

(はじめに)

2019年までのわが国全体の賃金上昇は、労働需要の強さに対して、緩やかなペースにとどまっている。しかもこれは、賃金水準の低い業種やパートタイム労働者の賃金上昇が強まっていることによるものであり、加重平均された一国全体の賃金で見ると、力強く増加するには至っていない<sup>1</sup>。他方、賃金の実態に関しては、男女間や正規・非正規間などの格差、年功賃金の雇用慣行などが問題視されてきた。したがって、賃金については、全体的な推移とそこにある格差等との両面について着目する必要がある。

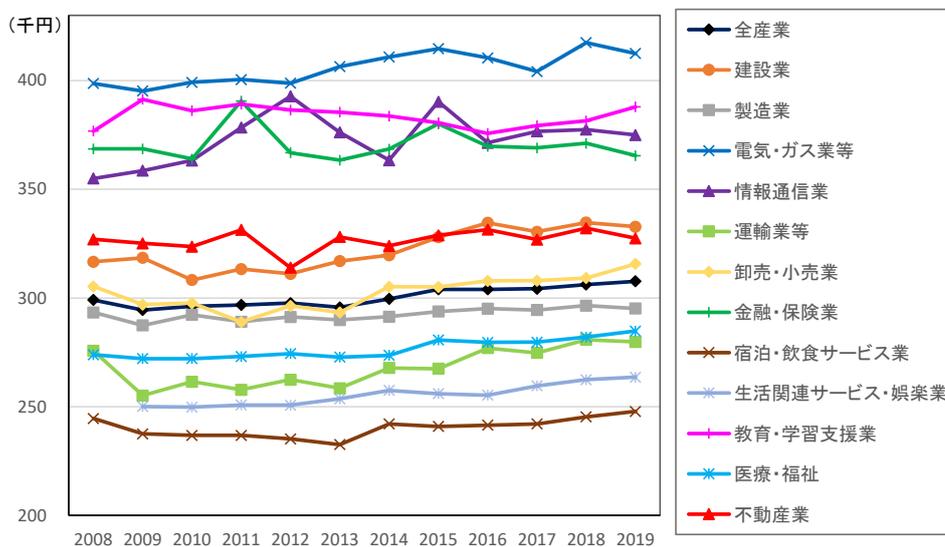
本稿は、このような観点から、雇用構造基本統計調査(厚生労働省)のデータを用いて不動産業及びその他主要産業の賃金実態について簡単な分析を試み、わが国の産業別の賃金の傾向、その中での不動産業の賃金の特徴について明らかにしようとしたものである。

(賃金の推移)

図1は、2008年から2019年までの産業別にみた一般労働者の所定内給与額の推移を示したものである。特に大きな変動はみられないが、2013年頃から緩やかな上昇傾向にある産業が多い。また、産業間での所定内給与額の順位変動はあまりみられず、産業別に賃金水準がある程度固定化している傾向が存する。

不動産業は、全産業よりやや高め、建設業と同様のレベルで推移しているが、2015年を境にそれまで建設業を上回っていたのが、これ以降建設業を下回るレベルで推移している。

図1. 産業別にみた一般労働者の所定内給与額の推移



注) 一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう。なお、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(2017年までは1か月超)の期間を定めて雇われている労働者をいい、短時間労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

所定内給与とは、きまって支給する現金給与額から超過労働給与額を差し引いた額をいう。なお、きまって支給する現金給与額

<sup>1</sup> 「日本経済 2019-2020 -人口減少時代の持続的な成長に向けて-」(令和2年2月 内閣府政策統括官(経済財政分析担当))p12。

とは、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって各年6月分として支給された現金給与額をいう。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り、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。

全産業とは、日本標準産業分類に基づく16大産業(C 鉱業、採石業、砂利採取業から R サービス業(他に分類されないもの)まで)を含む。したがって、農林水産業や公務(他産業に分類されるものは除く。)は含まれない。

ここで掲げた不動産業以外の産業は、産業規模や特性に配慮して主要産業として抜き出したものであり、日本標準産業分類の大分類の D 建設業、E 製造業、F 電気・ガス・熱供給・水道業、G 情報通信業、H 運輸業、郵便業、I 卸売業、小売業、J 金融業、保険業、M 宿泊業、飲食サービス業、N 生活関連サービス業、娯楽業、O 教育、学習支援業、P 医療、福祉である。名称は適宜簡略化している。

不動産業は、日本標準産業分類の中分類の K68 不動産取引業及び K69 不動産賃貸業・管理業を意味する。

以上、特に注書のない限り、図2以下においても同じ。

2008年のみ旧日本標準産業分類(平成19年11月改定)によっている。したがって、生活関連サービス・娯楽業が存しないほか、運輸業等に郵便業を含まないなど範囲が多少異なる。

