

滋賀県内の賃金構造について

2021年10月15日

(株)しがぎん経済文化センター

産業・市場調査部：高橋

新型コロナウイルス感染症の拡大の影響で、多くの企業でデジタル化の動きが進み、テレワークなどの新しい働き方が普及した。また、副業や兼業を認める企業が出現するなど、これまでの長期雇用を前提とした日本特有の年功型の雇用形態が見直され、職務内容を明確にし、より専門性が必要となるジョブ型雇用に移行する動きが大企業を中心にみられるようになってきた。

このような中、厚生労働省が公表した「賃金構造基本統計調査」の残業代などを除いた所定内給与額（月額）の推移から、滋賀県内の賃金構造の変化について考えてみた。

◆所定内給与額…基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などの総額（平均値）

注）所得税や社会保険料などを控除する前の額。残業代などの超過労働給与額、賞与などの特別給与額は除く。

1. 全国の賃金推移

2020年の全国の賃金（月額）の所定内給与額は、全体307.7千円、男性338.8千円、女性251.8千円となっている。20年前の01年と比較してみると、全体は305.8千円から0.6%増加、男性は340.7千円から0.6%減少、女性は222.4千円から13.2%と大幅に増加している。この20年間で、わが国の賃金水準は、女性では大きく増加するが、男性では若干減少し、全体では微増に留まっている。

この結果、男女間賃金格差（男=100）は、20年には74.3となっている。これは、01年の65.3から10ポイント近くの上昇となり、わが国の男女間の賃金格差は縮小の方向にあるといえるが、依然として男女間の賃金水準には大きな開きがある。

図表1 一般労働者の性別賃金、対前年増減率、男女間賃金格差及び対前年差の推移

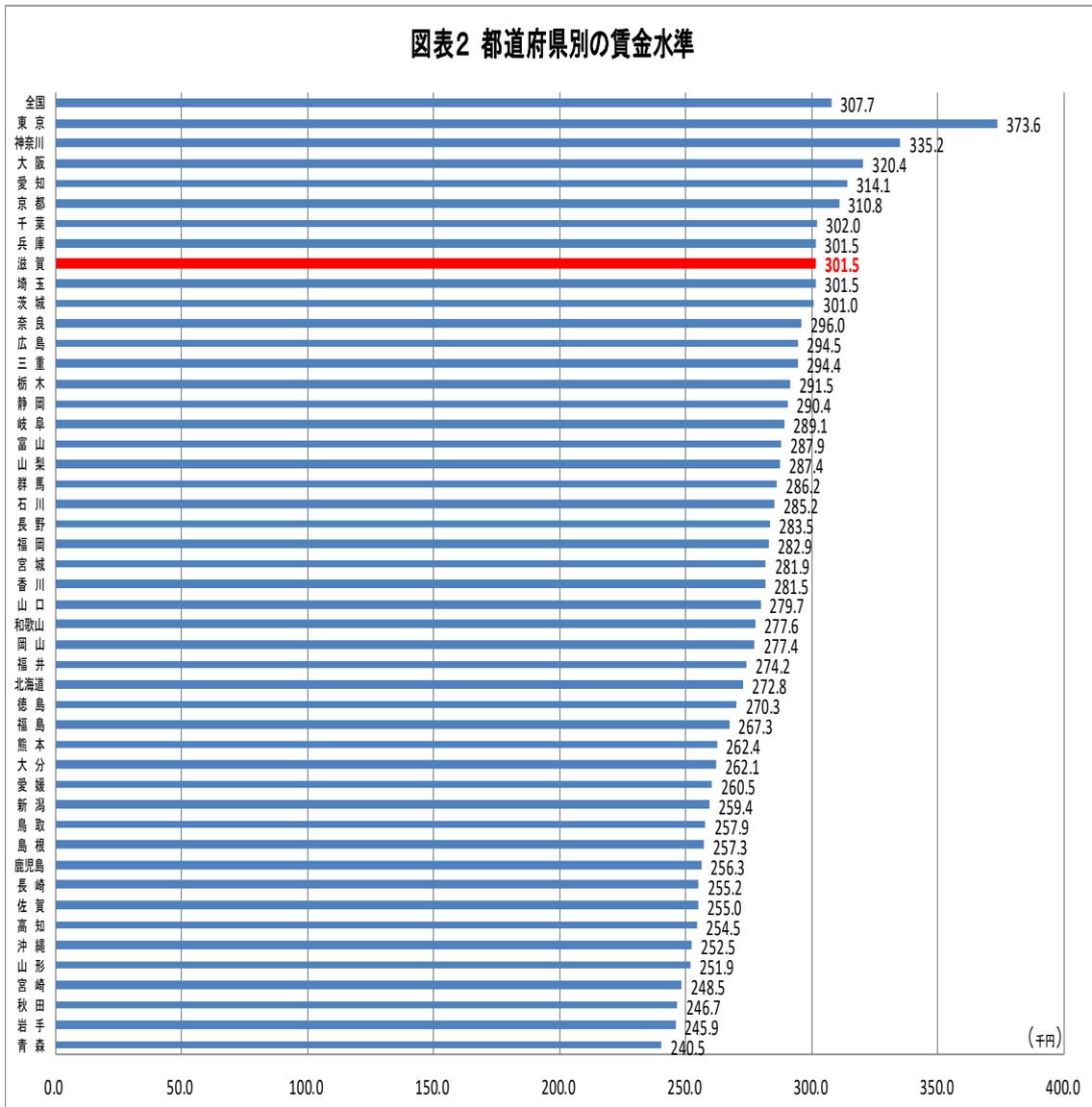
年 ¹⁾²⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ³⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ³⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ³⁾ (%)		
13 (2001)	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14 (2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15 (2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16 (2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17 (2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18 (2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19 (2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20 (2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21 (2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22 (2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23 (2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24 (2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25 (2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26 (2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27 (2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28 (2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29 (2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30 (2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和元 (2019) 年	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
※令和元 (2019) 年 ³⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ³⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0

注：1）10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所に関する集計は、昭和51年以降行っている。
2）平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
3）令和2年より推計方法を変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差（ポイント）は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。詳細は、「利用上の注意」を参照。
※令和元(2019)年は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

