。

3) 初任給の傾向

わが国の年功賃金の実態は年齢要素よりも勤続要素が高く、転職時の初任給は低く設定されているのが一般的である。

このような賃金環境のなかで、前職や公共訓練施設等で習得した技能が初任給の決定でどのような評価を受けるのかを明らかにすることは、技能労働力の流動を高める上での大きな課題である。

この調査では、初任給を直接調査していないが、勤続1年未満の労働者の賃金は、ほぼ初任給とみなすことができる。

(1) 年齢別の傾向

年齢階級別初任給を、製造業男子職種計についてみると、40～44歳の年齢層までは年齢が高いほどその額は高く、20～24歳の年齢層を100とした比率は、40～44歳の年齢層で138となり、この年齢層を境に賃金額は減少に転じ、55～59歳の年齢層では25～29歳の年齢層の水準、60～64歳の年齢層では20～24歳の水準となる。(図2-7)

このような傾向は、製造業男子生産労働者についても同様であるが、製造業男子職種計との比較では、後者の方が各年齢階級とも初任給額は高い。

製造業男子職種計の初任給を規模別にみると、25～29歳の年齢層までは、規模1000人以上が最も高く、ついで規模10～99人の順となっているが、35～39歳の年齢層以上では、規模が小さいほど初任給は高い。ただ、規模間格差は比較的小さい。(図2-8)

製造業女子職種計についてみると、18～19歳の年齢層が最も初任給は高く、25～29歳の年齢層以上では横ばいの傾向となり、初任給の年齢による格差は小さい。(図2-9)

規模別にみると、規模1000人以上は25～29歳の年齢層までは、年齢が高いほど初任給は高いが、この年齢を超えると、年齢が高いほどその額は低い。これに対し、規模100～999人及び10～99人では、僅かに18～19歳の年齢層が高いというものの年齢格差は殆んどない。(図-10)

図 2-7 年齢階級別初任給額

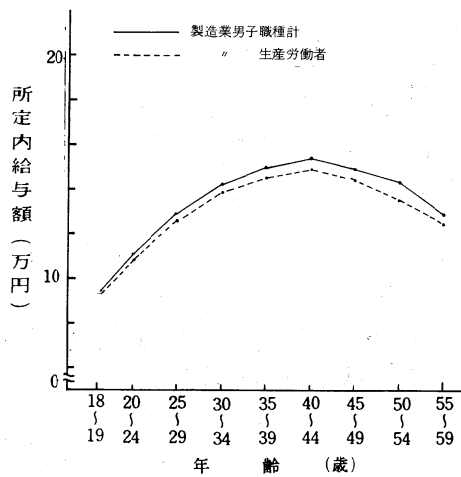


図 2-8 規模及び年齢階級別初任給額
製造業男子職種計

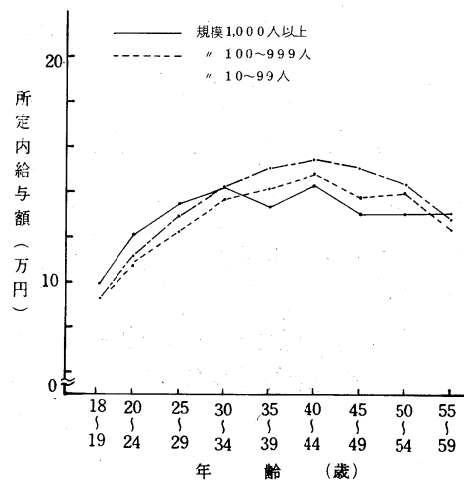


図 2-9 年齢階級別初任給額

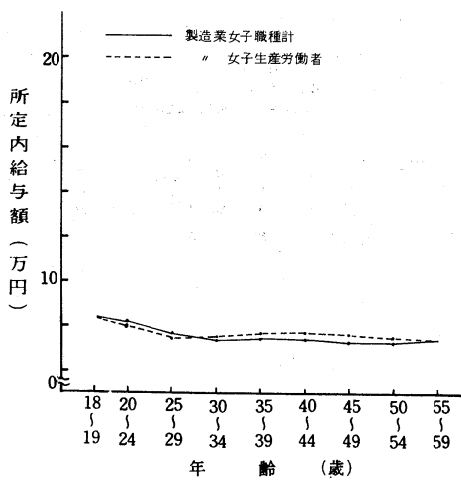
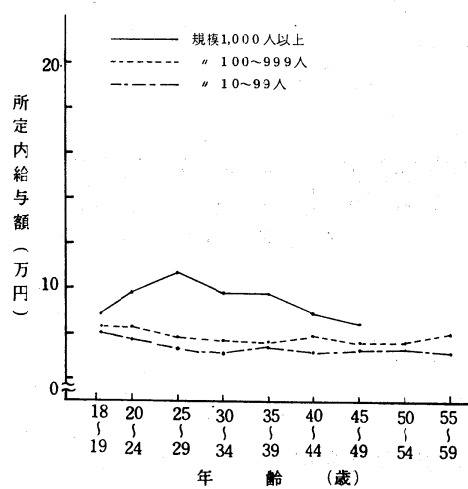


図 2-10 規模及び年齢階級別初任給額
製造業女子職種計



(2) 経験年数別の傾向

一定の技能レベルに到達するまでの期間は職種によって異なり、経験年数の多寡が必ずしも技能水準の高低を示すものとはいえないが、高い技能レベルが要求される職種ほど技能レベルと経験年数は相関性が高いとみてよい。したがって、初任給を経験年数階級別に比較することによって、入職時において技能がどの程度評価されているかその傾向を知ることができる。

経験年数階級別の初任給を製造業男子職種計についてみると、総じて経験年数が長い程初任給は高く、経験10年以上の初任給は、経験1年未満のそれに比して、30～34歳及び35～39歳の両年齢層とともに17%、40～44歳の年齢層以上ではそれぞれ22～25%高く年齢が高い程、経験の長短による初任給の差は大きい。(図2-11)

これを製造業女子職種計についてみると、経験1年未満、同1～2年、同3～4年の経験階級では初任給格差は各年齢階級とも小さい。経験5～9年は、30歳台を中心に経験3～4年以下の階級との間に格差が認められる程度であるが、経験10年以上は、各年齢階級とも経験1年未満に比し、初任給は10～20%程度高い。(図2-12)

図2-11 経験年数階級及び年齢階級別初任給額
製造業男子職種計

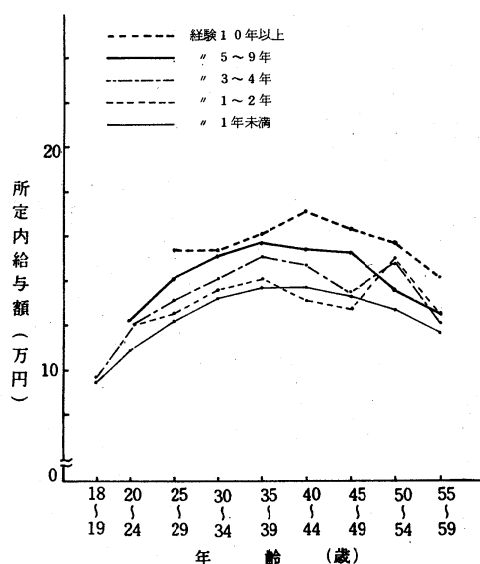
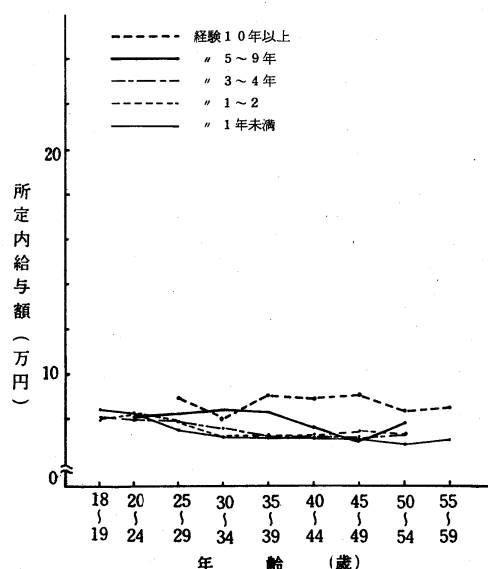


図2-12 経験年数階級及び年齢階級別初任給額
製造業女子職種計



4) 入社年齢別にみた傾向

前に述べたように、年齢階級別の賃金は35～39歳の年齢層までは上昇を続け規模間格差は小さいが、40～44歳の年齢層を境に大企業ではなお上昇を続け、小企業ではこの年令を境に通減傾向を示すため規模間格差は拡大する。(図2-13)

また、勤続年数別の賃金は、勤続年数が短い層では大企業よりも小企業の方が賃金が高い。(図2-24)

これは、前者については、同一年齢階級における勤続年数別労働者構成比で小企業ほど勤続年数が短い労働者の比率が高く、後者については、勤続年数が短い階級で小企業ほど年令の高い労働者の構成比が高いことが大きな要因の一つとなっている。

図 2-13 年齢階級、規模及び勤続年数階級別
労働者分布
製造業男子職種計

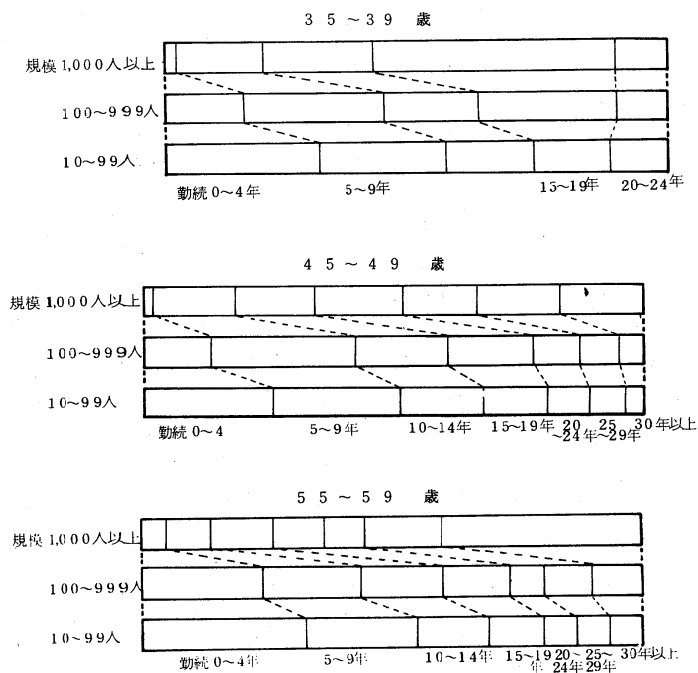
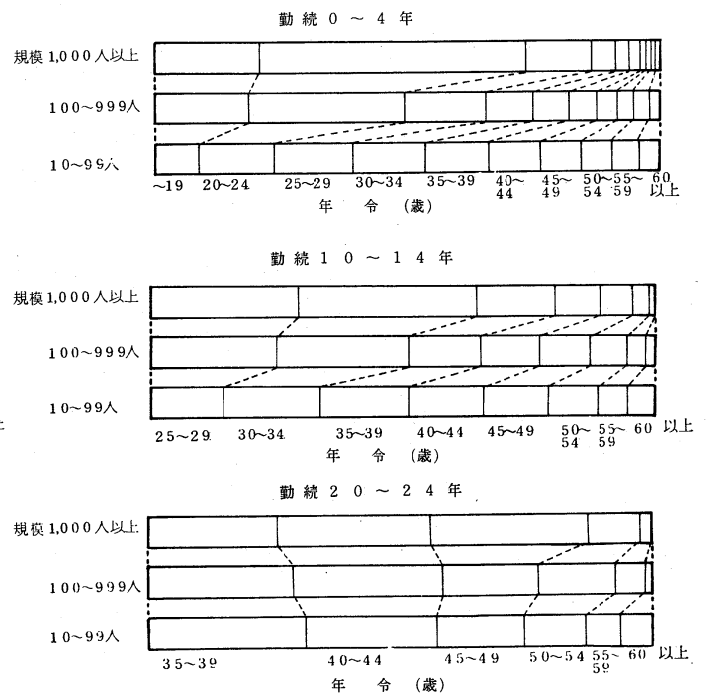


図 2-14 勤続年数階級、規模及び年齢階級別
労働者分布
製造業男子職種計



わが国の賃金は、年功給要素が高いといわれるが、これには以上のような年齢と勤続の両面がある。

このため、年齢と勤続をクロスした形で賃金を比較することによって、労働者の採用後の年齢、勤続及び経験の増大に伴う賃金の変化を把握することとした。^{注)}

これによって、年功給要素が強いといわれる賃金体系のなかで年令、勤続という2つの年功要素が賃金決定において、どのように評価されているか。又、中途採用者の採用時の一般的な低い賃金レベルが入社後の技能レベルの向上、評価のなかでどのように是正されていくのかといった考察が可能となる。