資料:平成20年～令和元年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)より作成。

### (性別・企業規模・雇用形態別の賃金格差)

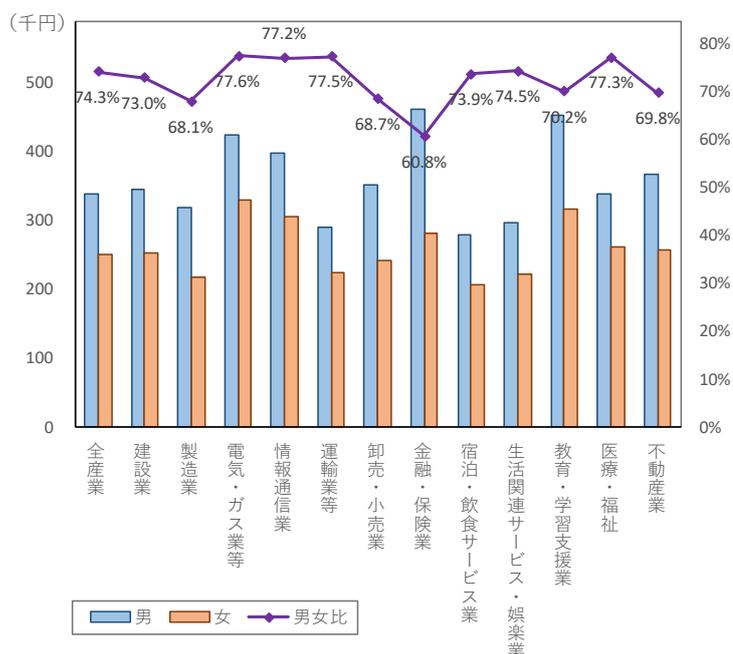
次に賃金格差について産業間での比較を試みる。賃金格差の要因としては、性別、年齢、学歴、企業規模、産業・職種、雇用形態、勤続年数など様々なものが想定される。これらの中から、ここでは性別、企業規模、雇用形態を取り上げることとする。なお、年齢と勤続年数については次章、学歴については(初任給の賃金格差と推移)も参照のこと。

#### ① 男女間の賃金格差

図2は、一般労働者の所定内給与額を産業別・男女別に示したものである。いずれの産業においても、男性の賃金が女性の賃金を上回っている。最も男女間格差の大きい産業は、金融・保険業であり、女性の賃金は男性の約60%にとどまっている。その他の産業の女性の賃金は、男性の7割弱から8割弱の範囲となっており、産業間で大きな差はないが、電気ガス業等、情報通信業、運輸業等、医療・福祉が77%台と比較的男女間の格差が小さくなっている。金融・保険業において男女間格差が大きい理由の一つとしては、コース別人事の採用企業割合が他産業に比べて高いことが挙げられる<sup>2</sup>。

不動産業は、やや男女間の賃金格差が大きめとなっている。賃金レベル自体は、男女ともほぼ全産業並みとなっている。

図2. 産業別でみた一般労働者男女の所定内給与額とその比率



注) 男女比とは、男性の所定内給与額に対する女性の所定内給与額の割合をいう(図9においても同じ。)

資料:令和元年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)より作成(以下、図4・7・11~13を除き同じ。)

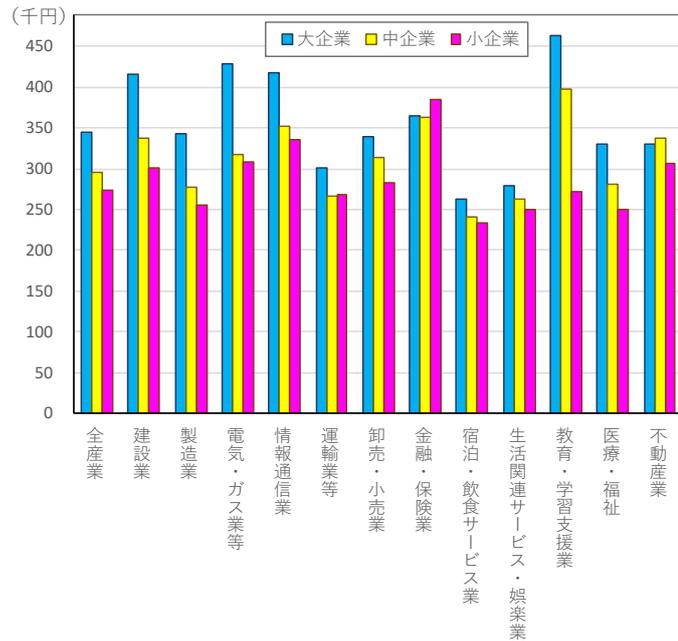
<sup>2</sup> 平成29年度雇用均等基本調査(厚生労働省)によると、コース別人事のある企業割合は金融・保険業で23.8%と最も多く(全産業では6.5%、図2に掲げた産業のうち次に多いのが医療・福祉の13.1%)、また、金融・保険業の総合職の男性割合は86.0%に対し、一般職の男性割合は9.6%となっている。

## ② 企業規模別の賃金格差

図 3 は、一般労働者の所定内給与額を産業別・企業規模別に示したものである。企業規模が大きくなるほど賃金も増える産業が多いものの、金融・保険業のように逆の傾向を示している産業や運輸業等や宿泊・飲食サービス業のように企業規模による格差が目立たない産業も存する。企業規模による賃金格差が最も大きいのは、教育・学習支援業となっている(小企業の賃金は、大企業の賃金の約 59%)。

