

# 「賃金構造基本統計調査」1989-2009年の概観

川口 章

Akira Kawaguchi

## 概要：

統計法の改正により「賃金構造基本統計調査」の個票が利用可能となった。本稿は、同調査の本格的な分析の準備段階として、1989年から2009年にかけての同調査における変数の定義の変更と主な変数の統計量の変化を記述することを目的としている。変数の定義の主な変更として以下のものがある。2005年に「常用労働者」「臨時労働者」など労働者の分類方法が大きく変わり、より多くの非正規労働者が調査対象に含まれるようになった。産業分類は2004年と2009年の二度、職業分類は1995年、2001年、2005年の三度変更されている。主な変数の変遷は以下の通りである。時間あたり賃金の男女間格差は縮小傾向にあるが、所得の男女間格差には大きな変化がない。学歴は男女とも上昇傾向にある。時間あたり賃金の分布は男女とも大きな変化がない。所得分布をみると、男性はほとんど変化がないが、女性は年収130万円未満の低所得層が大きく増加している。

107

## 1. はじめに

「賃金構造基本統計調査」は、厚生労働省によって主に民間の事業所を対象に毎年行われている調査である<sup>1)</sup>。常用労働者5人以上を雇用する事業所を対象に、賃金、労働時間、勤続年数、学歴、企業規模、産業など、賃金にかかわる詳細な事項を調査している。2009年に調査の対象として抽出された事業所数はおよそ78,000、労働者数はおよそ150万であり、世界的にみても大規模な賃金調査である。毎年の調査結果は『賃金センサス』全5巻に収録されている。最近は『賃金センサス』がe-Statで公表され、インターネットによって簡単にアクセスできるようになった。

ただし、『賃金センサス』によって公表されているのは集計表であるため、研究者が欲しいデータが掲載されているとは限らない。厳密な分析には個票の使用が欠かせないが、これまでは、政府の委託研究などごく限られた研究目的でなければ個票の利用はできなかった<sup>2)</sup>。

しかし、2009年4月に改正統計法が施行され、「行政機関等その他これに準ずる者として総務省令で定める者」は、申請すれば個票の利用が認められることになった。筆者も、日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究B)を受けた「リスク社会の本質的構造の解明と最適政策の分析」(課題番号2133071、代表：八木匡)にかかわる研究の一環として、同志社大学経済学部教授の八木匡、宮澤和俊とともに個票の利用を申請し、使用が認められた。

本稿は、本格的な分析を開始する前の準備段階として、調査の特徴を説明し、データを概観することを目的としている。それによって、これから「賃金構造基本統計調査」の個票を利用する研究者に利用上の注意点などの情報を提供したい。

## 2. 調査の特徴

### 2.1. 調査対象事業所

調査対象は常用労働者5人以上を雇う民営の事業所が中心であるが、独立行政法人や地方公営企業（給水事業、電気事業、交通事業、ガス事業）にかかわる事業所の一部も対象に含まれる。ただし、公務員は調査対象となっておらず、本調査の最大の問題点がここにある。

### 2.2. 労働者の種類

事業所はその規模や産業によって決められた抽出率にしたがい、労働者をランダムに抽出する。抽出された労働者は、雇用形態と就業形態によって分類される。2005年以降の調査では労働者を9種類に分類している。表1がそれをまとめている。

表1. 労働者の分類（2005年以降）

雇用形態			就業形態
常用労働者	正社員・正職員	期間の定め無し	一般労働者
			短時間労働者
		期間の定め有り	一般労働者
			短時間労働者
	正社員・正職員以外	期間の定め無し	一般労働者
			短時間労働者
期間の定め有り		一般労働者	
		短時間労働者	
臨時労働者			

まず、労働者は雇用期間によって「常用労働者」と「臨時労働者」に分けられる。「常用労働者」は以下のいずれかに該当する労働者である。

- (ア) 期間を定めずに雇われている労働者
- (イ) 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- (ウ) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

そして、以上のいずれにも該当しない労働者は「臨時労働者」と呼ばれる。

「常用労働者」はさらに三つの基準によってより細かく分類される。一つの基準によって二つの種類に分けられるので、三つの基準で八つ（＝2の3乗）の種類の労働者に分類される。その三つの基準とは、「正社員・正職員」か「正社員・正職員以外」か、「雇用期間の定め」があるかないか、「一般労働者」か「短時間労働者」かである。「正社員・正職員」については調査は明確に定義しておらず、判断は事業主に委ねられている。「短時間労働者」とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。「一般労働者」は「短時間労働者」以外の労働者である。

以上の労働者の定義は、2005年以降のものである。2004年以前には別の定義が使われていた。両者を比較したのが表2である。2004年以前には、現在の定義による「臨時労働者」は調査対象ではなかった。また、2004年以前に「臨時労働者」と呼ばれていた労働者は、現在の定義では「雇用期間に定めのある常用労働者」である。次節でみるように、この呼び名の変更によって、2005年の「雇用期間に定めのある常用労働者」が統計上は急増した。

表2. 労働者の定義の変化

2005年以降の呼称	2004年以前の呼称	定 義
常用労働者	常用労働者	期間を定めず雇われている者
	臨時労働者	・ 1か月を超える期間を定めて雇われている者 ・ 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月に、それぞれ18日以上雇われた者
臨時労働者	(調査対象外)	上記に該当しない労働者

### 2.3. 調査事項

調査事項は下記のとおりである。

#### ア 事業所に関する事項

- (ア) 事業所の名称及び所在地
- (イ) 主要な生産品の名称又は事業の内容
- (ウ) 事業所の雇用形態別労働者数
- (エ) 企業全体の常用労働者数
- (オ) 新規学卒者の初任給額及び採用人員（民営の事業所に限る。）