注) 本特別集計では、年齢階級、勤続年数階級、経験年数階級のクロスで調査結果が集計されており、入社後の勤続年数の増加に伴う年齢及び経験年数の増加を対応させることによって賃金曲線を作成することができる。

年齢区分は、20歳以上64歳まで5歳きざみであり、勤続年数区分は、勤続5年未満は、勤続0年、同1年、同2年、同3～4年の4区分に分れているが、勤続5年以上については、勤続30年未満まで5年きざみとなっている。

仮りに、20～24歳の年齢層で入社した者の5年経過後は、25～29歳の年齢層となり、この間に同一企業に在籍した者は勤続年数は5年となる。

勤続5年は、集計では勤続5～9年に分類される。したがって、勤続5～9年との連続性を考慮すると、20～24歳の年齢層については、勤続0年の入社者のみではなく、同1年、同2年、同3～4年の4階級を統合した勤続0～4年で層化する必要がある。

経験年数についても、勤続年数同様経験0～4年を統合し対応させる必要がある。

したがって、年齢20～24歳、勤続0～4年、経験0～4年の賃金を基準とし、これに5歳及び5

年を加えた年齢 25～29 歳、勤続 5～9 年、経験 5～9 年の賃金、以下同様にして、年齢 30～34 歳、勤続 10～14 年、経験 10～14 年の賃金という形で 5 歳又は 5 年の階級きざみの賃金を結ぶことによって一本の賃金曲線が得られる。

同様に、年齢 25～29 歳、勤続 0～4 年、経験 0～4 年の賃金を基準とする 5 歳及び 5 年きざみの階級の賃金曲線というようにして各年齢階級についてもこれを基準とする賃金曲線が得られる。

ただ、経験年数については、10 年以上が 1 本のため、基準年齢の 10 年後以降ではすべて経験 10 年以上となる。

このような賃金曲線は、基準年齢における経験年数が 0～4 年の他に、経験 5～9 年についても同様な賃金曲線が得られるが、10 年先以降では、基準時経験 0～4 年の 10 年後と同一となる。

これらの賃金曲線に年齢階級別初任給を重ねることによって、採用直後の初任給からの賃金曲線として考察が可能となるが、勤続 0～4 年の平均勤続年数と、勤続 0 年のそれとの差（2 年程度）だけ少ない年齢における初任給を推定して考察する必要がある。

この報告書では、基準年齢を以下入社年齢と呼称する。

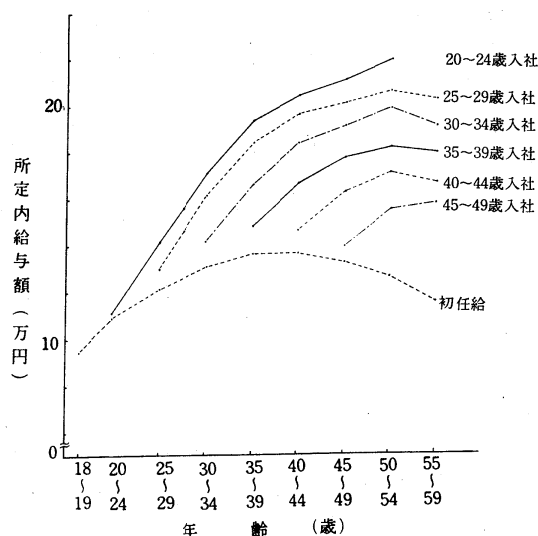
本文の考察における説明図では、職種系については入社年齢階級は、20～24 歳、25～29 歳、……45～49 歳の 6 ランクについて、各々の職種については、20～24 歳、30～34 歳、40～44 歳の 3 ランクについて賃金曲線を示してあるが、巻末の統計表では、20～24 歳以上は 5 歳きざみに 10 ランクについて示してある。

なお、巻末の 5 歳きざみの「入社年齢別賃金曲線」に含まれる労働者数は、「年齢階級、勤続年数階級及び経験年数階級」別集計のそれに対し、男子職種計で 87%、女子職種計で 82% を占める。

製造業男子職種計について、入社年齢階級別賃金曲線をみると、

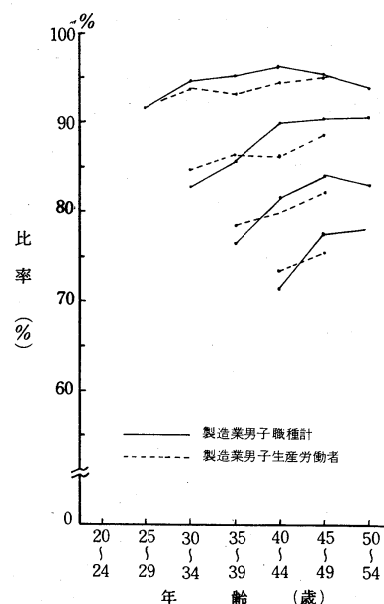
- (1) いずれの入社年齢についても、50～54 歳の年齢層までは賃金は上昇を示す。ただ、この上昇は、入社後の年齢が 35～39 歳の年齢層を境に鈍化する。（図 2-15）

図 2-15 入社年齢階級別所定内給与額
製造業男子職種計



注 初任給は経験 0 年のものをしめす。
以下、図入社年齢階級別所定内給与額
について同じ。

図 2-16 中途採用者の所定内給与額の 20～24 歳入社の所定内給与額に対する比



- (2) 同一年齢層でも入社年齢が若いほど賃金は高く、入社年齢5年の差による賃金の差は若年入社の方が中高年入社より小さい。
- (3) 中途採用者の低い初任給格付けはその後の勤続によってどのような形で是正されているのだろうか。
20～24歳入社者の各年齢階級での賃金額を100とし、各入社年齢について同一年齢階級での賃金額を指数化した数値でみると、30～34歳入社者は、入社時83であったものが20年後の50～54歳の年齢時には92にまで是正されるが、40～44歳入社者は入社時71と大きな格差があり、50～54歳の年齢時で78に是正されるに止まる。(図2-16)
- (4) 入社直後(勤続0～4年)の規模1000人以上の賃金を100とした規模間格差は、20～24歳入社では、規模100～999人が93、同10～99人が96であるのに対し、30～34歳入社ではそれぞれ93、94、40～44歳入社では92、89と高年齢になる程、規模間格差は大きい。(図2-17)
- (5) 入社後の賃金は、各入社年齢とも35～39歳の年齢層までは、各規模とも一貫した伸びを示し、規模間格差は小さいが、ほぼ40～44歳の年齢層を境に格差は拡大し、小規模ほど鈍化、頭打ちの傾向が強い。ただ、賃金の伸びが鈍化ないし頭打ちとなる年令は、40～44歳入社者が50～54歳の年齢層、30～34歳入社者が40～44歳の年齢層、20～24歳入社者が35～39歳の年齢層と入社年齢が高い程高年齢となっている。(図2-17)
- (6) 中高年入社者の入社当初の低い賃金水準の格差是正は、大企業では、初任給との比較から短期間にかなりの是正がみられ、この他前述のように、入社年齢が高いほど、賃金の伸びの鈍化ないし、頭打ちをはじめる年齢が高い方は移動することもある。30～34歳入社者の入社直後の賃金が同年齢

図2-17 規模及び入社年齢階級別所定内給与額
製造業男子職種計

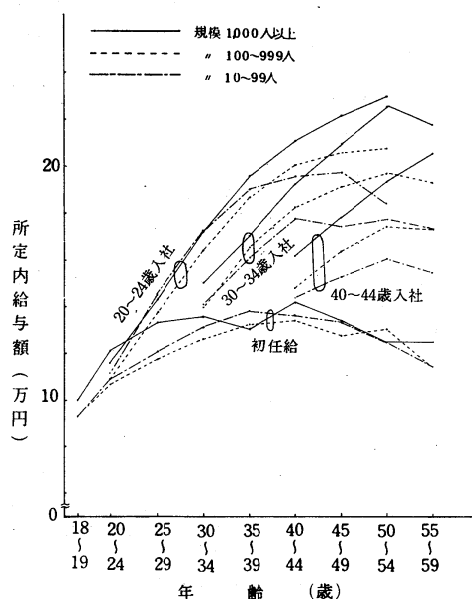
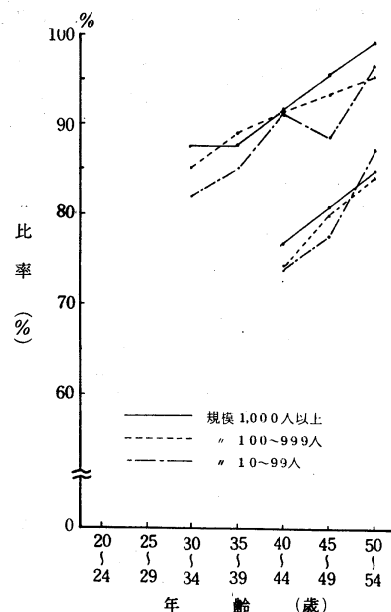


図2-18 規模別中途採用者の所定内給与額の20～24歳入社者の所定内給与額に対する比率(製造業男子職種計)



層の20～24歳入社者のそれに対し、各規模とも85%前後であるのが、50～54才の年齢層では同じく95%程度にまで是正され、40～44歳入社についても同様に75%前後から85%程度にまで是正される。(図2-18)

このような傾向は、金属加工系職種に限定しても同様である。(図2-19、20)

図2-19 規模及び入社年齢階級別所定内給与額
金属加工系職種

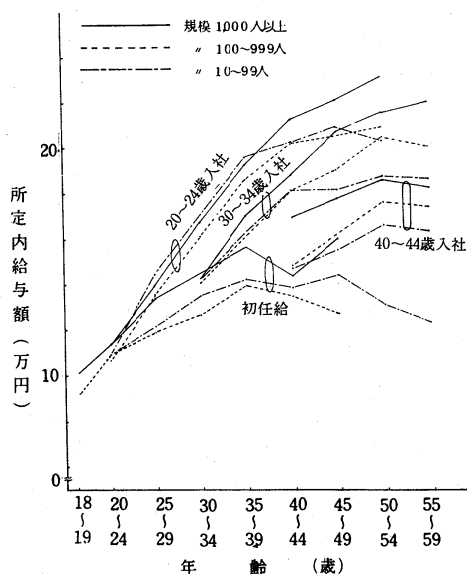
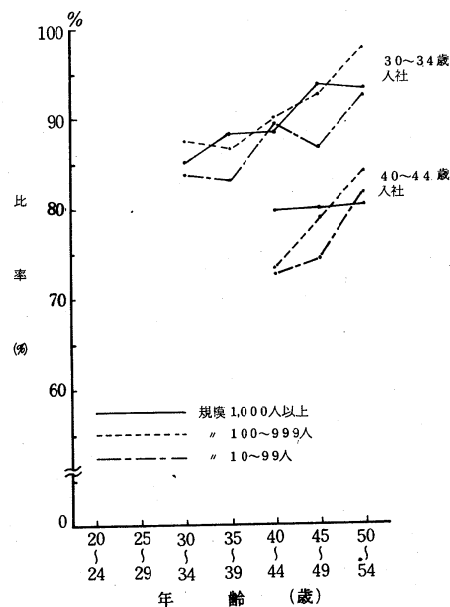


図2-20 規模別中途採用者の所定内給与額の
20～24歳入社者の所定内給与額に
対する比率(金属加工系職種)



製造業女子職種計についてみると

- (1) 入社直後の賃金は若年層で高く、30歳以上の年齢層では年齢格差が殆んどないのは、初任給同様である。(図2-21)
- (2) 勤続年数の増加に伴う賃金の増加は男子に比較し小さいが、中高年になっても特に鈍化、頭打ちの傾向はみられない。(図2-21)
- (3) 同一年齢層における入社年齢5年の差による賃金の差は若年入社ほど大きく、この差は勤続年数の増大によっても縮小しない。(図2-21)
- (4) 規模別にみると、入社当初の賃金は、大企業ほど高い。又、入社後の賃金の上昇も大企業ほど大きく、規模間格差は拡大する。(図2-22)

