

第2部 各論

2 賃金

(1) 景気調整と賃金

1) 賃金水準の動き

(イ) 上期の好調持続と下期の上昇率鈍化

37年の賃金は下期に入って上昇率が鈍化した。36年春以降37年上期までの高い上昇持続の影響で、年平均としてほぼ前年並みの伸びを示した。

賃金指数の動きをみると、37年年初は所定外労働時間の大幅な減少にともない伸びが鈍化した。春以降初任給の上昇と高水準のベースアップに支えられて、再び上昇し、上期中は比較的堅調に推移した。下期に入ると各分野での給与改善の動きは弱まり、所定外労働時間の減少持続と相まって伸びの鈍化が目立ちはじめた。鈍化の程度は前回の景気後退期に比べると小さく、また年末になると時間外労働の減少傾向が一段落したこともあって、賃金は38年に入るとやや上昇テンポを回復してきている。

i) 堅調だった定期給与

景気調整の賃金面への影響は、まず所定外労働時間の削減にともなう超過勤務給の減少という形であらわれた。所定外労働時間は求人難にと敏な中小企業等での労働条件改善への動き、あるいは技術革新にともなう機械化、合理化の進展等を背景に既に35年頃から減少していたが、37年に入ると景気調整の影響が加わって減少の度合は急激になってきた(第2-1表)。年末に近づくにつれて下げ渋りの気配がみられるが、前年のピーク時に当る第2四半期から通算すると3割近く減少したことになる。この所定外労働時間の減少を、32~3年当時の景気後退期と比べると、後に労働時間のところで詳しく述べるように、かなり大きくなっている。

所定外労働時間のこのような動きを反映して、超過勤務給は年初以来減少をつづけた。しかし一方初任給の上昇やベースアップが行なわれたため定期給与額としては上堀中上昇をつづけ、年央を過ぎてから漸く上昇率が鈍化するにいたった。

第2-1表 毎月きまって支給する給与および所定外労働時間対前期増減率

第2-1表 毎月きまって支給する給与および所定外労働時間対前期増減率
(製造業, 季節変動調整済) (%)

年および四半期	36 年		37 年	
	毎月きまって支給する給与	所定外労働時間	毎月きまって支給する給与	所定外労働時間
年平均	10.2	△ 4.0	10.4	△18.3
第1四半期	2.3	△ 1.4	2.2	△ 6.3
2	4.0	0.5	2.4	△ 6.8
3	3.8	△ 2.2	1.8	△ 9.0
4	3.1	△ 2.4	0.1	△ 4.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-2表 毎月きまって支給する給与の内訳別対前期増減率

第2-2表 毎月きまって支給する給与の内訳別対前期増減率
(製造業, 季節変動調整済) (%)

四半期	毎月きまって支給する給与	所定内給与	超過勤務給
36年第1四半期	2.3	2.5	0.8
2	4.0	3.8	5.2
3	3.8	4.0	2.4
4	3.1	3.5	0.7
37年第1四半期	2.2	3.0	△ 3.1
2	2.4	3.4	△ 4.0
3	1.8	2.9	△ 6.1
4	0.1	0.7	△ 4.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 所定内給与および超過勤務給は次の推計式による

$$\text{超過勤務給} = \frac{\text{毎月きまって支給する給与} - 1.25 \times \text{所定内給与}}{1.25 \times \text{所定外労働時間} - \text{所定内労働時間}}$$

$$\text{所定内給与} = \text{毎月きまって支給する給与} - \text{超過勤務給}$$

定期給与を所定内給与と超過勤務給とに分けてその動きをみると, 第2-2表のように超過勤務給は36年第4四半期をピークに漸減に転じている。これに対し, 所定内給与は, 37年の第2四半期までは前年に引続いて好調な伸びを示したが, 第3四半期以降になると伸び悩みをみせはじめ, 第4四半期には対前期比は0.7%増となった。上期中は, 超過勤務給の減少が所定内給与の大幅な上昇によって打消されていたが, 下期には, 所定内給与引上げの動きが一段落したため, 定期給与の伸びが鈍化した。

第2-3表 定期給与(100)に対する労働時間増減の影響

第2—3表 定期給与（100）に対する労働時間増減の影響（製造業，推計値）（%）

年	労働時間増減の影響
30年平均	+0.7
31	+3.5
32	-0.3
33	-1.7
34	+2.0
35	+1.3
36	-2.0
37	-3.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 推計式は $D = \frac{(W - W')}{W}$

$$W' = \omega(t_1' + 1.25t_2')$$

$$\omega = \frac{W}{(t_1 + 1.25t_2)}$$

ただし、Dは労働時間増減の影響

Wは現実の定期給与

W'は労働時間不変と仮定した場合の想定定期給与

ω は一時間当り所定内給与

t_1, t_2 は当年の所定内労働時間と所定外労働時間

t_1', t_2' は前年の所定内労働時間と所定外労働時間

労働時間の減少が定期給与の伸びにどの程度影響したかを、製造業について、定期給与、所定内、所定外別労働時間、所定外賃金割増率などの間に一定の仮定をおいて推計してみる 第2-3表 のようになる。すなわち景気後退期には所定外労働時間を中心とする労働時間の減少が賃金の伸びを小さくしているが、そのうちでも37年は最もその傾向が顕著で、賃金の伸びを3%引下げる働きをしていると推定される。

このように労働時間の減少の影響が大きかったが、所定内給与の上昇が上期中心に大きかったため、定期給与の伸びは年平均としては10.4%と前年を僅かではあるが上回った。また、時間当り所定内給与の動きをみると、第2-4表 のように、37年は前年に引続いて高い上昇率をつづけている。

第2-4表 時間当り所定内給与対前年増加率

第2-4表 時間当り所定内給与対前年増加率
(製造業, 推計値) (%)

年	対前年増加率
32年平均	2.3
33	4.0
34	3.6
35	4.5
36	12.4
37	13.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 推計算式は $\omega = w / (t_1 + 1.25t_2)$

ただし ω ……時間当り基準内給与

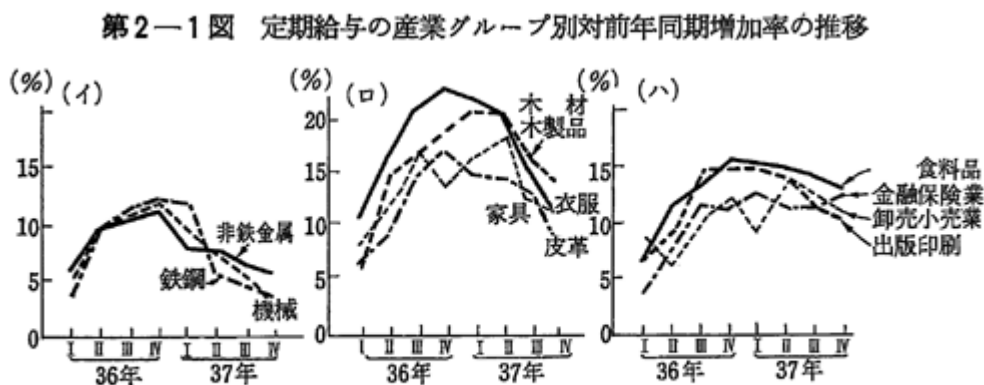
t_1 ……所定内労働時間

t_2 ……所定外労働時間

w ……定期給与

なお,産業別に定期給与の伸び率をみると,伸び率鈍化の時期の遅速,鈍化の程度等に産業によって若干の相違がある。まず,1)鉄鋼,非鉄金属,機械等の金属機械グループの産業は,上昇率鈍化の程度がもっとも大きく,調整の影響を強く受けた産業として一括される。2)次に伸び率は鈍化したが,前年比では,年末にもなおかなり高かつたグループで,衣服,木材,木製品,家具,皮革等の消費関連中小企業性産業にその多くをみることができる。3)第3は,上昇率にあまり鈍化傾向がみられないグループで,食料品,出版印刷等製造業の一部と卸売小売業,金融保険業等の第3次産業がこれに包含される(第2-1図,(イ)(ロ)および(ハ))。

第2-1図 定期給与の産業グループ別対前年同期増加率の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

ii) 特別給与の上昇率鈍化

以上のように定期給与は景気調整の進展にもかかわらず堅調であったが,一方特別給与については夏季から,年末にかけて上昇鈍化の傾向を強めた。調査産業総数についてみると,第2-5表のように,夏季には増加

率では伸びの鈍化がめだったが、支給率ではひきつづきなお前年のそれをやや上まわっていた。しかし、年末になると、増加率が大幅に低下する一方、支給率も前年水準を割っている。

第2-5表 特別に支払われた給与の推移および支給率

第2—5表 特別に支払われた給与の推移および支給率

産業・年	年 計			夏季(6,7,8月)			年末(12月,翌年1月)		
	実 額	対前年 増加率	支給率	実 額	対前年 増加率	支給率	実 額	対前年 増加率	支給率
	円	%	ヵ月	円	%	ヵ月	円	%	ヵ月
調査産業総数									
35 年	57,097	15.9	2.91	22,158	17.4	1.13	29,865	15.7	1.49
36	66,556	21.8	3.16	25,695	18.5	1.21	34,511	18.5	1.53
37	73,034	9.7	3.12	28,971	12.7	1.23	36,909	6.9	1.52
製 造 業									
35 年	51,727	17.5	2.82	21,768	21.6	1.19	27,384	15.3	1.47
36	60,739	23.0	3.08	25,746	21.2	1.29	32,004	20.1	1.53
37	65,679	8.1	3.02	27,866	8.2	1.27	33,818	5.7	1.52

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 対前年増加率は35,36年は実額を修正して算出
- 2) 支給率は、(特別に支払われた給与の合計/月額平均きままって支給する給与)を何ヵ月分としてあらわしたもの