不動産業については、中企業の賃金が最も高くなっていることからわかるとおり、企業規模による格差はあまりみられない。

図 3. 産業別・企業規模別でみた一般労働者の所定内給与額



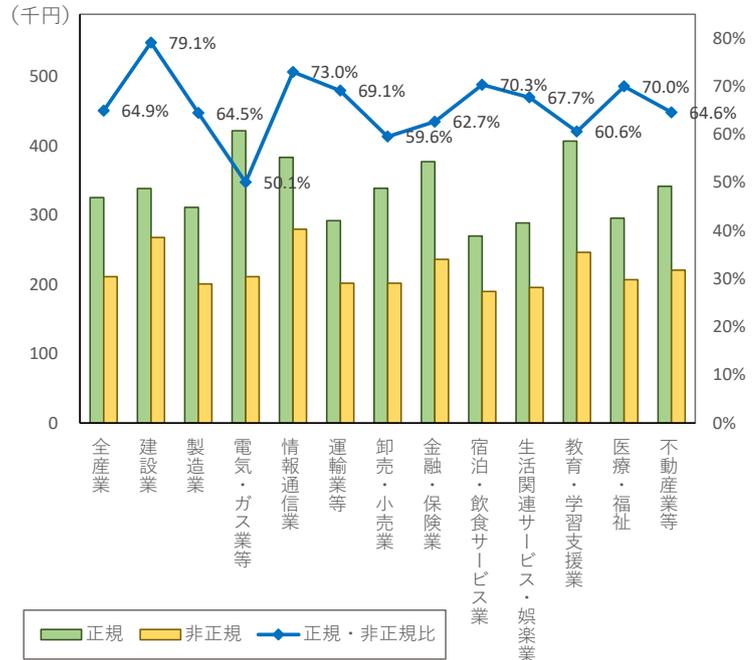
注) 常用労働者 1000 人以上を大企業、100～999 人を中企業、10～99 人を小企業としている(図 10 においても同じ)。

## ③ 雇用形態別の賃金格差

図 4 は、一般労働者の所定内給与額を産業別・雇用形態別に示したものである。当然ながらいずれの産業も正規職員の賃金が非正規職員の賃金を上回っている。正規・非正規間の賃金格差が最も大きいのは、電気・ガス業等、最も小さいのは建設業となっている。産業別の格差の違いは、男女別や企業規模別に比べて大きい。また、金融・保険業や電気・ガス業等にみられるように男女別格差の大きさと雇用形態別格差の大きさは必ずしも連関していない。また、産業別の非正規職員の割合との間でも特に傾向はみられない<sup>3</sup>。

不動産業等は、正規・非正規それぞれの賃金水準、正規・非正規間の賃金格差のいずれにおいても、ほぼ全産業並みとなっている。

図 4. 産業別・雇用形態別でみた一般労働者の所定内給与額とその比率



注) 正規とは、事業所で正社員、正職員とする者をいい、非正規とは、正社員、正職員に該当しない者をいう。

正規・非正規比とは、正規の所定内給与額に対する非正規の所定内給与額の割合をいう。

「不動産業等」とは、日本標準産業分類の大分類 K 不動産業、物品賃貸業をいう(以下の図においても同じ。)

資料:「令和元年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(厚生労働省)より作成。

<sup>3</sup> 産業別の非正規職員の割合については、拙稿「不動産業の就業構造について その 1 ～非正規雇用、転職・再就職～」(2020 年 1 月 31 日付け土地総研リサーチ・メモ) ([http://www.lij.jp/news/research\\_memo/20200131\\_3.pdf](http://www.lij.jp/news/research_memo/20200131_3.pdf)) を参照。

(年齢階級別・勤続年数別の賃金)

年齢階級別の賃金と勤続年数別の賃金(いわゆる年齢賃金カーブと勤続年数賃金カーブ)について産業別にみていく。

図5では、産業別に年齢賃金カーブを示した。年齢賃金カーブの振幅が最も大きい産業は電気・ガス業等であり、これに次ぐのが教育・学習支援業、情報通信業、金融・保険業となっている。最も振幅の小さい産業は宿泊・飲食サービス業、これに次ぐのが運輸業等や生活関連サービス・娯楽業である。20歳代前半までの産業間の賃金格差はさほど目立たないが、その後の賃金の伸びは産業間で大きな開きがある。

多くの産業で50歳代前半ないし後半に賃金のピークを迎えた後、大多数の産業が定年に設定している60歳以降は大きく下降している。ただし、教育・学習支援業は60歳以降の下降カーブも比較的緩やかとなっている。また、金融・保険業、医療・福祉、情報通信業は、60歳代前半に大きく下降するもののその後は上昇ないし横ばいに推移している。

不動産業は、30歳代までは金融・保険業、情報通信業、教育学習支援業並みの賃金水準にあるが、その後50歳代前半にピークを付けた後大きく下降し、60歳代後半以降は賃金が宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業並みの水準まで低下している。