P20で述べたように製造業男子職種計の賃金の年齢別傾向は、30歳後半までは一貫して増加するが、この年齢層を境に中企業では賃金額は保合、小企業は逡減傾向を示す。

しかし、これは引続き同一企業に勤務する労働者が40歳を超えると賃金の上昇が停止ないし減額することを意味するものではない。

同一企業勤務労働者の賃金の増加も、若年時に比較するとたしかに鈍化するが、以然として増加傾向

図 2-2 1 入社年齢階級別所定内給与額
製造業女子職種計

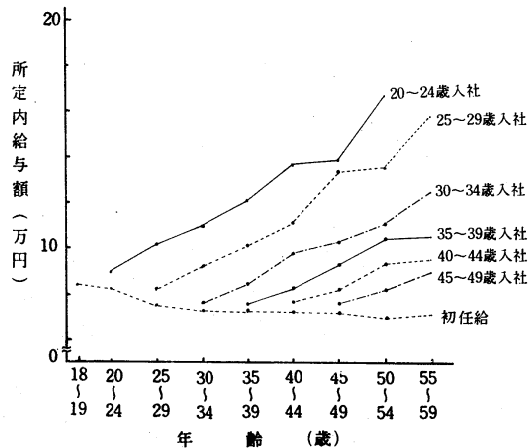
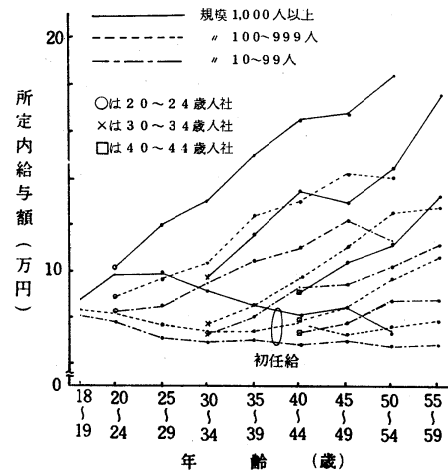


図 2-2 2 規模及び入社年齢階級別所定内給与額
製造業女子職種計



向を続け、頭打ちになるとしてもその年齢はかなり高年齢になってからである。

中高年に達してからの転職は、初任給がかなり低く押さえられ、同一企業に引続いて勤続する若年入社者の賃金額との格差は大きく、勤続年数の増大によってもこの格差はあまり是正されない。

5) 職種別の傾向

労働者に要求される技能水準は職種によってもかなり差異がある。

本調査の職種についてみると、システム・エンジニア、プログラマー、木型工、溶接工、機械製図工、調理士等は比較的技能水準のレベルが高い範疇に属し、守衛、用務員等是不熟練職種に近い。

このような職種別にみた技能の差異が賃金にどのような差となって表われているのだろうか。とくに中高年齢層については、技能を有することが賃金面でどのように評価されるだろうか。

また、入職後の技能の再評価・向上等が賃金にどのように反映しているのだろうか。

ここでは、公共訓練の対象となっている職種、中高年齢者の入職者が比較的多い職種系及び職種を中心に初任給、入社年齢別賃金曲線について考察する。

(1) 職種系でみた初任給の傾向

年齢階級別初任給を男子職種系についてみると、20歳台の年齢層では、職種系間の格差が比較的小さいなかであって自動車運転系の初任給が比較的高いのが目立つ。

30~34歳の年齢層以上では、情報処理系の初任給が最も高いが、この系は45歳以上では、オペレーターを除いて中途採用されることは殆んどない。

単純技能系は初任給の水準は低く、25~29歳の年齢層以上では年齢による初任給の格差は殆んどない。(図 2-2 3)

なお、参考までに部長、課長、係長等の職階を除いた製造業管理・事務・技術労働者についても初任給を示しておく。なお、これについては中途採用のケースは少ない。

職種系の初任給を、経験1年未満と同10年以上について比較すると、経験1年未満では自動車運転系が高い水準にあるのに対し、単純技能系が低いのは経験計同様であるが、経験10年以上では、情報処理系が高く、単純技能系がやや低い水準にある他は、職種系間の格差は小さい。なお、自動車運転系では経験1年未満の初任給と同10年以上のその差は殆んどない。

(図2-24)

図2-23 職種系及び年齢階級別初任給額

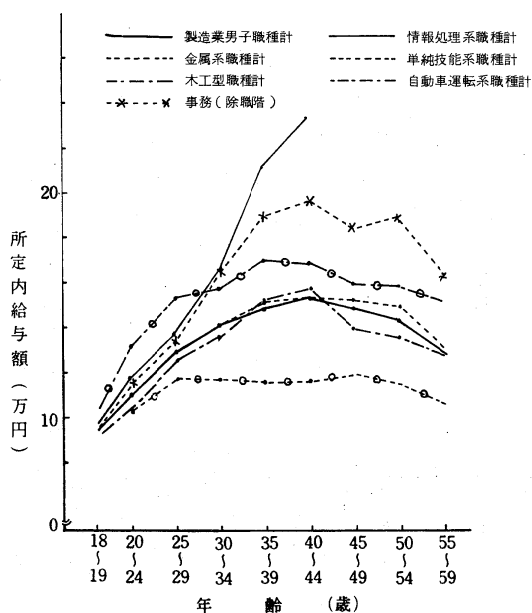
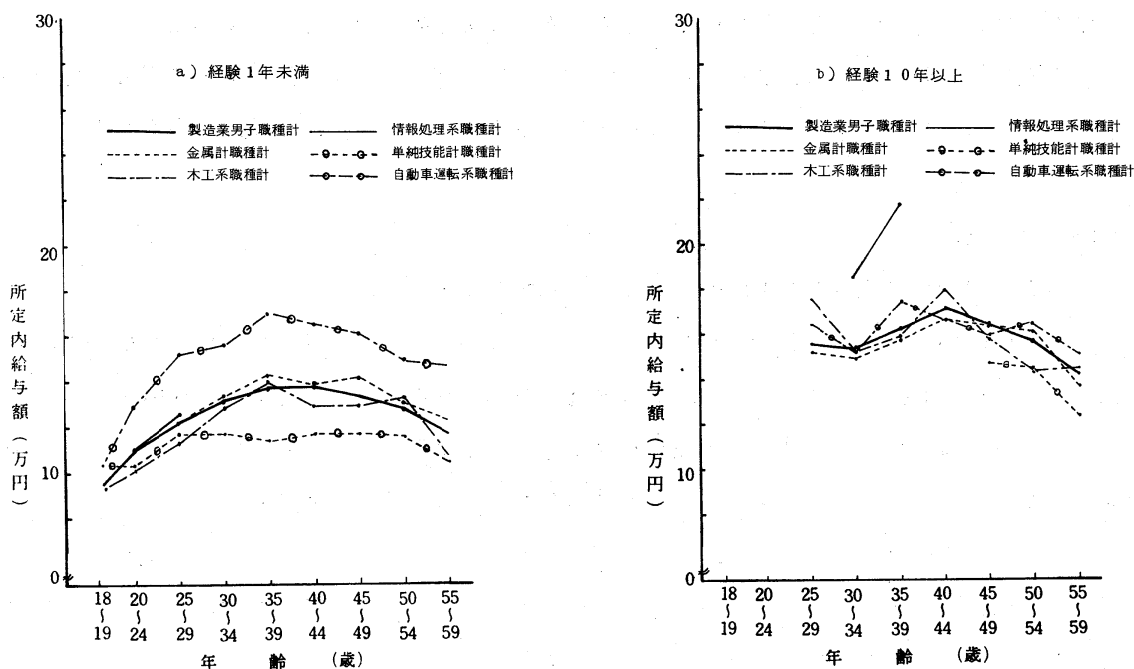


図2-24 職種系及び年齢階級別初任給額



金属加工系及び木材加工系を職人型と工場型に分けてみると、両系とも職人型の方が工場型よりも初任給は高く、この差は木材加工系の方が大きい。(図2-25)

これを経験年数階級で比較すると、いずれも経験年数の長い方が初任給は高いが、木材加工系の職人型での格差が大きいのが目立っている。(図2-26)

図 2-25 職人型と工場型の年齢階級別
初任給額比較

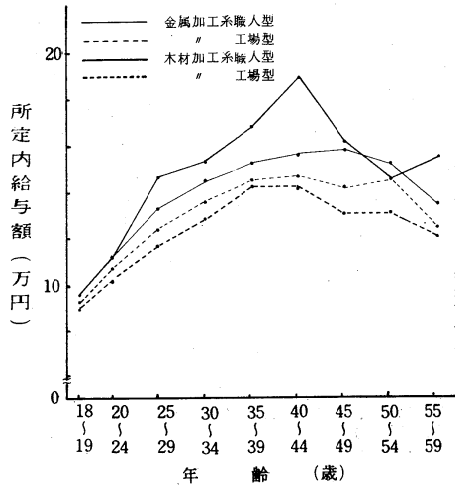
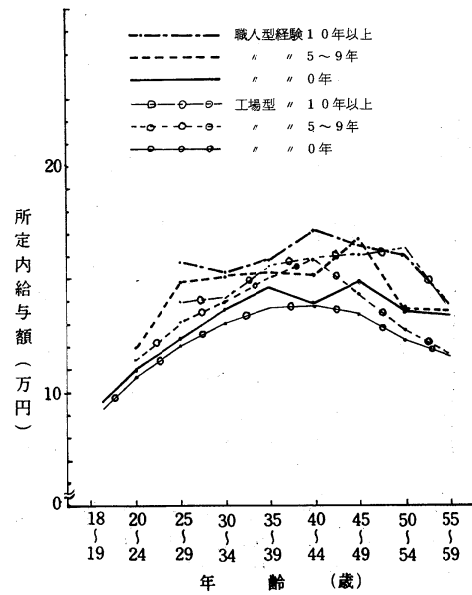


図 2-26 経験年数及び年齢階級別初任給額
金属加工系職種



女子職種系についてみると、医療福祉系が最も高く、次いで事務系、販売・サービス系の順となっており、工場系で最も低い。(図 2-27)

このような傾向は、経験 1 年未満と同 10 年以上の初任給についても同様に、経験年数の長短による格差も医療福祉系で大きく、工場系で小さい。(図 2-28)

図 2-27 職種系及び年齢階級別初任給額
(経験 計)

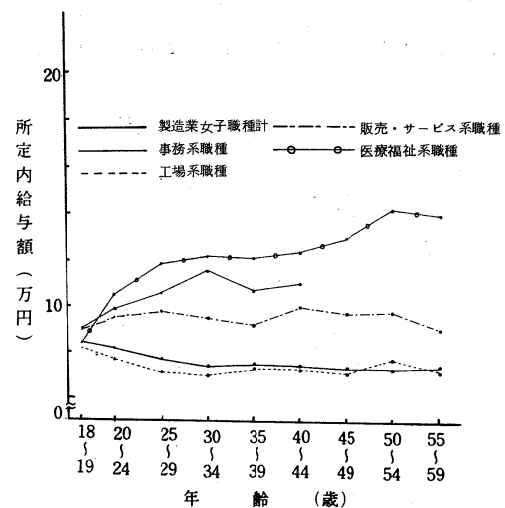
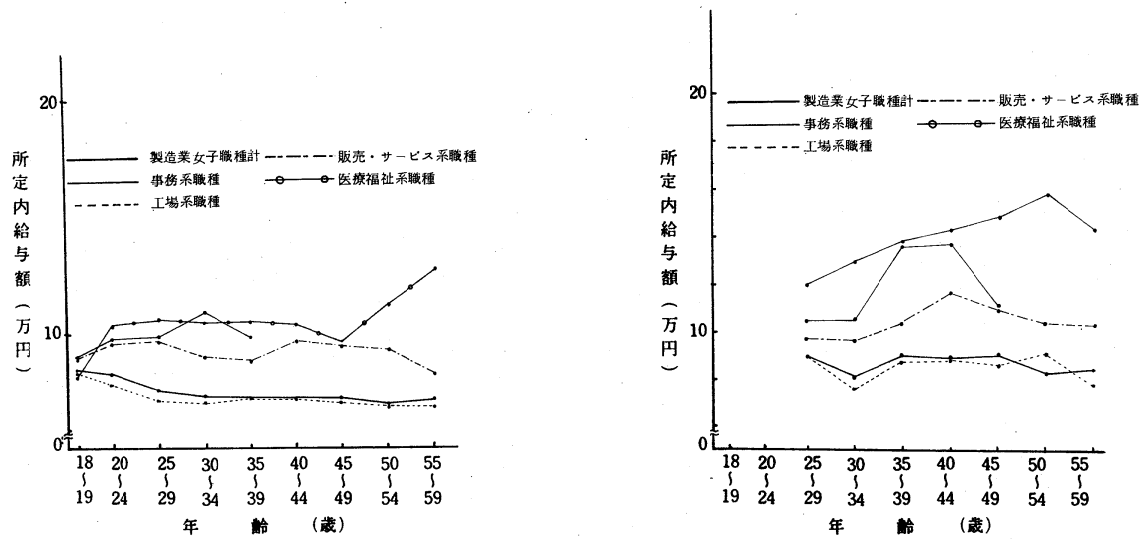


図 2-28 職種系及び年齢階級別初任給額

(経験 1 年未満)