第2-6表 単産別賞与支払方法別企業数

第2-6表 単産別賞与支払方法別企業数

単産	分割払い			社内預金			その他		
	36年末	37年夏	37年末	36年末	37年夏	37年末	36年末	37年夏	37年末
炭 労	12	13	13	3	2	2	—	—	—
全 炭 鉱	3	3	3	—	3	3	—	—	—
全 鉄 鉱	1	2	—	1	4	—	3	2	—
全織 (綿紡)	6	8	—	—	1	—	—	—	5
紙.バ 労 連	—	5	2	1	1	—	—	4	7
合 化 労 連	8	17	11	6	9	10	1	12	4
化学 同 盟	2	5	3	—	3	2	—	1	—
全国セメント	—	2	—	—	—	—	—	3	—
全 石 油	—	1	—	—	—	—	—	—	—
鉄 鋼 労 連	1	16	7	—	—	7	—	—	4
全 国 金 属	—	0	1	—	—	—	—	—	—
全 金 同 盟	—	2	—	—	1	—	—	—	1
全 電 線	—	1	—	—	—	—	—	—	—
車 輛 労 連	1	0	—	—	1	—	—	—	—
全 造 船	1	1	1	1	6	4	—	2	—
造 船 総 連	1	1	—	1	4	3	—	—	2
計	35	77	41	13	35	31	4	24	23

資料出所 労働省労政局

- (注) 1) 「その他」には、任意社内預金、預金要望、支給方法協議などを計上した
 2) 分割払と社内預金が同時に行なわれた場合は両者に計上した
 3) 電機労連、全電線傘下で従来から社内預金制度をとっていた企業は対象からはずした
 4) 調査対象企業数は、36年末302社、37年夏季291社、また同年末は 298社である

産業別にも夏季には堅調に推移した建設業、卸売小売業、運輸通信業、金融保険業でも、年末にはかなりその伸びが鈍化し、支給率も低下を示している。

なかでも製造業は、もっとも早く影響をうけ、また受け方の程度も鉱業に次いで大きかった。中分類別には、夏季では市況の悪化を反映して鉄鋼、石油石炭製品の支給額がそれぞれ19.7%減、1.6%減と前年を下回ったのをはじめ、非鉄金属、金属製品、機械、輸送用機器等金属機械関係業種を中心に上昇率の鈍化がみられたが、年末に入ると、木材、木製品、出版印刷、皮革、窯業等にまで鈍化傾向が波及した。とくに夏季に伸びの鈍化を示した業種は一層その傾向を強くし、金属製品、機械の支給額は前年水準を割るにいたっている。

伸びの鈍化とあわせ、特別給与の分割払、社内預金への繰り入れなどの支給繰延措置がかなり行なわれたことも本年の特色である。繰延措置は石炭、紡績、肥料等の不況業種を中心に既に36年末手当から、現われはじめたが、37年夏季手当では、鉄鋼が軒なみ分割支給に踏み切つたのをはじめ、かなりの業種にまでそれが波及した。分割支給は年末には、金融情勢の緩和でやや少なくなったが社内預金への繰り入れ傾向はなお引続いてみられた(第2-6表)。

第2-7表 現金給与総額の対前年増加額に占める各給与の増加額の割合の推移

第2-7表 現金給与総額の対前年増加額に占める各給与の増加額の割合の推移
(調査産業総数, 推計値) (%)

年	定期給与		特別給与
	所定内給与	超過勤務給	
34年 平均	44.3	19.9	35.8
35	44.1	13.7	42.2
36	63.0	8.3	28.7
37	80.7	0.2	19.1

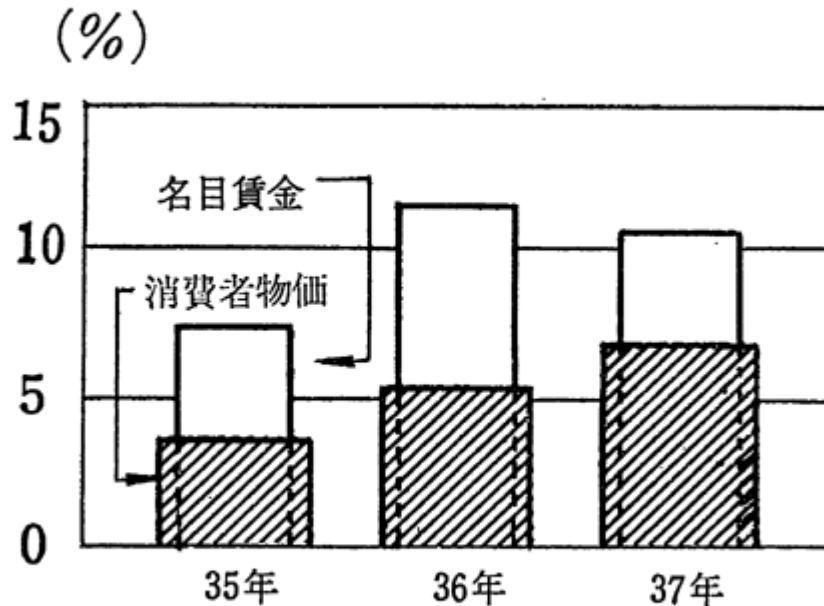
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」, 「給与構成調査」

(注) 所定内給与および超過勤務給は, 「給与構成調査」の両給与構成比を用いて推計

なお, 賃金水準の上昇に特別給与の増加が寄与している割合はここ数年かなり大きかったが, 本年は昨年につづきそのウェイトが低下し, かわって所定内給与の果す役割が高まっている (第2-7表)。

第2-2図 名目賃金と消費者物価の上昇率

第2-2図 名目賃金と消費者物価の上昇率
(調査産業総数)



資料出所 賃金は労働省「毎月勤労統計調査」
物価は総理府「小売物価統計調査」

また, 賃金は下期に伸びの鈍化がみられたものの全般的に堅調であったが, 後述のように消費者物価の値上りが大きかった (第2-2図), 実質賃金としてみると前年の5.9%増から37年には33年当時と同じ3-5%増へと伸び悩みを示した。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(1) 景気調整と賃金

1) 賃金水準の動き

(ロ) 軽微にとどまった調整の影響

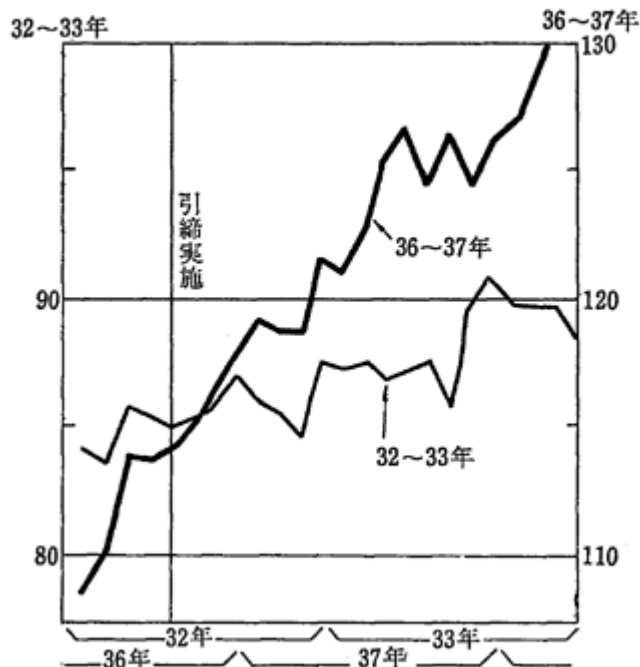
このように、賃金の伸びは定期給与、特別給与とも下期に入ってからかなり鈍化した。しかしこれを前回の景気後退期に当る32～33年に比べるとその程度は比較的軽微であった。

季節変動調整済の賃金指数によってその動きを比較すると、前の後退期には、賃金は金融引締のはじまった32年5月前後から保合状態に入り、この傾向はほぼ33年年央まで続いた。これに対し、今回は、引締実施後も依然増勢が持続し、37年後半に入ってようやく横ばいに移ったが、38年には再び上昇気配をみせ始めている(第2-3図)。

第2-3図 景気調整期における賃金の推移

第2—3図 景気調整期における賃金の推移(調査産業総数)

(現金給与総額, 季節変動調整済, 35年=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

産業別にみても、第2-4図のように前回は金属機械関係を中心に賃金水準が若干低下したが、今回はこれらの部門でも、上昇テンポが鈍化しただけで水準が低下することはなかった。また、消費関連産業などでは年率10%を上回る高い上昇傾向をそのままつづけており、景気調整の影響は産業別にみても、今回は全体としてかなり軽微であったといえる。

特別給与についても、支給率、支給額の伸び率では前年の水準を下回ったが、支給額の水準で前年に及ばなかったのは、夏季で石油石炭製品(1.6%減)、鉄鋼(19.7%減)、年末に鉱業(3.9%減)、鉄鋼(8.5%減)、金属製品(3.0%減)機械(2.7%減)を数えるのみで、全般的には対前年9.7%増(調査産業総数年計)と、33年のそれが2.4%減に落ち込んだのに比べるとかなり高い。

