

【研究論文】卸売業，小売業における男女別賃金カーブの変化要因について

—賃金構造基本統計調査の公表データの分析を通して—

久野 聡

日本大学大学院総合社会情報研究科後期課程

Factors influencing wage curve changes by gender in wholesale and retail trades

—Through analysis using public data from the Basic Survey on Wage Structure—

HISANO Satoshi

Graduate Student at the Graduate School of Social and Cultural Studies, Nihon University

This study analyzed the factors that affect wage curve changes by gender in wholesale and retail trades using public data from the 2009 and 2019 Basic Survey on Wage Structure. This analysis was conducted from two perspectives: "length of service group" and "position type." This study quantified the magnitude of the influence of wage factors and employee weight factors on changes such as upward and downward shifts in wage curves by gender.

1. はじめに

本稿では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定。以下同じ。）の「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女別賃金カーブの変化要因を定量的に分析し、明らかにすることを目的としている。

本稿は 5 つの章から構成され、第 1 章「1.はじめに」に続く第 2 章では、「I 卸売業，小売業」における男女別賃金カーブの変化状況について概観する。第 3 章では、本稿における男女別賃金カーブの変化要因に関する分析方法について説明する。第 4 章では、「I 卸売業，小売業」における男女別賃金カーブの変化要因を、2019（令和元）年と 2009（平成 21）年の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて分析した結果について述べる。最後の第 5 章では、以上についてのまとめを述べる。

2. 「I 卸売業，小売業」における男女別賃金カーブの変化状況

まず最初に、厚生労働省の賃金構造基本統計調査（政府統計の総合窓口 e-Stat に掲載された公表データを用いる。以下同じ。）により、この 10 年間（2009（平成 21）年から 2019（令和元）年までの 10 年間をいう。以下同じ。）における「I 卸売業，小売業」に属する一般労働者の男女別賃金カーブの変化状況について概観する。

この 10 年間における変化状況を概観するのは、本稿では、2009（平成 21）年から 2019（令和元）年までの 10 年間を対象に、男女別賃金カーブの変化要因について定量的に分析し、解明するためである。

第 3 章において詳述するが、男女別賃金カーブの変化要因に関する分析は、労働者属性が①「勤続年数階級」のケース及び②「役職」のケースの 2 種類の切り口から行う。e-Stat から取得可能なデータの範囲により、①「勤続年数階級」に係る分析については、一般労働者の全体（企業規模 10 人以上）、②「役職」に係る分析については、一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企

業規模 100 人以上)、をそれぞれ対象とする。

このため、「I 卸売業、小売業」における男女別賃金カーブの変化状況についても、2.1 節では、①一般労働者の全体（企業規模 10 人以上）、2.2 節では、②一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模 100 人以上）、をそれぞれ対象として概観する。

本稿でいう賃金カーブとは、20～24 歳の賃金額を 100 とした年齢間賃金格差のことをいう。

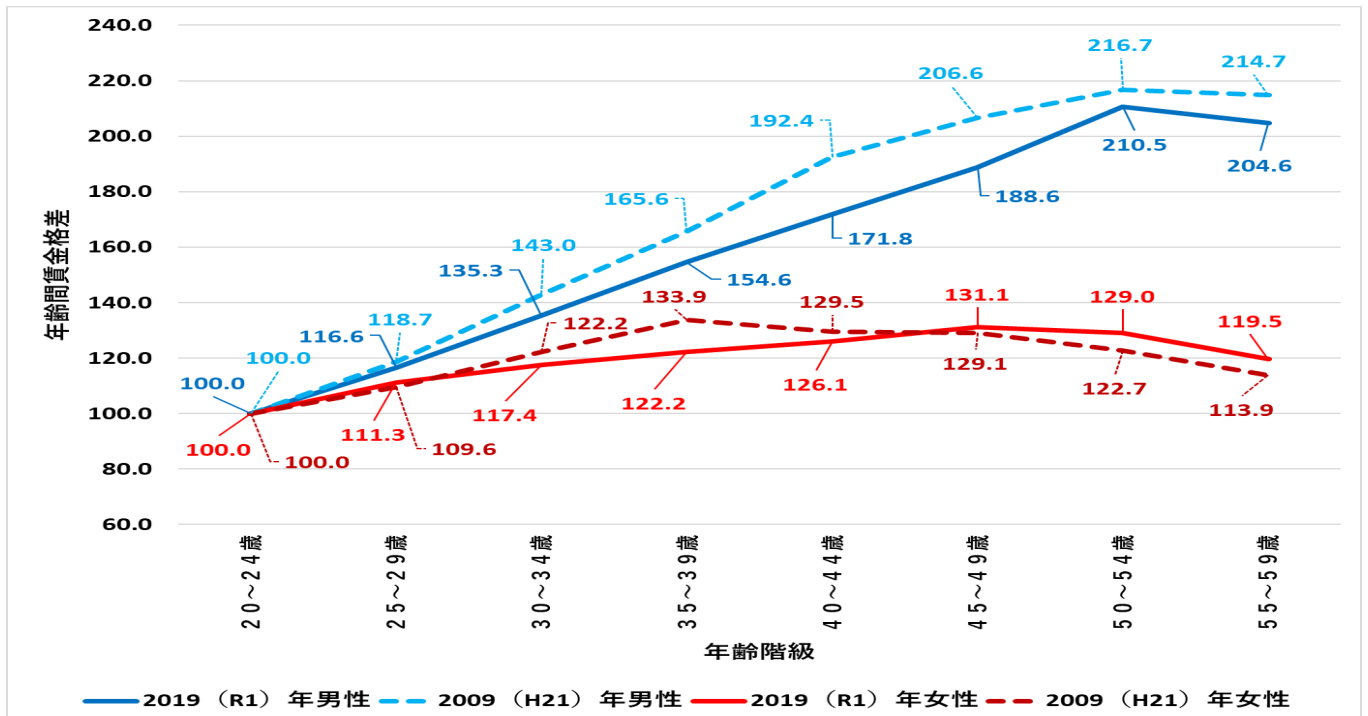
2.1 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の全体（企業規模 10 人以上）の賃金カーブ（20～24 歳賃金=100）の変化状況