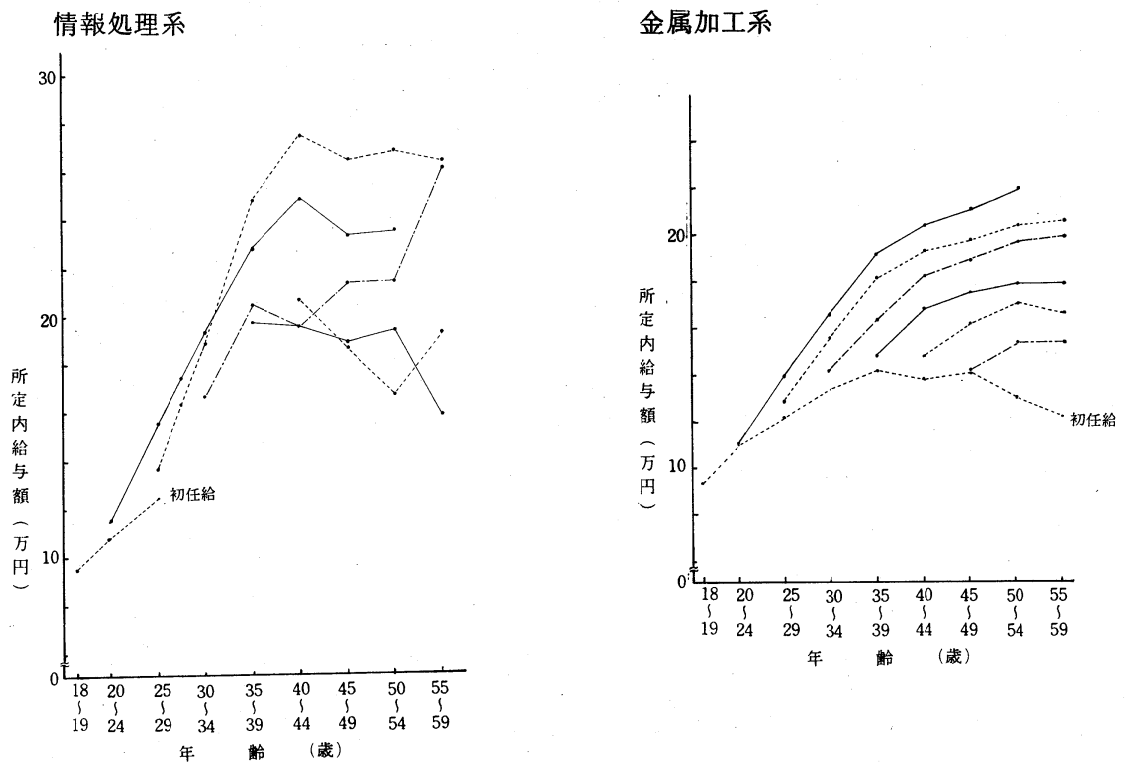
(経験 10 年以上)



(2) 職種系でみた入社年齢別賃金の傾向

入社年齢別賃金曲線を男子職種系についてみると、情報処理系は入社後の賃金の上昇率が最も大きい、40歳を超えると賃金は頭打ちとなる。(図 2-29)

図 2-29 入社年齢階級別所定内給与額

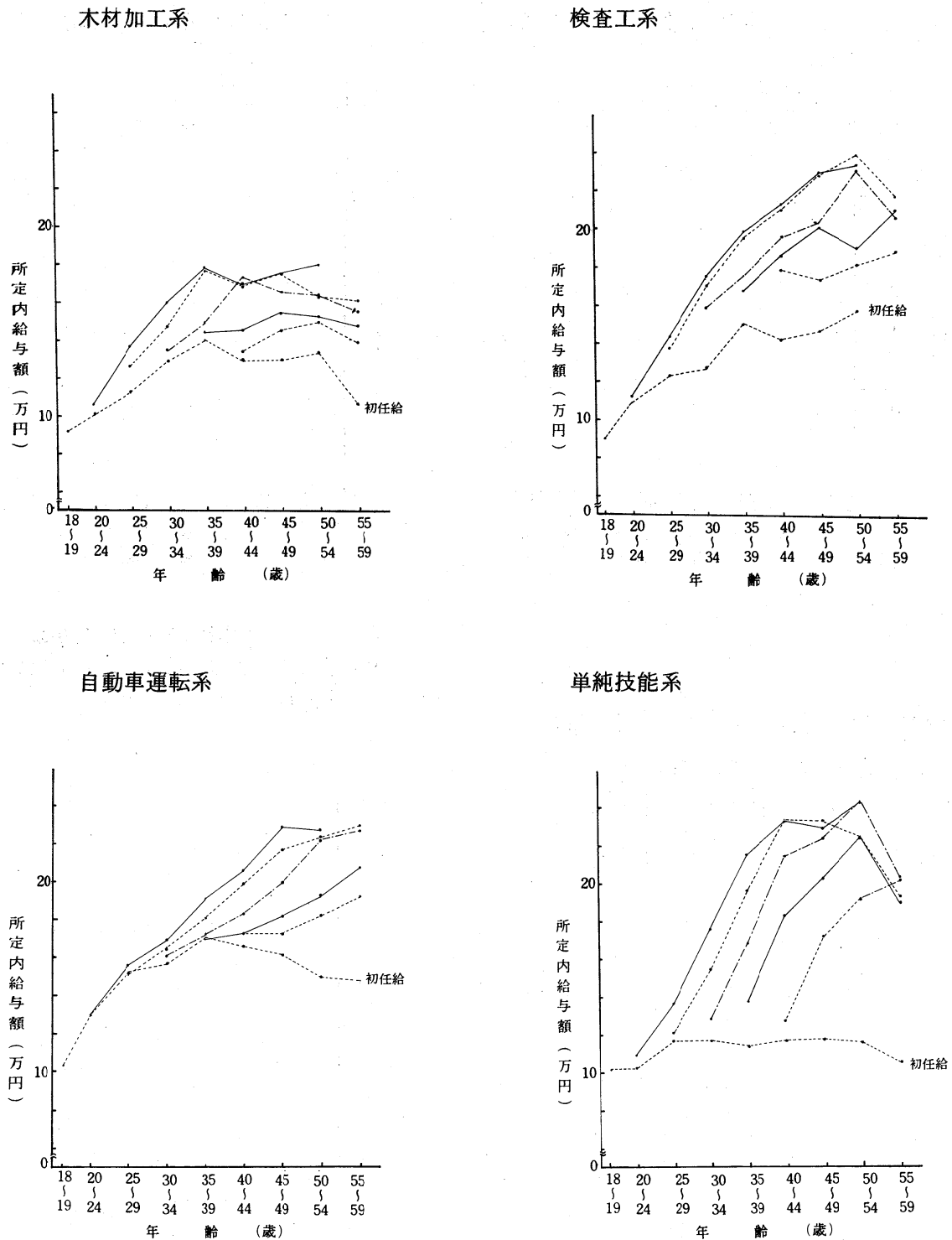


自動車運転系は初任給は高いが入社後の賃金上昇は比較的小さい。(図2-29)

これに対し単純技能系は初任給は低いが入社後の賃金の上昇は大きい。ただ、中高年になってからの入社ではこの上昇は小さい。(図2-29)

検査工系は中高年での中途採用は少ないが初任給は比較的高く、入社後の賃金は高年齢まで一貫した上昇を示す。(図2-29)

図2-29 入社年齢階級別所定内給与額(続き)



金属加工系についてみると、賃金の上昇は他の職種系に比し大きいとはいえないが、ほぼ一貫して50～54歳の年齢層まで上昇する。(図2-29-2)

木材加工系は賃金上昇が頭打ちとなる年齢が35～39歳の年齢層と低い。(図2-29-3)

金属加工系及び木材加工系を職入型と工場型に分けてみると、金属加工系は職人型と工場型の賃金の差は小さいのに対し、木材加工系は、職人型の方が賃金上昇が大きく、賃金が頭打ちとなる年齢も高い。(図2-30、31)

図2-30 入社年齢階級別所定内給与額
金属加工系の職人型と工場型の比較

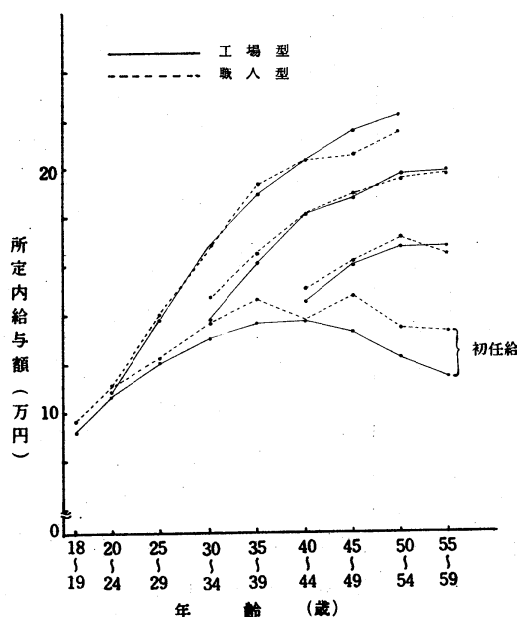
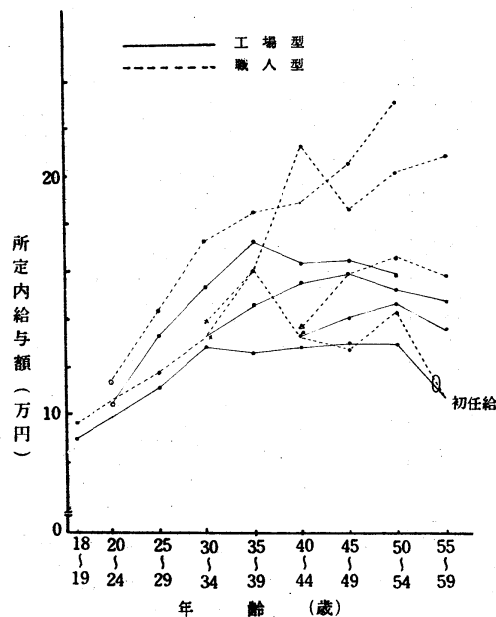
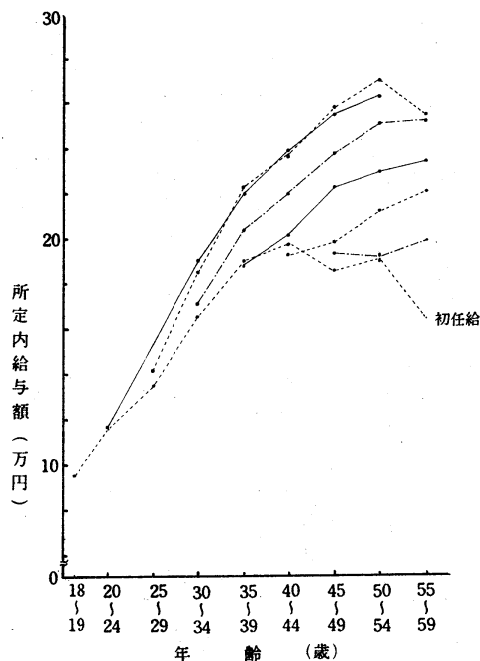