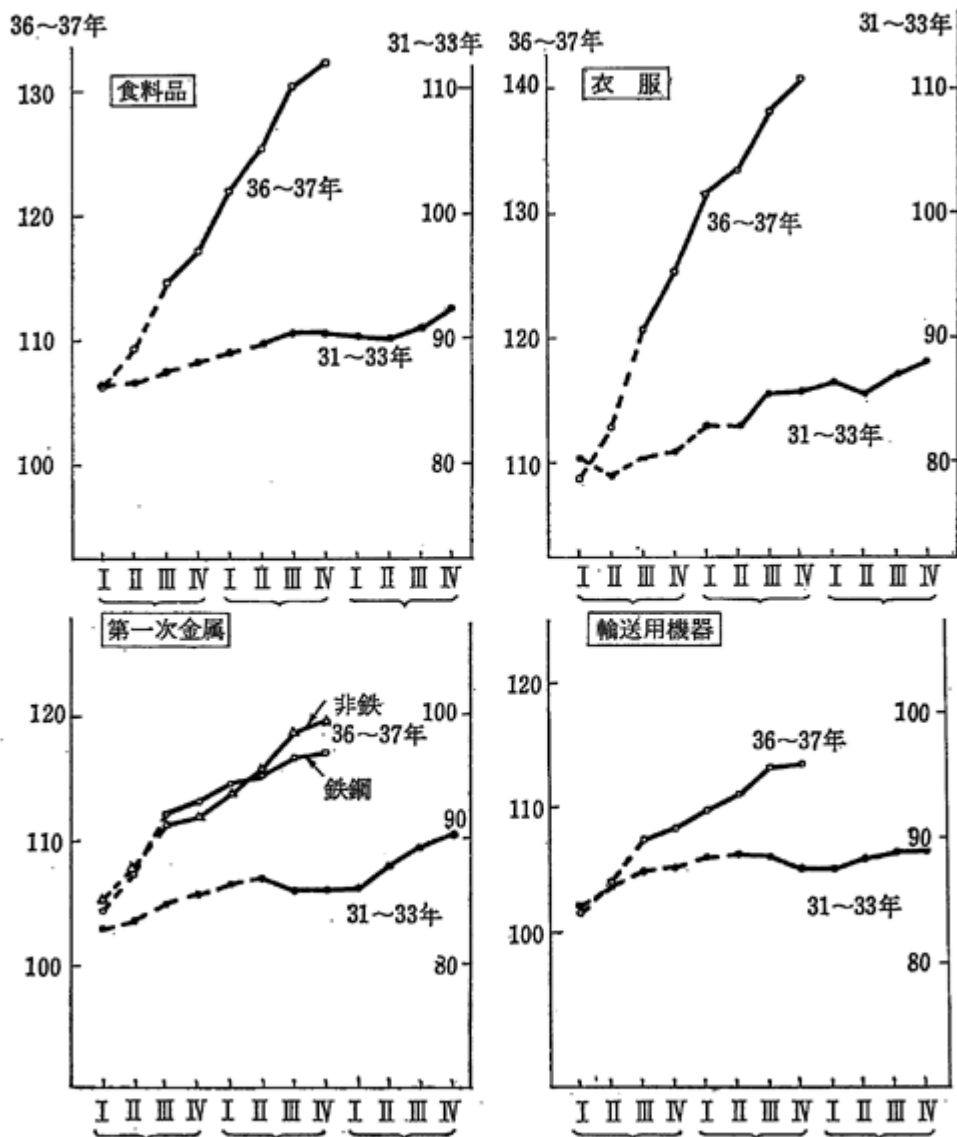
賃金不払についても、年末新規把握件数、金額とも増加しているが、年末の未解決金額約14億円のうち約12億円は、石炭鉱業が占め、しかもその大半が退職金によるものである。また、件数では32~33年当時にくらべかなりの低水準にあり、石炭鉱業のような構造的不況にともなう不払増加を除くと景気調整の影響はほとんど現われなかったとみられる。

第2-4図 主要製造業部門における景気調整の賃金に対する影響

第2-4図 主要製造業部門における景気調整の賃金に対する影響

(定期給与, 3四半期移動平均指数)

--- 景気調整策実施前
 —— 実施後



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(註) I, II, III, IVはそれぞれ1~3, 4~6, 7~9, 10~12月期を示す。したがって31~33年の推移を示すグラフの左端は31年1~3月期

第2-8表 賃金不払の把握および解決状況

第2-8表 賃金不払の把握および解決状況

年・期	新規把握（月平均）		当期末解決（期末）	
	件数	金額	件数	金額
31年上期	1,744	263	5,027	928
下	1,496	156	4,158	594
32 上	1,260	71	3,956	464
下	1,474	107	3,746	379
33 上	1,370	124	4,212	503
下	1,501	135	4,106	500
34 上	1,156	164	3,929	500
下	1,172	579	3,324	878
35 上	962	565	3,143	878
下	985	183	2,523	260
36 上	759	125	2,476	568
下	856	125	1,993	421
37 上(1~5月)	875	162	2,236	556
下(6~12月)	1,052	311	2,272	1,403

資料出所 労働省労働基準局「賃金不払事件の状況」

(注) 調査が変更されたため、37年は上期を5月までとし、6月以降を下期とした
なお同年6月から四半期報にあらためられている

このように、32～3年当時とちがって景気調整下にも賃金が比較的堅調に推移したのは、新規学卒の初任給が前年につづき大幅な上昇を示し、さらに春闘を中心に活発な給与改善の動きが広範囲にわたって進んだためである。

37年春の給与改訂は例年どおり春闘を中心として行なわれ、民間主要企業での平均賃上額は、約2,700円と、昨年比に比べ300円程下回ったものの依然高い水準を示した。単産別には全百連、全国金属などの比較的賃金水準の低い分野での賃上率が大きく、また、規模別にも中小企業での動きが活発で賃上率も大企業のそれをかなり上回っていた(第2-9表)。また、賃上げの範囲も後に述べるように春闘参加人員が増加していることなどからみてかなり広い範囲にわたっていたことがうかがわれる。

春闘、ベースアップとならんで賃金を引上げる役割を果たしたのは学卒初任給である。37年春の学卒初任給は、大学卒業者の初任給の伸びに若干の鈍化がみられるほかは、高校卒業者、中学卒業者とも一層激化する学卒の求人難のため、前年をさらに上回る2割台の高い上昇率を示した(第2-10表)。このような初任給の引上げにともなって、企業では若年層を中心とする在籍者の給与調整が行なわれ、これが初任給水準の上昇とあわせて、賃金引上げの強い牽引力となった。

第2-9表 中小企業における「春闘」賃上げ額

第2-9表 中小企業における「春闘」賃上げ額

規 模	妥 結 額	賃 上 げ 率	備 考
99人以下	円 2,326	% 14.4	社 1,852
100 ~ 299人	2,390	13.9	1,129
300 ~ 499人	2,562	14.1	377
499人以下計	2,374	14.2	3,358

資料出所 労働省労政局

第2-10表 学卒初任給対前年上昇率

第2-10表 学卒初任給対前年上昇率（製造業，通勤） (%)

規 模 ・ 年	男 子			女 子			
	大学卒	高校卒	中学卒	大学卒	高校卒	中学卒	
規 模 計	35年	7.3	10.6	16.2	12.5	10.3	18.6
	36	20.3	21.5	22.8	21.1	18.5	21.0
	37	14.1	23.2	23.0	8.4	22.7	26.3
500人以上	35年	12.9	6.0	11.0	14.6	7.1	13.8
	36	16.4	21.6	15.8	19.7	16.1	11.8
	37	13.1	14.8	21.1	11.2	18.8	25.4
100 ~ 499人	35年	6.7	11.1	14.8	10.5	10.1	17.3
	36	21.0	23.4	22.1	21.6	18.4	19.0
	37	12.6	19.7	21.2	6.4	19.8	26.1
15~99人	35年	8.3	15.0	16.5	16.2	11.4	18.7
	36	18.4	20.8	23.6	18.6	18.3	21.9
	37	15.6	26.3	24.1	11.7	25.3	29.2

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

初任給の引上げ、ベースアップ等の影響が強かったため37年の給与改善は第2-11表のように春に集中して行なわれる形となった。一当時は企業収益もなお余力を残していたし経済界の景気の先行きに対する見通しもまだ明るい気運が一部に残っていた。春闘で各組合から提出されたベースアップ要求額が平均約5,000円と前年のそれを2割近く上回り、獲得率こそかなり低下したものの比較的平穩早期に妥結をみた一因は、このような企業側の態度にもあったとみられる。しかし、36年末から売上げの伸びが鈍化したことなどによって、収益率の低下、人件費比率の増加等の影響が徐々に現われはじめており、37年後半に入ると、売上げが横ばいに移り、純利益が4年振りに減少に転ずる等、企業内容の悪化が急速に表面化しはじめた。これにともない、給与改善の動きも鎮静化し、引続く所定外労働時間の減少と相まって、賃金の伸びの鈍化が目立つようになった(第2-12表, 第2-13表)。

第2-11表 給与改訂を行なった事業所数の調査事業所数に対する割合

第2-11表 給与改訂を行なった事業所数の調査事業所数に対する割合

年 期	調査事業所数	定期昇給	ベースアップ(定期昇給以外の一斉昇給を含む)	初任給など特定労働者だけの給与引上げ
36年1~6月計	100.0	34.0	23.2	5.2
7~12	100.0	15.6	16.0	3.2
37年1~6月	100.0	29.6	22.0	2.8
7~12	100.0	12.8	6.0	1.6

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-12表 純売上高,純利益および収益率の推移

第2-12表 純売上高, 純利益および収益率の推移

年度・期	純売上高対前期増減率	純利益対前期増減率	取 益 率			
			純売上高利益率	総資本回転率	総資本収益率	本 率
33年度上期	△ 3.4	△ 14.8	3.2	0.9	3.4	
下	4.8	13.4	3.5	0.9	3.6	
34 上	12.5	26.3	3.9	0.9	4.3	
下	16.6	35.2	4.5	1.0	5.3	
35 上	10.7	15.6	4.7	1.0	5.6	
下	11.6	10.6	4.7	1.0	5.5	
36 上	10.5	3.2	4.3	1.0	5.1	
下	8.2	5.0	4.2	1.0	4.7	
37 上	0.4	△ 9.0	3.8	0.9	3.9	

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

第2-13表 対売上高人件費比率の推移

第2-13表 対売上高人件費比率の推移 (全産業) (%)

四 半 期	32年	33年	34年	35年	36年	37年
第1四半期	7.7	9.4	8.3	7.5	7.4	7.8
2	8.7	9.4	8.4	8.0	7.9	8.5
3	8.7	8.9	8.3	8.2	7.9	9.2
4	9.5	9.0	8.5	8.9	9.1	9.9