資料：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」、以下同じ

2. 都道府県別の賃金水準

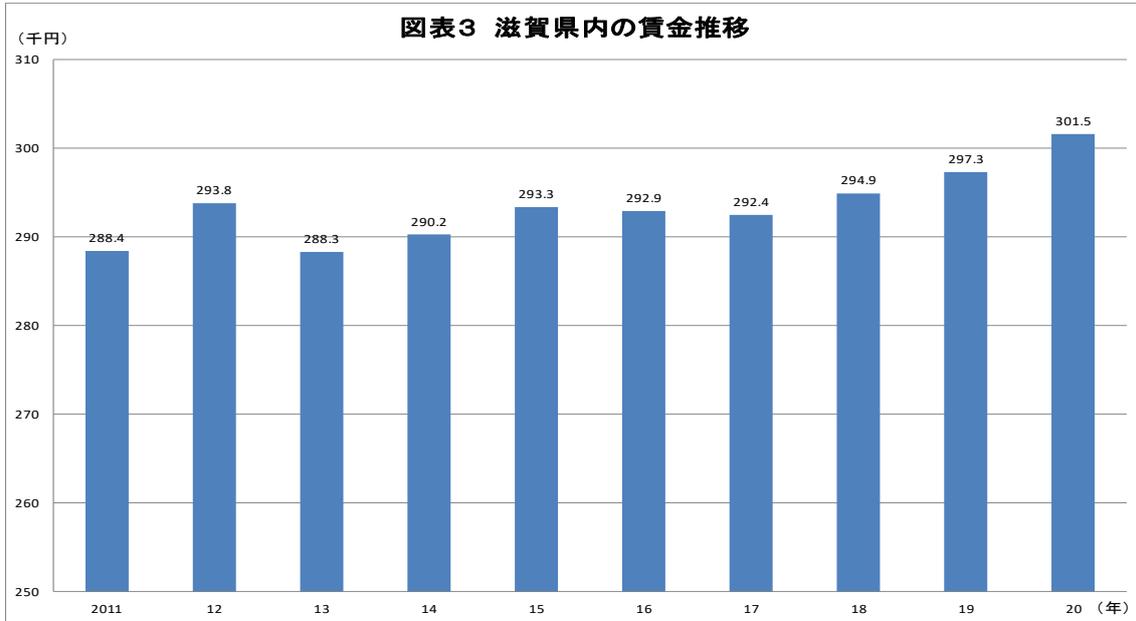
都道府県別の賃金水準（2020年）をみると、東京都が373.6千円と最も高く、神奈川県（335.2千円）、大阪府（320.4千円）、愛知県（314.1千円）、京都府（310.8千円）と続いている。滋賀県は、兵庫県や埼玉県と同じ301.5千円で、全国7位の高水準である。



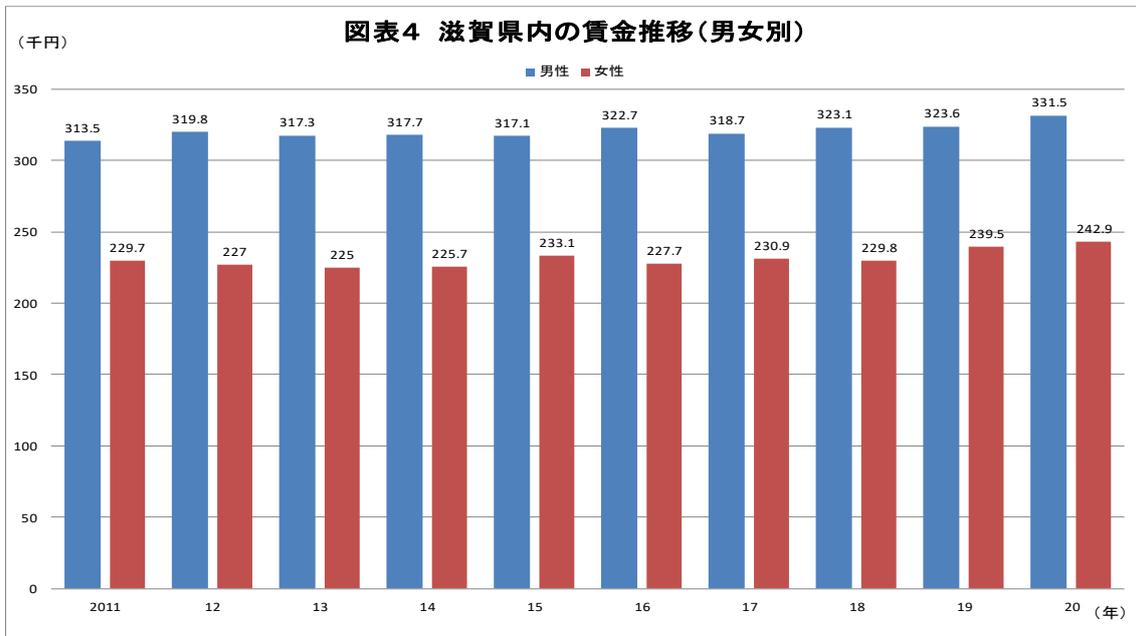
資料：厚生労働省

3. 滋賀県内の賃金推移

厚生労働省の資料から、詳細なデータがある過去10年間の滋賀県内の賃金水準の推移をみると、20年の賃金は301.5千円で11年の288.4千円から13.1千円（+4.5%）増加した。男女別では、男性は331.5千円（20年）で、10年前（11年）の313.5千円から18.0千円増加、女性は242.9千円で、10年前（11年）の229.7千円から13.2千円増加した。



資料：厚生労働省



資料：厚生労働省

滋賀県内の男性を100とした男女間賃金格差は、73.3（20年）で10年前の11年と同水準であった。全国では男女間の賃金格差は縮小傾向にあるが、滋賀県内の賃金格差は、全国と同水準であるものの、この10年でほとんど変化していない。

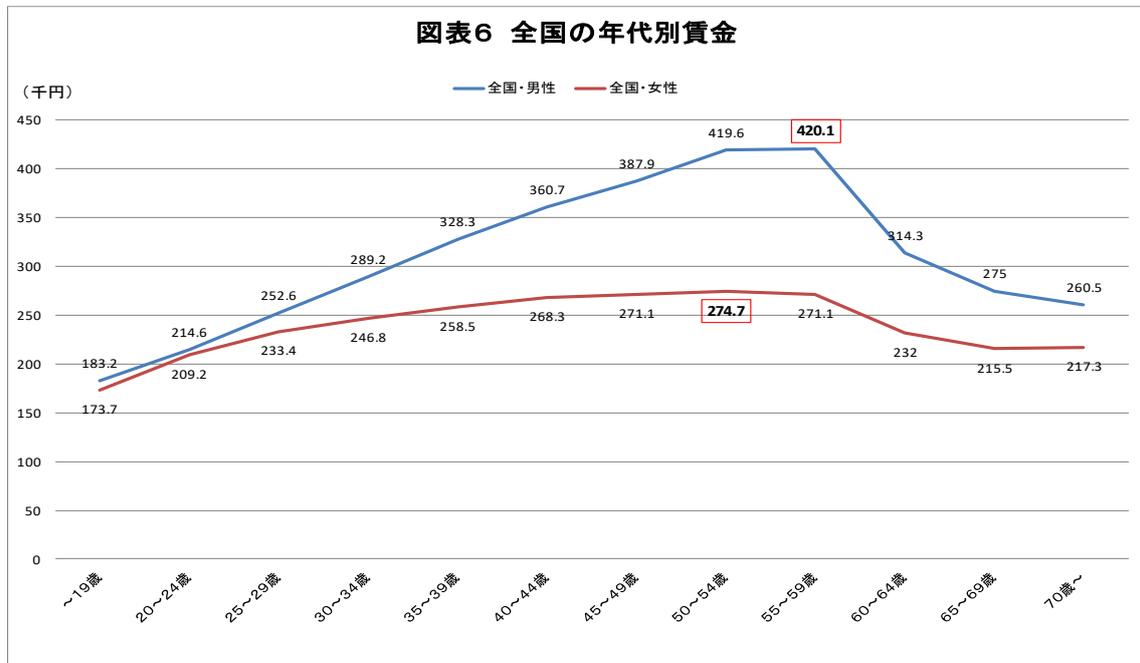
図表5 一般労働者の性別賃金、対前年増減率、男女間賃金格差及び対前年差の推移（滋賀県）