図2-31 入社年齢階級別所定内給与額
木材加工系の職人型と工場型の比較



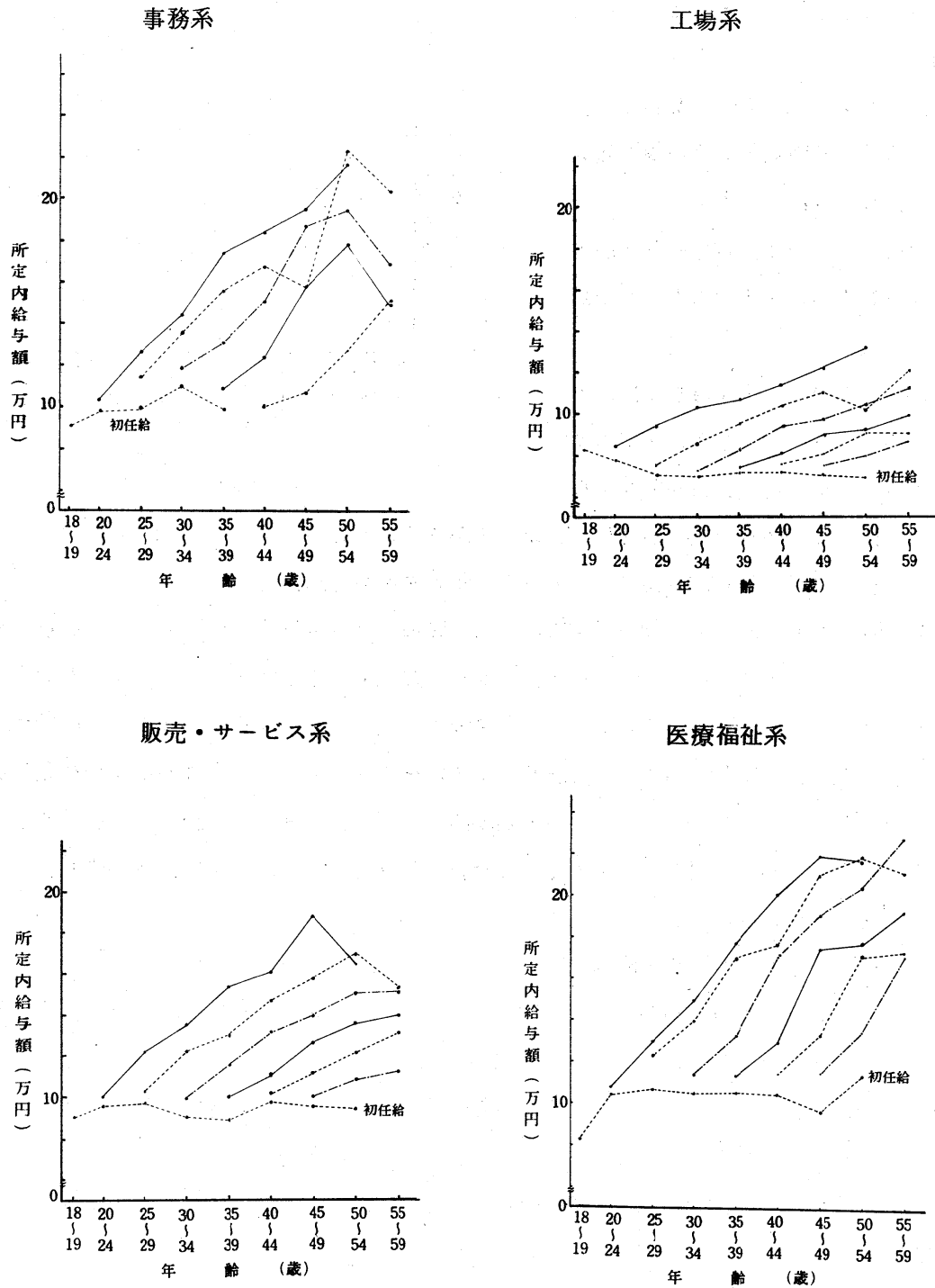
参考までに、部長、課長、係長等の職階を除いた製造業事務・管理・技術労働者についてみると賃金の上昇は大きく、50～54歳の年齢層まではほぼ一貫して賃金は上昇する。(図2-32)

図2-32 入社年齢階級別所定内給与額
製造業事務・管理・技術労働者(除職階)
企業規模100人以上



女子職種系についてみると、入社後の賃金の上昇は医療福祉系が最も大きく、ついで、事務系、販売・サービス系の順となっており、工場系が最も小さい。(図2-33)

図2-33 入社年齢階級別所定内給与額



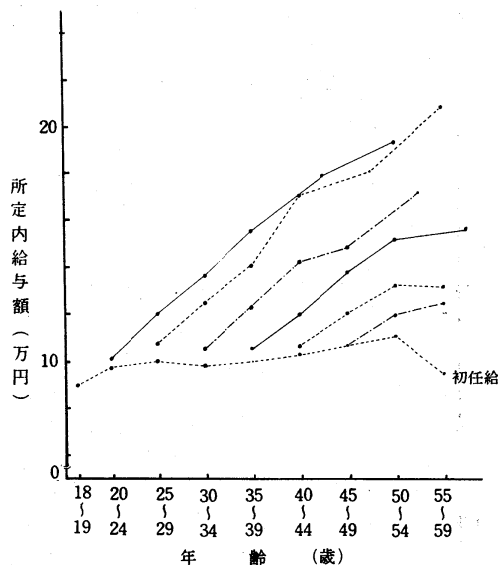
事務系の賃金上昇は、製造業女子事務・管事・技術労働者のそれよりも大きい。(図2-34)

図2-34 入社年齢階級別所定内給与額
製造業女子事務・管理・技術労働者

(3) 職種別にみた初任給および入社年齢階級別賃金の傾向

同一職種系にあっても、各々の職種では、初任給および入社年齢階級別賃金曲線の傾向にはかなりの差異が認められる。

以下、主な職種について、初任給および入社年齢別賃金曲線をみると下記のとおりである。



イ。初任給が高い職種は、男子職種では、タクシー運転手、クレーン運転工、玉掛作業員、システム・エンジニア、自家用乗用自動車運転手等が、女子職種では、看護婦、薬剤師等があげられるが、システム・エンジニアを除いては、免許、資格職種であり、採用者に占める中高年者の比率も比較的高い。

ロ。年齢階級別にみた初任給が高い額を示すのは、男子職種の25～29歳の年齢層で木型工、タクシー運転手、システム・エンジニア、調理士、クレーン運転工、玉掛け作業員、35～39歳の年齢層で、システム・エンジニア、オペレーター、調理士、建具工、45～49歳の年齢層では調理士、建具工、板金工、外交販売員となっており、女子職種では、25～29歳の年齢層で看護婦、薬剤師、英文タイピスト、キーパンチャー、准看護婦が、35～39歳の年齢層でも看護婦、薬剤師、准看護婦となっており、男女各年齢層でも、資格、免許を必要とする職種、高い技能レベルが要求される職種で初任給は高い。

ハ。入社後の賃金曲線をみると、男子職種ではシステム・エンジニア、プログラマー、オペレーター、機械製図工、外交販売員等の上昇が大きいのに対し、タクシー運転手、製材工、ビル清掃員で上昇が小さく、タクシー運転手を除いては初任給も低い。

女子職種では、賃金の上昇が大きいのは、保険外交員、百貨店店員、看護婦、薬剤師である。保険外交員は、上昇が最も大きい、初任給での経験は殆んど評価されない。

ニ。職種系毎に、職種別の初任給および入職後の賃金上昇の特徴をみると、次のとおりである。

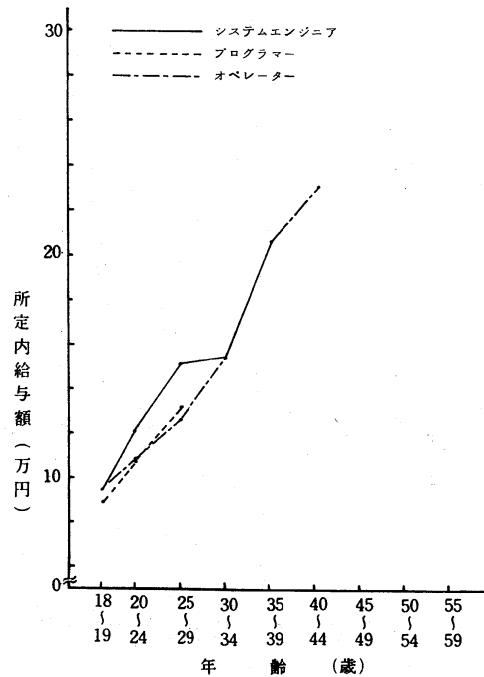
イ) 情報処理系

システム・エンジニア、プログラマー、オペレーターは、初任給は20～24歳の年齢層までは、他の職種と比較しても平均的な額となっているが、加齢による上昇は大きく、35～39歳の年齢層ではとび抜けて高い額を示す。(図2-35)

ただ、これらの職種のうち、オペレーターを除いては、30歳を超えると経験なしの採用は殆

んどなく、40歳台以上では同じくオペレーターを除いて、労働者数も少なく、俗にいう35才定年説を裏づけた形となっている。

図2-35 年齢階級別初任給額
情報処理系



入職後の賃金の上昇については、これらの職種は他に比較して大きいものがあるが、オペレーターを除いては、中高年労働者も少なく、このオペレーターも、40～44歳の年齢層を超えると賃金は頭打ちとなる。(図2-36)

図2-36 入社年齢階級別所定内給与額

システム・エンジニア

プログラマー

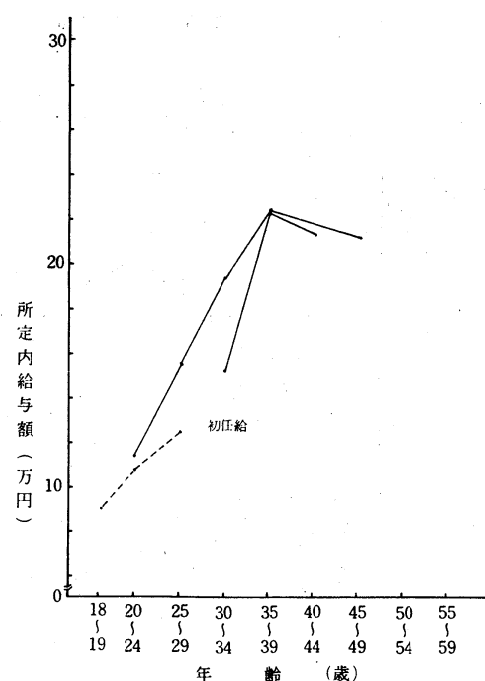
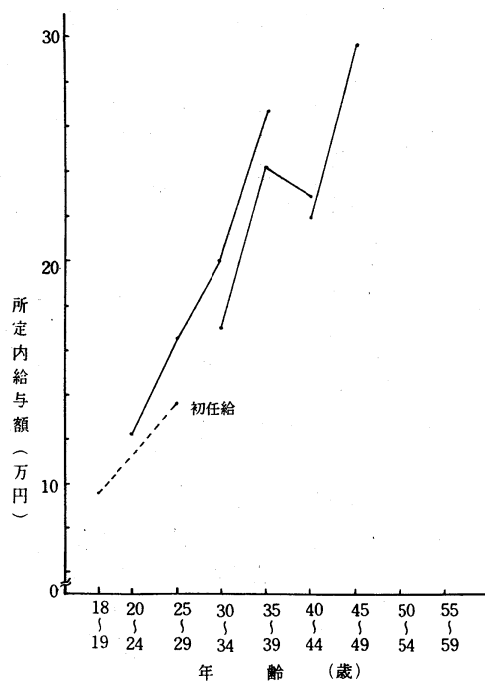
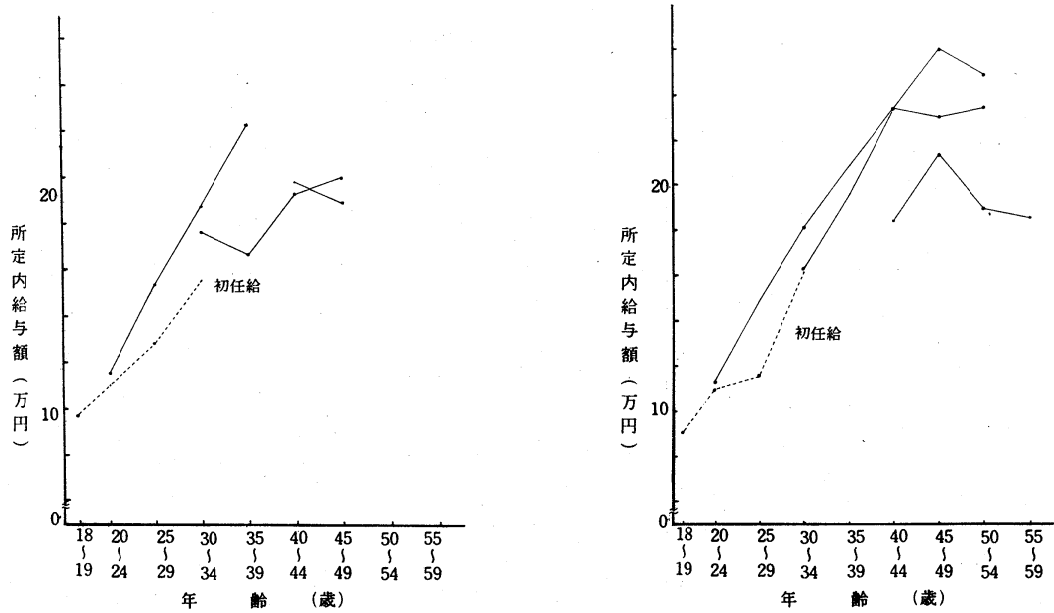