資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

しかし、38年に入ると所定外労働時間が徐々に上昇しはじめ、また、引続く初任給の引上げや38年春闘での賃金改訂等賃金引上げ要因が前年より若干弱まったものの影響しはじめるので、賃金の上昇鈍化現象も比較的短期に終息する気配が強い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(1) 景気調整と賃金

2) 規模別賃金格差の縮小と低賃金層の賃金改善

(イ) 中小企業賃金の大幅な上昇

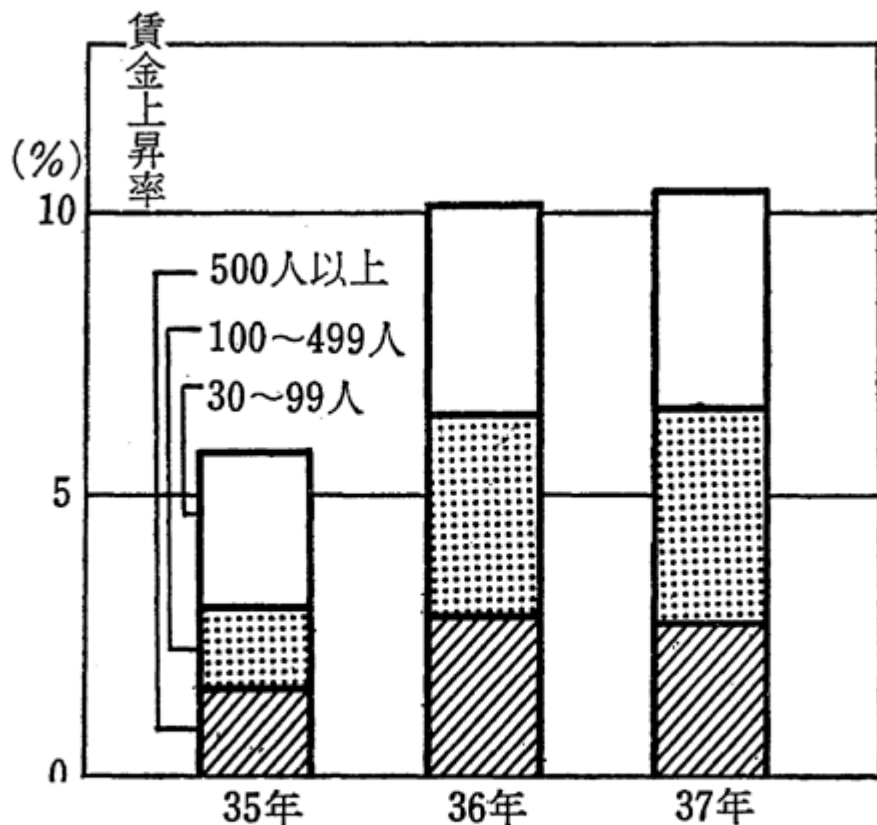
37年における賃金の一般的な堅調を支えた柱の一つに中小企業の賃金の根強い上昇がある。中小企業の賃金はここ数年次第にその増勢を強め、37年も大企業の賃金を大幅にこえる上昇率を示し、賃金の全体の伸びに中小企業賃金の上昇が果す役割は一層高まってきている(第2-5図)。

規模別に賃金上昇率の推移をみると、第2-6図のように32,33年当時は上昇率も低く、また、上昇鈍化の時期も早かった。

これに対し、今回の景気調整期には、どの規模も36年末ないし37年春以降上昇率が鈍化しているが規模別には小零細規模事業所ほど伸びのピークの時期が後にずれ、また鈍化の程度も小さかった。その結果、賃金の規模別格差は年間を通じ縮小を続け、年末にいたってもその動きはおとろえをみせていない(第2-7図)。

第2-5図 賃金上昇の規模別内わけ

第2-5図 賃金上昇の規模別内わけ（製造業，定期給与）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

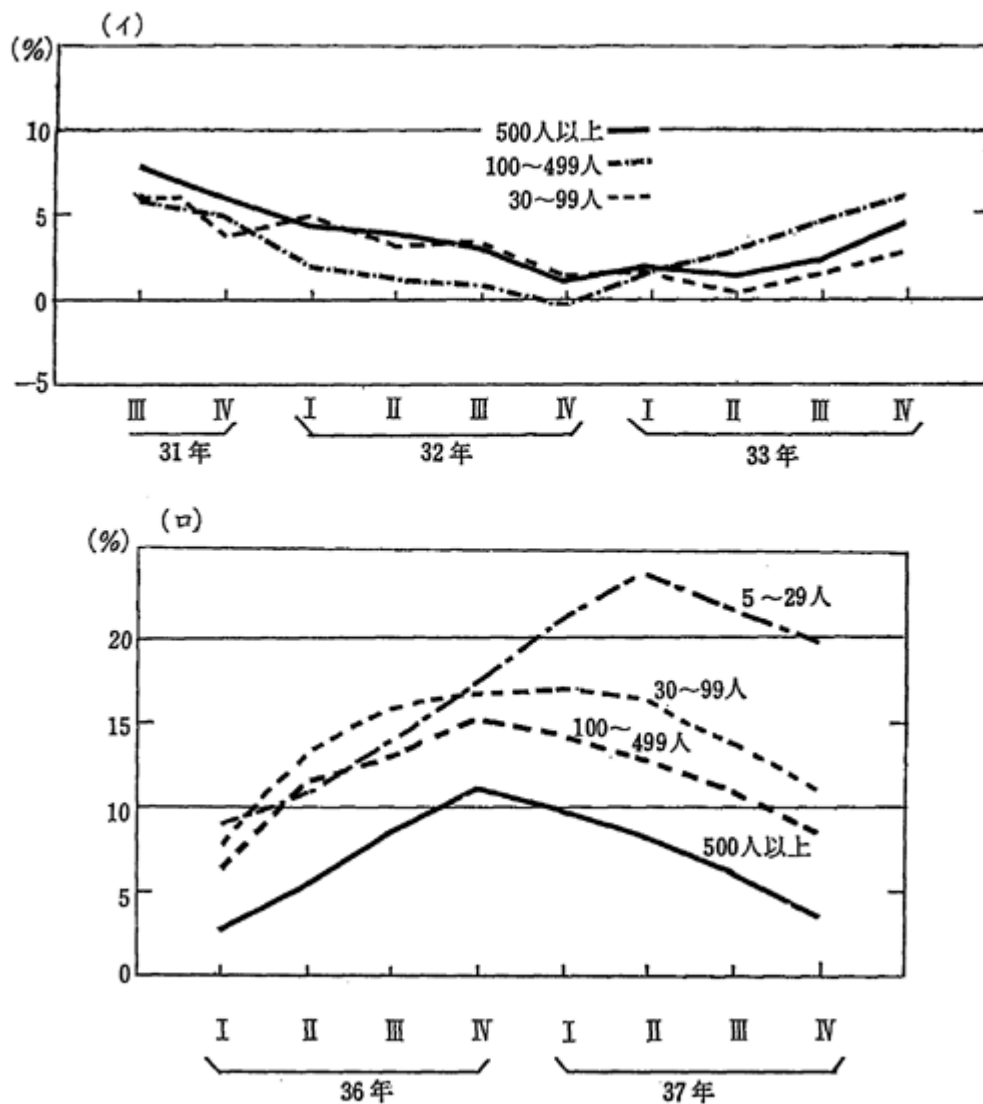
(注) 規模別賃金上昇率に各規模の労働者構成比（前年9月）を乗じて各規模の賃金を押し上げる力を算出した

特別給与についても、定期給与と同様にどの規模でも増加率は鈍化しているが、小規模ほどその程度が小さく（第2-14表）、その規模別格差は縮小している。第2-15表は、特別給与の支給率が事業所によってどの程度差があるかを「支給率階級別事業所数分布表」から算出したものであるが、32,33年当時と比べると、最近は支給率の事業所間のひらきが縮まってきている。また、前回の景気後退期には、32年から33年にかけてそのひらきが拡大を示したが今回は36年から37年よと縮小を続け、中小企業を中心とする支給率の低い事業所での改善の進展を示している。

夏季、年末に臨時給与を支給する事業所の割合も中小規模ではここ数年増加が続いており（第2-16表）、またこの傾向が特に支給額、支給の有無で変動の大きい夏季賞与について現われていることからみて、中小企業での特別給与がかなり固定的な性格を帯びはじめていると考えられる。

第2-6図 規模別賃金対前年増減率の推移

第2—6図 規模別賃金対前年増減率の推移
(製造業, 定期給与)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2部 各論

2 賃金

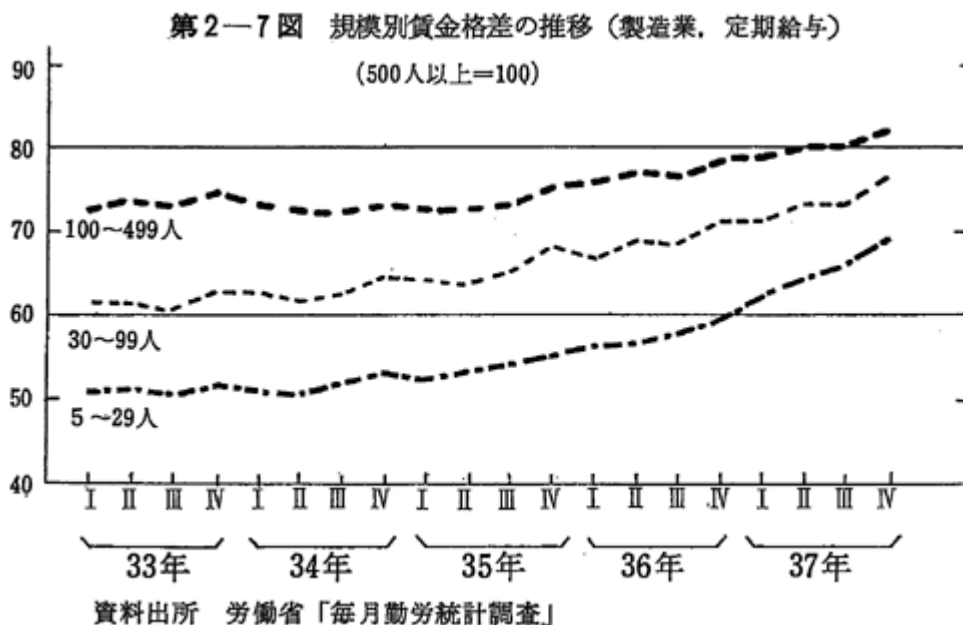
(1) 景気調整と賃金

2) 規模別賃金格差の縮小と低賃金層の賃金改善

(口) 堅調な屋外・農業労働者等の賃金

中小企業労働者の賃金とならんで屋外労働者、農業労働者の賃金も前年につづいて改善が進んだ。

第2-7図 規模別賃金格差の推移



第2-14表 規模別特別給与対前年上昇率

第2-14表 規模別特別給与対前年上昇率 (製造業) (%)