第 1 図は、「I 卸売業、小売業」における女性及び男性一般労働者の全体（企業規模 10 人以上）の 2019（令和元）年及び 2009（平成 21）年の賃金カーブ（20～24 歳賃金=100）をグラフ化したものであり、第 1 表は、これを表の形式で整理したものである。

女性の賃金カーブについては、この 10 年間で、30

歳代、40～44 歳では年齢間賃金格差（以下では、単に「賃金格差」又は「格差」という場合がある。）が縮小しており、賃金カーブが下方へシフトしているが、他方、25～29 歳、45～49 歳、50 歳代では賃金格差が拡大しており、賃金カーブが上方へシフトしているという特徴がみられる。年齢間賃金格差の縮小幅は、30 歳代で大きくなっており、格差の拡大幅は、50 歳代で大きくなっている。このような動きを反映して、賃金カーブのピークが、2009（平成 21）年の 35～39 歳（133.9）から 2019（令和元）年では 45～49 歳（131.1）に移行するなど、賃金カーブの形状が比較的若い層を山とする形状から年齢の高い層を山とする形状に変化している。年齢間賃金格差が大きい年齢層が、2009（平成 21）年の 35～39 歳、40～44 歳から、2019（令和元）年では 45～49 歳、50～54 歳へ移行している。

一方、男性の賃金カーブについては、この 10 年間で、全ての年齢層において年齢間賃金格差が縮小しており、賃金カーブが全体的に下方へシフトしてい



第 1 図 「I 卸売業、小売業」における一般労働者の賃金カーブ（20～24 歳賃金=100）（労働者計、企業規模 10 人以上）

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年、平成 21 年）より筆者作成。

第1表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の年齢間賃金格差の変化（平成21年～令和元年）（労働者計、企業規模10人以上）

年齢階級	女性					男性				
	賃金額（千円）		年齢間賃金格差 （20～24歳賃金=100）		年齢間賃金格差 の変化	賃金額（千円）		年齢間賃金格差 （20～24歳賃金=100）		年齢間賃金格差 の変化
	2019（R1）年	2009（H21）年	2019（R1）年	2009（H21）年		2019（R1）年	2009（H21）年	2019（R1）年	2009（H21）年	
20～24歳	205.3	184.0	100.0	100.0	0.0	215.6	197.5	100.0	100.0	0.0
25～29歳	228.5	201.7	111.3	109.6	1.7	251.4	234.5	116.6	118.7	-2.1
30～34歳	241.1	224.9	117.4	122.2	-4.8	291.7	282.4	135.3	143.0	-7.7
35～39歳	250.8	246.3	122.2	133.9	-11.7	333.3	327.1	154.6	165.6	-11.0
40～44歳	258.9	238.3	126.1	129.5	-3.4	370.4	380.0	171.8	192.4	-20.6
45～49歳	269.2	237.6	131.1	129.1	2.0	406.7	408.0	188.6	206.6	-17.9
50～54歳	264.8	225.8	129.0	122.7	6.3	453.9	427.9	210.5	216.7	-6.1
55～59歳	245.4	209.5	119.5	113.9	5.7	441.2	424.1	204.6	214.7	-10.1

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年、平成21年）より筆者作成。

る。特に35～39歳、40歳代における年齢間賃金格差の縮小幅が大きくなっている。賃金カーブのピークは、2009（平成21）年、2019（令和元）のいずれも50～54歳であり、それぞれ216.7、210.5となっている。また、男性の賃金カーブは、年齢が高くなるに従って年齢間賃金格差が大きくなっていく、いわゆる年功賃金型の形状をしており、2009（平成21）年、2019（令和元）のいずれも50歳代における年齢間賃金格差が特に大きくなっている。女性の賃金カーブと比較すると、女性の賃金カーブは、男性のそれに比して年齢間賃金格差が小さい形状をしている。（第1図、第1表）

2.2 「I卸売業、小売業」における一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模100人以上）の賃金カーブ（20～24歳賃金=100）の変化状況

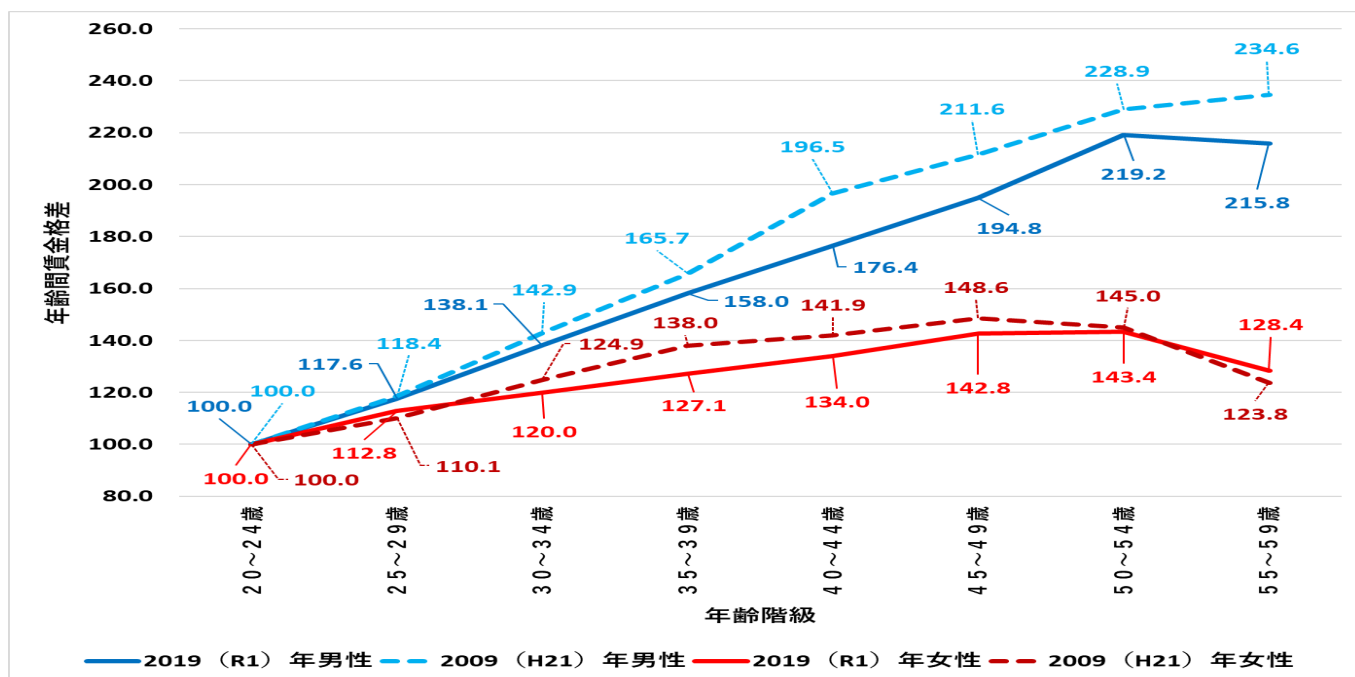
第2図は、「I卸売業、小売業」における女性及び男性一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模100人以上）の2019（令和元）年及び2009（平成21）年の賃金カーブ（20～24歳賃金=100）をグラフ化したものであり、第2表は、これを表の形式で整理したものである。