図6では、産業別の勤続年数賃金カーブを示した。いずれの産業も勤続年数が長くなるほど賃金は上昇する。ただ、勤続年数30年以上になると、賃金が下落する産業も多い。上昇割合は、電気・ガス業等や金融・保険業で高く2倍を超えている一方、医療・福祉や運輸業等で低い。

図5. 産業別でみた一般労働者の年齢階級別所定内給与額

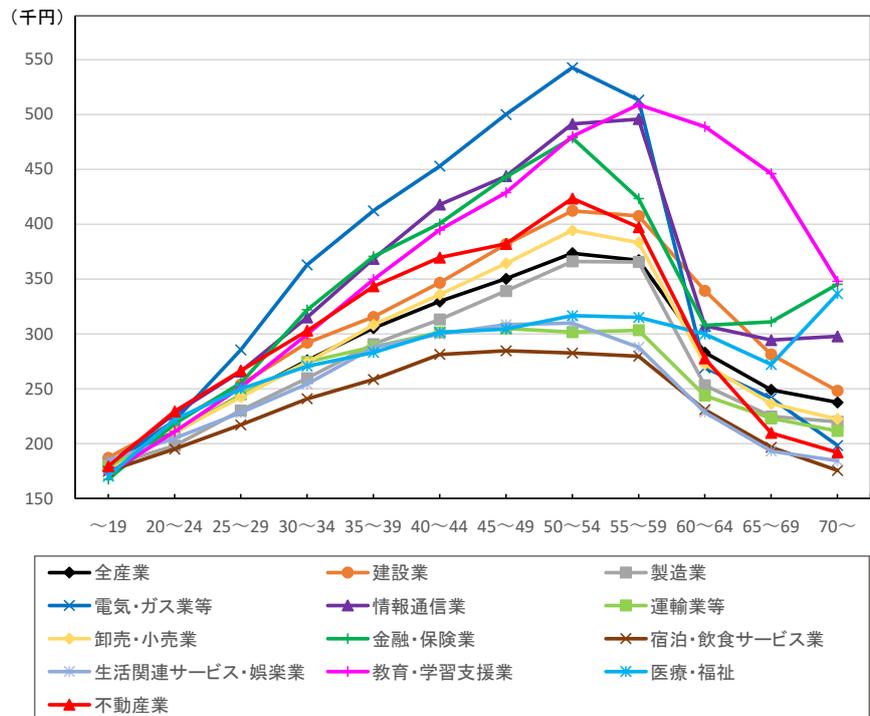
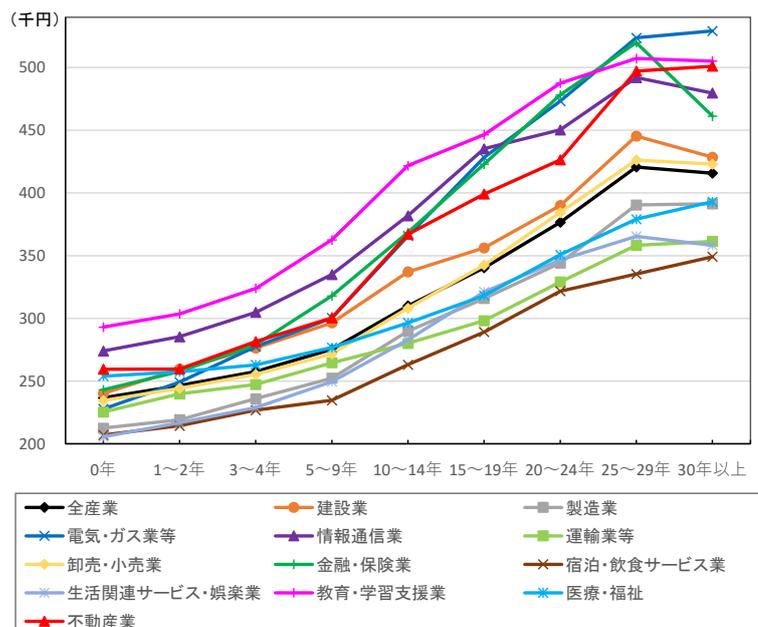