年	500人以上	100~499人	30~99人	5~29人
34年	12.1	15.8	22.2	32.9
35	11.7	20.1	29.0	30.6
36	15.9	28.2	31.4	34.2
37	4.2	8.1	18.3	35.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-15表 夏季,年末手当各支給率階級別事業所分布の分散係数

第2—15表 夏季, 年末手当各支給率階級別事業所分布の分散係数
(調査産業総数)

年	夏季手当	年末手当
32 年	1.45	1.30
33	1.70	1.38
36	1.26	1.05
37	1.13	1.00

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

(注) 分散係数 = $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$

第2-16表 夏季,年末手当支給事業所の全事業所に占める割合

第2—16表 夏季, 年末手当支給事業所の全事業所に占める割合
(調査産業総数) (各規模の事業所数=100) (%)

年	夏 季 手 当			年 末 手 当		
	500人以上	100~499人	30~99人	500人以上	100~499人	30~99人
32 年	94.5	85.7	70.0	96.6	91.8	82.4
33	93.6	82.3	66.1	98.8	91.7	82.0
34	94.7	85.4	72.5	98.9	92.0	86.7
35	97.6	86.2	76.5	99.0	91.8	86.1
36	97.2	85.3	77.1	99.2	94.0	90.5
37	94.4	87.4	79.2	97.7	93.7	89.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

第2-17表 製造業,建設業および農業の日雇労働者の賃金の推移

第2-17表 製造業、建設業および農業の日雇労働者の賃金の推移

年	製造業 常用労働者(A)	製造業日雇労働者等 ¹⁾			建設業主要7職種計 ²⁾ (日雇)			農業労働者・臨時雇 ³⁾ (男)		
		実額(B)	格差 (B/A)	%	実額(C)	上昇率	格差 (C/A)	実額(D)	上昇率	格差 (D/A)
	円	円	%	円	%	%	円	%	%	
33年	669	376	56.2	443	2.3	66.2	340	4.9	50.8	
34	711	383	53.9	448	1.1	63.0	349	2.6	49.1	
35	757	421	55.6	494	10.3	65.3	372	6.6	49.1	
36	829	502	60.6	587	18.8	70.8	439	18.0	54.0	
37	915	555	60.7	690	17.5	75.4	553	26.0	60.4	

資料出所 1)は労働省「毎月勤労統計調査」2)は労働省「屋外労働者職種別賃金調査」
3)は農林省「農村物価賃金調査」

- (注) 1) 製造業常用労働者および日雇労働者の賃金は平均月間定期給与額を平均月間出勤日数で除して算出
2) 建設業主要7職種の賃金は、大工、左官、とび工、土工、石工、重作業人夫および軽作業人夫の7職種の日雇労働者についてのもの
3) 農業労働者の賃金は、臨時雇の1日当り現金支給額の月別平均額を単純平均したもの
4) 製造業常用労働者、日雇労働者については33年および36年に、農業労働者については33年に調査方法が改正されているため、実額の時系列比較については注意を要する

屋外労働者の賃金は、若干伸びに鈍化はみられたが、大工(対前年21.9%増)土工(23.3%増)、とび工(18.3%増)と建設業界の活況を反映して、依然20%前後の高い上昇率を示し、常用労働者(製造業)の賃金上昇率を上回った(第2-17表)。また農業労働者の賃金は前年をこえる伸びを示し、一般常用労働者との格差を一段と縮小させている(同表)。

なお、毎月勤労統計調査による日雇労働者等(製造業)の賃金は、ここ1~2年かなりの改善を続け、一般常用労働者とのひらきを徐々に狭めてきていたが、37年後半に入ってから横ばい気味に推移した。しかし年平均では上期までの上昇の影響で10%強の増加を示し、常用労働者との格差はほぼ保合であった(同表)。

第2部 各論

2 賃金

(1) 景気調整と賃金

2) 規模別賃金格差の縮小と低賃金層の賃金改善

(ハ) 普及改善の進む最低賃金制

34年7月に最低賃金法が施行されて以来、最低賃金は決定件数、適用労働者数とも順調な増加を続け、38年3月末現在では決定件数1,217件、適用労働者数205万人に達し、その影響力を一段と強めた。決定された最低賃金額も次第に高いものが増え、37年度には300円以上が全体の4割5分を占め、反面260円未満のものは15%程度となった(第2-18表)。

第2-18表 最低賃金(9条)の金額別分布状況

第2-18表 最低賃金(9条)の金額別分布状況

期 間	220円未満	220～239円	240～259円	
1)34年8月～35年3月	63(75.9)	13(15.7)	6(7.2)	
2)35年4月～36年3月	124(55.1)	57(25.3)	38(16.9)	
3)36年4月～37年3月	64(12.7)	138(27.3)	144(28.6)	
4)37年4月～38年3月	1(0.1)	12(1.7)	98(13.6)	
5)38年3月現在	71(6.1)	116(10.0)	228(19.6)	
	260～279円	280～299円	300円以上	計
1)	—	1(1.2)	—	83(100.0)
2)	6(2.7)	—	—	225(100.0)
3)	82(16.2)	45(8.9)	32(6.3)	505(100.0)
4)	167(23.2)	121(16.8)	321(44.6)	720(100.0)
5)	242(20.8)	157(13.5)	351(30.1)	1,165(100.0)

資料出所 労働省労働基準局

(註) 1) () 内は構成比 (%)

2) 各年の決定件数は現在までに改廃されたものを含むので、その累計は各年の合計と一致しない

また、決定時期の古いものは逐次金額の改正がなされつつあり、35年以前に決定されたものはその76.6%が改正を終り、その際概ね20～40%程度賃金が引上げられている(第2-19表)。

第2-19表 最低賃金改正件数の上昇率別、改正時期別分布

第2—19表 最低賃金改正件数の上昇率別、改正時期別分布
(38年3月末現在)

上昇率	改正公示の時期					
	計	6か月未 満	6か月以 上1年未 満	1年以上 1年6か月 未満	1年6か月 以上2年 未満	2年以上
計	362	7	34	117	125	79
10%未満	13	2	6	4	—	1
10%以上～20%未満	47	4	12	24	5	2
20%～30%	115	1	14	49	41	10
30%～40%	117	—	2	36	48	31
40%～50%	44	—	—	4	22	18
50%以上	26	—	—	—	9	17

資料出所 労働省労働基準局

- (注) 1) 第2回目の改正については、第1回目の改正公示後の経過期間によって区分した
- 2) 上昇率は、最低賃金額が適用労働者の種類により2以上の額で設定されている場合には改正前のもとの改正後のものの双方の低い額によって算出した

第2部 各論

2 賃金

(1) 景気調整と賃金

3) 企業内賃金格差の縮小と賃金体系是正への動き

以上のように、中小企業労働者や屋外、日雇労働者の賃金をはじめこれまで賃金水準が低かった層の賃金の改善が前年につづいて進んだが、同じことは、男女、年令、労職その他いわゆる企業内賃金格差についてもいえる。

第2-20表 および 第2-21表 によって男女別、労職別、年令別の賃金格差をみると、いずれも格差の縮小がみられる。これを規模別に分けてみても、その傾向には変りがない。

第2-20表 事業所規模別にみた男女別、労職別格差の推移

第2—20表 事業所規模別にみた男女別、労職別格差の推移（製造業）（%）

規 模 ・ 年	男女格差（女/男）		労職格差（労務者/職員）	
	労 務 者	職 員	男	女
規 模 計				
33年	40.1	38.0	61.9	65.4
34	40.2	37.9	62.4	66.3
35	41.2	37.7	62.2	67.9
36	42.9	38.5	61.7	65.8
37	45.7	40.5	62.7	70.9
500人以上				
33年	39.4	39.4	67.7	67.8
34	38.9	39.2	67.8	67.3
35	39.1	38.7	66.9	67.6
36	41.0	39.1	66.3	69.6
37	44.5	40.7	67.3	73.6
30～99人				
33年	46.7	38.7	54.3	65.6
34	46.3	39.0	55.9	66.4
35	47.6	39.2	56.6	68.7
36	47.6	39.6	56.4	67.9
37	48.9	41.1	57.4	68.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-21表 年令別格差の推移

第2-21表 年令別格差の推移(男子, $\frac{18\sim19才}{40\sim49才} \times 100$) (%)

年	企業規模計		1,000人以上		10～99人	
	労務者	職員	労務者	職員	労務者	職員
33年	36.0	24.2	32.9	22.1	49.4	31.7
34	35.1	24.0	32.2	22.7	47.2	31.8
35	36.0	24.2	31.5	21.6	49.4	31.7
36	38.8	25.4	33.0	22.6	55.3	35.7
37	40.9	25.9	34.1	22.7	58.2	44.2

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33, 34, 35年
 「賃金実態総合調査」36年
 「特定条件賃金調査」37年

このような格差の縮小は後述のように、主として初任給の大幅な上昇とその平準化傾向に起因するものであるが、こうした変化に対し、企業の側では、第1に、これによって乱された賃金序列を回復しようとする動きがあらわれてきた。なかでも、もともと賃金格差の小さい中小企業では労働者間の賃金格差の是正を図ることが在籍労働者の流出等を食いとめるためにも緊要な問題となってきた。