図 2 - 3 6 入社年齢階級別所定内給与額
オペレーター 機械製図工

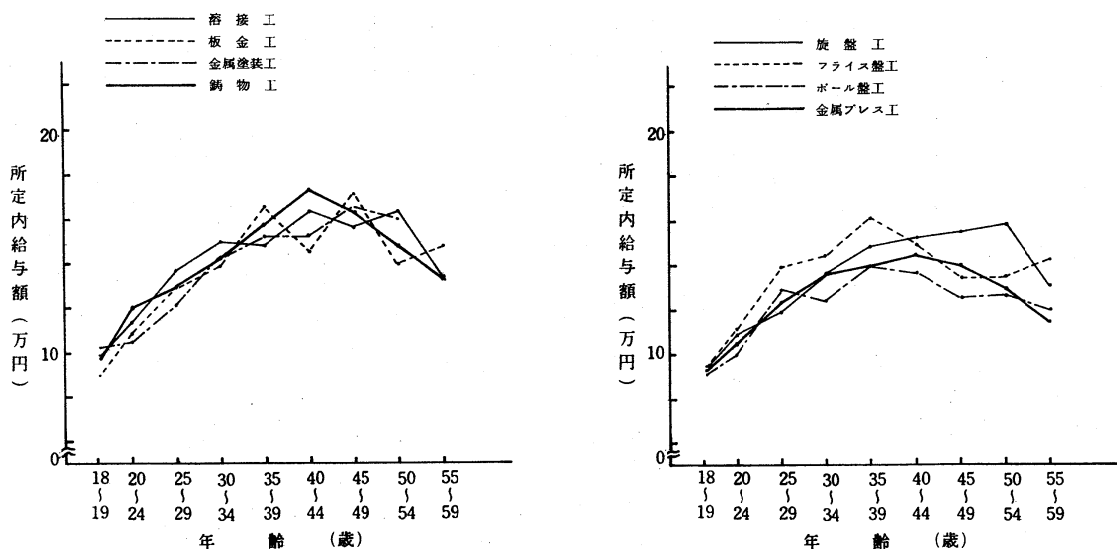


なお、機械製図工の初任給および入職後の賃金上昇の傾向は、この系と類似している。(図 2 - 3 6)

ロ) 金属加工系

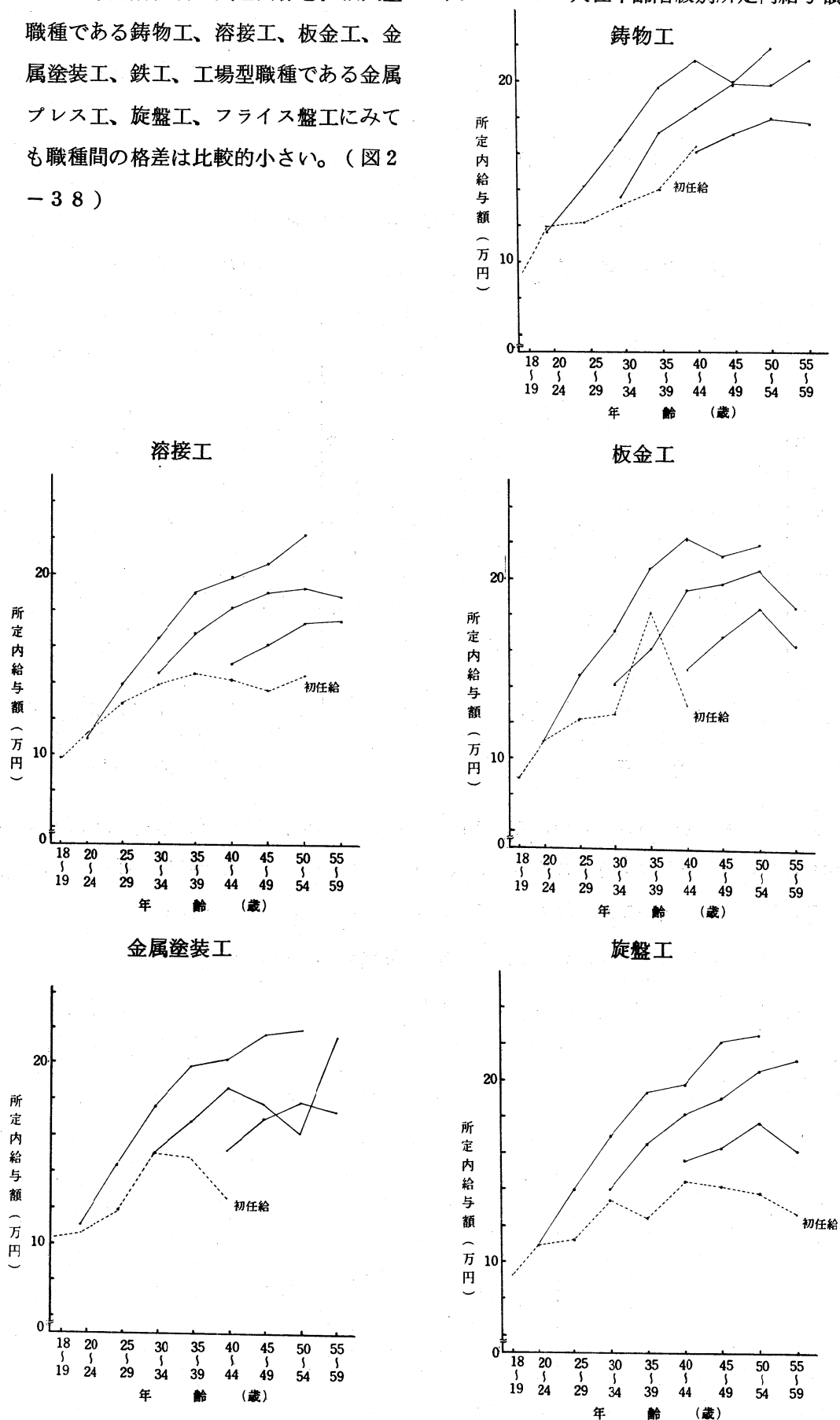
溶接工、金属塗装工、旋盤工等についてみると職人型と工場型でやや初任給の格差がみられるものの職人型、工場型とも初任給の差はあまりなく、工場型で旋盤工がやや高いのが目立つ程度である。(図 2 - 3 7)

図 2 - 3 7 年齢階級別初任給額
金属加工－職人型 金属加工－工場型



入社年齢階級別の賃金曲線を、職人型職種である鋳物工、溶接工、板金工、金属塗装工、鉄工、工場型職種である金属プレス工、旋盤工、フライス盤工にみても職種間の格差は比較的小さい。(図2-38)

図2-38 入社年齢階級別所定内給与額

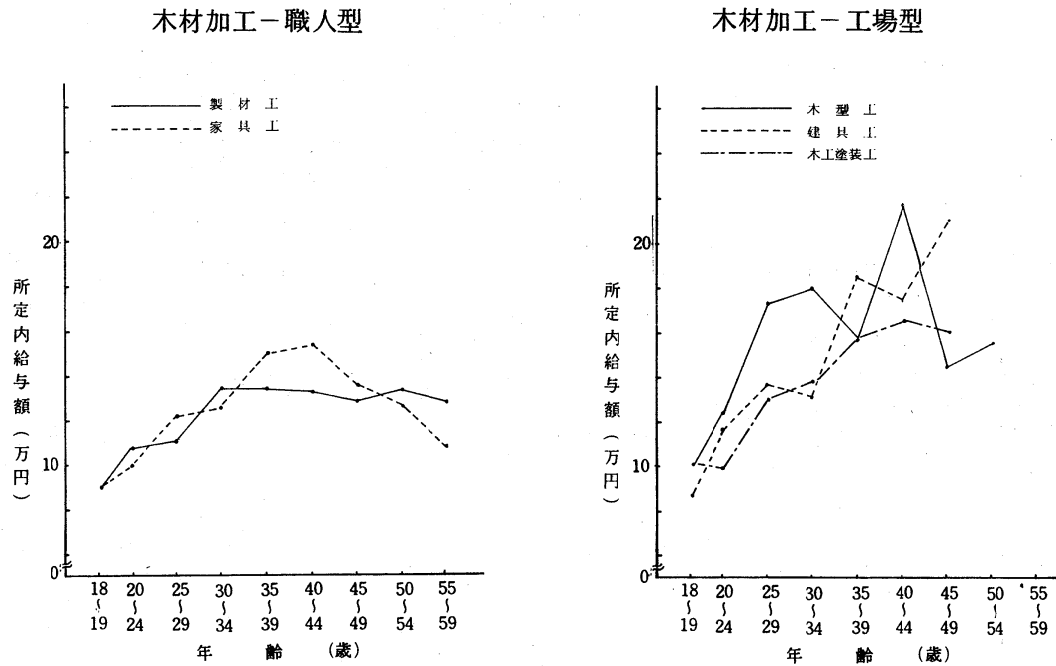


ハ) 木材加工系

建具工、製材工、家具工等についてみると職人型と工場型とでは、初任給は明らかに職人型が高いことは前述したが、職人型のうちでも木型工が高く、ついで、建具工、木工塗装工の順である。

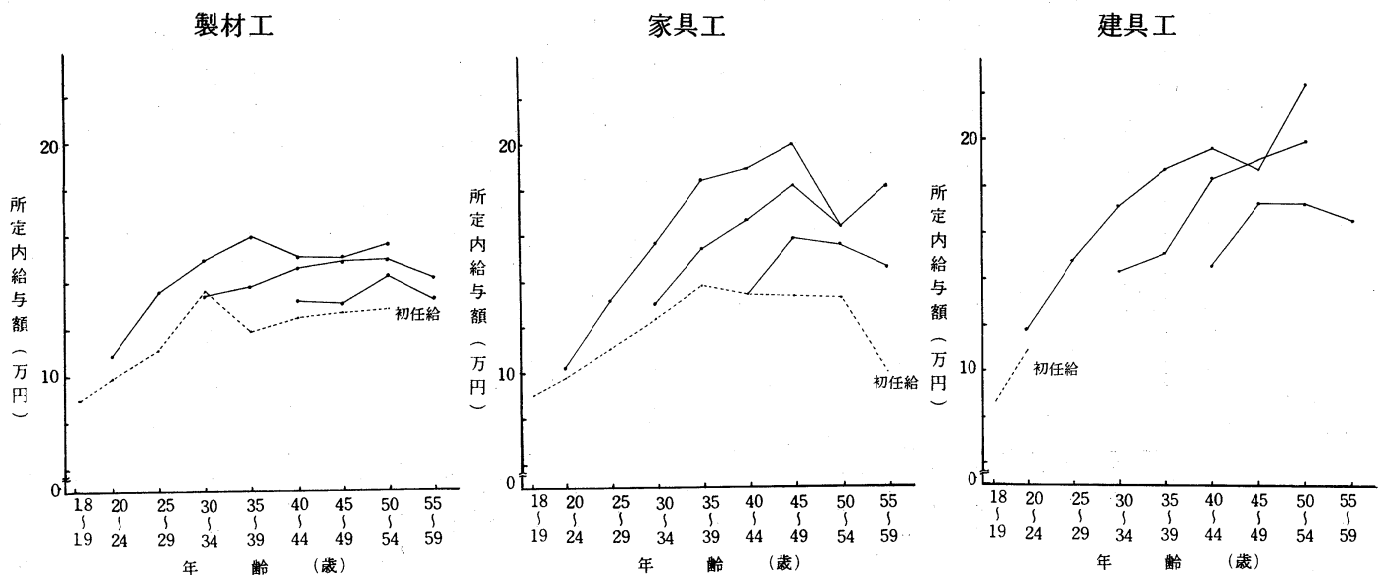
職人型の職種は共に経験1年未満の入職者は少ない。(図2-39)

図2-39 年齢階級別初任給額



建具工、家具工、製材工について、入社年齢別の賃金曲線をみると、建具工は50～54歳の年齢層まで賃金の上昇が見られるのに、家具工は、45～49歳の年齢層で頭打ちとなり、製材工では35～39歳の年齢層以上ではほぼ一定となっている。(図2-40)

図2-40 入社年齢階級別所定内給与額



このように職人型と工場型の比較で、金属加工系が殆んど差がないのに対し、木材加工系で大きな差がみられるのは、この系の工場型は不熟練職種に近く、縁辺労働力の供給が多いことがその理由として考えられる。

二) 資格(2次産業系)

第2次産業系の資格職種であるボイラー工、クレーン運転工、玉掛け作業員についてみると、初任給はボイラー工を除いて金属加工系職種よりも高く、若年層でこの傾向が強いが、35～39歳の年齢層以上で逡減傾向を示す。ボイラー工は、若年層では、金属加工系の職種並みであるが、中高年齢になっても逡減の傾向はみられない。(図2-41)

入社年齢別の賃金曲線をみると、3職種間ではボイラー工の初任給が低いが、入社後の賃金上昇が比較的大きいこともあって、40～44歳の年齢層以上ではこの3職種間の賃金格差は小さい。(図2-42)