#### イ 労働者に関する事項

- (ア) 労働者の番号又は氏名
- (イ) 性

- (ウ) 雇用形態
- (エ) 就業形態（常用労働者に限る。）
- (オ) 最終学歴（短時間労働者以外の常用労働者に限る。）
- (カ) 年齢
- (キ) 勤続年数（常用労働者に限る。）
- (ク) 労働者の種類（鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業及び港湾運送業に属する事業所であって、常用労働者10人以上を雇用する事業所に雇用される常用労働者に限る。）
- (ケ) 役職又は職種（役職については、常用労働者100人以上を雇用する企業に雇用される常用労働者であって、指定された役職のものに限る。職種については、指定された職種の労働者に限る。）
- (コ) 経験年数（指定された職種に該当する常用労働者に限る。）
- (サ) 実労働日数
- (シ) 所定内実労働時間数
- (ス) 超過実労働時間数
- (セ) きまって支給する現金給与額
- (ソ) 超過労働給与額
- (タ) 通勤手当、精皆勤手当及び家族手当（製造業に属する事業所であって、常用労働者99人以下を雇用する事業所に雇用される常用労働者及び卸売業、小売業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉又はサービス業（他に分類されないもの）に属する事業所であって、常用労働者29人以下を雇用する事業所に雇用される常用労働者に限る。）
- (チ) 昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額（常用労働者に限る。）

いくつか注意すべき点を挙げよう。第1に、常用労働者に限って調査されている事項がかなりある。「就業形態」、「最終学歴」、「労働者の種類」、「勤続年数」、「役職又は職種」、「経験年数」、「通勤手当、精皆勤手当及び家族手当」「昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額」がそうである。

第2に、以下の事項は、常用労働者のそのまた一部の労働者についてしか調査されていない。「最終学歴」は一般労働者に限られており、短時間労働者については調査していない。「労働者の種類」は、鉱業、建設業、製造業など一部の産業についてしか調査していない。「職種」と「経験年数」は一部の職種についてしか調査していない。そして、「通勤手当、精皆勤手当及び家族手当」は一部の産業の小規模事業所に対してしか調査していない。なかでも賃金の決定要因として重要な学歴や職種が全労働者について把握できないのは本調査の限界である。

## 2.4. 産業分類・職種分類

産業分類については、日本標準産業分類が用いられている。表3に示したように、1989年以降に使用されている産業分類は3種類である。2003年までは昭和59年分類、2004年から2008年までは平成14年分類、2009年以降が平成19年分類である。

表3. 産業分類・職業分類の変遷

年	産業分類	職業分類
1989	昭和59年分類	男101職種、女40職種
1990	同上	同上
1991	同上	同上
1992	同上	同上
1993	同上	同上
1994	同上	同上
1995	同上	116職種(男・女)
1996	同上	同上
1997	同上	同上
1998	同上	同上
1999	同上	同上
2000	同上	同上
2001	同上	115職種(男・女)
2002	同上	同上
2003	同上	同上
2004	平成14年分類	同上
2005	同上	129職種(男・女)
2006	同上	同上
2007	同上	同上
2008	同上	同上
2009	平成19年分類	同上

職業分類は、「賃金構造基本統計調査」独自の分類であり、一般に使用される「日本標準職業分類」や「労働省編職業分類」と異なっている。そして、調査票の職業欄に記入しなければならない職業は、一部の職業であり、記入されない職業も多い。記入対象外の職業については、職業欄と経験年数欄が空欄となるだけで、その他の事項については調査される。概して、製造業の技能職については職業が詳細に区分されているのに対し、事務職については区分が大きく、記入対象に含まれていないものが多い。

表3に示したように、職業の定義や調査対象の職業はしばしば変わっている。

1994年以前は、男女で調査対象の職業が異なっていた。一般に、男性は男性比率の高い職業、女性は女性比率の高い職業に限って調査をしていた。それが改められたのは1995年で、それ以降は、調査対象職業については、男女とも調査されている。

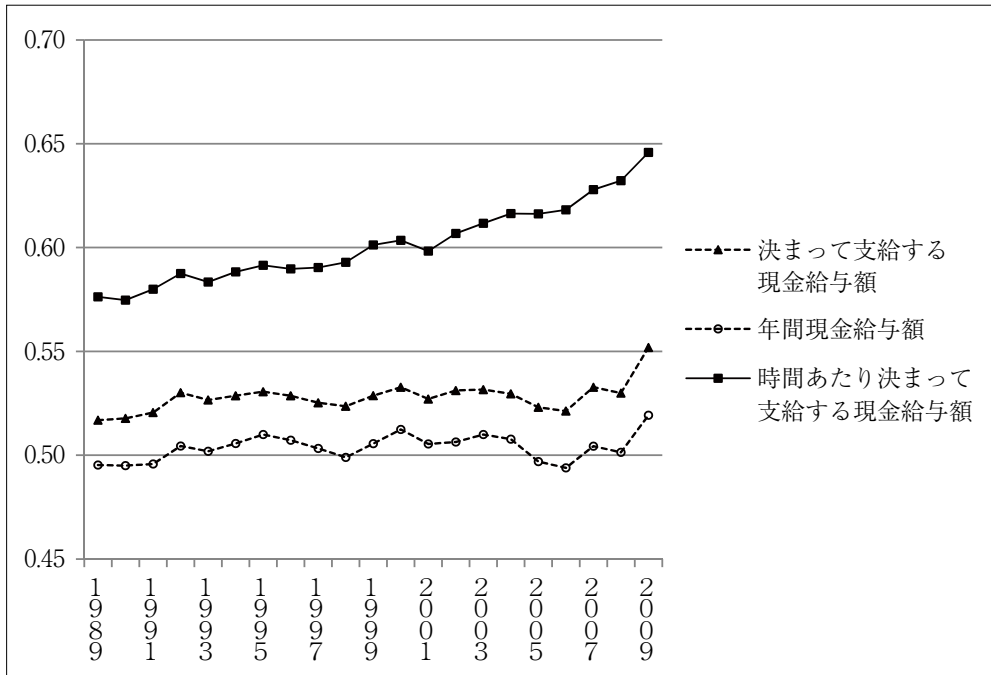
### 3. データの概観

ここでは、20年間における主要な変数の変遷を概観する。

#### 3.1. 男女間賃金格差

まず、男女間賃金格差の推移をみよう。図1は、男性の賃金を1.00とした女性の相対賃金の変遷である。「決まって支給する現金給与額」、「年間現金給与額」、「時間あたり決まって支給する現金給与額」の3種類の賃金を描いている。「決まって支給する現金給与額」は「所定内給与額」と「超過労働給与額」の合計である。「年間給与額」は「決まって支給する現金給与額」に「昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額」を加えたものである。「決まって支給する給与額」は1か月（毎年6月）の給与額なので、これを12倍して「昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額」を加えた。特別給与は昨年のものである点に注意が必要である。