第2-22表 初任給引上げにともなう給与調整方法の実例

第2-22表 初任給引上げにともなう給与調整方法の実例

型	産業	労働者数	調整方法
A	食品	22	初任給引上額を全社員一律ベースアップ ベースアップ額 新制大学卒(Ⅲ等級)一律2,040円 高校卒(Ⅱク)ク1,260円 中学卒(Ⅰク)ク1,000円
B	皮革 化学 窯業	860 260 80	初任給引上げにより勤続10年位まで一律にベースアップ 勤続3年までの者に(引上額/勤続年数)として調整 全員に対して初任給引上げ金額だけの定額昇給を行ない更に勤続年数の多い者に対しては、本給の5%以内で再調整
C	食品	80	賃金体系を全面的に改正、物価手当を新設し、初任給上昇とスライドさせることで調整
D	卸売	140	新卒の入社に先立って給与ベースを改訂、これを昨年9月と12月とに分けて実施

資料出所 東京商工会議所「モデル賃金」(昭和37年度)

企業における格差の是正の仕方としては、(A)初任給引上げ分を全員に一律に加算する最も簡単なものから、(B)加算を一定勤続年限の者までに限るものや加算額に逡減方式を加味するもの、また、(C)これを機会に賃金体系を刷新するもの、(D)その他初任給の引上げ前に在籍者に臨時昇給を行ない、それに備えるもの、など第2-22表に示されるような、類型をみることができ、いずれにしても、比較的若年令の労働者層を優遇する調整がその多くを占めているように思われる。

第2には、また年功序列制度を修正しようとする動きが、いわゆる「職務給」の導入という形で大企業を中

心に進んでいる。

当部が37年9月現在で調査したところによると対象企業数1,544企業のうち、「職務にもとづく給与」（これは、いわゆる職務給、職能給のほか主として職務ないし職務遂行能力により決められる給与であれば制度的に整備されたものでなくても一切これに含めるという極めて広義のものにしてある）を採用している企業は192で、全体の約12%である（第2-23表）。これを規模別にみると大企業（1,000人以上）では約21%、中企業（100～499人）では8%と大企業での普及度が高い。内容的には、職務評価によらずに賃金を決定する企業が半数近くあり、また、職務評価によって賃金を決める場合でも評価方法について序列法、分類法等の比較的簡単な方式を採用するものが44%を占めている。このように職務評価によらないものや、比較的簡単な職務評価法をとっているのは規模の小さい企業でとくに多い。

第2-23表 職務給の普及状況とその内容

第2—23表 職務給の普及状況とその内容

区 分	企業数	構成比
調査企業数	1,544	100.0
「職務にもとづく給与」のない企業数	1,352	87.6
「職務にもとづく給与」のある企業数	192	12.4
職務評価にもとづかないで賃金をきめた企業数	88	5.7
職務評価にもとづいて賃金をきめた企業数	104	6.7
（職務評価の方法）		(100.0)
序 列 法	9	(9)
分 類 法	36	(35)
点 数 法	45	(43)
そ の 他	14	(13)

資料出所 労働省「職務にもとづく給与」調査（37年9月）

注（ ）内は職務評価にもとづいて賃金をきめる企業の評価方法別構成比

これらの結果からみると、いわゆる「職務給制度」の普及度はまだ余り高くなく、その内容もまちまちで、まだはつきりした方向が定まっていない。

しかし、年功体系を何等かの形で修正しようとする動きは同調査からみても多く、その今後の成行きが注目される。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

1) 賃金構造の長期的な変化

(イ) 構造変化の特徴

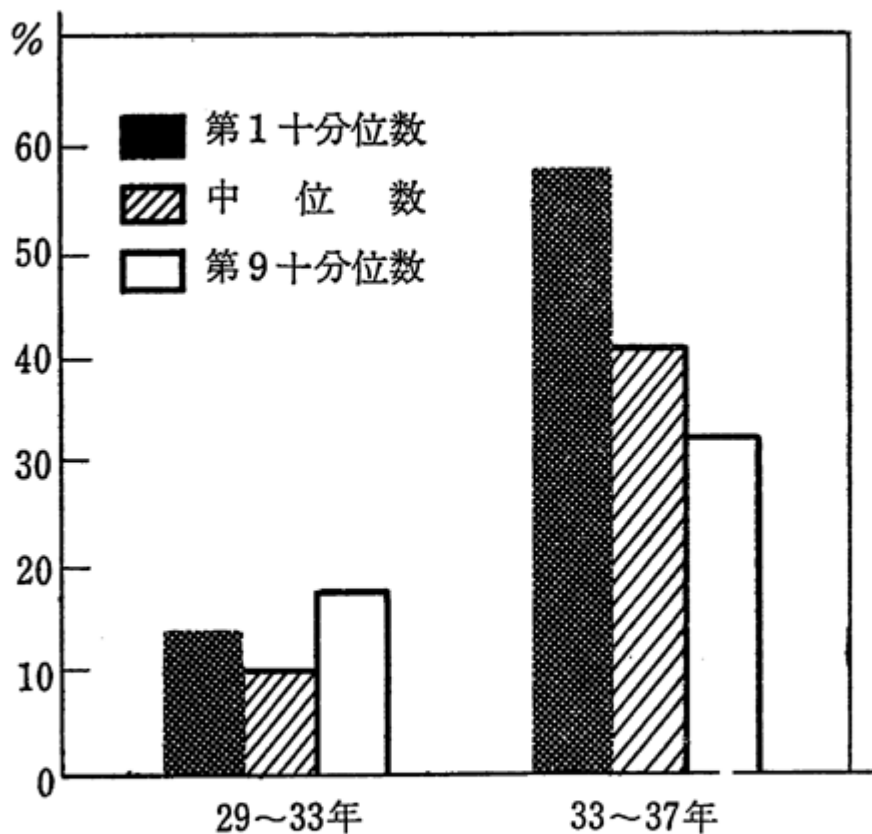
経済の発展成長にともない賃金はこの数年めざましい上昇を示してきたが、このような大幅な賃金上昇の過程で、わが国の賃金の特徴である産業間、企業間あるいは企業内の大きい賃金格差は急速に縮小しつつある。これらについては既に前項で述べたが、これをさらに労働者の賃金額別にみた労働者数の分布という視点からみても、最近はその変化がめだっている。

このような変化の内容としてはやや長期的にみて、次の諸点が指摘できる。

その1つは、ここ数年全般的に賃金の低い層ほど上昇が大きくなってきたことである。

第2-8図 高賃金層と低賃金層の賃金上昇率

第2-8図 高賃金層と低賃金層の賃金上昇率
(調査産業総数, 全労働者)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」 29年
 「賃金構造基本調査」 33年
 「特定条件賃金調査」 37年

労働者を賃金階級別に十等分し,それぞれの位置にある労働者の賃金上昇率をみると,29~33年の期間では,上から十分の一のところにある者(第9十分位数,中位にある者(中位数,下から十分の一のところにある者(第1十分位数)の上昇率は,それぞれ17.5%,9.9%,13.6%となっていて,賃金の高い層の上昇率が最も大きかった。しかし33年以降になると,逆に賃金の低い層ほど上昇率が高まるようになってきて,33~37年間の第9十分位数,中位数,第1十分位数の賃金上昇率は,それぞれ32.1%,40.4%,57.3%となった。このため全労働者の賃金の散らばりの度合(賃金の分散係数)は,36年頃から賃金の低い層が上方へ移行する形で縮小しはじめ,37年には,,そのテンポがさらに強まって,29年当時よりもさらに分布の幅が狭まるにいたった(第2-24表)。

第2-24表 賃金階級別労働者分布の分散係数

第2—24表 賃金階級別労働者分布の分散係数
(調査産業総数、全労働者)

年	分散係数
29年	1.70
33	1.84
35	1.85
36	1.76
37	1.65

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33、35年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」37年

$$\text{分散係数} = \frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$$

その2は、同じ年令階級の内部での賃金の散らばりをみても、そのひろがりの度合が狭まってきて、いわゆる賃金の平準化傾向が促進されてきていることである。こうした傾向は若年層についてはかなり前からあり、最近はそのテンポが一段と強まる動きがみられるとともに、中高年層についても、36、7年頃から縮小が現われはじめた。第2-25表にみるように、25才未満の若年層の賃金の分散は、29年以降縮小がすすんでいるが、最近はその縮小幅が大きく、18才未満を除くと、縮小テンポもはやくなっている。また33年以降は、25～29才層でも縮小がめだってきた。

第2-25表 年令別にみた賃金階級別労働者分布の分散係数

第2—25表 年令別にみた賃金階級別労働者分布の分散係数
(調査産業総数、全労働者)

年令	29年	33年	36年	37年
18才 未満	1.04	0.70	0.71	0.73
18 ～ 19才	0.91	0.88	0.84	0.74
20 ～ 24才	1.05	1.01	1.01	0.92
25 ～ 29才	1.03	1.13	1.12	1.03
30 ～ 34才	1.12	1.22	1.26	1.21
35 ～ 39才	1.28	1.41	1.46	1.39
40 ～ 49才	1.42	1.60	1.65	1.59
50才 以上	1.70	1.89	1.92	1.68

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」37年

注 第2—24表の注参照

これに対し、30才以上の中高年層については、35年頃までは賃金の高い労働者と低い労働者の格差が拡がり、賃金の散らばりの度合は大きくなる傾向があった。しかしこれらの層においても、36、7年頃から賃金の分散は縮小し賃金平準化のきざしのみえはじめています。

その3は、地域間の賃金の動きについても格差縮小がすすみ、全国的に賃金平準化の動きがみられることである。地域間の資金の散らばりの度合を示す変動係数(府県別の平均賃金の標準偏差を府県別賃金の単純平均で割った数:「毎月勤労統計調査」,製造業)をみると、30年の22.0から、36年は18.2、37年は16.5と小さくなっている。このような動きは、賃金の低い地域の賃金上昇が、賃金の高い地域の上昇を上回ることによってもたらされているもので、最高府県(=100)に対する最低府県の格差をみても、30年の39.1から36年