図2-41 年齢階級別初任給額
資格(工場系)職種系

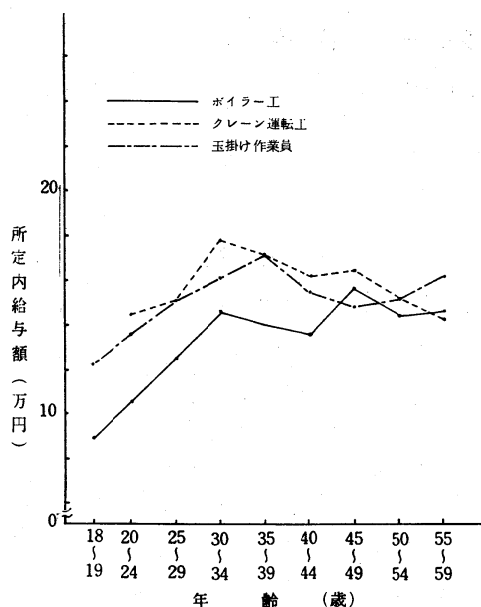
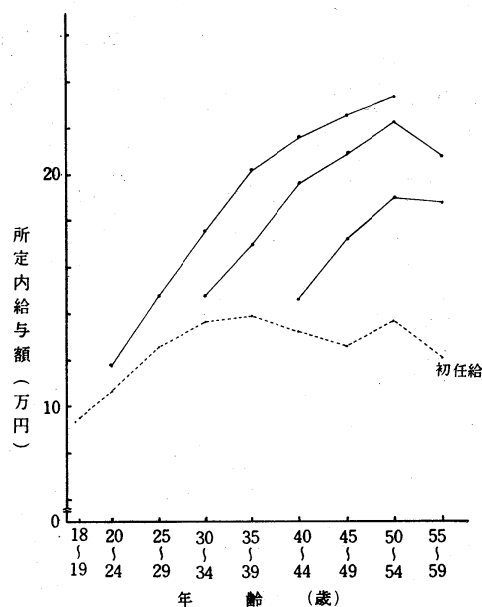


図2-42 入社年齢階級別所定内給与額
ボイラー工



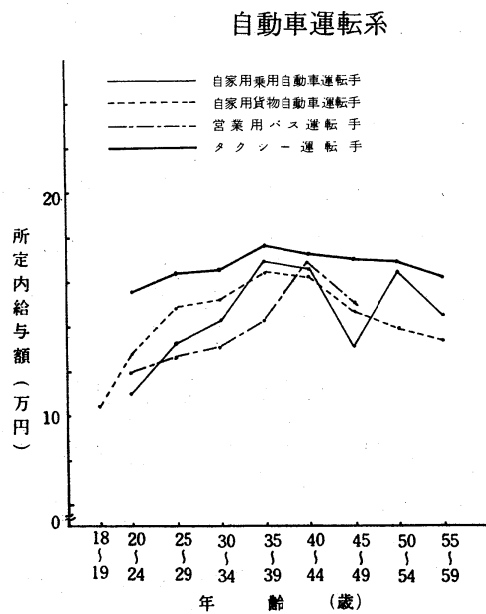
ホ) 自動車運転系

自家用乗用自動車運転手、自家用貨物自動車運転手、タクシー運転手等の自動車運転系職種についてみると、初任給はタクシー運転手が最も高い。ただ、タクシー運転手は、年齢による格差も経験による格差もあまりない。

自家用貨物自動車運転手は、若年層では初任給は比較的高いが、40～44歳の年齢層を境に加齢による初任給の減は比較的大きい。

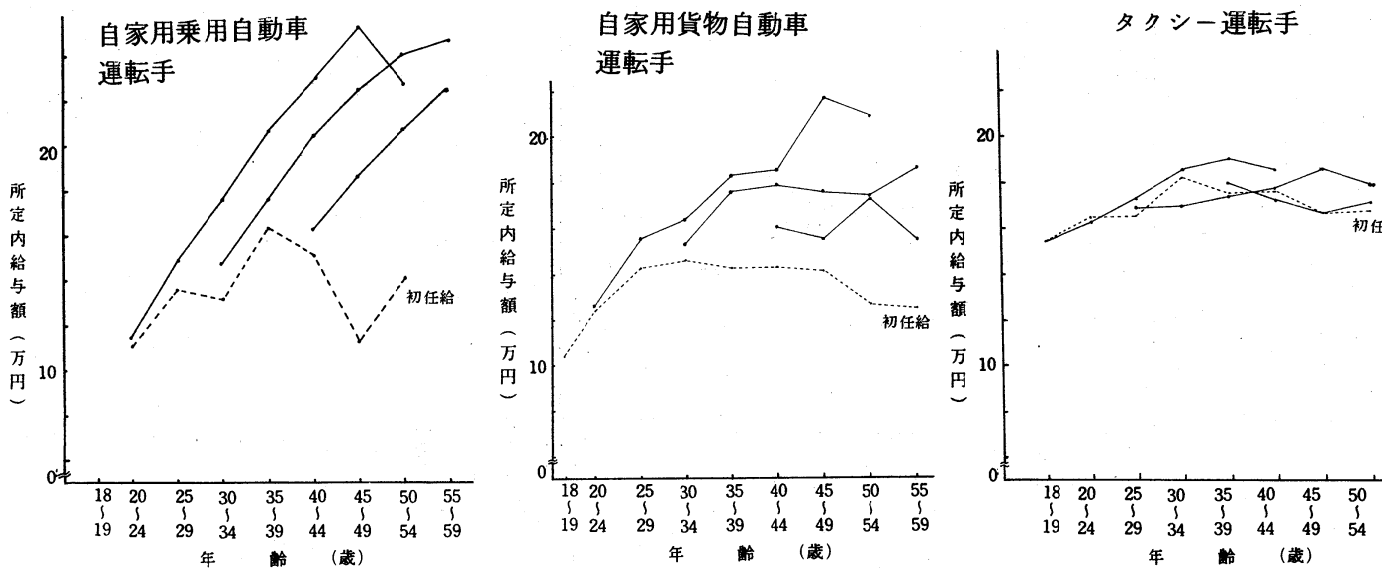
自家用乗用自動車運転手は、若年層では初任給は低く、35～39歳の年齢層で最も高いがこれ以上の年齢でも加齢による逡減は比較的小さい。(図2-43)

図 2 - 4 3 年齢階級別初任給額



入社年齢別の賃金曲線についてみると、自家用乗用自動車運転手の賃金の上昇が最も大きく、ついで営業用バス運転手の順となっているのに対し、タクシー運転手の賃金の上昇は小さい。(図 2 - 4 4)

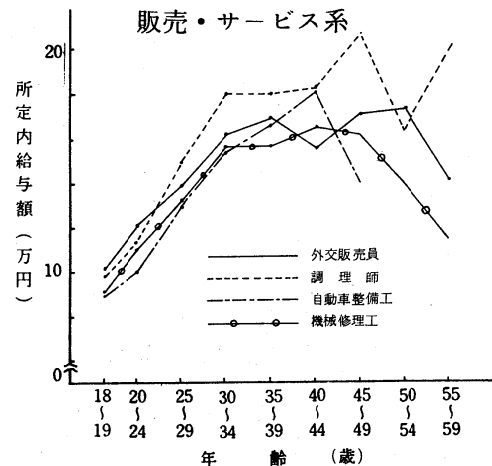
図 2 - 4 4 入社年齢別所定内給与額



へ) 販売・サービス系

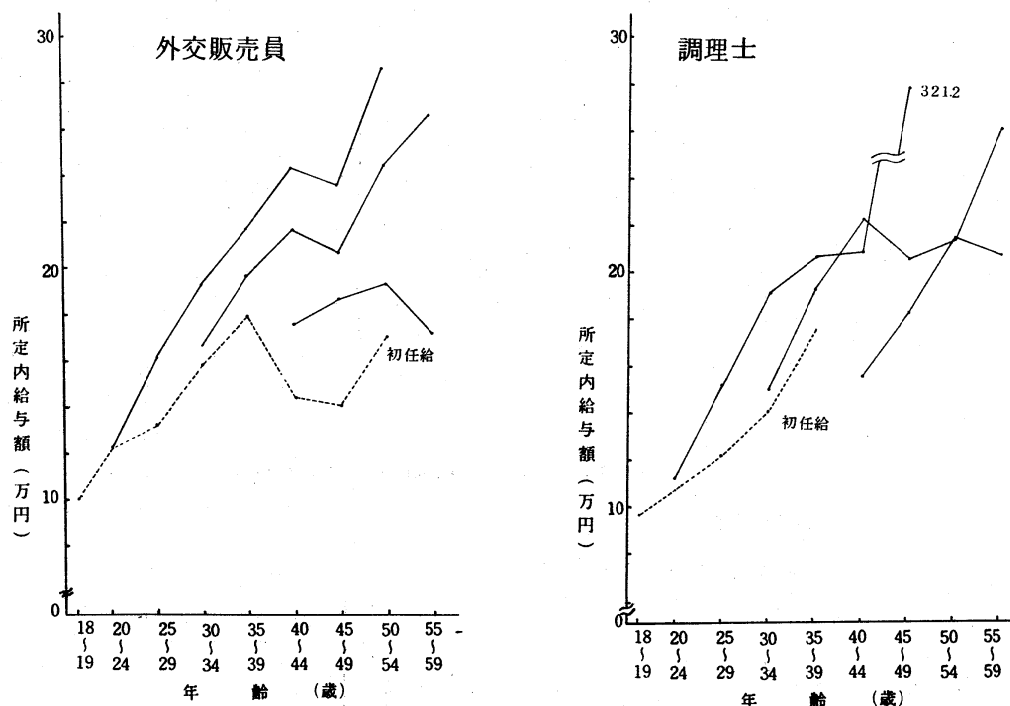
入職者数の多い外交販売員、調理士、自動車整備士、機械修理工は比較的初任給は高い。ただ、外交販売員を除いて経験無しの採用は少ない。(図 2 - 4 5)

図 2 - 4 5 年齢階級別初任給額



入社年齢別の賃金曲線を見ると、若年入社の外交販売員の賃金上昇が目立つが、中高年入社では入職者数も少なく、賃金の上昇も小さい。(図2-46)

図2-46 入社年齢別所定内給与額



ト) 単純技能系

守衛、用務員、警備員、ビル清掃員は、入職に当って特定の技能は要求されないこともあって、50歳を超えての入職が多いが初任給は低い。(図2-47)

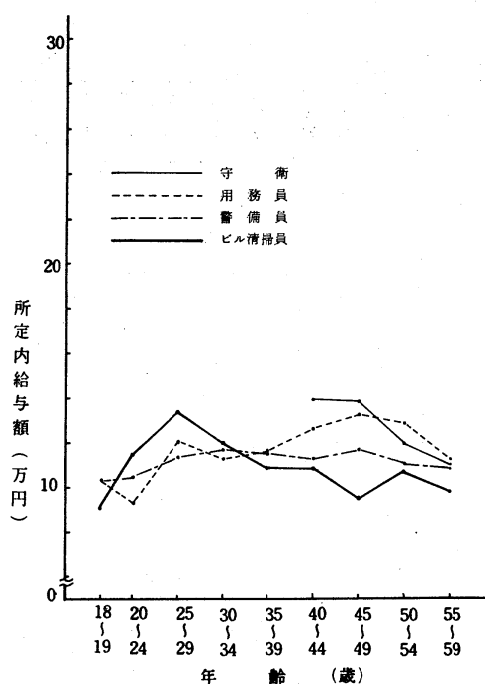
勤続の増加に伴う賃金の上昇は、ビル清掃員を除いては比較的大きいものがあるが、これも若年入職者についていえることであって高年齢になってからの入職では賃金の上昇は小さい。

(図2-48)

チ) 女子職種については、初任給は看護婦、薬剤師、美容師等資格を必要とする職種で高いが、際立って高い職種はなく、年齢による差も小さく、むしろ20歳前半で高い。(図2-49)

図2-47 年齢階級別初任給

単純技能系



勤続に伴う賃金の上昇は、保険外交員
がとび抜けて大きく、この他では、百貨
店店員、販売店員の販売系職種、看護婦、
薬剤師の免許職種が目立つ程度である。

(図2-50)