年	滋賀県計		男性		女性		男女賃金格差 (男性=100)	
	賃金 (千円)	対前年増減 (%)	賃金 (千円)	対前年増減 (%)	賃金 (千円)	対前年増減 (%)	賃金 (千円)	前年差 (%)
2011	288.4	0.91	313.5	0.06	229.7	5.66	73.3	3.9
12	293.8	1.87	319.8	2.01	227	-1.18	71.0	-2.3
13	288.3	-1.87	317.3	-0.78	225	-0.88	70.9	-0.1
14	290.2	0.66	317.7	0.13	225.7	0.31	71.0	0.1
15	293.3	1.07	317.1	-0.19	233.1	3.28	73.5	2.5
16	292.9	-0.14	322.7	1.77	227.7	-2.32	70.6	-2.9
17	292.4	-0.17	318.7	-1.24	230.9	1.41	72.5	1.9
18	294.9	0.85	323.1	1.38	229.8	-0.48	71.1	-1.3
19	297.3	0.81	323.6	0.15	239.5	4.22	74.0	2.9
20	301.5	1.41	331.5	2.44	242.9	1.42	73.3	-0.7

資料：厚生労働省

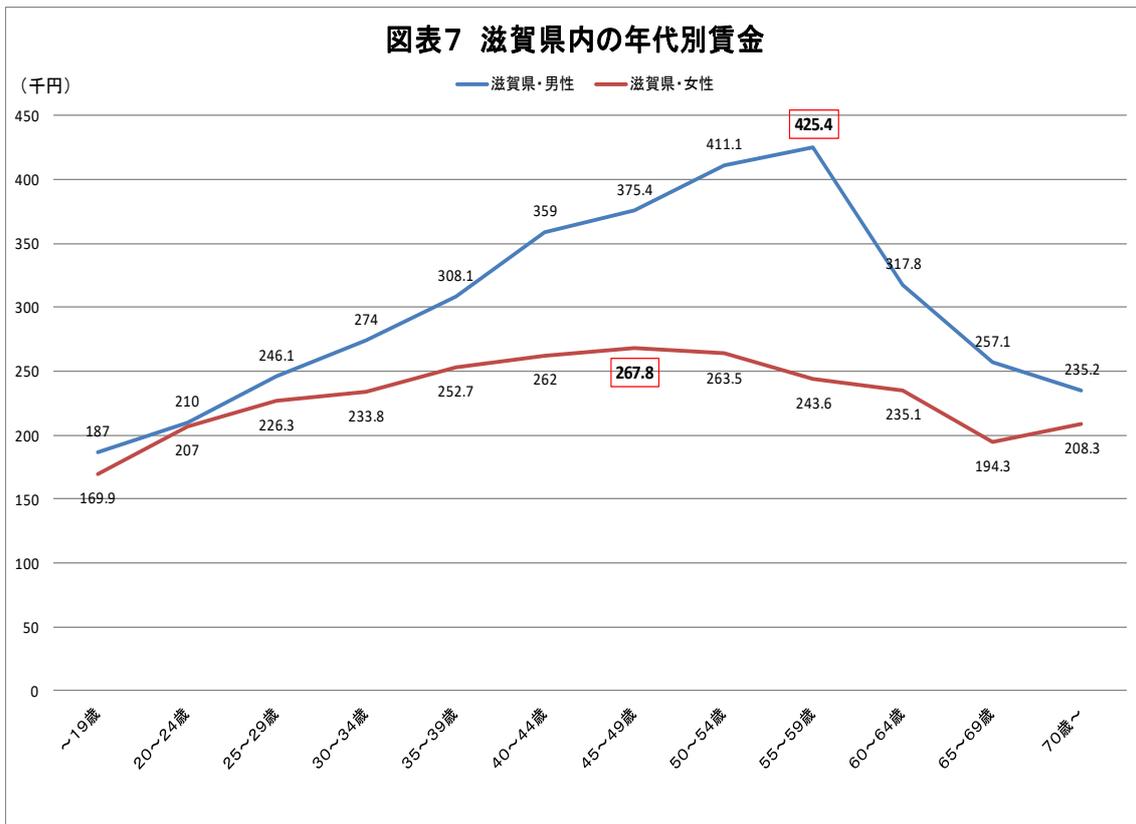
4. 年代別の賃金

全国の年代別賃金（20年）をみると、男性は55～59歳が420.1千円で最も高くなり、女性は50～54歳の274.7千円が最も高くなった。30代から50代の間では、男女間の賃金格差が特に大きくなっている。



資料：厚生労働省

次に滋賀県内の年代別賃金(20年)をみると、男性は55～59歳の425.4千円が最も高く、女性は45～49歳の267.8千円が最も高くなった。滋賀県内でも30～50代の賃金格差が大きくなり、特に50代後半では男性の賃金100(425.4千円)に対し、女性の賃金が57.3(243.6千円)となり、格差がかなり大きくなっている。この要因については、さらに詳細なデータに基づいて、後述の「7. 滋賀県内の最近10年間の賃金増減率」の中で確認する。

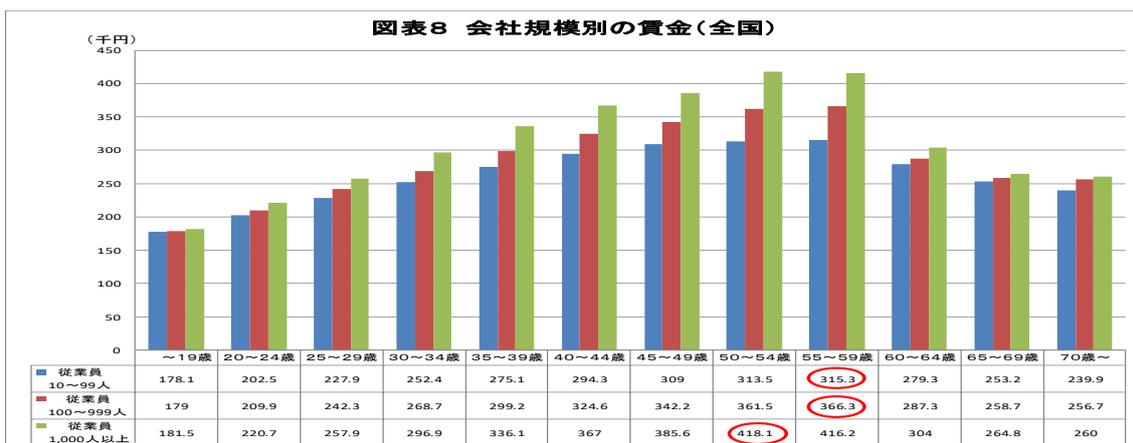


資料：厚生労働省

5. 企業規模別の賃金水準

全国の企業規模別賃金（20年）をみると、従業員1,000人以上の企業が338.4千円で最も高く、次いで従業員100～999人の企業が302.6千円、従業員10～99人の企業が278.0千円となった。