50.2,37年53.1と縮小している。

以上のように,わが国の賃金構造はこの数年賃金の分散という面からみても,次第に縮小の傾向が強まっており,近代化への方向が明らかになりつつある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

1) 賃金構造の長期的な変化

(ロ) 若年層の賃金上昇と平準化の促進

以上のような賃金構造の変化については、学卒初任給や若年層の賃金が引続き大幅な上昇を示し、その相対的地位の改善が急速にすすんでいることが一つの主要な要因となっている。

わが国において賃金が相対的に低い労働者グループは、新規学卒、若年層が中心であり、とくに中小企業に就業するこの層がその多くを占めている。

これらの層と賃金の最も高い大企業の高年層との賃金格差は極めて大きく、前者はほぼ後者の1/5にすぎない。しかしこれらの層の賃金の動きをみると、31,32年の神武景気以降著しい上昇を示し、高年層との格差の縮小がめだってきた。学卒初任給についてみると、31,32年の好況期には年10%を上回る上昇を示し、34年以降の景気上昇期には、上昇テンポはさらに大きくなって、15~25%に達している。

若年層についても、31,32年頃から上昇傾向がみられ、25才未満では年10~15%、とくに中小企業では15~20%の増加となっている。このため、大企業の高年令労働者層を100とする若年労働者層の賃金格差は、第2-26表のように、最近かなり縮小してきている。若年層をグループ別に分けて、大企業高年令層との賃金格差の縮小をみせはじめた時期をみると、まず、32,33年頃に中小企業の18才未満層の賃金にはじまり、35,36年には中小企業の20~24才層、36,37年には大企業の18才未満層へとしだいにその範囲が拡大してきている。

このような賃金変動の背景には、周知のように、新規学卒、若年労働者層の労働力不足を中心とする労働市場の需給関係の変化がある。31,32年以降の大企業、中企業における新規学卒に対する需要の増大に加えて、32~36年には学卒の絶対量も横ばいないし減少したため、新規学卒労働力は、より就業条件のよい分野に吸収される度合が強まってきた。このため従来賃金水準の低かった分野では学卒の充足難が深刻化し、その初任給を大幅に引上げる傾向がでてきた。

第2-26表 規模別、年令別賃金格差

第2-26表 規模別、年令別賃金格差 (中位数による)

区	分	29年	33年	35年	36年	37年
1,000人以上	40~49才男子労働者	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	18才未満男子労働者	24.5	22.2	20.5	21.3	23.3
10~99人	20~24才男子労働者	36.8	35.6	37.3	39.8	43.3
	18才未満男子労働者	19.7	20.1	20.7	23.8	24.7
	18才未満女子労働者	17.4	16.9	17.8	19.8	21.4

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、35年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」37年

若年層についても、学卒に代替する労働力としてその需要が増大し、中小企業を中心にその賃金がこの数年著しい上昇を示している。

これには、中小企業では勤続あるいは年令による賃金格差が少ないために初任給の上昇にともなって在籍者の賃金を上げる必要性が高まってきたこと、労働市場の拡大で若年層の上向移動の機会が増大していることもあって、労働力確保のために賃金管理面からこうした是正が要請されることが影響している。そのほか、若年層が労働条件のよりよい就業分野に移動する傾向が強まっていることも影響しており、たとえば、29～36年間の勤続年数別の賃金上昇の動きをみると、25才未満では勤続1年未満の労働者の賃金は、勤続の長い労働者に比べて上昇率が高くなっている（第2-27表）。

第2-27表 年令別、勤続年数別賃金上昇率

第2—27表 年令別、勤続年数別賃金上昇率（36年/29年）
（製造業、男子労働者）

年 令	10 ～ 29 人			30 ～ 99 人		
	勤続1年未満	3～5年	10～15年	勤続1年未満	3～5年	10～15年
18 ～ 19 才	73.8	72.0	—	65.0	53.7	—
20 ～ 24	68.6	66.7	—	59.3	51.0	—
25 ～ 29	61.9	64.6	47.9	54.9	51.7	61.0
30 ～ 34	45.9	57.7	48.2	46.7	44.7	52.0
35 ～ 39	51.7	56.3	54.0	46.6	48.3	55.4
40 ～ 49	52.7	57.6	72.8	43.6	51.7	64.5
50 ～	38.0	60.4	63.7	37.3	45.0	63.4

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金実態総合調査」36年

以上のような学卒初任給や若年層の賃金の改善は、賃金構造の変化を促進する大きな要素になっているが、つぎにこれを学卒、ないし若年層内部の賃金の動きとしてみても同様平準化の急速な進展がみられる。

新規学卒労働力は、労働市場へはじめて登場する労働力であり、未熟練労働力として同質性も高い。このため一般労働力に比べて、労働力内部の賃金格差は小さく、賃金分散の度合も低い、最近学卒初任給内の賃金の分散はますます小さくなっている（第2-28表）。

第2-28表 学卒初任給の分散係数

第2—28表 学卒初任給の分散係数

年	中 学 卒	高 校 卒	大 学 卒
33年	0.33	0.26	—
34	0.31	0.23	—
35	0.26	0.21	0.20
36	0.27	0.29	0.22
37	0.19	0.23	0.18

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

$$\text{分散係数} = \frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$$

学歴別にみると、これはとくに従来分散の程度が大きかった中卒初任給でめだっている。このような平準

化の進展は、初任給のなかでもその水準の低い中小企業の初任給が急速な上昇を示してきたことによるもので、31,32年頃から縮小がみられた中卒初任給の規模別格差は、36,37年になるとほとんどその差が解消している。

このような変化は、学卒だけでなく若年層の賃金についてもふられる。若年層の規模別賃金格差は、31,32年頃から縮小を示しており、18才未満では中小企業の賃金が大企業を上回るにいたり、最近はそれ以上の年齢層についても25才までは規模別格差はほとんどなくなってきた(第2-29表)。

以上のような規模別格差の縮小と併行して、中小企業、大企業のそれぞれの内部においても、若年層の賃金の分散はかなり小さくなっており、とくに長期的には中小企業労働者ほどその程度が大きい。企業の支払能力のちがいや、激しい労働異動による勤続年数の相異などによって、従来若年層においても中小企業内部の賃金の分散は大企業よりかなり大きかったが、第2-30表にみるように、最近はその平準化が急速にすすんできている。これは前述の労働力需給要因が、労働集件の低いこれらの分野にとくに強く影響している結果とみられる。

第2-29表 規模別賃金格差

第2—29表 規模別賃金格差(中位数による)

(製造業：企業規模1,000人以上を100とする10~99人の格差)

年 令 ・ 性	29年	33年	36年	37年
40~49才 男子 職員	59.6	57.4	55.3	61.4
男子 労務者	55.5	54.9	57.2	59.9
30~34才 男子 職員	68.8	72.8	77.7	81.0
男子 労務者	65.8	66.0	71.0	71.6
20~24才 男子 労務者	75.0	89.0	96.8	100.6
18才未満 男子 労務者	78.1	90.9	109.5	106.1
40才以上 女子 労務者	50.2	46.5	57.9	57.6
18才未満 女子 労務者	74.9	80.7	100.1	90.5

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」37年

以上のように、学卒、若年層の賃金は、労働力需給の変化や労働市場の拡大にともなって、中小企業を中心に急速な上昇を示すとともに、全国的にその平準化が進み、賃金構造の変化を促進している。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

1) 賃金構造の長期的な変化

(ハ) 中高年層賃金の変動

以上のように学卒初任給や若年層の賃金の上昇が賃金構造の変化に果している役割は大きいですが、一方中高年層についても、最近中小企業を中心に賃金上昇がすすみはじめ、その変化が進むきざしがみえはじめた。

従来大企業における年功賃金制度を中心とした企業の雇用慣行、産業間の発展のアンバランスなどにより中小企業の中高年層は、大企業中高年層に比べて賃金上昇に遅れがみられ、このためこの層の規模別の賃金格差は拡大してきた。しかしこの1,2年これらの層についても中小企業の賃金上昇が大全集を上回り、改善のきざしかみえはじめている(第2-29表)。

第2-30表 規模別、年令別賃金分散係数

第2—30表 規模別、年令別賃金分散係数(製造業)

規模・年令	29年	33年	36年	37年
男子労働者				
1,000人以上 18才未満	0.71	0.66	0.60	0.53
20~24才	0.86	0.86	0.85	0.77
30~34才	0.82	0.74	0.78	0.73
40~49才	0.85	0.71	0.81	0.70
10~99人 18才未満	1.01	0.82	0.79	0.84
20~24才	1.03	0.94	0.90	0.81
30~34才	1.08	1.16	1.03	0.75
40~49才	1.11	1.07	1.12	1.03
女子労働者				
1,000人以上 18才未満	0.64	0.56	0.57	0.48
20~24才	0.76	0.66	0.67	0.53
40才以上	1.18	1.20	1.45	1.27
10~99人 18才未満	0.85	0.85	0.69	0.67
20~24才	0.98	0.80	0.78	0.75
40才以上	1.08	0.95	1.00	0.99

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」37年

注 分散係数 = $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$

このような変化の要因としては、一つには、引続く、初任給の大幅な引上げで、賃金調整の範囲が拡大してき

たことがあげられる。厳密な比較はできないが、東京商工会議所の事例調査によると、賃金調整を実施した企業のうち、全従業員を対象とした企業が増加しており、勤続、年令による賃金格差の小さい中小企業については、毎年大幅な上昇を示している初任給との賃金調整の影響がようやく中高年層にも及びはじめたと考えられる。