女性の賃金カーブについては、この10年間で、30

歳代、40歳代、50～54歳の各年齢層において年齢間賃金格差が縮小しており、賃金カーブが下方へシフトしているが、他方、25～29歳、55～59歳では賃金格差が拡大しており、賃金カーブが上方へシフトしているという特徴がみられる。年齢間賃金格差の縮小幅は、特に30歳代、40歳代で大きくなっている。賃金カーブのピークは、2009（平成21）年の45～49歳（148.6）から2019（令和元）年では50～54歳（143.4）に移行している。2.1節の一般労働者の全体（企業規模10人以上）の賃金カーブと比較すると、一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模100人以上）の賃金カーブは、この10年間でフラット化の方向に変化しているものの、ピークの年齢層における年齢間賃金格差は相対的には依然として大きくなっている。

一方、男性の賃金カーブについては、この10年間で、全ての年齢層において年齢間賃金格差が縮小しており、賃金カーブが全体的に下方へシフトしている。特に40歳代、50歳代における年齢間賃金格差の縮小幅が大きくなっている。賃金カーブのピークは、2009（平成21）年の55～59歳（234.6）から2019（令和元）年では50～54歳（219.2）に移行している。また、男性の賃金カーブは、年齢が高くなるに従って年齢間賃金格差が大きくなっていく、いわゆる

る年功賃金型の形状をしており、女性の賃金カーブと比較すると、年齢間賃金格差が大きく、傾斜の大きい形状がより鮮明にみられる。(第2図、第2表)



第2図 「I卸売業、小売業」における一般労働者の賃金カーブ(20~24歳賃金=100)(雇用期間の定め無し計、企業規模100人以上)

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年、平成21年)より筆者作成。

第2表 「I卸売業、小売業」における一般労働者の年齢間賃金格差の変化(平成21年~令和元年)(雇用期間の定め無し計、企業規模100人以上)

年齢階級	女性					男性				
	賃金額(千円)		年齢間賃金格差(20~24歳賃金=100)		年齢間賃金格差の変化	賃金額(千円)		年齢間賃金格差(20~24歳賃金=100)		年齢間賃金格差の変化
	2019 (R1) 年	2009 (H21) 年	2019 (R1) 年	2009 (H21) 年		2019 (R1) 年	2009 (H21) 年	2019 (R1) 年	2009 (H21) 年	
20~24歳	215.2	194.4	100.0	100.0	0.0	222.2	204.7	100.0	100.0	0.0
25~29歳	242.8	214.0	112.8	110.1	2.7	261.3	242.4	117.6	118.4	-0.8
30~34歳	258.2	242.7	120.0	124.9	-4.9	306.8	292.4	138.1	142.9	-4.8
35~39歳	273.6	268.2	127.1	138.0	-10.9	351.1	339.2	158.0	165.7	-7.7
40~44歳	288.3	275.7	134.0	141.9	-7.9	391.9	402.2	176.4	196.5	-20.1
45~49歳	307.3	288.8	142.8	148.6	-5.8	432.9	433.1	194.8	211.6	-16.7
50~54歳	308.7	281.8	143.4	145.0	-1.5	487.0	468.6	219.2	228.9	-9.7
55~59歳	276.4	240.6	128.4	123.8	4.6	479.6	480.3	215.8	234.6	-18.8

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年、平成21年)より筆者作成。

3. 「I卸売業、小売業」における男女別賃金カーブの変化要因に関する分析方法

本稿では、賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I卸売業、小売業」に属する一般労働者の男

女別賃金カーブの変化要因を定量的に分析し、解明する。

第3章では、本稿における用語の定義及び分析に使用するデータについて整理し、男女別賃金カーブの変化要因に関する分析方法について説明する。

3.1 用語の定義及び分析に使用するデータ

最初に、前章までに既出の用語を含め、本稿における用語の定義及び分析に使用するデータについて整理する。なお、用語の定義は、(厚生労働省 2020)に基づいている。

3.1.1 用語の定義

本稿においては、賃金とは「所定内給与額」のことをいう。「所定内給与額」とは、「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、交替手当の額)を差し引いた額をいう。「きまって支給する現金給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の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6月分として支給された現金給与額をいい、手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。現金給与額には、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。

また、本稿においては、「一般労働者」を分析の対象としており、労働者とは「一般労働者」のことをいう。「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「短時間労働者」以外の労働者をいい、「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。「常用労働者」とは、期間を定めずに雇われている労働者、又は1か月以上の期間を定めて雇われている労働者をいう。

3.1.2 分析に使用するデータ

本稿の分析において使用するデータ(資料出所)は、全て賃金構造基本統計調査の公表データ(e-Statより取得したデータ)であり、事業所規模10人以上

の民営事業所の常用労働者のうち、一般労働者について集計されたデータである。

賃金構造基本統計調査では、2020(令和2)年調査において調査事項等の改正が行われたため、男女別賃金カーブの変化要因に関する分析は、調査の連続性等を考慮して、2019(令和元)年調査と2009(平成21)年調査の公表データを用いて、2009(平成21)年から2019(令和元)年までの10年間を対象に行うこととした。