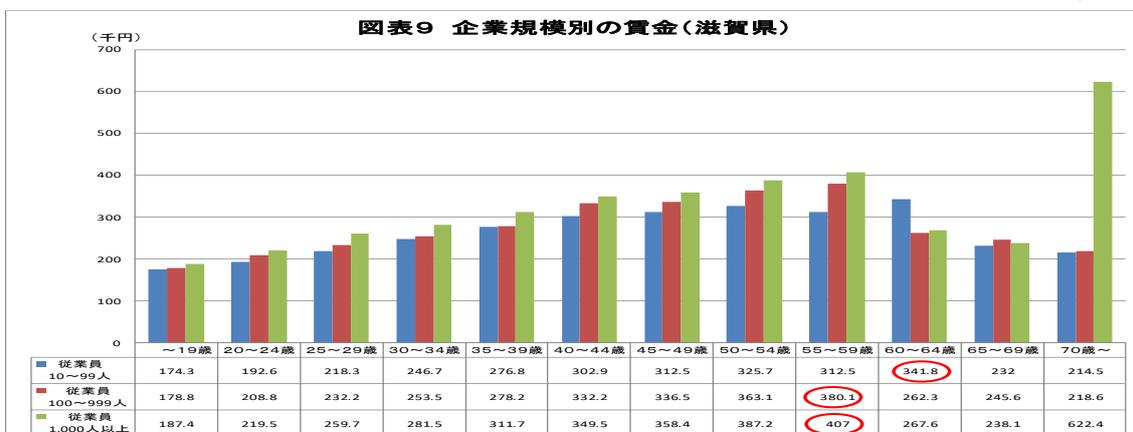
年代別でみてみると、従業員1,000以上の企業では50～54歳が418.1千円で最も高く、従業員100～999人の企業と従業員10～99人の企業では、55～59歳（順に366.3千円、315.3千円）が最も高くなった。



資料：厚生労働省

滋賀県内の企業規模別賃金（20年）をみると、従業員1,000人以上の企業が323.4千円で最も高く、次いで、従業員100～999人の企業が295.2千円、従業員10～99人の企業が282.4千円となった。

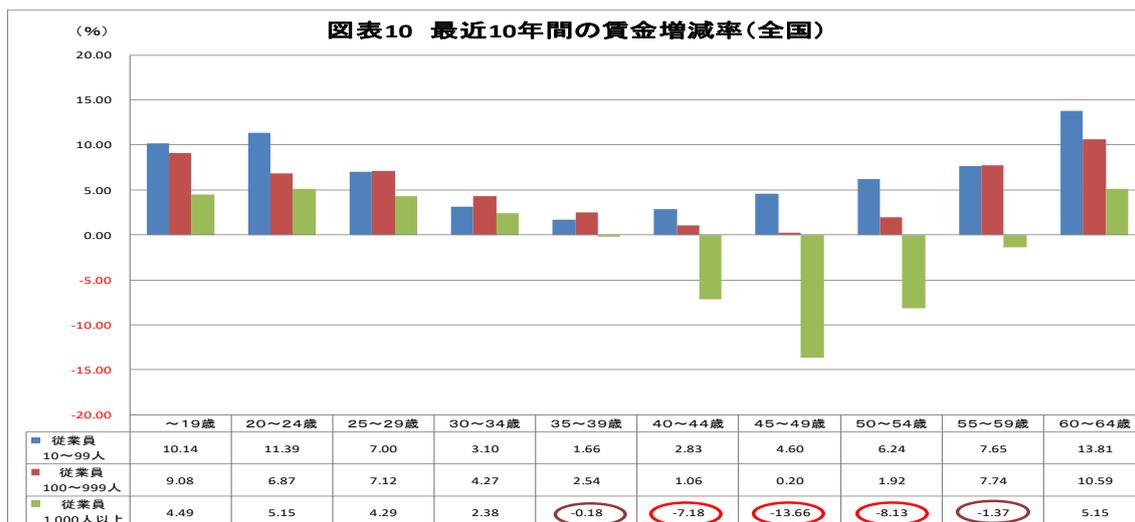
年代別（70歳以上を除く）では、従業員1,000人以上と従業員100～999人の企業では55～59歳が最も高く（順に407.0千円、380.1千円）、従業員数10～99人の企業では60～64歳が341.8千円で最も高くなった。なお、従業員数1,000人以上の企業で、70歳以上の賃金が高水準であるが、これは対象人数が6名と極端に少なく特殊なケースとみられる。



資料：厚生労働省

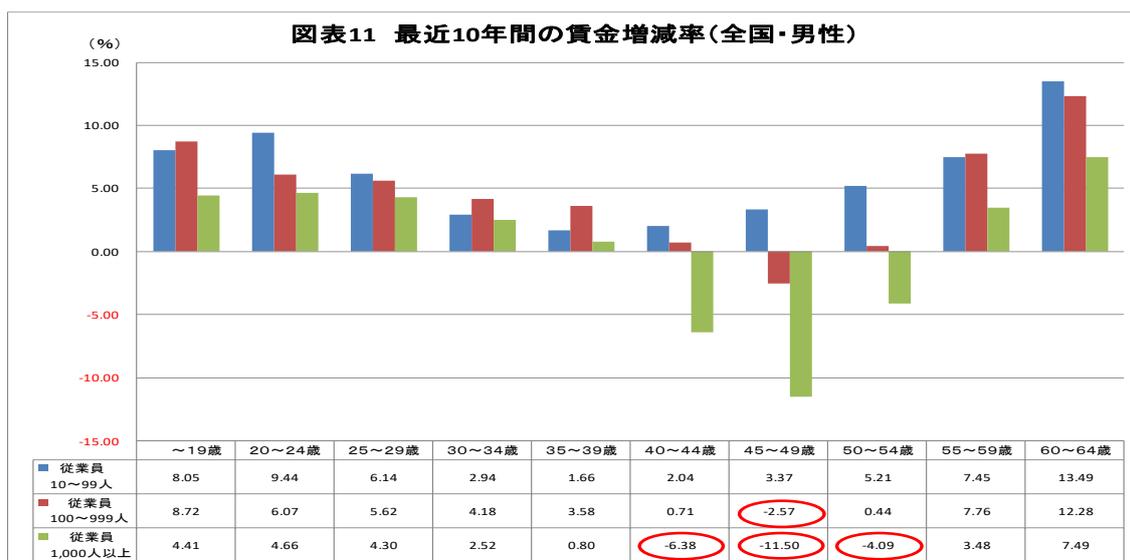
6. 全国の最近10年間の賃金増減率（会社規模別、年代別）

11年と20年を比較して、全国の賃金増減率（以下、勤労者層の賃金水準を比較するため64歳以下のデータのみを利用）みると、従業員数10～99人の企業と従業員数100～999人の企業は、すべての年代で賃金が増加している。一方、従業員数1,000人以上の企業では、35～59歳の間で賃金水準が10年前を下回っており、大企業では中高年の賃金が減少している。