図6. 産業別でみた一般労働者の勤続年数別所定内給与額



注) 勤続年数とは、労働者がその企業に雇い入れられてから調査対象期日までに勤続した年数をいう。

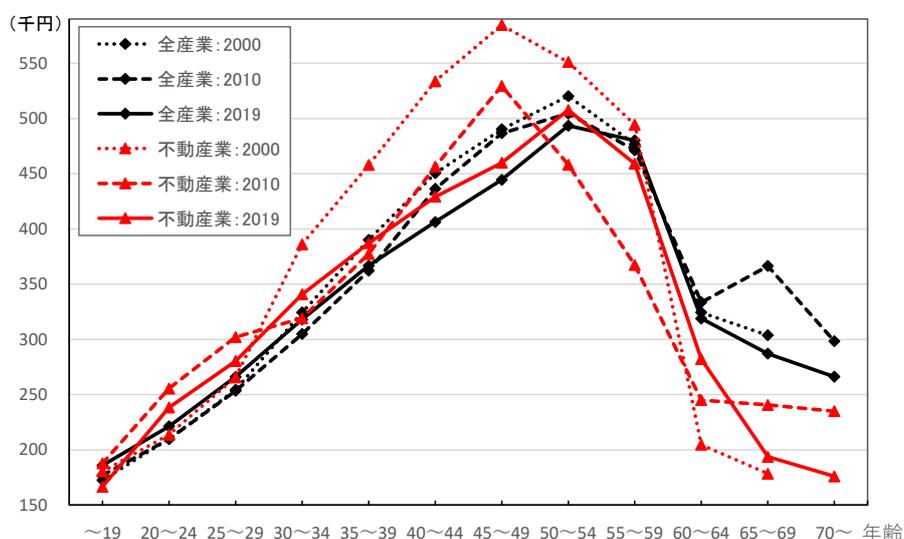
不動産業の上昇割合もかなり高く、電気・ガス業等、金融・保険業に次いでいる。

次に、年齢賃金カーブが経年でどう変化してきたかについてみる。図7は、全産業と不動産業のそれぞれについて、2000年、2010年、2019年時点での年齢賃金カーブを示したものである。年功賃金の影響が出やすく、かつ、非正規労働者増加の影響が出にくいように、大企業(常用労働者1000人以上)の男性の賃金カーブを掲載した。

最近になるほど年齢賃金カーブのピークは低くなっており、また2010年から2019年にかけては賃金カーブのピークが後にずれる傾向がみられる。特に不動産業については、これらの傾向が顕著である。このあたりはもしかすると年功賃金制見直しの影響があるのかもしれない。60歳代前半には年齢賃金カーブが大きく下降するが、

60歳代前半の賃金水準自体は、最近の方が高くなっている。これは定年の引上げや継続雇用制度の導入といった高年齢者雇用確保措置<sup>4</sup>によるものと考えられる。逆に60歳代後半以降の賃金水準は最近の方が低い傾向にあるが、これは高年齢者雇用確保措置が65歳までを念頭に置いていることのほか、幹部職員等の若返りやスリム化により常勤の経営幹部等で企業に在籍する高齢者が減ったこと、高齢者の勤労意欲自体は向上して比較的低賃金でも働き続ける人が増えたことなどが要因としてあるのではないかと。

図7. 全産業・不動産業の一般労働者(男・大企業)の年齢階級別所定内給与額の経年推移



注) 大企業(常用労働者1000人以上)・男性の一般労働者のデータである。  
2000年の65~69歳には、70歳以上を含む。

資料:平成12年・22年・令和元年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)より作成。

### (年間給与の内訳)

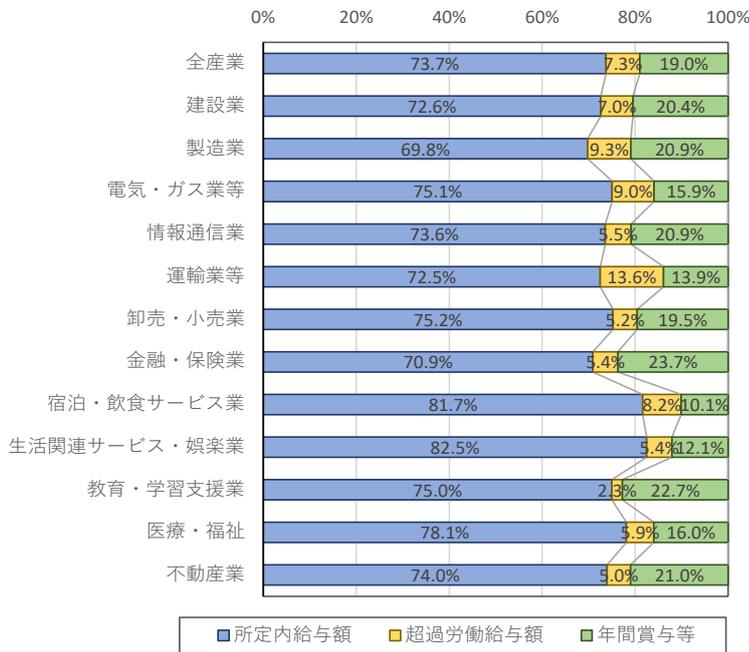
前章までは、所定内給与額を念頭に置いてみてきたが、給与にはこれ以外に超過労働給与額と年間賞与その他特別給与額とがある。そこで年間給与に占める所定内給与額、超過労働給与額、年間賞与等の割合について産業別に示してみた(図8)。

超過労働給与額の割合が最も高いのは運輸業等であり、製造業がこれに次いでいる。年間賞与等の割合が最も高いのは、金融・保険業であり、教育・学習支援業がこれに次いでいる。超過労働給与額と年間賞与等の合計額の割合が最も低いのは、生活関連サービス・娯楽業、これに次いで宿泊・飲食サービス業である。これらの産業は、所定内給与額においても最も低くなっており(図1参照)、したがって他産業との賃金格差は年間給与全体ではさらに開くことになる。