男女別賃金カーブの変化要因に関する分析は、勤続年数及び役職に係る賃金額及び労働者ウェイトの変化が賃金カーブの変化に及ぼす影響の程度を詳細に把握する観点から、労働者属性の①「勤続年数階級」及び②「役職」の2種類の切り口から行う。

ここで、①「勤続年数階級」は、0年、1~2年、3~4年、5~9年、10~14年、15~19年、20~24年、25~29年、30年以上の9区分であり、②「役職」は、部長級、課長級、係長級、その他役職、非役職の5区分である。

変化要因を分析する男女別賃金カーブとは、労働者属性の「年齢階級」が20~24歳の賃金額を100とした年齢間賃金格差のことをいう。「年齢階級」は、20~24歳、25~29歳、30~34歳、35~39歳、40~44歳、45~49歳、50~54歳、55~59歳の8区分である。

2019(令和元)年及び2009(平成21)年のいずれの年次の調査においても、①「勤続年数階級」に係るデータについては、企業規模10人以上の集計データがe-Statより取得可能である。一方、②「役職」に係るデータについては、雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者かつ企業規模100人以上の集計データに限りe-Statより取得可能である。

e-Statから取得可能なデータの範囲により、①「勤続年数階級」に係る分析については、一般労働者の全体(企業規模10人以上)、②「役職」に係る分析については、一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者(企業規模100人以上)、をそれぞれ対象とする。

②「役職」に係る区分データのうち「その他役職」のデータはe-Statからは取得できない。このため、「その他役職」の賃金データは、e-Statより取得でき

る「役職計」の賃金データから、「部長級」、「課長級」及び「係長級」の賃金データを労働者ウェイトを考慮して減じることにより推計した（なお、労働者数については、「役職計」＝「部長級」＋「課長級」＋「係長級」＋「その他役職」が成立している。）。

②「役職」に係るデータは、企業規模 100 人以上のデータであるが、一方、e-Stat から直接取得できる「雇用期間の定め無し計」のデータの企業規模区分は、企業規模 10 人以上、1,000 人以上、100～999 人、10～99 人である。このため、「雇用期間の定め無し計」の企業規模 100 人以上の賃金データは、「役職計」及び「非役職」の企業規模 100 人以上の賃金データの労働者ウェイトによる加重平均により推計した（なお、労働者数については、「雇用期間の定め無し計」＝「役職計」＋「非役職」が成立している。）。

また、労働者数が 0 のため賃金額が存在しない年齢階級×勤続年数階級区分の賃金額については、当該区分の年齢階級の賃金額が存在する勤続年数が最も短い勤続年数階級区分の賃金額に、年齢階級計におけるこれらの勤続年数階級区分間の賃金額の比率を乗じて推計した。同様に、労働者数が 0 のため賃金額が存在しない年齢階級×役職区分の賃金額については、当該区分の年齢階級の賃金額が存在する役職が直下の役職区分の賃金額に、年齢階級計におけるこれらの役職区分間の賃金額の比率を乗じて推計した。

3.2 男女別賃金カーブの変化要因に関する分析方法

3.2 節では、賃金構造基本統計調査の公表データにより、「I 卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女別賃金カーブの変化要因に関する分析方法について説明する。

本稿においては、3.1 節に記した前提の下、男女別 s （女性 $s=1$ 、男性 $s=2$ ）の賃金カーブ（年齢間賃金格差）のそれぞれの時系列的な変化について、労働者属性 z （勤続年数階級 $z=1$ 、役職 $z=2$ ）のそれぞれの影響の程度を解明する観点から、男女別 s に、労働者属性 z ごとに、年齢階級 p における 2 時点間の年齢間賃金格差の変化要因の分析を、具体的には次のとおり行った。

i を労働者属性 z の区分（勤続年数階級 $z=1$ の場合は、 $i=0$ 年、1～2 年、3～4 年、5～9 年、10～14 年、15～19 年、20～24 年、25～29 年、30 年以上の 9 区分、役職 $z=2$ の場合は、 $i=$ 部長級、課長級、係長級、その他役職、非役職の 5 区分）とし、 p を年齢階級（ $p=20\sim24$ 歳、25～29 歳、30～34 歳、35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳、50～54 歳、55～59 歳の 8 区分）とする。比較前時点（2009（平成 21）年）をダッシュ無しで表し、比較後時点（2019（令和元）年）をダッシュ有りで表す。

$S_{i,p}$ 、 $S'_{i,p}$ をそれぞれ比較前時点、比較後時点の年齢階級 p における区分 i の労働者数、 $Q_{i,p}$ 、 $Q'_{i,p}$ をそれぞれ比較前時点、比較後時点の年齢階級 p における区分 i の労働者ウェイトとすると、 $Q_{i,p}=S_{i,p}/\sum S_{i,p}$ 、 $Q'_{i,p}=S'_{i,p}/\sum S'_{i,p}$ であり、 $\sum Q_{i,p}=1$ 、 $\sum Q'_{i,p}=1$ となる。

また、 $C_{i,p}$ 、 $C'_{i,p}$ をそれぞれ比較前時点、比較後時点の年齢階級 p における区分 i の賃金額、 C_p 、 C'_p をそれぞれ比較前時点、比較後時点の年齢階級 p における区分 i 計の賃金額とすると、 $C_p=\sum C_{i,p}\cdot Q_{i,p}$ 、 $C'_p=\sum C'_{i,p}\cdot Q'_{i,p}$ が成立する。