図1. 女性の相対賃金（男性＝1.00）



時間あたり相対賃金は、徐々にではあるが明らかな上昇傾向がみられる。1989年の0.576から2009年の0.646へと、20年間で0.070上昇した。20年間で前年より低下し

たのは4度だけであり、安定的に上昇している。

それに対し、「決まって支給する現金給与額」と「年間現金給与額」は2009年のやや大きな上昇を除けば、横ばい状態といってよい。2009年の上昇を含めても、20年間に「決まって支給する現金給与額」は0.035、「年間現金給与額」は0.024上昇したにすぎない。前者は20年間に9度、後者は10度前年を下回っている。

女性の相対的給与額はほとんど改善しなかったにもかかわらず、時間あたりの相対的給与額が改善しているのは、女性の労働時間が相対的に短くなったからである。20年間に女性の月当たり労働時間は、36.2時間、率にして21.1%低下したが、男性は29.4時間（15.1%）低下したにすぎない。

### 3.2. 雇用形態・就業形態

このような変化は、短時間労働者の増加となって表れている。図2によると、女性の短時間労働者は1989年の20.3%から2009年の39.3%へと19.0ポイント上昇しているのに対し、男性は1.6%から10.3%へと8.7ポイント上昇したにすぎない。

図2. 有期雇用者と短時間労働者の割合

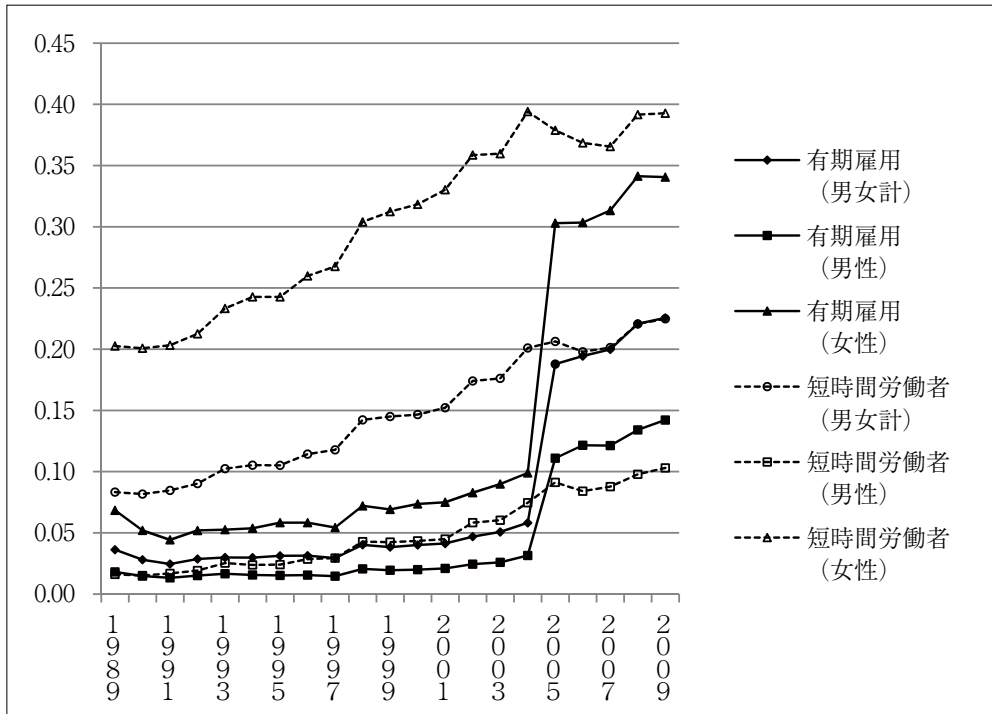


図2は、有期雇用者（雇用期間に定めのある労働者）の割合も示している。有期雇用者は、男女とも1991年までは低下傾向にあったが、1991年を底として上昇に転じた。2004年から2005年にかけて大きくジャンプしているのは、2005年に雇用形態

の分類方法が変わったためである。

2004年まで「臨時労働者」とは、以下のいずれかを満たす労働者のことであった。

- ・ 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
- ・ 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

ところが、2005年以降は2004年までは調査対象になっていなかった労働者（1か月以内の期間を定めて雇用されており、4月または5月に17日以下しか働かなかった者）が「臨時労働者」と呼ばれるようになった。そして、それまで「臨時労働者」と分類されていた雇用期間に定めのある労働者は、「正社員・正職員／雇用期間の定め有」または「正社員・正職員以外／雇用期間の定め有」のいずれかに分類されることになった。

2004年までの「臨時労働者」と2005年以降の「正社員・正職員／雇用期間の定め有」または「正社員・正職員以外／雇用期間の定め有」は、同じ範囲の労働者を意味するはずであるが、調査票の記入者は後者のほうを選択しやすいようである。2004年調査から2005年調査にかけて、雇用期間に定めのある女性労働者の割合が9.9%から30.3%へと3倍以上に増えているのは、実態を反映したものではなく、調査票の形式の変更によるものと考えるのが自然であろう。