<sup>4</sup> なお、高年齢者雇用確保措置の実態については、拙稿「不動産業の就業構造について その5 ~高齢者雇用~」(2020年5月7日付け土地総研リサーチ・メモ)([http://www.lij.jp/news/research\\_memo/20200507\\_1.pdf](http://www.lij.jp/news/research_memo/20200507_1.pdf)) p2~5 参照。

不動産業は、年間賞与額等の割合がやや高め、超過労働給与額の割合がやや低めであるが、ほぼ全産業並みとなっている。

図 8. 産業別にみた年間給与の内訳



注) 超過労働給与額とは、超過労働給与額とは、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当及び交替手当の額をいう。

年間賞与等とは、2018年1年間の賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス)をいう。

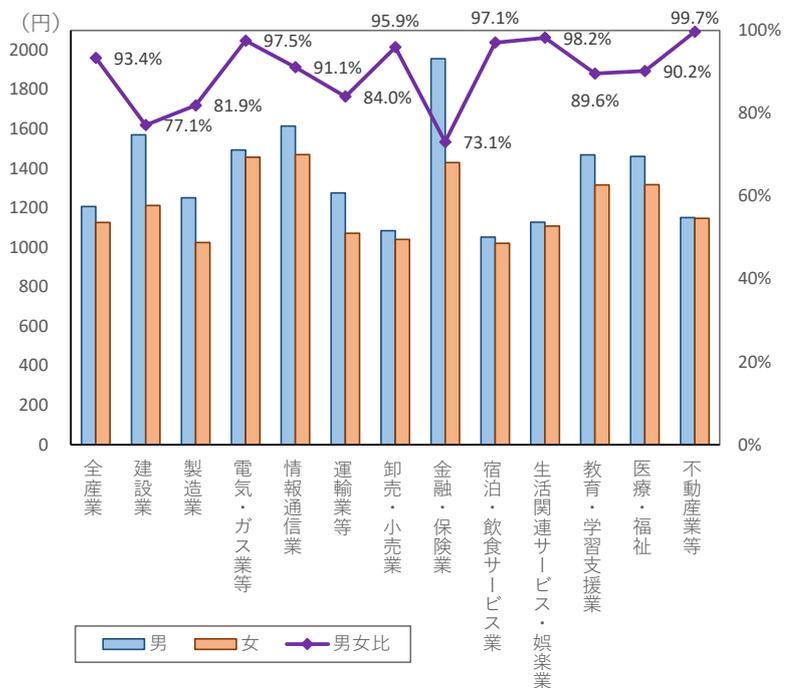
所定内給与額と超過労働給与額については、2019年6月分の額に12を掛けて算出している。したがって、季節によって超過労働給与額等の変動が大きい産業については、数値がやや不正確となる可能性がある。

(短時間労働者の賃金格差)

以上、一般労働者の賃金についてみてきたが、次に短時間労働者(図1の注を参照。)の賃金格差についてみる。図9は、短時間労働者の1時間当たり所定内給与額を産業別・男女別に示したものである。いずれの産業においても、男性の賃金が女性の賃金を上回っているが、一般労働者に比べると男女間の格差は小さい。最も男女間格差の大きい産業は、金融・保険業であり、建設業がこれに次いでいる。その他の産業は、いずれも女性の賃金が男性の8割を超えており、男女間の格差がごくわずかである産業も複数存在する。

不動産業は、女性の賃金が男性の99.7%と男女間の賃金格差がほとんどなく、総体としては短時間労働者に関して賃金の男女間格差は存しないとみて構わないであろう。

図 9. 産業別でみた短時間労働者男女の1時間当たり所定内給与額とその比率



注) 1時間当たり所定内給与額とは、労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間で除したものである。

図 10 は、短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額を産業別・企業規模別に示したものである。企業規模が大きくなるほど賃金も増える傾向が明確な産業は、建設業と製造業くらいであり、一般労働者の場合以上に企業規模による賃金格差は見えにくくなっている。金融・保険業のように明らかに逆の傾向を示す産業もあり、全産業でも企業規模による賃金の格差はほとんどみられない。

不動産業も企業規模による賃金格差はみられず、むしろ中・小企業の方が大企業よりも賃金が若干高めとなっている。

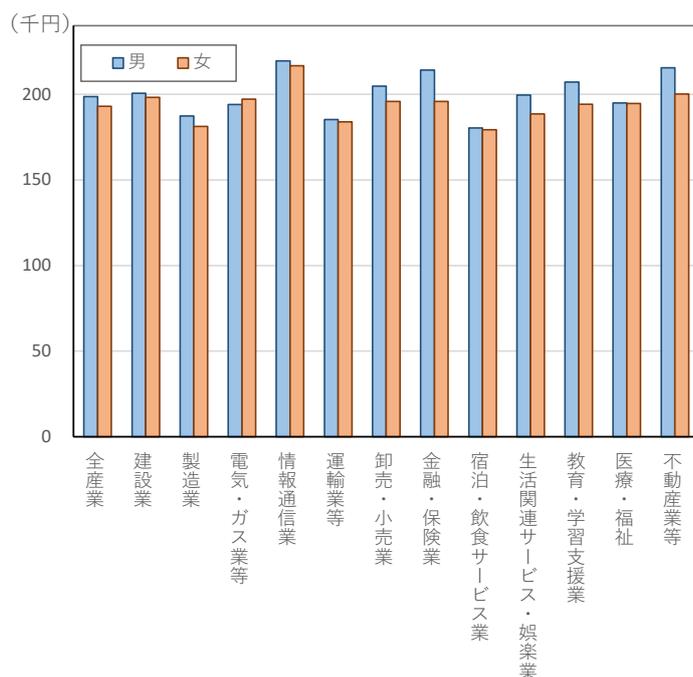
### (初任給の賃金格差と推移)