$C_{i,20-24}$ 、 $C'_{i,20-24}$ をそれぞれ比較前時点、比較後時点の区分 i の 20～24 歳の賃金額、 C_{20-24} 、 C'_{20-24} をそれぞれ比較前時点、比較後時点の区分 i 計の 20～24 歳の賃金額とし、 $W_{i,p}$ 、 $W'_{i,p}$ をそれぞれ比較前時点、比較後時点の区分 i の 20～24 歳の賃金額を 100 とした区分 i の年齢階級 p の賃金額（＝区分 i の年齢間賃金格差）、 W_p 、 W'_p をそれぞれ比較前時点、比較後時点の区分 i 計の 20～24 歳の賃金額を 100 とした区分 i 計の年齢階級 p の賃金額（＝区分 i 計の年齢間賃金格差）とする。すなわち、 $W_{i,p}=C_{i,p}/C_{i,20-24}$ 、 $W'_{i,p}=C'_{i,p}/C'_{i,20-24}$ 、 $W_p=C_p/C_{20-24}$ 、 $W'_p=C'_p/C'_{20-24}$ とする。 α_i 、 α'_i をそれぞれ比較前時点、比較後時点の区分 i 計の 20～24 歳の賃金額に対する区分 i の 20～24 歳の賃金額の比率（＝区分 i の水準調整値）とする。すなわち、 $\alpha_i=C_{i,20-24}/C_{20-24}$ 、 $\alpha'_i=C'_{i,20-24}/C'_{20-24}$ とする。

このとき、式を変形することにより、 $W_p=\sum W_{i,p}\cdot Q_{i,p}\cdot\alpha_i$ 、 $W'_p=\sum W'_{i,p}\cdot Q'_{i,p}\cdot\alpha'_i$ が成立する。

また、 ΔW_p （ $=W'_p-W_p$ ）を区分 i 計の年齢階級 p における年齢間賃金格差（年齢階級 p の賃金額／

20～24歳の賃金額)の2時点差(変化計)、 $\Delta W'_{i,p}$ ($=W'_{i,p}-W_{i,p}$)を区分*i*の年齢階級*p*における年齢間賃金格差(年齢階級*p*の賃金額/20～24歳の賃金額)の2時点差、 $\Delta Q_{i,p}$ ($=Q'_{i,p}-Q_{i,p}$)を年齢階級*p*における区分*i*の労働者ウエイトの2時点差、 $\Delta \alpha_i$ ($=\alpha'_i-\alpha_i$)を区分*i*の水準調整値の2時点差とする。 $\text{ave}(W_{i,p})$ を区分*i*の年齢間賃金格差(年齢階級*p*の賃金額/20～24歳の賃金額)の2時点平均、 $\text{ave}(Q_{i,p})$ を年齢階級*p*における区分*i*の労働者ウエイトの2時点平均とする。すなわち、 $\text{ave}(W_{i,p}) = (W'_{i,p}+W_{i,p})/2$ 、 $\text{ave}(Q_{i,p}) = (Q'_{i,p}+Q_{i,p})/2$ とする。

このとき、式を変形することにより、 ΔW_p (区分*i*計の年齢階級*p*における年齢間賃金格差の2時点差(変化計))を、次式のとおり要因分解することができる。ここで、第1項は賃金要因、第2項はウエイト要因、第3項は水準調整を表している。

$$\begin{aligned} \Delta W_p &= W'_p - W_p \\ &= \sum_i \Delta W_{i,p} \cdot \text{ave}(Q_{i,p}) \cdot \alpha'_i \\ &+ \sum_i \text{ave}(W_{i,p}) \cdot \alpha'_i \cdot \Delta Q_{i,p} \\ &+ \sum_i W_{i,p} \cdot Q_{i,p} \cdot \Delta \alpha_i \end{aligned}$$

本稿においては、以上の要因分解により、男女別*s*(女性*s*=1、男性*s*=2)に、労働者属性*z*(勤続年数階級*z*=1、役職*z*=2)のそれぞれについて、年齢階級*p*における2時点間の年齢間賃金格差の変化要因の分析を行った。

4. 「I卸売業、小売業」における男女別賃金カーブの変化要因に関する分析結果

第4章では、2019(令和元)年及び2009(平成21)年の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、「I卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女別賃金カーブのこの10年間における変化要因に関して分析した結果について述べる。

第3章において記したように、男女別賃金カーブの変化要因に関する分析は、労働者属性が①「勤続年数階級」及び②「役職」の2種類の切り口から行

った。また、e-Statから取得可能なデータの範囲により、①「勤続年数階級」に係る分析については、一般労働者の全体(企業規模10人以上)、②「役職」に係る分析については、一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者(企業規模100人以上)、をそれぞれ対象とした。

4.1節では、①一般労働者の全体(企業規模10人以上)を対象とした「勤続年数階級」に係る分析、4.2節では、②一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者(企業規模100人以上)を対象とした「役職」に係る分析を、第3章に記した方法により行った結果について述べる。

4.1 「I卸売業、小売業」における一般労働者の全体(企業規模10人以上)の賃金カーブ(20～24歳賃金=100)の変化要因に関する分析結果

4.1.1項は女性の賃金カーブ、4.1.2項は男性の賃金カーブの変化要因に関する分析結果である。

4.1.1 「I卸売業、小売業」における女性一般労働者の全体(企業規模10人以上)の年齢間賃金格差の変化要因に関する分析結果

第3表は、「I卸売業、小売業」における女性一般労働者(労働者計、企業規模10人以上)の2009(平成21)年から2019(令和元)年までのこの10年間における年齢間賃金格差の変化要因について、①「勤続年数階級」に係る分析結果を整理したものである。

左から2列目の変化計は、第1表の女性の年齢間賃金格差の変化のことであり、年齢階級ごとに、この変化計の値を勤続年数の切り口から、第3章に記した方法により、賃金要因、ウエイト要因及び水準調整に要因分解したものである。

まず賃金要因についてみると、30～34歳が▲2.5ポイント、35～39歳が▲6.3ポイントの縮小と、年齢間賃金格差の縮小幅が大きくなっている一方、50～54歳が3.6ポイント、55～59歳が4.7ポイントの拡大と、格差の拡大幅が大きくなっている。

次にウエイト要因についてみると、全ての年齢層で格差拡大の方向に作用している。年齢階級別にみると、50～54歳が8.3ポイントの拡大と最も大きく、次いで、45～49歳が7.4ポイント、55～59歳が6.3

ポイントの拡大と、拡大幅が大きくなっている。一方、20～24歳が0.4ポイント、25～29歳が0.1ポイント、30～34歳が0.5ポイントの拡大と、0ポイント台の拡大にとどまっており、35～39歳が1.9ポイント、40～44歳が2.4ポイントの拡大と、2ポイント前後の拡大幅となっている。このようにウエイト要因については、中高年齢層で格差の拡大作用が大きくなっている。