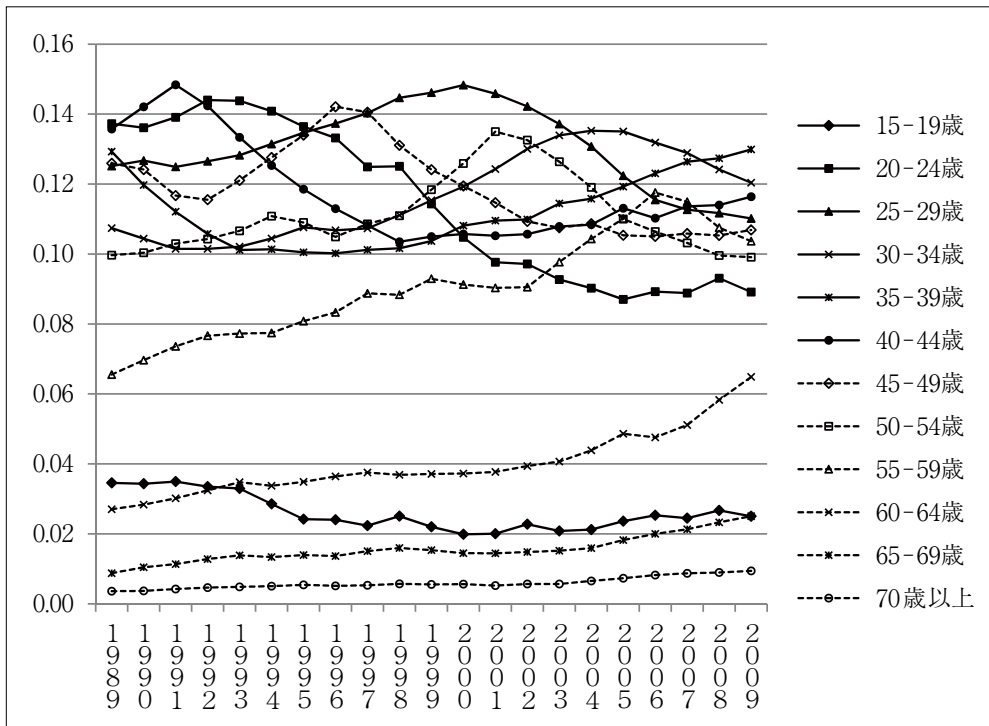
それでは、この増加は2004年調査で「常用労働者」（雇用期間に定めのない労働者）とされていた労働者が2005年調査では雇用期間に定めのある労働者とされたためだろうか、それとも2004年調査で調査対象外とみなされていた労働者が2005年調査では雇用期間に定めのある労働者とされたためだろうか。前者であれば、2004年の「常用労働者」と「臨時労働者」の合計は2005年の「常用労働者」の数と大きく変わらないはずであり、後者であれば2005年の「常用労働者」が2004年の「常用労働者」と「臨時労働者」の合計よりかなり大きいはずである。女性労働者数を比較すると2004年には1,238万人2005年には1,202万人と2005年から2005年にかけてやや減少している。このことから、従来の調査では雇用期間に定めのある労働者でも「常用労働者」と回答していた事業所がかなり多いものと推測できる。

### 3.3. 年齢構成

サンプルの年齢構成は、人口の年齢構成を反映している。いわゆる団塊の世代と団塊ジュニアと呼ばれる世代が大きなグループを形成している。たとえば、それぞれの年齢階層の割合がピークになった年を見ると、40歳代前半は1991年、40歳代後半は1996年、50歳代前半は2001年、50歳代後半は2006年である。これらは団塊の世代が高齢化していった過程を示している。それに対し、20歳代後半は2000年、30歳代前半は2005年にピークとなっているが、これは団塊ジュニアがこれらの年代にさしかかったためである。



図3. 年齢階層別労働者の割合



また、60歳以上の年齢階層は、いずれも上昇傾向にある。これは、高齢化と長寿化によって、健康で就業可能な高齢者が増加したためである。

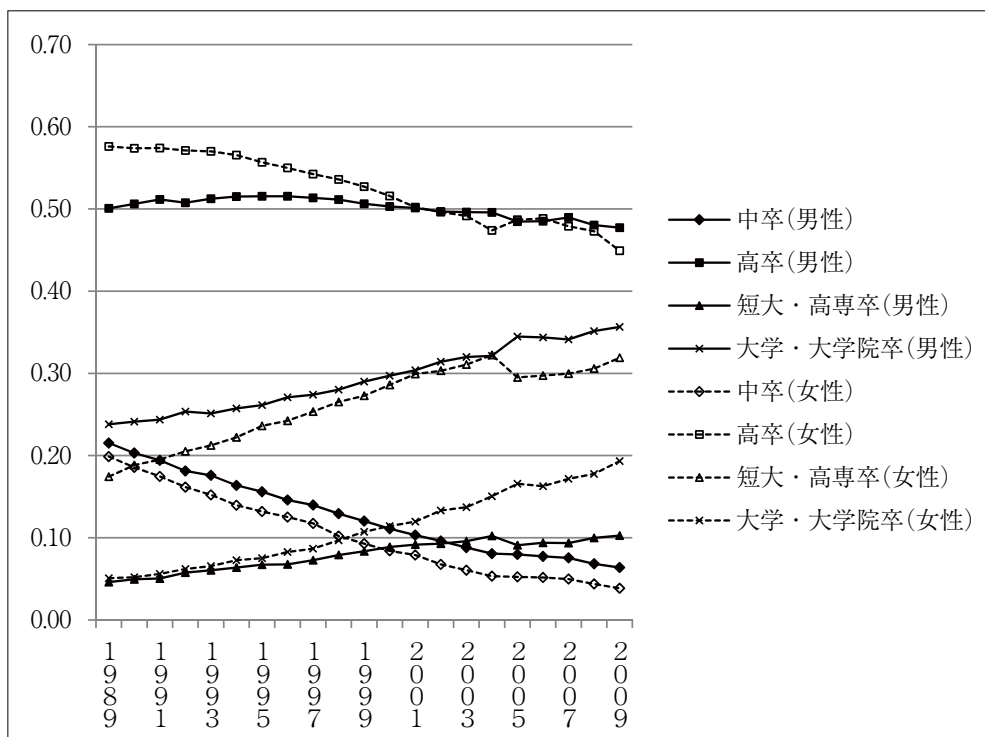
### 3.4. 学歴構成

図4は男女別学歴別の労働者構成比を描いている。中卒の割合は男女とも急激に低下しており、2009年には男性6%、女性4%となっている。高卒の割合も低下傾向にあり、低下の速度は女性の方が速い。2009年には、男性の48%、女性の45%が高卒である。短大・高専卒の割合は男女とも上昇傾向にあるが、2005年以降はやや上昇傾向が鈍った。それに対し、大学・大学院卒の割合は、男女とも一貫して上昇傾向にある。2009年には、男性労働者の36%、女性労働者の19%が大学・大学院卒である。