最後に、初任給について取り上げる。終身雇用など長期雇用の傾向が強いわが国の雇用形態においては、賃金の額は過去の労働契約に縛られる形で硬直性が強くなると考えられる。この点、初任給については、(既存労働者の賃金に影響される面もあるものの)経済事情等の外部環境の影響をより受けやすいと考えられる。

### ① 初任給における賃金格差

図 11 は、新規学卒者の初任給を産業別・男女別に比較したものである。初任給については、男性の方が高い

図 11. 産業別でみた新規学卒者男女の初任給の額



産業が大部分であるものの、男女の賃金格差は一般労働者(図 2)や短時間労働者(図 9)に比べるとはるかに小さく、少なくとも新規学卒者については男女間の賃金格差はあまりみられないといえよう。

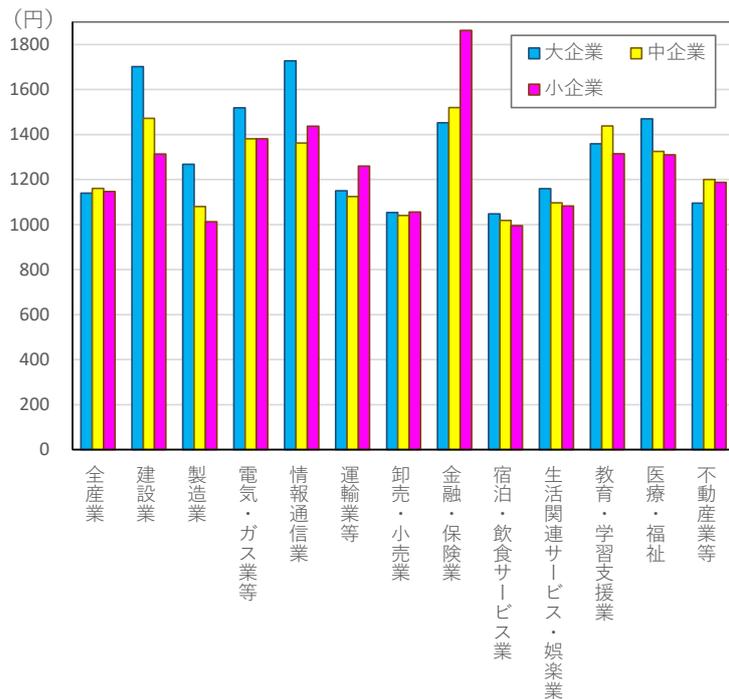
注)新規学卒者とは、原則として 2019 年 3 月に学校教育法に基づく高校、高専・短大、大学を卒業した者又は大学院修士課程を修了し修士号を取得した者若しくは取得見込みの者をいう。ただし、大学医学部及び歯学部、専修学校、各種学校、職業能力開発施設等を卒業した者は除く。

初任給とは、通常の所定労働時間、日数を勤務した新規学卒者の 2019 年 6 月分所定内給与額(所定内労働時間に対して支払われる賃金であって、基本給のほか諸手当が含まれているが、超過労働給与額は含まれていない。)から通勤手当を除いたものである。

以上、図 12 においても同じ

資料:令和元年賃金構造基本統計調査(初任給)(厚生労働省)より作成(図 12 も同じ。)