年齢間賃金格差の変化計の大きさに及ぼす各要因の影響についてみると、30～34歳、35～39歳では、

ウエイト要因は格差拡大に作用しているものの、賃金要因の格差縮小作用が大きく、これにより変化計における年齢間賃金格差の縮小幅が大きくなっている。変化計における格差の拡大が大きい50～54歳、55～59歳においては、賃金要因及びウエイト要因のいずれも格差拡大に作用しているが、ウエイト要因による格差拡大作用の方が相対的に大きく、特に勤続年数階級が30年以上におけるウエイト要因の格差拡大作用が大きくなっている。(第3表)

第3表 「I 卸売業、小売業」における女性一般労働者の年齢間賃金格差の変化の要因分析（平成21年～令和元年）（労働者計、企業規模10人以上）

年齢階級	変化計	賃金要因										ウエイト要因										水準調整 勤続年数計
		勤続年数計	0年	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上	勤続年数計	0年	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上	
20～24歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	4.8	2.0	-4.7	-1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.4
25～29歳	1.7	3.8	0.2	0.0	2.5	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	1.9	-5.8	5.7	-1.2	-0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.2
30～34歳	-4.8	-2.5	-1.1	-0.9	-0.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	2.5	-5.7	-3.9	6.9	2.6	-1.9	0.0	0.0	0.0	-2.8
35～39歳	-11.7	-6.3	-0.5	-0.3	0.2	-2.5	-2.7	-0.3	-0.1	0.0	0.0	1.9	0.4	-0.8	-1.8	-4.7	20.3	-9.9	-1.7	0.0	0.0	-7.3
40～44歳	-3.4	0.6	1.0	0.5	0.2	-0.1	0.5	-0.7	-0.8	-0.1	0.0	2.4	-0.7	-2.1	-6.0	-2.6	8.5	3.9	1.3	0.1	0.0	-6.4
45～49歳	2.0	-0.3	0.8	0.2	1.7	-1.4	0.5	1.5	-1.8	-2.1	0.4	7.4	-1.8	-2.5	-5.9	-6.9	2.8	2.7	4.2	13.3	1.6	-5.1
50～54歳	6.3	3.6	0.2	1.2	0.8	1.1	0.6	-1.1	0.4	1.5	-1.0	8.3	0.7	-3.5	-3.0	-5.5	1.9	1.2	-6.7	9.2	14.0	-5.7
55～59歳	5.7	4.7	-0.1	0.1	0.7	1.2	0.9	0.9	1.2	-0.7	0.4	6.3	-1.2	-3.7	-1.7	-3.1	3.4	-1.0	-0.5	-1.0	15.2	-5.3

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年、平成21年）より筆者作成。

4.1.2 「I 卸売業、小売業」における男性一般労働者の全体（企業規模10人以上）の年齢間賃金格差の変化要因に関する分析結果

第4表は、「I 卸売業、小売業」における男性一般労働者（労働者計、企業規模10人以上）のこの10年間における年齢間賃金格差の変化要因について、①「勤続年数階級」に係る分析結果を整理したものである。

まず賃金要因についてみると、25～29歳、50～54歳を除く全ての年齢層で格差縮小の方向に作用しており、35～39歳が▲5.0ポイント、40～44歳が▲11.1ポイント、45～49歳が▲8.7ポイントの縮小と、格差

の縮小幅が大きくなっている。

次にウエイト要因についてみると、20～24歳、40～44歳を除く全ての年齢層で格差拡大の方向に作用している。年齢階級別にみると、50～54歳（2.2ポイント拡大）、55～59歳（4.0ポイント拡大）と、50歳代における格差拡大作用が大きくなっており、その他の年齢層における格差拡大作用は0ポイント台にとどまっている。年齢間賃金格差が特に大きい年齢層は50～54歳、55～59歳であるが、これらの賃金格差が大きい年齢層においてウエイト要因の格差拡大作用が大きくなっていることが分かる。また、これらの50～54歳、55～59歳においては、勤続年数

階級が 25～29 年、30 年以上の勤続年数が長い階級での格差拡大作用が大きくなっている。

年齢間賃金格差の変化計の大きさに及ぼす各要因の影響についてみると、変化計では全ての年齢層において格差が縮小しており、特に変化計における格差縮小が大きい 35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳においては、賃金要因による格差の縮小幅が大きくなっており、変化計の縮小は、この賃金要因の縮小作

用が反映されたものとなっている。35～39 歳、40～44 歳、45～49 歳の賃金要因の大きさを勤続年数階級別にみると、35～39 歳では勤続年数階級が 10～14 年、40～44 歳では 15～19 年、45～49 歳では 25～29 年の格差縮小作用が最も大きくなっており、これらの年齢層における勤続年数が長い層で縮小幅が大きい傾向がある。(第 4 表)

第 4 表 「I 卸売業、小売業」における男性一般労働者の年齢間賃金格差の変化の要因分析（平成 21 年～令和元年）（労働者計、企業規模 10 人以上）

年齢階級	変化計	賃金要因										ウェイト要因										水準調整
		勤続年数計	0年	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上	勤続年数計	0年	1～2年	3～4年	5～9年	10～14年	15～19年	20～24年	25～29年	30年以上	
20～24歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	2.6	-2.6	-0.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
25～29歳	-2.1	0.4	-0.2	-1.2	0.2	1.7	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	-0.7	-3.7	1.6	3.4	-0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	-2.8
30～34歳	-7.7	-3.1	-0.5	-0.9	-0.8	0.4	-1.0	-0.3	0.0	0.0	0.0	0.6	0.4	-1.6	-2.2	0.4	5.4	-1.7	0.0	0.0	0.0	-5.1
35～39歳	-11.0	-5.0	0.3	-1.2	0.1	-0.8	-2.0	-1.3	-0.1	0.0	0.0	0.1	0.3	-1.5	-1.0	0.1	12.2	-8.6	-1.6	0.0	0.0	-6.1
40～44歳	-20.6	-11.1	-0.5	-1.9	-0.8	-1.0	-1.9	-3.1	-1.8	-0.2	0.0	-1.3	1.0	-3.1	0.0	2.2	12.0	-11.3	-2.5	0.5	0.0	-8.2
45～49歳	-17.9	-8.7	-0.9	-1.3	-0.7	-1.5	-0.4	-0.8	-0.6	-2.3	-0.1	0.6	-0.9	-1.2	-1.3	-4.1	9.0	-0.3	-5.9	8.6	-3.3	-9.9
50～54歳	-6.1	3.3	0.2	-0.3	-0.5	-1.1	-0.3	0.1	0.1	2.3	2.9	2.2	-0.1	-2.5	-1.3	-2.9	4.3	-0.4	-4.5	7.1	2.5	-11.7
55～59歳	-10.1	-1.8	-0.3	-0.4	-0.7	-0.9	-0.9	1.6	-0.7	-0.7	1.1	4.0	-0.2	-4.2	-2.0	-4.7	1.7	1.3	-5.6	2.5	15.2	-12.3