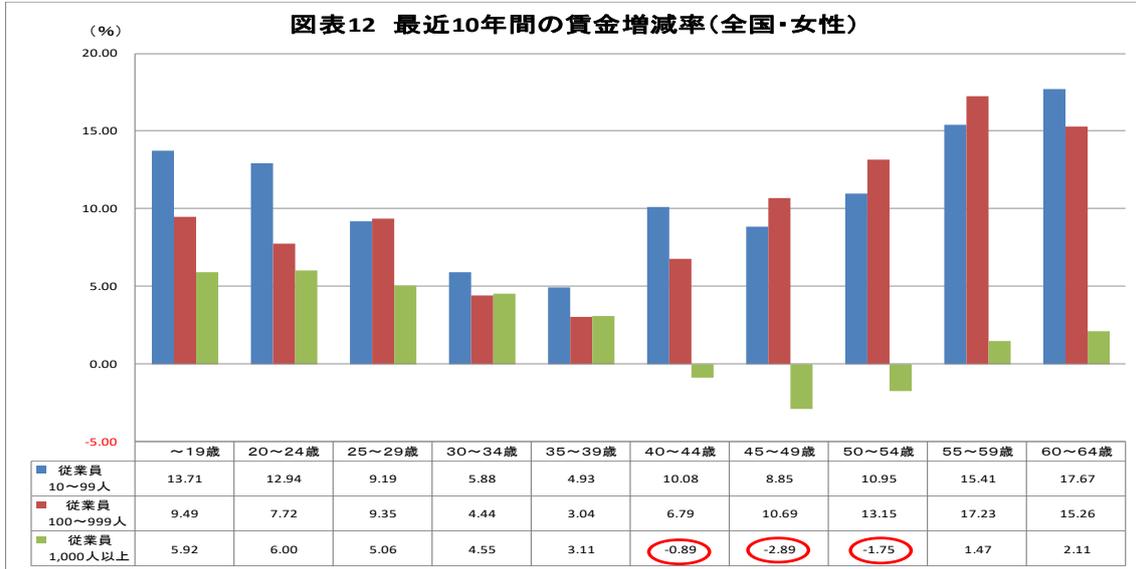
資料：厚生労働省

男性の賃金増減率をみると、従業員数10～99人の企業では、すべての年代で増加していたが、従業員数100～999人の企業では45～49歳（-2.57%）で、従業員1,000以上の企業では40～44歳（-6.38%）、45～49歳（-11.50%）、50～54歳（-4.09%）の働き盛りである中高年の賃金が大幅に減少している。



資料：厚生労働省

女性の賃金増減率をみると、従業員数 10～99 人の企業と従業員数 100～999 人の企業のすべての年代で賃金が増加している。一方、従業員数 1,000 人以上の企業では、40～44 歳（-0.89%）、45～49 歳（-2.89%）、50～54 歳（-1.75%）となり、男性と同じ中高年層で賃金の減少がみられたものの、減少率は男性に比べて低くなっている。

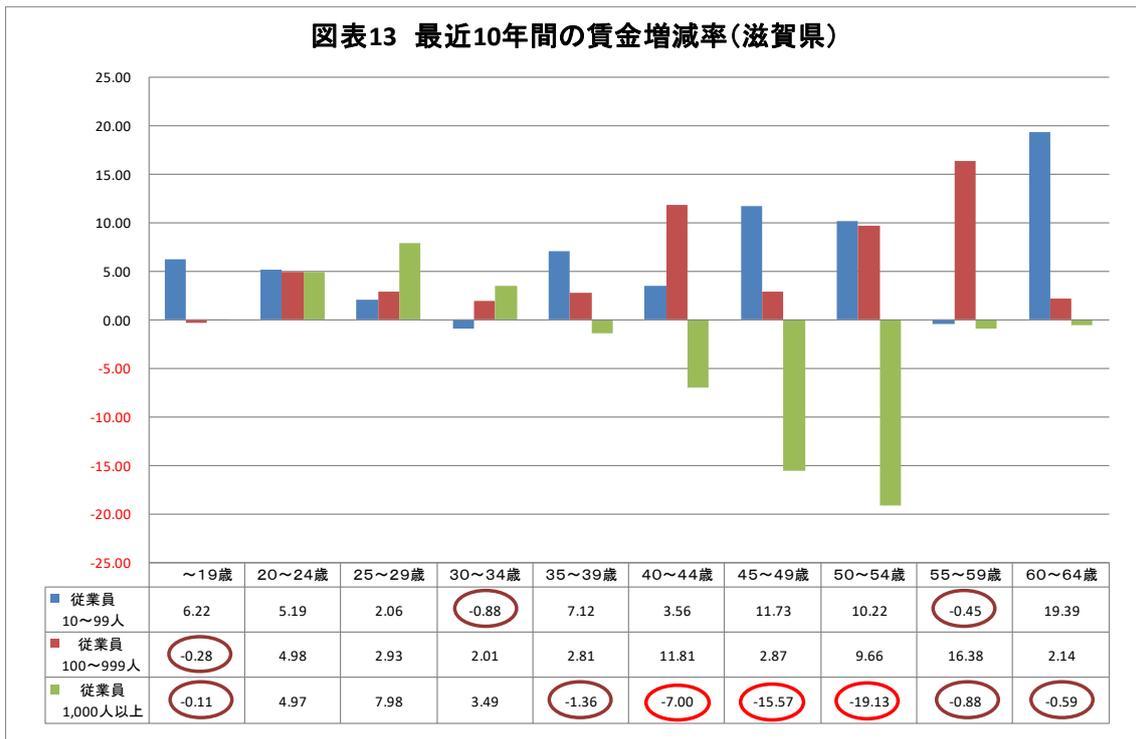


資料：厚生労働省

7. 滋賀県内の最近10年間の賃金増減率（企業規模別、年代別）

滋賀県内の最近10年間の賃金増減率をみると、従業員数10～99人の企業では30～34歳（-0.88%）、55～59歳（-0.45%）で、従業員数100～999人の企業では19歳以下（-0.28%）で賃金の減少がみられたもののマイナス幅は僅かで、他の多くの年代で賃金が増加している。一方、従業員数1,000人以上の企業では、20～24歳（+4.97%）、25～29歳（+7.98%）、30～34歳（+3.49%）という若い3年代では賃金が増加したが、他の多くの年代で賃金が減少している。

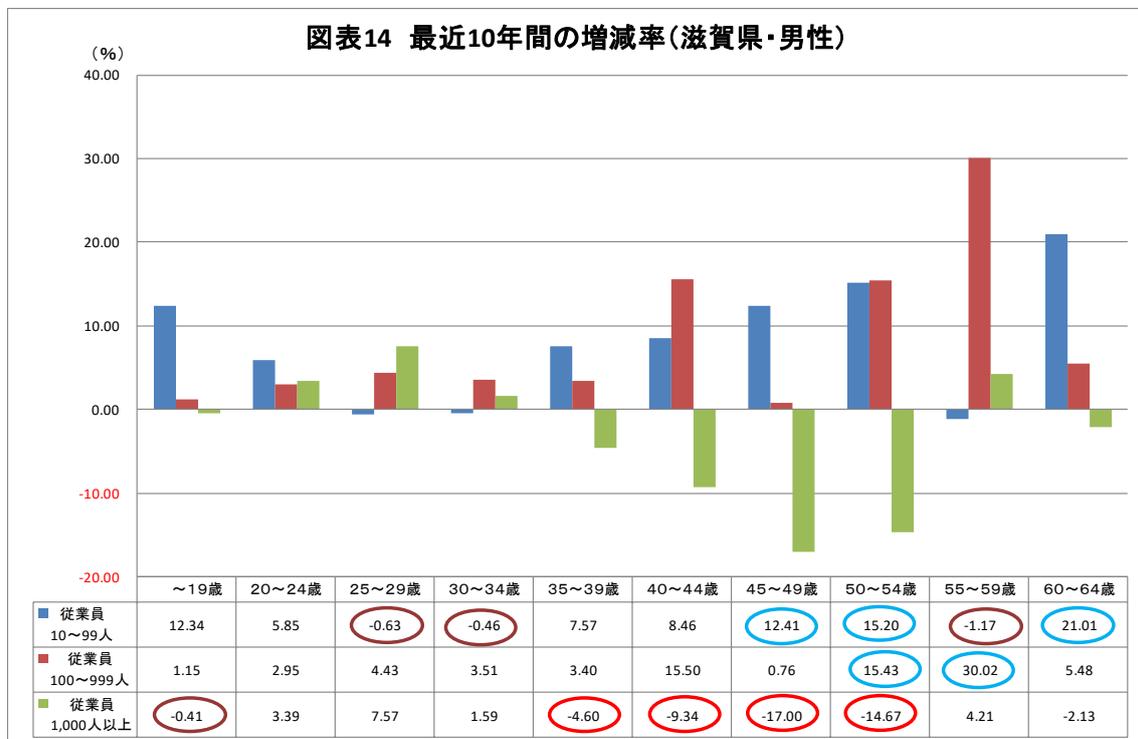
図表13 最近10年間の賃金増減率(滋賀県)