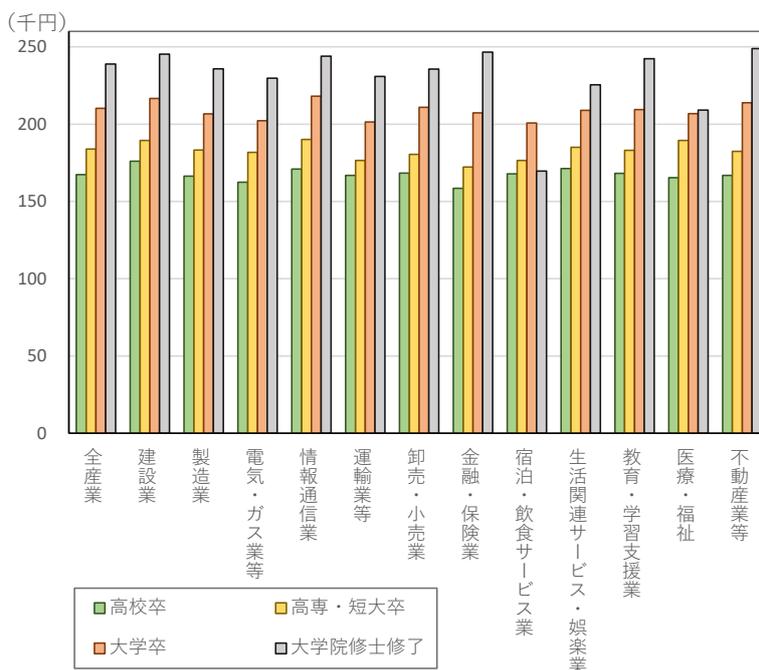
図 10. 産業別・企業規模別でみた短時間労働者の 1 時間当たり所定内給与額



不動産業は、金融・保険業に次いで男女格差が大きくなっているものの（男女比で、金融・保険業が91.4%、不動産業が92.9%）、目立つ格差とはいえない。

図12は、新規学卒者の初任給を産業別・学歴別に比較したものである。宿泊・飲食サービス業の大学院修士修了者初任給が低いのはサンプル数が少ないことによる異常値とみられる。医療・福祉の大学院修士修了者初任給が大卒者並みなのは、大学医学部・歯学部卒業者が対象に含まれていないこと(図11注参照。)によるものと考えられる<sup>5</sup>。これらを除くと、不動産業を含めいずれの産業も学歴が高くなるほど初任給も高くなる傾向が明確に出ている。

図12. 産業別・学歴別でみた新規学卒者の初任給



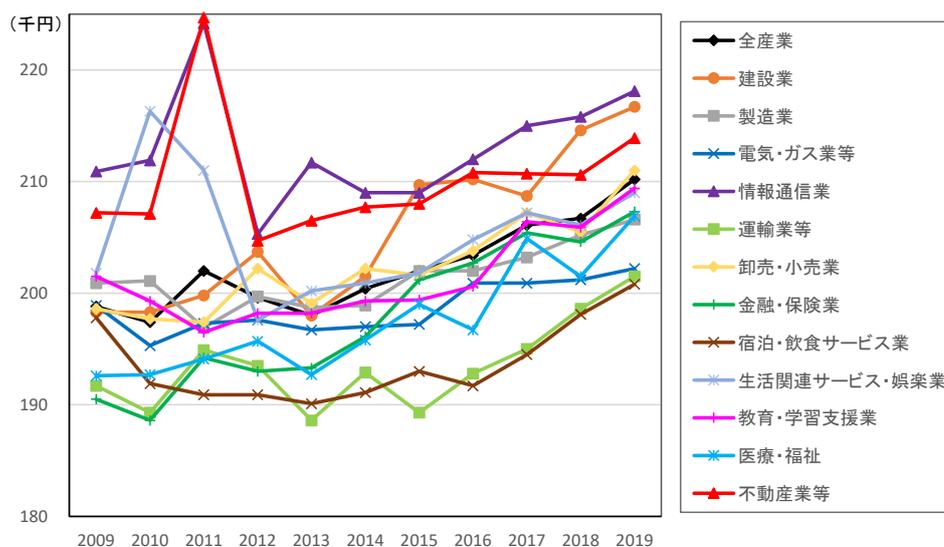
## ② 新規大卒者初任給の推移

図13は、産業別でみた新規大卒者初任給の推移である。2010年から2012年にかけて一部産業での初任給の変動がかなり大きくなっているが、その理由はさだかでない。2012年以降はいずれの産業も上昇傾向にあり、やはりここ数年の労働力逼迫の影響がみられる結果となっている。一般労働者の所定内給与額の推移(図1)と比較すると、電気ガス業等

図13. 産業別でみた新規大卒者初任給の額の推移

や金融・保険業の賃金水準が低いなど産業間での順位に差異がみられる。また、一般労働者の所定内給与額ほどには、産業別の賃金水準の固定化傾向はみられない。

不動産業の新規大卒者初任給も上昇傾向にある。また、不動産業の初任給水準は、情報通信業、建設業に次いで高い水準を保ってきている。



資料：賃金構造基本統計調査(時系列)(厚生労働省)より作成。

<sup>5</sup> 大学医学部・歯学部は6年制であるが、これを大学卒として含めれば大学卒の初任給が上がり、大学院修士修了として含めれば大学院修士修了の初任給が上がることになる。

## (むすび)

以上、賃金に係る傾向について、不動産業を軸として産業間で比較してみた。不動産業は、賃金水準自体は他産業と比較して高めの部類に属し、年齢や勤続年数による賃金上昇傾向も強い部類に入る。性別や企業規模、雇用形態による賃金格差は、概ね全産業並みかやや格差が小さい傾向がみられる。

ところで、最近の新型コロナウイルス感染の広がりによる影響で、今後の労働市場も大きく変化する可能性がある。現時点で労働市場にどのような変化が生じるか予測は難しいが、経済的打撃を被る企業が多数に及ぶと考えられることから賃金にも下落圧力が生じる可能性があるのではないか。不動産業も、商業施設やホテルの経営悪化と需要急減、さらにはテレワーク増加によるオフィス需要の減退を受けて、しばらくは厳しい状況が続くと考えられる。その結果として不動産業における賃金にどのような変化が生じるかについて注視していく必要があるだろう。

(齋藤 哲郎)