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年、平成 21 年）より筆者作成。

4.2 「I 卸売業、小売業」における一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模 100 人以上）の賃金カーブ（20～24 歳賃金＝100）の変化要因に関する分析結果

4.2.1 項は女性の賃金カーブ、4.2.2 項は男性の賃金カーブの変化要因に関する分析結果である。

4.2.1 「I 卸売業、小売業」における女性一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模 100 人以上）の年齢間賃金格差の変化要因に関する分析結果

第 5 表は、「I 卸売業、小売業」における女性一般労働者（雇用期間の定め無し計、企業規模 100 人以上）のこの 10 年間に於ける年齢間賃金格差の変化要

因について、②「役職」に係る分析結果を整理したものである。

まず賃金要因についてみると、25～29 歳、50～54 歳を除く全ての年齢層で格差縮小の方向に作用しており、30～34 歳（▲6.7 ポイント縮小）、35～39 歳（▲12.5 ポイント縮小）、40～44 歳（▲11.4 ポイント縮小）、45～49 歳（▲11.6 ポイント縮小）と、縮小幅が大きくなっている。役職別に賃金要因をみると、部長級では 30～34 歳を除く全ての年齢層において、課長級では全ての年齢層において格差の拡大に作用している一方、係長級では全ての年齢層において格差の縮小に作用していることが分かる。

次にウェイト要因についてみると、50～54 歳を除く全ての年齢層で格差拡大の方向に作用している。

年齢階級別にみると、45～49歳(3.3ポイント拡大)、55～59歳(2.7ポイント拡大)における格差拡大作用が比較的大きく、45～49歳では、課長級、係長級、55～59歳では、課長級における拡大幅が大きくなっている。

変化計の大きさに及ぼす各要因の影響についてみると、変化計では、25～29歳、55～59歳を除く全ての年齢層で格差縮小を示しており、特に30歳代、40歳代における縮小の程度が大きくなっているが、これらの30歳代、40歳代における格差縮小は、ウエ

イト要因の格差拡大作用を上回る賃金要因の格差縮小作用によるものといえる。これらの30歳代、40歳代における賃金要因が格差縮小を示しているのは、部長級(30～34歳を除く)、課長級などでは、賃金要因が格差拡大に作用しているが、係長級、非役職における賃金要因の格差縮小作用がそれを上回っているためである。また、55～59歳では、賃金カーブが上方シフトしているが、これはウエイト要因の格差拡大作用が賃金要因の格差縮小作用を上回っているためである。(第5表)

第5表 「I 卸売業、小売業」における女性一般労働者の年齢間賃金格差の変化の要因分析(平成21年～令和元年)(雇用期間の定め無し計、企業規模100人以上)

年齢階級	変化計	賃金要因							ウエイト要因						水準調整	
		雇用期間定め無し計	役職計	部長級	課長級	係長級	その他役職	非役職	雇用期間定め無し計	役職計	部長級	課長級	係長級	その他役職		非役職
20～24歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	1.3	0.0	0.0	0.3	0.9	-1.2	-0.1
25～29歳	2.7	2.1	-0.2	0.1	0.0	-0.3	0.0	2.3	0.6	1.0	0.5	-0.1	1.4	-0.9	-0.4	0.0
30～34歳	-4.9	-6.7	-0.5	0.0	0.4	-1.0	0.1	-6.1	1.2	4.4	0.0	-0.1	3.5	1.0	-3.2	0.5
35～39歳	-10.9	-12.5	-1.6	0.8	0.3	-2.2	-0.6	-10.9	1.7	7.5	-1.9	2.3	5.3	1.9	-5.8	-0.1
40～44歳	-7.9	-11.4	-1.6	0.3	2.0	-4.0	0.1	-9.8	0.3	2.8	-0.9	4.2	-3.6	3.1	-2.5	3.2
45～49歳	-5.8	-11.6	-9.4	0.6	0.2	-10.7	0.6	-2.2	3.3	5.8	0.5	5.2	4.4	-4.3	-2.6	2.6
50～54歳	-1.5	6.1	1.2	0.6	2.0	-3.2	1.8	4.9	-2.9	-2.9	-7.9	-0.4	4.2	1.3	-0.1	-4.7
55～59歳	4.6	-0.2	-4.5	0.1	0.9	-4.9	-0.6	4.2	2.7	8.1	0.4	4.0	0.3	3.4	-5.4	2.1

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和元年、平成21年)より筆者作成。

4.2.2 「I 卸売業、小売業」における男性一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者(企業規模100人以上)の年齢間賃金格差の変化要因に関する分析結果

第6表は、「I 卸売業、小売業」における男性一般労働者(雇用期間の定め無し計、企業規模100人以上)のこの10年間における年齢間賃金格差の変化要因について、②「役職」に係る分析結果を整理したものである。

まず賃金要因についてみると、全ての年齢層で格

差縮小の方向に作用しており、40歳代、50歳代における格差の縮小幅が特に大きくなっている。役職別に賃金要因をみても、部長級、課長級では、全ての年齢層で格差の縮小方向に作用しており、部長級の50歳代、課長級の40歳代、50歳代における格差の縮小作用は特に大きくなっている。