### 3.5. 所得分布

最後に、男女の所得分布の変化をみよう。図5は「決まって支給する現金給与額」(月給)の対数値の分布である。まず、男性の所得分布の変化をみると、20年間でほとんど変化がなかったことがわかる。ただし、月給の対数値が12以下の低所得層がやや増大している。対数値で12は162,775円である。これは6月の給与なので、12倍して年収に直すとおよそ195万円となる(ただしボーナスは含まない)。対数値で12以下の

図4. 男女別学歴別労働者の割合



男性労働者の割合は1989年の9.5%から2009年の12.9%へと2.4ポイント増えている。

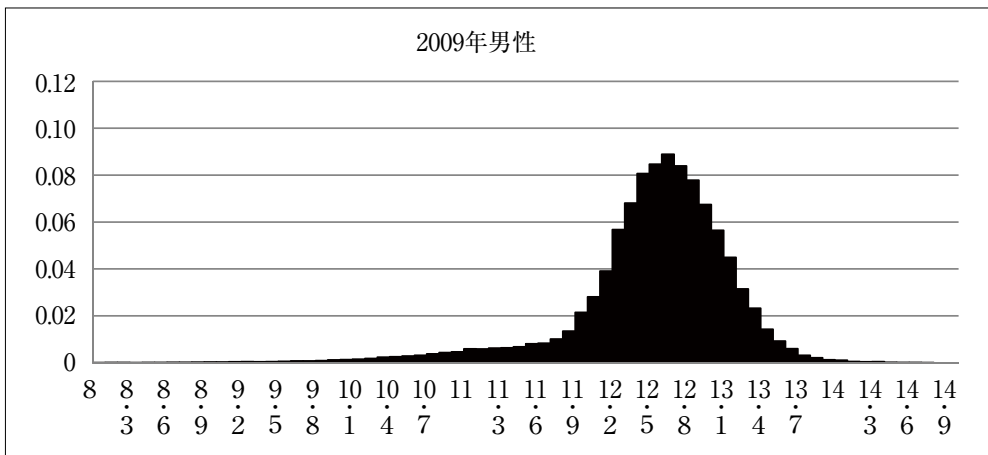
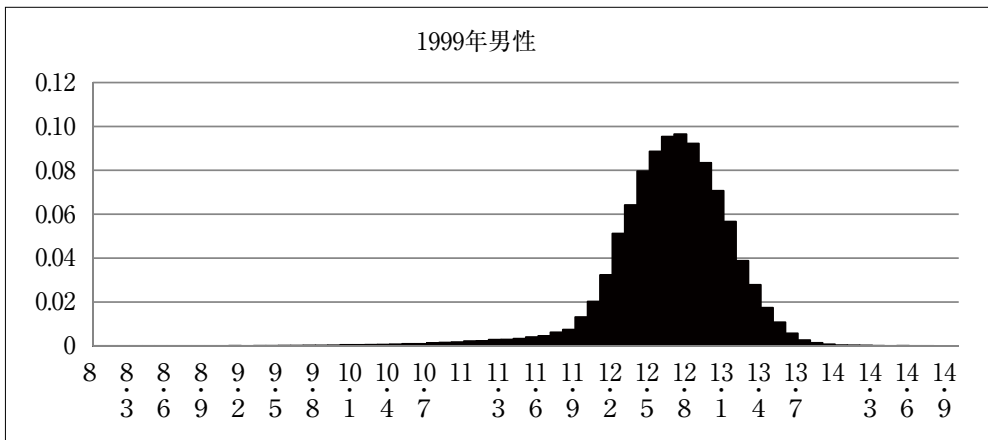
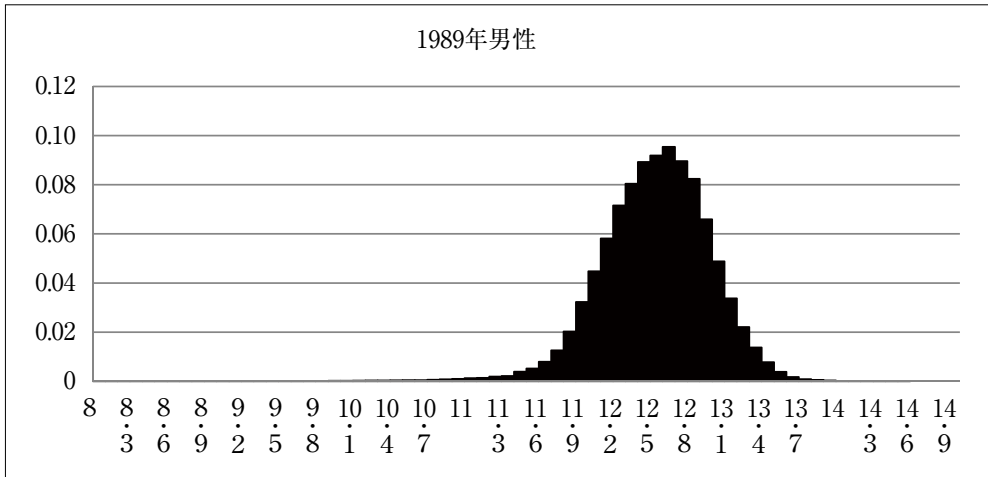
次に、女性の所得分布の変遷をみよう。男性の場合と異なり、分布の形状が大きく変化している。1989年には正規分布に近い単峰型だったのが、1999年には山が二つある分布に変わっている。最初の山のピークは、月給の対数値で11.3以上11.4未満(80,822円以上、89,322円未満)である。年収に換算するとおよそ97万円以上107万円未満である(ボーナスを除く)。