資料：厚生労働省

男性の賃金増減率をみてみると、従業員数 100～999 人の企業では、すべての年代で賃金が増加したが、従業員数 10～99 人の企業では 25～29 歳（-0.63%）、30～34 歳（-0.46%）、55～59 歳（-1.17%）の 3 つの年代で賃金が減少した。また、従業員数 1,000 以上の企業では 19 歳以下（-0.41%）、35～39 歳（-4.60%）、40～44 歳（-9.34%）、45～49 歳（-17.00%）、50～54 歳（-14.67%）と働き盛りの中高年を中心に賃金の減少がみられ、減少幅は全国よりも大きい傾向にある。

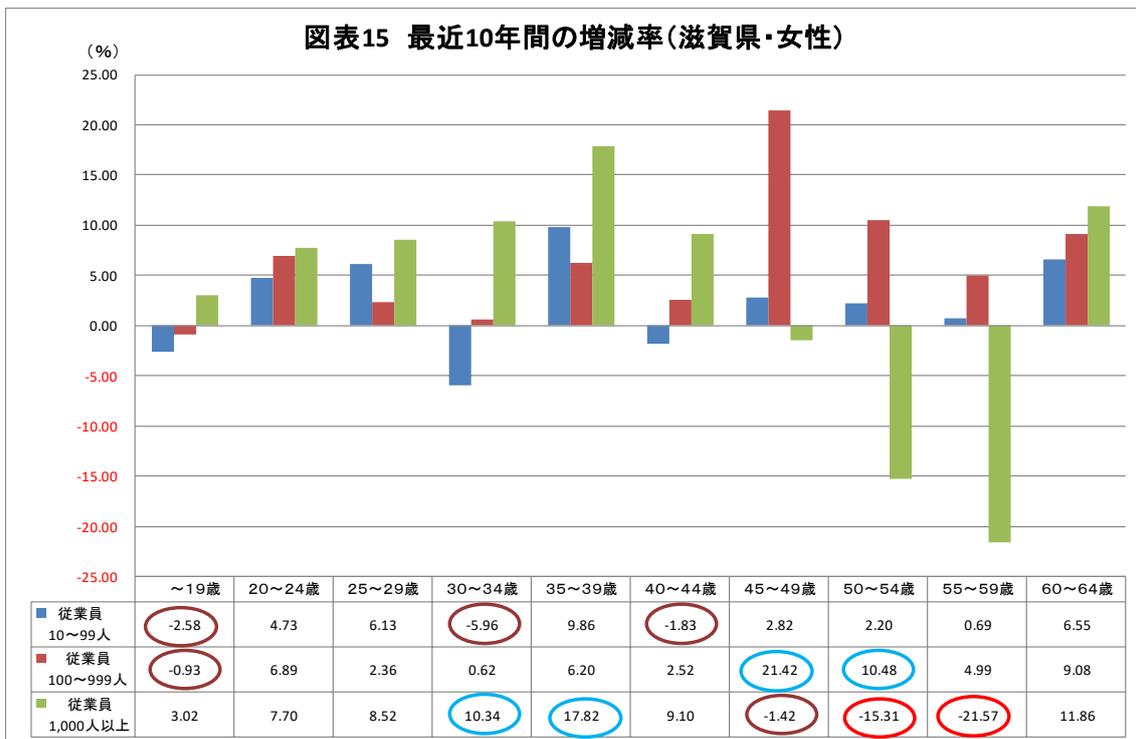
一方、従業員数 10～99 人の企業では 45～49 歳（+12.41%）、50～54 歳（+15.20%）、60～64 歳（+21.01%）、従業員数 100～999 人の企業では 50～54 歳（+15.43%）、55～59 歳（+30.02%）と、特に定年退職を迎える年代を中心に賃金の大幅な増加がみられた。地元の中小企業が、大企業などの退職者を積極的に再雇用していることなどが要因として考えられる。



資料：厚生労働省

女性の賃金増減率をみると、従業員数100～999人の企業では19歳以下（-0.93%）を除くすべての年代で賃金の増加がみられた。また、従業員数10～99人の企業では、19歳以下（-2.58%）、30～34歳（-5.96%）、40～44歳（-1.83%）の3つの年代では賃金が減少したが、その他の年代の賃金は増加した。一方、従業員数1,000人以上の企業では45～49歳（-1.42%）、50～54歳（-15.31%）、55～59歳（-21.57%）の3つの年代で賃金が減少し、特に50代の減少幅は全国を大きく上回っている。この要因として、県内の大企業に勤務する50代女性を対象に、年功賃金の見直しが進んでいることが考えられる。

さらに特徴的な動きとしては、従業員数100～999人の企業で45～49歳（+21.42%）、50～54歳（+10.48%）といった子育てが一段落した世代で賃金の増加がみられた。また、従業員数1,000人以上の企業では30～34歳（+10.34%）、35～39歳（+17.82%）と30代の賃金の増加が顕著であった。これは、企業で産休や育休の制度が整い、そういった休暇取得を推奨する社会環境の変化もあって、出産を機に会社を退職する人が減ったことなどが要因として考えられる。



資料：厚生労働省

8. 県内・給与所得者の勤続年数の推移（企業規模別、年代別）

さらに、県内の賃金構造の変化要因を探るため、これまでと同じ厚生労働省の資料に基づいて県内・給与所得者の勤続年数の推移をみると、最近10年間で勤続年数が2年以上伸びているのは、滋賀県全体では、従業員数10～99人の企業で45歳以上（55～59歳を除く）、従業員数100～999人の企業で50歳以上、従業員数1,000人以上の企業で60歳以上となり、小規模な企業ほど中高年の勤続年数の長期化が進んでいることがわかった。

これまで小規模な企業では、従業員の勤続年数が短い傾向にあったが、高齢者雇用を促進する高年齢者雇用安定法の改正により、企業に従業員の65歳までの雇用確保が義務化されたことや、企業の戦力として育成してきた従業員にできる限り継続して勤務してほしいとの企業側の意向もあり、徐々に勤続年数の長期化が進んでいることが要因として考えられる。一方、従業員数が1,000人以上の大企業では、30代後半～50代で勤続年数の短期化の傾向がみられ、長期雇用の慣行が見直されている。

このことから、県内中小企業における中高年の賃金増加は、勤続年数の長期化による年功賃金の増加分との見方もでき、複合的な要因があると考えられる。なお、60～64歳の勤続年数の長期化は、すべての企業規模で確認できたが、これは60歳到達時点で25%以上賃金が減少した場合に支給される高年齢雇用継続給付（詳細は14ページ参照）の効果とみられる。