図2-48 入社年齢別所定内給与額

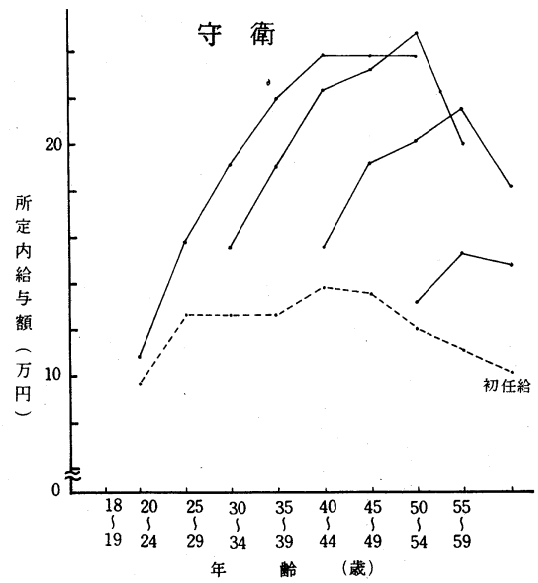
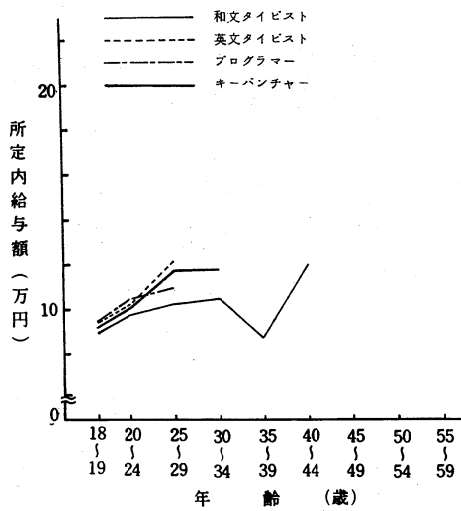
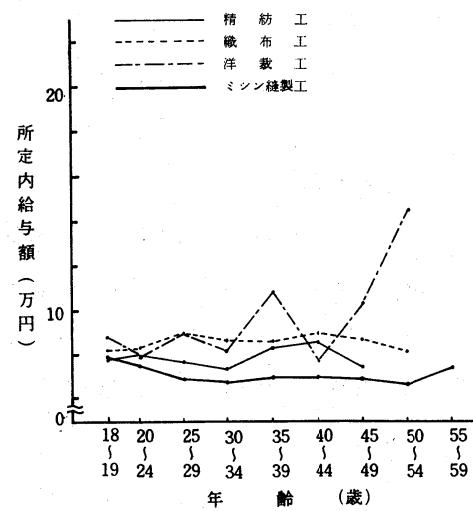


図2-49 年齢階級別初任給与額

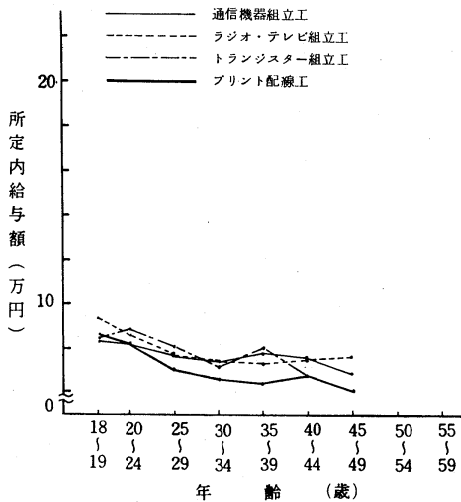
事務系



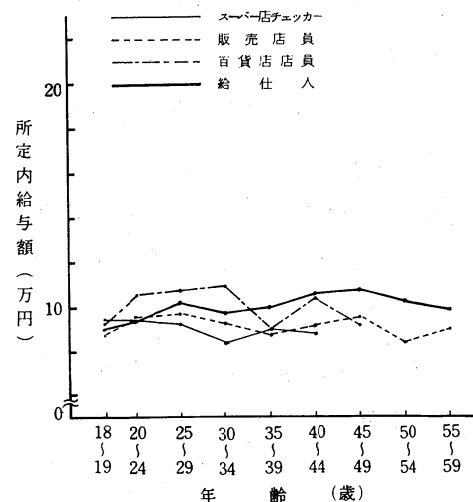
工場系 I



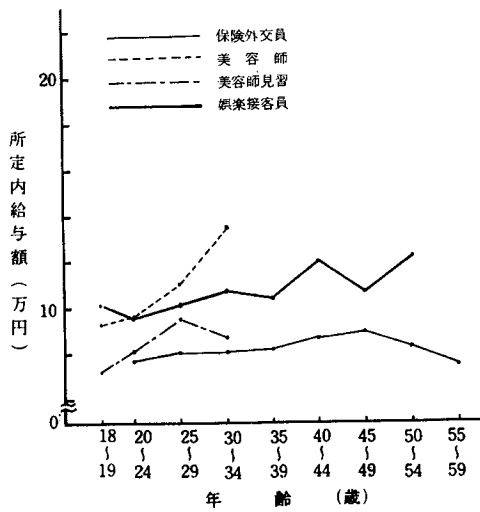
工場系 II



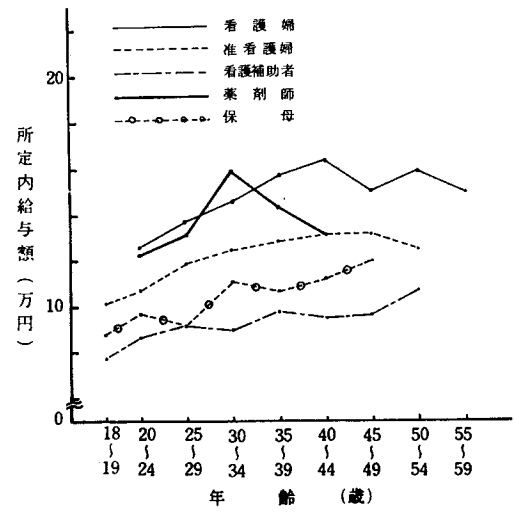
販売・サービス系 I



販売・サービス系Ⅱ



医療福祉系



単純技能計

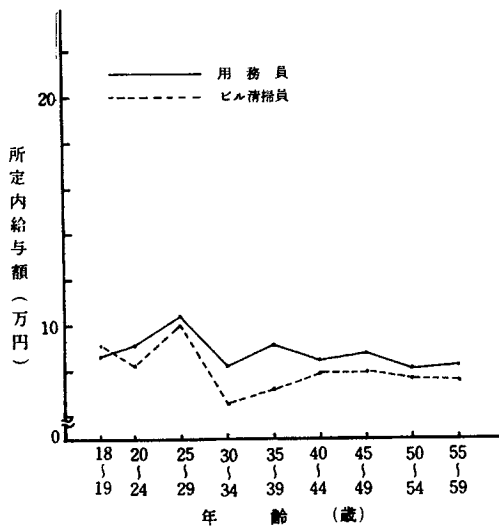
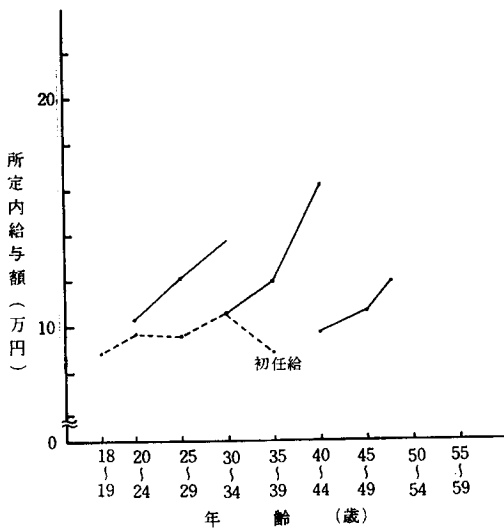


図 2 - 5 0 入社年齢別所定内給与額

和文タイピスト



ミシン縫製工

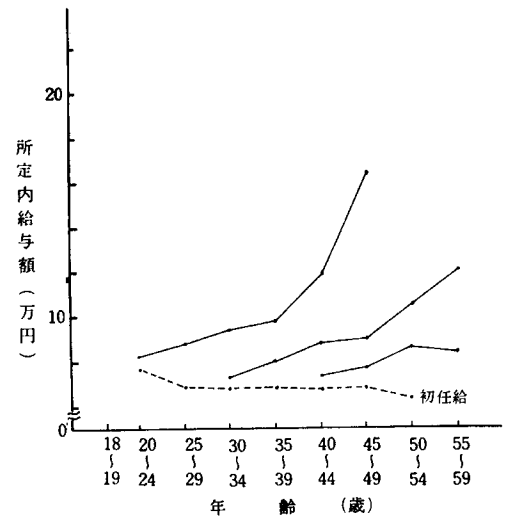
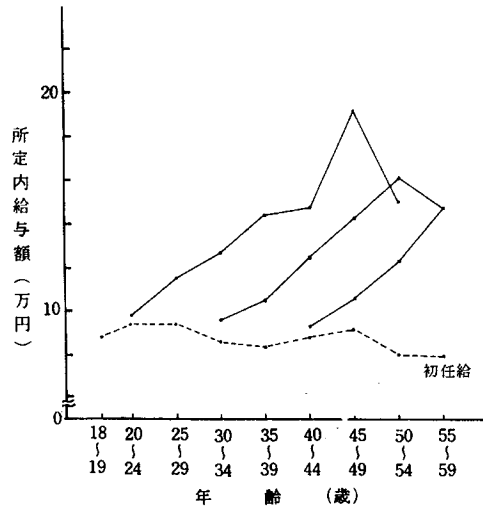
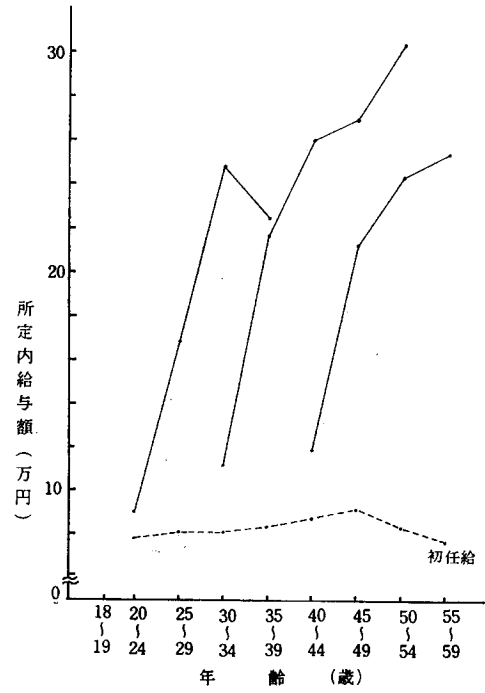


図 2 - 5 0 入社年齢別所定内給与額（続き）

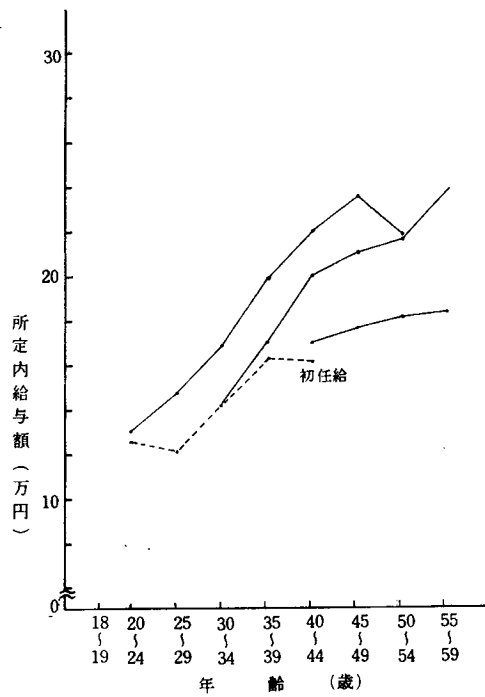
販売店員



保険外交員



看護婦



利 用 上 の 注 意

1. 本報告書は、当センターが行政管理庁の承認を得て昭和54年賃金構造基本統計調査（労働大臣官房統計情報部）について特別集計したものをまとめたものである。
2. 集計事項は、職種、企業規模、経験年数階級、年齢階級および勤続年数階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額、年間賞与その他特別給与額及び労働者数であり、職種は、調査対象男子89職種、同女子37職種の他職種系、調査対象男子職種計、同女子職種計についても集計を行った。

このうち、調査対象男子職種計、同女子職種計については、産業計（鉱業、建設業、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業を合計したもの）と製造業について集計した。

3. この報告書は、いづれも次の要件を満たす労働者について集計したものである。

イ. 54年6月30日（給与締切日の定めがある場合には、6月における最終給与締切日）現在において、年齢が満15歳以上のもの

ロ. 54年6月分の給与の算定期間（例えば、毎月25日が給与締切日であれば、5月26日～6月25日の期間、給与締切日がない場合は、6月1日～6月30日の期間）中に、実労働日数が18日以上であって、1日あたりの平均所定内実労働時間数が5時間以上のもの

4. この報告書に収録されている統計表は、一般労働者（パートタイム労働者を除いたもの）について集計したものである。
5. きまって支給する現金給与額及び所定内給与額は、昭和54年6月1日～6月30日までの1カ月間（給与締切日の定めがある場合には、6月の最終給与締切日以前1カ月間）における事実を調査したものである。
6. 「きまって支給する現金給与額」と「所定内給与額」の差は、「超過労働給与額」を示している。
7. 企業規模計は、企業規模10人以上の計である。
8. 「所定内給与額」は、いづれも労働者1人あたりの平均値であり、100円未満を四捨五入して表示してある。
9. 年令階級区分の表示において、「～17歳」は、15歳以上18歳未満、「18～19歳」は18歳以上20歳未満を表す。その他の区分もこれに準ずる。

勤続年数階級区分の表示において、「0年」は勤続1年未満、「1年」は勤続1年以上2年未満を表わす。その他の区分もこれに準ずる。また、経験年数階級区分の表示もこれに準ずる。