もう一つの大きな山のピークは、月給の対数値で12.1以上、12.2未満(179,872円以上198,789円未満)である。年収に換算するとおよそ216万円以上239万円未満である。山と山の間の谷は、11.5以上11.6未満のところにある。これは月給98,716円以上109,098円未満、年収およそ118万円以上131万円未満である。いわゆる130万円の壁が存在していることがわかる。

2009年には所得の低い方の山が高くなり、所得の高い方の山が低くなった。所得の低い方の山の頂上は1999年と同じ11.3以上11.4未満、所得の高い方の山は1999年より0.1だけ右に移動している。また、谷の位置も1999年より0.1だけ右に移動している。

1989年から2009年の間に賃金構造基本統計調査の対象となっている女性労働者数はおよそ220万人増加したが、そのうち対数値で11.6(年収およそ131万円)未満の

図5. 決まって支給する現金給与（対数値）の分布



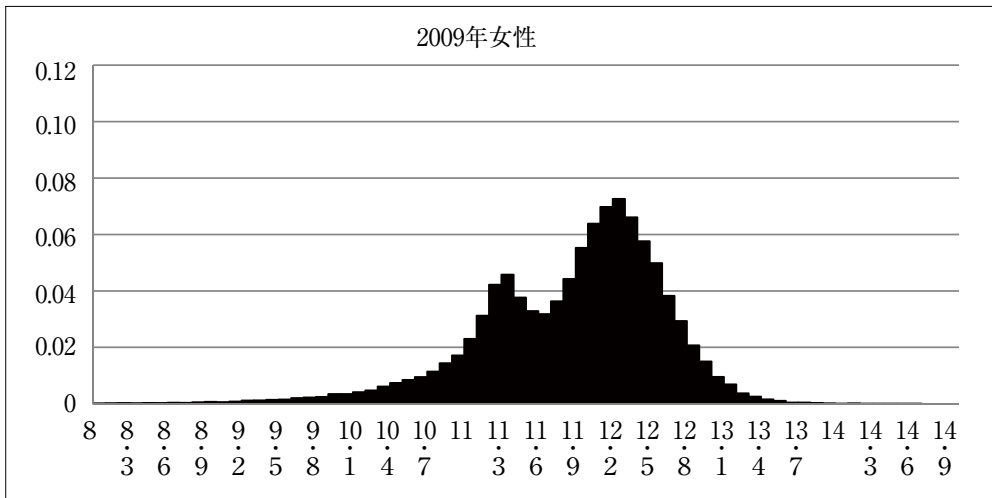
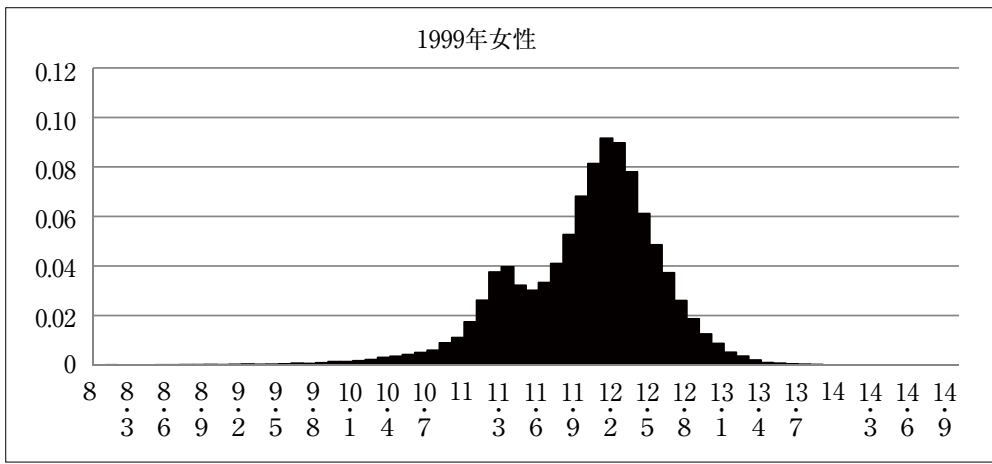
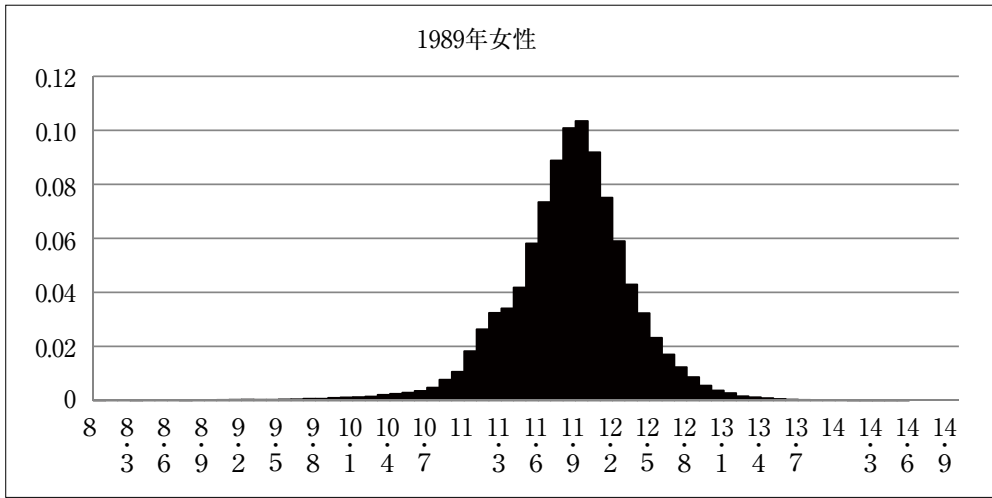
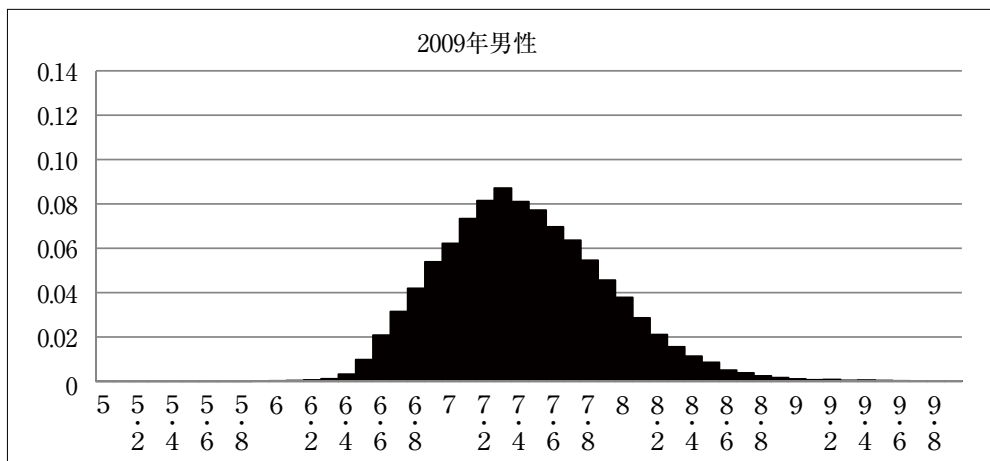
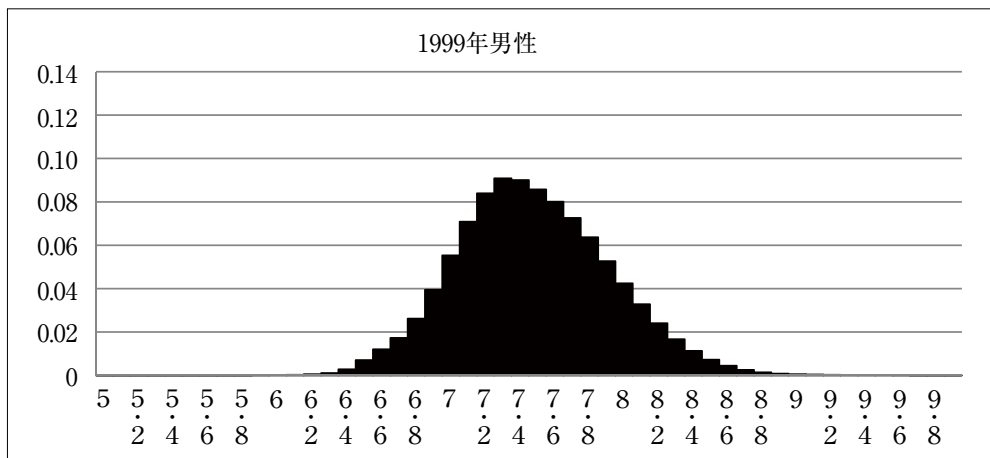
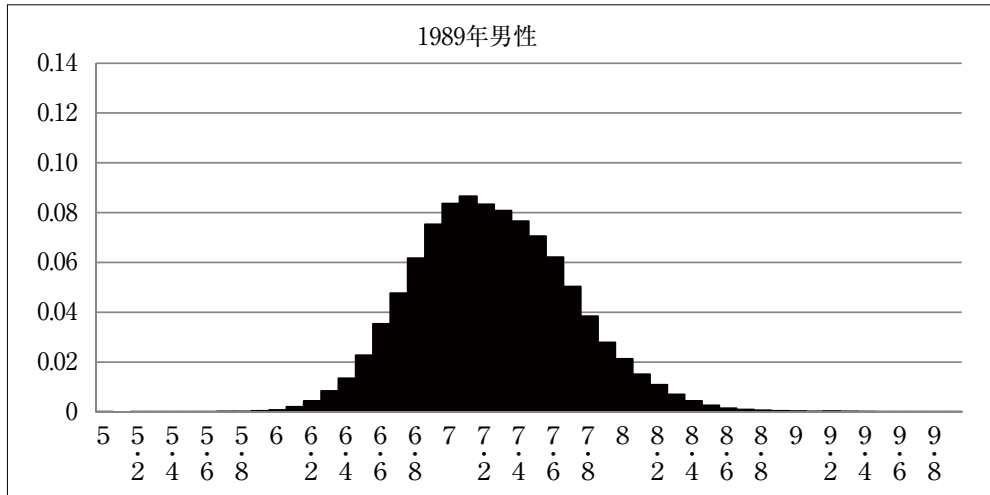
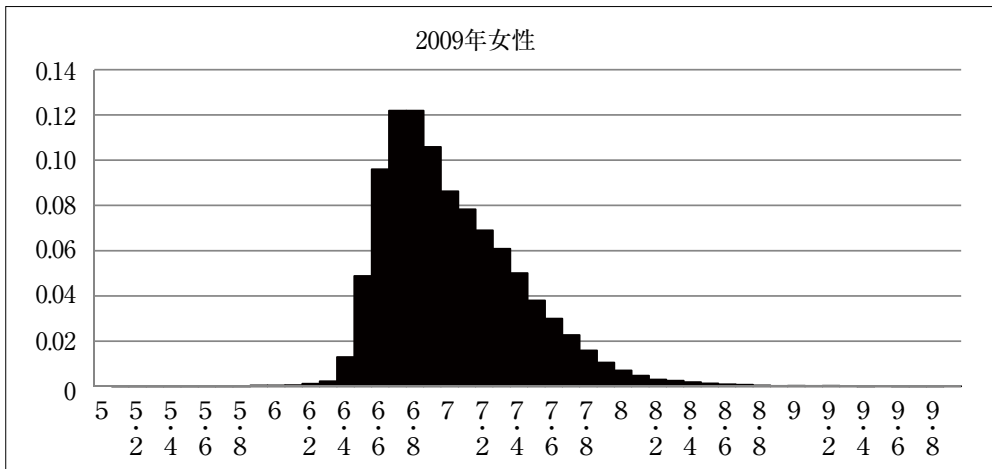
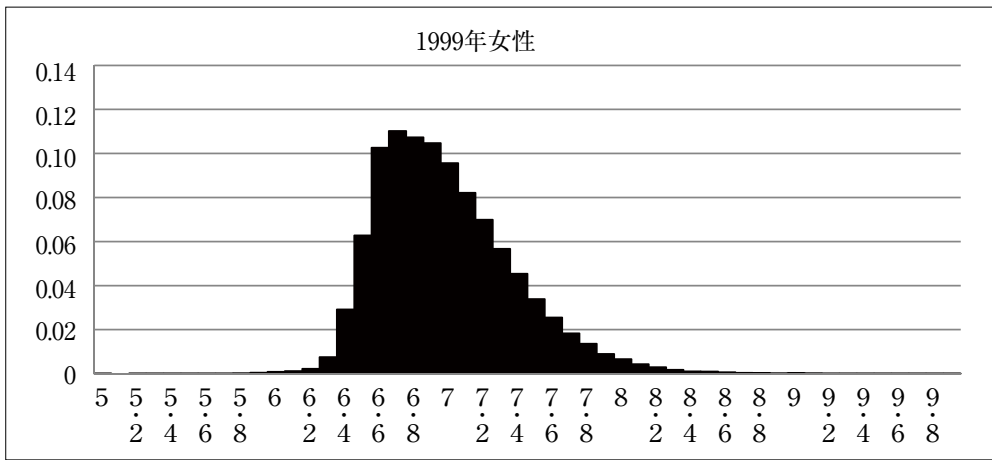
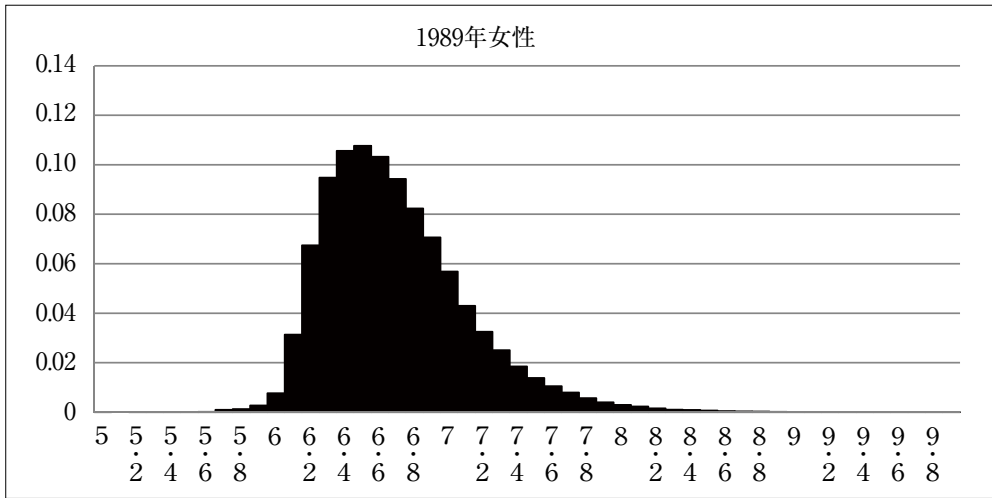