図表16 滋賀県内の勤続年数の推移（企業規模別、年代別）

	従業員10～99人			従業員100～999人			従業員1,000人以上		
	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減
～19歳	0.8	0.8	0.0	0.8	0.9	0.1	0.9	0.9	0.0
20～24歳	2.0	2.1	0.1	2.1	2.3	0.2	2.8	2.4	-0.4
25～29歳	4.3	4.0	-0.3	4.4	4.5	0.1	4.3	4.3	0.0
30～34歳	6.3	5.5	-0.8	6.4	6.7	0.3	7.6	7.6	0.0
35～39歳	8.1	8.5	0.4	9.4	10.0	0.6	12.4	9.9	-2.5
40～44歳	9.7	10.8	1.1	11.3	13.0	1.7	16.7	15.4	-1.3
45～49歳	11.2	13.2	2.0	14.7	16.1	1.4	21.1	19.8	-1.3
50～54歳	11.7	14.4	2.7	16.2	19.9	3.7	25.0	21.5	-3.5
55～59歳	15.8	15.5	-0.3	18.2	21.0	2.8	29.2	27.7	-1.5
60～64歳	10.8	16.0	5.2	14.6	17.9	3.3	20.4	23.3	2.9

	従業員10～99人			従業員100～999人			従業員1,000人以上		
	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減
～19歳	0.8	0.7	-0.1	0.9	1.0	0.1	1.0	0.9	-0.1
20～24歳	2.0	2.2	0.2	2.1	2.4	0.3	2.9	2.5	-0.4
25～29歳	4.4	3.8	-0.6	4.4	4.4	0.0	4.3	4.5	0.2
30～34歳	6.6	5.5	-1.1	6.6	7.2	0.6	7.6	7.6	0.0
35～39歳	8.3	9.3	1.0	9.3	10.1	0.8	13.7	11.1	-2.6
40～44歳	10.1	11.9	1.8	11.2	14.2	3.0	17.4	16.0	-1.4
45～49歳	13.4	14.6	1.2	15.8	17.5	1.7	23.1	21.4	-1.7
50～54歳	11.8	15.5	3.7	17.6	22.6	5.0	26.2	24.0	-2.2
55～59歳	16.3	15.5	-0.8	19.5	24.1	4.6	31.8	30.7	-1.1
60～64歳	11.1	16.1	5.0	15.2	18.6	3.4	21.4	26.4	5.0

	従業員10～99人			従業員100～999人			従業員1,000人以上		
	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減	2011年	2020年	増減
～19歳	1.0	1.0	0.0	0.6	0.7	0.1	0.7	0.9	0.2
20～24歳	2.0	1.9	-0.1	2.1	2.2	0.1	2.6	2.4	-0.2
25～29歳	4.2	4.5	0.3	4.6	4.5	-0.1	4.1	4.0	-0.1
30～34歳	5.5	5.6	0.1	6.2	5.7	-0.5	7.6	7.7	0.1
35～39歳	7.3	6.6	-0.7	9.7	9.9	0.2	9.1	7.7	-1.4
40～44歳	8.4	8.7	0.3	11.6	10.2	-1.4	14.5	13.7	-0.8
45～49歳	7.8	10.4	2.6	12.1	13.8	1.7	15.2	16.0	0.8
50～54歳	11.2	12.0	0.8	12.3	15.6	3.3	19.1	15.1	-4.0
55～59歳	14.6	15.6	1.0	14.4	16.2	1.8	18.4	17.0	-1.4
60～64歳	10.1	15.6	5.5	12.1	16.7	4.6	17.1	14.9	-2.2

資料：厚生労働省

9. 65歳以上（県内・小企業）の賃金について

最後に、65歳以上の給与所得者（一定の従業員数のデータがある県内・小企業に限定、月額内の所定内給与額）の賃金について考えてみた。

県内・小企業の賃金の推移をみてみると、64歳以下の年齢層では、30～34歳（-0.9%）と55～59歳（-0.4%）で僅かな賃金の減少がみられたが、他の年代では賃金が増加している。一方、65歳以上では、最近10年間で賃金が1割以上減少している。これは、給与収入に応じて厚生年金額が減額調整される“在職老齢年金制度”（詳細は14ページ参照）により、給与を一定水準以下に抑えることの影響などが考えられる。

図表17 滋賀県の企業規模別賃金

単位:千円

	従業員10～99人		
	2011年	2020年	増減率(%)
～19歳	164.1	174.3	6.2
20～24歳	183.1	192.6	5.2
25～29歳	213.9	218.3	2.1
30～34歳	248.9	246.7	-0.9
35～39歳	258.4	276.8	7.1
40～44歳	292.5	302.9	3.6
45～49歳	279.7	312.5	11.7
50～54歳	295.5	325.7	10.2
55～59歳	313.9	312.5	-0.4
60～64歳	286.3	341.8	19.4
65～69歳	260.6	232.0	-11.0
70歳～	258.7	214.5	-17.1

資料:厚生労働省

【在職老齢年金の仕組み】

60歳以上65歳未満の在職老齢年金

60歳以上65歳未満の方で、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けるときは、基本月額^{※1}と総報酬月額相当額^{※2}に応じ、年金額が支給停止^{※3}（全部または一部）される場合があります。

※1 年金額（年額）を12で割った額。共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、日本年金機構と共済組合等からの全ての老齢厚生年金を合わせた年金額を12で割った額。

※2 毎月の賃金（標準報酬月額）+ 1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った額。

※3 共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、全ての老齢厚生年金に対する支給停止の総額を、それぞれの老齢厚生年金の年金額に応じて割り振り算出します。

①基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下のとき	➡	支給停止額 = 0円（全額支給）
②基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = (総報酬月額相当額+基本月額-28万円) ×1/2×12
③基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = {(47万円+基本月額-28万円) ×1/2+ (総報酬月額相当額-47万円)} ×12
④基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = 総報酬月額相当額 ×1/2×12
⑤基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = {47万円×1/2+(総報酬月額相当額-47万円)} ×12

65歳以上の在職老齢年金

65歳以上で厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けの方（70歳以上の在職者も含む）は、65歳未満の方とは別の在職老齢年金の仕組みによって、年金額が支給停止（全部または一部）される場合があります。

①基本月額(2ページ※1)と総報酬月額相当額(2ページ※2)の合計額が47万円以下のとき	➡	支給停止額 = 0円（全額支給）
②基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えるとき	➡	支給停止額 = (総報酬月額相当額+基本月額-47万円) ×1/2×12

高年齢雇用継続給付と在職老齢年金（60歳以上65歳未満）

年金を受けながら厚生年金保険に加入している方が高年齢雇用継続給付を受けるとき^(注)は、在職による年金の支給停止だけでなく、さらに年金の一部（最高で標準報酬月額の6%）が支給停止されます。

(注意) 初回の支給決定を受けた後に支給申請をしなかった期間を含みます。

給付金の種類

- ・雇用保険法の高年齢雇用継続給付金または高年齢再就職給付金
- ・船員保険法の高年齢雇用継続基本給付金または高年齢再就職給付金

○高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の加入期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の加入者に対して、賃金額が60歳到達時の75%未満となった方を対象に、最高で賃金額の15%に相当する額が雇用保険等から支払われるものです。

資料：日本年金機構「在職老齢年金の支給停止の仕組み」

さらに詳しく要因を探るために、2010年と15年の国勢調査結果から県内の65歳以上の正社員の増減数を業種別にみると、製造業や建設業をはじめ、サービス業や卸売・小売業、医療・福祉、運輸・郵便業などの業種で従業員数の増加が顕著となっている。