次にウエイト要因についてみると、賃金要因と同様に、全ての年齢層で格差縮小の方向に作用しており、40歳代、50歳代における格差の縮小幅が大きくなっている。役職別にウエイト要因をみると、部長

級では20～24歳を除く全ての年齢層で、課長級では55～59歳を除く全ての年齢層で格差縮小方向に作用しており、部長級では45～49歳、50歳代、課長級では40歳代、50～54歳における縮小幅が大きくなっている。

変化計の大きさに及ぼす各要因の影響についてみると、変化計では、全ての年齢層で格差縮小を示し

ており、特に40歳代、50歳代における縮小の程度が大きくなっている。これらの年齢層では、賃金要因、ウエイト要因のいずれも格差の縮小方向に作用しているが、賃金要因による格差の縮小作用がウエイト要因のそれに比して相当大きくなっている。(第6表)

第6表 「I卸売業、小売業」における男性一般労働者の年齢間賃金格差の変化の要因分析（平成21年～令和元年）（雇用期間の定め無し計、企業規模100人以上）

年齢階級	変化計	賃金要因							ウエイト要因						水準調整 雇用期間定め無し計	
		雇用期間定め無し計	役職計	部長級	課長級	係長級	その他役職	非役職	雇用期間定め無し計	役職計	部長級	課長級	係長級	その他役職		非役職
20～24歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	-0.1	0.2	0.0	-0.4	-0.2	0.8	-0.3	0.1
25～29歳	-0.8	0.0	0.4	-0.2	0.0	-0.1	0.7	-0.4	-0.9	-3.2	-0.1	-1.2	-0.7	-1.1	2.3	0.1
30～34歳	-4.8	-4.1	-1.7	-0.3	-1.9	-0.1	0.5	-2.4	-2.0	-7.9	-0.5	-3.2	-2.1	-2.1	5.9	1.4
35～39歳	-7.7	-12.4	-8.5	-0.7	-8.3	0.1	0.4	-3.8	-2.1	-6.4	0.0	-5.1	1.5	-2.8	4.3	6.8
40～44歳	-20.1	-35.2	-24.3	-2.9	-19.2	-2.0	-0.2	-10.9	-4.8	-6.7	-3.7	-9.1	3.3	2.9	1.9	19.9
45～49歳	-16.7	-41.3	-34.2	-10.2	-25.1	0.2	0.9	-7.1	-7.8	-12.5	-8.8	-11.3	5.7	2.0	4.7	32.4
50～54歳	-9.7	-40.8	-35.5	-17.1	-21.0	0.7	1.9	-5.3	-9.8	-18.5	-12.9	-11.7	6.0	0.0	8.7	40.8
55～59歳	-18.8	-49.8	-42.5	-24.3	-18.1	0.4	-0.4	-7.3	-7.1	-8.8	-16.6	3.8	7.6	-3.5	1.6	38.1

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和元年、平成21年）より筆者作成。

5. おわりに

以上のとおり、本稿では、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の公表データを用いて、日本標準産業分類の「I卸売業、小売業」に属する一般労働者の男女別賃金カーブの変化要因を定量的に分析した。

男女別賃金カーブの変化要因に関する分析は、勤続年数及び役職に係る賃金額及び労働者ウエイトの変化が賃金カーブの変化に及ぼす影響の程度を詳細に把握する観点から、労働者属性の①「勤続年数階級」及び②「役職」の2種類の切り口から行った。

一般労働者の全体（企業規模10人以上）を対象とした①「勤続年数階級」に係る年齢間賃金格差の変化の要因分析からは、以下のことなどが明らかとな

った。

女性については、賃金カーブの下方シフトが大きい30～34歳、35～39歳では、賃金要因の格差縮小作用により格差が縮小しており、賃金カーブの上方シフトが大きい50～54歳、55～59歳においては、賃金要因及びウエイト要因のいずれも格差拡大に作用しているが、ウエイト要因による格差拡大作用の方が相対的に大きく、特に勤続年数階級が30年以上におけるウエイト要因の格差拡大作用が大きくなっている。

男性については、全ての年齢層において賃金カーブが下方シフトしている。特に下方シフトが大きい35～39歳、40～44歳、45～49歳においては、賃金要

因による格差の縮小幅が大きくなっており、賃金カーブの下方シフトは、この賃金要因の縮小作用が反映されたものとなっている。35～39歳では勤続年数階級が10～14年、40～44歳では15～19年、45～49歳では25～29年の格差縮小作用が最も大きくなっており、これらの年齢層における勤続年数が長い層で縮小幅が大きい傾向がある。

また、一般労働者のうち雇用形態が「雇用期間の定め無し計」である労働者（企業規模100人以上）を対象とした②「役職」に係る年齢間賃金格差の変化の要因分析からは、以下のことなどが明らかとなった。

女性については、30歳代、40歳代、50～54歳の各年齢層において賃金カーブが下方シフトしており、特に30歳代、40歳代における格差の縮小幅が大きくなっている。これらの30歳代、40歳代における格差縮小は、ウェイト要因の格差拡大作用を上回る賃金要因の格差縮小作用によるものといえる。これらの30歳代、40歳代における賃金要因が格差縮小を示しているのは、部長級（30～34歳を除く）、課長級などでは、賃金要因が格差拡大に作用しているが、係長級、非役職における賃金要因の格差縮小作用がそれを上回っているためである。また、55～59歳では、賃金カーブが上方シフトしているが、これはウェイト要因の格差拡大作用が賃金要因の格差縮小作用を上回っているためである。

男性については、全ての年齢層で賃金カーブが下方シフトしており、特に40歳代、50歳代における格差の縮小幅が大きくなっている。これらの年齢層では、賃金要因、ウェイト要因のいずれも格差の縮小方向に作用しているが、賃金要因による縮小作用がウェイト要因のそれに比して大きくなっている。

引用文献

厚生労働省、2020、『令和元年賃金構造基本統計調査報告』：(20) - (24)。

政府統計の総合窓口 e-Stat「賃金構造基本統計調査」、(2023年3月3日取得、<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=00001011429>)。

(Received: August 20, 2023)

(Issued in internet Edition: September 1, 2023)