図6. 時間あたり決まって支給する現金給与（対数値）の分布





女性が139万人増加しており、全女性労働者の増加の63%を占める。

図6は決まって支給する現金給与額を労働時間で割ったものである。男性の場合、山がやや右に移動しているが、形状はほとんど変わらない。分布のピークは1989年の7.1以上7.2未満(1,212円以上1,339円未満)から2009年の7.3以上7.4未満(1,636円以上1,808円未満)へと右へ移動している。

女性の場合も同様である。分布のピークが1989年の6.5以上6.6未満(665円以上735円未満)から2009年の6.8以上6.9未満(898円以上992円未満)へと右へ移動している。時間あたり賃金の山が一つしかないということは、賃金ではなく労働時間の二極化が相対的高所得層と低所得層への分化をもたらしたと考えられる。

#### 4. おわりに

本稿は、「賃金構造基本統計調査」の個票を利用するための準備作業として、1989年から2009年にかけての同調査における変数の定義の変更と主な変数の統計量の変化を記述し、「賃金構造基本統計調査」の個票を利用する研究者に本調査利用上の注意点などの情報を提供することを目的としていた。

変数の定義の主な変更として以下のものがある。2005年に「常用労働者」「臨時労働者」など労働者の分類方法が大きく変わり、より多くの非正規労働者が調査対象に含まれるようになった。具体的には、それまでは調査対象となっていなかった「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月または5月に18日未満しか雇用されなかった労働者」が新たに調査対象となった。また、「期間を定めて雇われている労働者」の呼び名が変わったために、このカテゴリーの労働者が見かけ上急増した。

さらに、産業分類は2004年と2009年の二度、職業分類は1995年、2001年、2005年の三度変更されている。

主な変数の変遷は以下の通りである。時間あたり賃金の男女間格差は縮小傾向にあるが、所得の男女間格差には大きな変化がない。学歴は男女とも上昇傾向にある。時間あたり賃金の分布は男女とも大きな変化がない。所得分布をみると、男性はほとんど変化がないが、女性は年収130万円未満の低所得層が大きく増加している。

#### 【参考文献】

川口章(2005)「1990年代における男女間賃金格差縮小の要因」『経済分析』第175号, 52-82ページ.

中田喜文(1997)「日本における男女間賃金格差の要因分析」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会.

樋口美雄(1991)『日本経済と就業構造』東洋経済新報社.

堀春彦(1998)「男女間賃金格差の縮小傾向とその要因」『日本労働研究雑誌』

456号, 40-51ページ.

**【参考ウェブサイト】**

厚生労働省 (2010) 『賃金構造基本統計調査』

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011429>

**註**

- 1) 「賃金構造基本統計調査」に関する記述は、特に断りのない限り、厚生労働省 (2010) による。
- 2) 「賃金構造基本統計調査」の個票を利用して、男女間賃金格差を分析した研究として、樋口 (1991)、中田 (1997)、堀 (1998)、川口 (2005) などがある。