また、同じく国勢調査結果から県内の65歳以上の就業者（定義：図表19欄外、(注1)を参照）の職業別増減数から寄与度をみると、「サービス職業従事者」「生産工程従業者」「事務従業者」「運搬・清掃・包装等従業者」などのいわゆる軽作業が中心の職業や、「専門的・技術的職業従事者」「輸送・機械運転従事者」「建設・採掘従事者」などの専門的な技術や技能を有する職業で、寄与度が高くなる傾向にあることが確認できた。

図表18 県内65歳以上の正社員の増減数(業種別)

単位:人

業種	2010年	2015年	増減数
65歳以上合計	5,784	9,202	3,418
製造業	1,084	1,636	552
建設業	618	1,129	511
サービス業(他に分類されないもの)	834	1,312	478
卸売業, 小売業	808	1,195	387
医療, 福祉	399	762	363
運輸業, 郵便業	370	731	361
教育, 学習支援業	321	469	148
学術研究, 専門・技術サービス業	230	342	112
公務(他に分類されるものを除く)	163	264	101
金融業, 保険業	145	239	94
不動産業, 物品賃貸業	186	280	94
宿泊業, 飲食サービス業	184	277	93
生活関連サービス業, 娯楽業	168	218	50
農業, 林業	103	148	45
情報通信業	23	46	23
電気・ガス・熱供給・水道業	6	26	20
複合サービス事業	9	18	9
鉱業, 採石業, 砂利採取業	10	12	2
漁業	6	4	-2
分類不能の産業	117	94	-23

資料:総務省統計局「国勢調査」

図表19 県内65歳以上就業者の職業別の増減数および寄与度(寄与度の高い順)
(「主に仕事」(注1)をしている人の合計値)

単位:人

	2010年	2015年	増減数	寄与度 (%) (注2)
65歳以上合計	38,404	49,387	10,983	28.6
サービス職業従事者	3,738	5,498	1,760	4.6
生産工程従事者	5,325	7,085	1,760	4.6
専門的・技術的職業従事者	3,354	4,948	1,594	4.2
事務従事者	2,904	4,459	1,555	4.0
運搬・清掃・包装等従事者	3,610	5,159	1,549	4.0
輸送・機械運転従事者	1,475	2,486	1,011	2.6
建設・採掘従事者	1,741	2,539	798	2.1
販売従事者	4,209	4,977	768	2.0
管理的職業従事者	2,883	3,535	652	1.7
保安職業従事者	802	1,184	382	1.0
分類不能の職業	1,824	1,570	-254	-0.7
農林漁業従事者	6,539	5,947	-592	-1.5

資料:総務省統計局「国勢調査」

(注1)就業の状態が「主に仕事」「家事のほか仕事」「通学のかたわら仕事」「休業者」の4区分のうち、「主に仕事」と回答した人の合計。

(注2)「寄与度」は、ある構成要素のデータの増加・減少が全体の伸び率を何ポイント(%)変化させているかを示すもので、各寄与度の合計が、全体の伸び率と一致する。

【65歳以上の雇用推進にむけた国の制度】

今年4月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業は65歳までの雇用確保義務に加えて、“70歳までの就業確保が努力義務”となった。また、政府は生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上への定年引き上げや定年の定め廃止、希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度などの導入をおこなった事業主に対し、“65歳超雇用促進助成金”の支給を開始している。

10. 滋賀県内の賃金構造についてのまとめ

◆滋賀県内の賃金の特徴（勤労者層）

大企業：従業員数1,000人以上、中企業：従業員100～999人、小企業：従業員10～99人とする

①大企業・中高年男性で全国を上回る大幅な減少

- 35～39歳：全国+0.80%/滋賀県-4.60%
- 40～44歳：全国-6.38%/滋賀県-9.34%
- 45～49歳：全国-11.5%/滋賀県-17.00%
- 50～54歳：全国-4.09%/滋賀県-14.67%

②大企業・50代女性で全国を上回る大幅な減少

- 50～54歳：全国-1.75%/滋賀県-15.31%
- 55～59歳：全国+1.47%/滋賀県-21.57%

③中企業・50代男性で全国を上回る大幅な増加

- 50～54歳：全国+0.44%/滋賀県+15.43%
- 55～59歳：全国+7.76%/滋賀県+30.02%

④小企業・45～54歳男性、60～64歳男性で全国を上回る大幅な増加

- 45～49歳：全国+3.37%/滋賀県+12.41%
- 50～54歳：全国+5.21%/滋賀県+15.20%
- 60～64歳：全国+13.49%/滋賀県+21.01%

⑤大企業・30代女性で全国を上回る大幅な増加

- 30～34歳：全国+4.55%/滋賀県+10.34%
- 35～39歳：全国+3.11%/滋賀県+17.82%

⑥中企業・45～49歳女性で全国を上回る大幅な増加

- 45～49歳：全国+10.69%/滋賀県+21.42%

◆要因分析

- ① …工場勤務者が多く、他の年代と業務内容の違いが少ないことから、賃金水準の見直しが進んでいる
- ② …滋賀県では三世代家族や近所に親戚が住んでいるなど、結婚後も女性が長期間正社員として勤務することが可能なケースも比較的多いが、そうした女性の賃金にも年功賃金の見直しが進んでいる
- ③④…大企業などの退職者を積極的に再雇用している、勤続年数の長期化による年功賃金の増加分
- ⑤ …男女間の賃金格差の是正が進んでいることに加えて、産休・育休の取得後も正社員として継続して勤務することが可能になってきている
- ⑥ …子育てが一段落した女性が正社員として勤務するケースが増えている、勤続年数の長期化による年功賃金の増加分

滋賀県は、近畿圏、中部圏、北陸圏という3つの経済圏の結節点にあり、交通の利便性が高い地域であることから、多くの企業が集積する国内有数の工業県となっている。大企業の進出企業も多く、滋賀県内の賃金は全国の中でも高い水準にある。

これまで、日本の企業では終身雇用を前提として、年功賃金が普及していたが、近年、大企業を中心に、水準が最も高い中高年の賃金を生産性に見合った額に調整する動きが進んでいる。そうした中、全国的に大企業に勤務する中高年男性で、特に大幅な賃金の減少がみられた。

県内でも、最近10年間で大企業に勤務する中高年を中心に賃金の減少が進んでいることが確認できたが、一方で、中小企業では中高年男性の賃金水準を大幅に引き上げていることがわかった。これは、優れた技術や幅広い人脈を有する大企業などの退職者を地元中小企業が積極的に再雇用していることなどが要因として考えられ、この傾向は国の“地方創生”の取り組みの一層の進展から、今後もしばらくは続くものと思われる。

また、65歳以上の雇用では、65歳超雇用促進助成金の支給などの効果で、軽作業が中心の職業や、専門的な技術や技能を有する職業を中心に従業員数の増加が確認できたが、正規の雇用者数は他の年代に比べて、まだまだ低い水準にとどまっている。これから少子高齢化が急速に進み、生産年齢人口は一層減少することが危惧されるが、就職を希望する高齢者が働きやすい環境を整備することで、地域の活力は高まっていくと考えられる。

新しく迎え入れた有能な人材の活躍や、就職を希望する高齢者の雇用を確保することで、地元企業が成長し、地域社会に好循環をもたらして、滋賀県経済がますます発展することに大いに期待したい。

以上