また、産業発展にともなう技能労働者の不足の影響で中高年層のなかでも熟練度の高い労働者の賃金上昇が高まってきていることもその一つの要因と考えられる。製造業の規模10～99人の40～49才の男子労働者について、33～36年の賃金特性値(第1十分位数、中位数、第9十分位数)の上昇率をみると、賃金の高い第9十分位数の上昇率が最も大きく、ついで中位数、第1十分位数の順となっている(第2-31表)。また、若年層とはことなって、中高年層については、勤続年数の長い労働者の賃金の上昇率が高い傾向がみられ、これらは技能労働力の不足を背景として、勤続、経験の長い労働者の賃金を上げる傾向が中小企業で強くなっていることを示すものと思われる。このような傾向はとくに最近急速に拡大、発展している金属機械部門で多くみられる。

第2-31表 製造業主要中分類別、中小企業中高年層の賃金特性値の上昇率

第2-31表 製造業主要中分類別、中小企業中高年層の賃金特性値の上昇率
(36年/33年、規模10～99人、男子40～49才労働者)

産 業	第1十分位数	中 位 数	第9十分位数
製 造 業 計	23.9	25.4	30.2
食 料 品	12.2	15.7	21.9
織 維	27.7	26.1	18.2
パ ル プ・紙	14.1	13.3	8.0
化 学	20.3	25.8	26.1
窯 業	28.1	21.5	27.2
第 一 次 金 属	35.2	39.5	39.6
金 属 製 品	23.1	31.5	31.3
機 械	33.4	38.4	38.7
輸 送 用 機 器	23.5	26.1	31.0

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年

これに反し、大企業では、中高年層の賃金上昇率は最近比較的低く、その地位に変化が生じている。大企業では、年々の大幅なベースアップ、初任給の引上げや、技術革新の進行にともなう技能の性格の変化などによって最近年功賃金体系修正の動きが現われてきている。後述のように、具体的にはベースアップによる賃金配分に際して定額分が増え、賃金体系のなかに職務給などが導入されるという動きがめだってきた。大企業の中高年層の賃金がこれまでは相対的に高い上昇を示していたのに最近若年層にくらべて相対的に低くなる傾向がみられるのはこうした影響によると考えられる。

以上のように、中小企業の中高年層についても、最近その賃金改善によって、構造変化を促進する要素がめばえはじめているが、同時に、この層については、こうした変化を阻止する要因も強いことを見逃してはならない。

中高年層の規模別賃金格差をみると、その開きは依然として大きく、また第2-32表にみるように、中小企業の中高年層(とくに男子)の賃金分散は大企業に比べるとかなり大きい。賃金分散の動きも、長期的には、若年層のような縮小はみられない。このような中小企業の中高年層の賃金の特徴は、産業、規模、地域などによる企業間の賃金のアンバランスや個々の労働者の熟練度にちがいがあって、賃金の低い労働者がなお広汎に残っていることを示すものである。このような低賃金層は、この層の労働力需給があまり改善せず依然再就職が困難な状況にある等のため、なかなか解消しにくく、その改善が今後の課題となっている。

中高年層内の賃金の遅れは、第1に未熟練労働者についてみられる。第2-27表の勤続年数別、年令別の賃金上昇率をみると、30才以上の層では勤続1年未満の層の賃金は、より勤続の長い者に比べると上昇率が低い。また、職種別にみても単純職種労働者の賃金は上昇の遅れが目立っている。たとえば、鉄鋼業の熟練職種である鋳物工と単純職種である鋳ばり取工の29～36年の賃金上昇率をみると、後者の方が低くなっているが、同様の例は他の職種についてもみられる(第2-32表)。

第2-32表 中高年層(40～49才)の職種別賃金昇率

第2—32表 中高年層(40～49才)の職種別賃金上昇率
(36年/29年)

職 種	30～99人	10～29人
鋳ばり取工(鉄鋼)	46.1	72.1
鋳物工(鉄鋼)	64.3	96.8
大型貨物自動車運転手	80.4	53.0
小型貨物自動車運転手	87.6	45.5
貨物積卸作業員	47.6	23.2

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金実態総合調査」36年

このほか、比較的中高年層の多い屋外労働者についても、単純職種の賃金上昇の低いのが注目される。生産規模の拡大にともなう建設、運輸等の生産関連部門の活況によって、これらの部門の賃金上昇は他部門に比べ相対的に大きくなっているが、その中では労働力の不足度のとくに著しい熟練層の上昇が大きく、軽作業人夫などの単純職種の賃金上昇は遅れている(第2-33表)。

第2-33表 屋外労働者の賃金上昇率

第2—33表 屋外労働者の賃金上昇率
(37年/33年) (%)

職 種	賃 金 上 昇 率
大 工	76.5
と び 工	71.8
土 工	72.6
重 作 業 人 夫	66.5
軽 作 業 人 夫	61.4

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

このような単純職種層の賃金の遅れを反映して、建設労働者の賃金分散はこの数年拡大傾向がめだっている(第2-34表)。

第2-34表 建設労働者の賃金分散係数

第2—34表 建設労働者の賃金分散係数

年	分散係数
33年	0.92
34	0.96
35	1.00
36	1.02
37	1.05

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

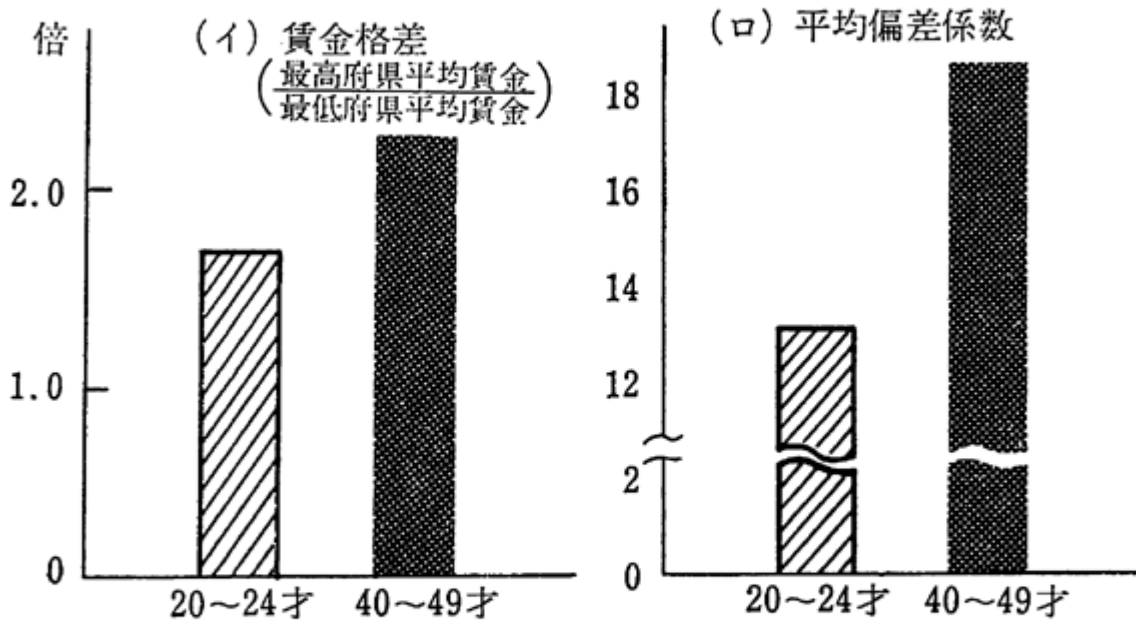
(注) 1) 分散係数 = $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$

2) 大工, とび工, 土工, 重作業人夫, 軽作業人夫, 石工, 左官についてのもの

中高年層の賃金改善がおくれている他の側面は、経済発展の遅れた地域での中高年層の賃金が低いことである。学卒初任給や若年層に比べると、中高年層賃金の地域格差は大きく、その地域的な散らばりも大きい。第2-9図にみるように、府県別賃金の最高最低倍率や府県間の賃金の散らばりは、中高年層ほど高い。

第2-9図 府県別賃金格差と平均偏差係数

第2—9図 府県別賃金格差と平均偏差係数
(製造業：男子労務者：30～99人規模)



資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年

(注) 平均偏差係数は平均偏差 (全国平均に対する府県別平均賃金の偏差の絶対値の総和を府県数で除したもの) を単純平均で除したもの

このような特徴は、地方都市あるいは農村地域の中高年層の賃金が遅れた状態のままとり残されていることを示すもので、たとえば、東京を100とした小企業(30~99人)の高年層(40~49才)の府県別賃金格差をみると、秋田、山形、宮崎、鹿児島などの県では、いずれも50%にみえない。このほか、屋外労働者などについても、発展の遅れた地域の賃金上昇は遅れていて、たとえば、屋外労働者職種別賃金調査によると、33~37年の軽作業人夫の賃金上昇率は、東京都では、80.2%の上昇であるが、発展のおくれた県では50~60%の上昇にとどまっている。

以上のように、中高年層の内部には、賃金上昇の遅れた層がかなり残されているが、これは労働力需給のアンバランスがなお大きく、とくに農村地域あるいは地方都市地域を中心に供給超過の市場要因が強く作用しているためである。最近若年層の上向移動の活発化とともに、中高年の未熟練労働者が中小企業に補充されることによって、この部門で勤続の短い中高年労働者の比重が増大する傾向もある。しかし、産業構造の急速な変化による新しい熟練や技能に対する適応性の少ない中高年未熟練労働者の上向移動の機会は少ない。また移動費用や、住宅事情などのため移動を阻害する要因も強く、このためこれらの層は労働条件の低い産業や地域にとり残される可能性が大きい。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

2) 賃金構造変化の背景—最近の賃金改訂にみられる特徴—

最近の賃金構造の急速な変化は、学卒、若年層の労働力不足と、それを契機に活発化しはじめている労働異動とによってもたらされている面が強い。

また、ここ数年賃金決定の時期や内容などのいわば賃金決定事情が変化しはじめ、これが賃金構造の変化を促進しているようにみうけられる。

従来、わが国においては賃金は企業内の要素によって決定される傾向が強く、賃金構造の面でもそれを反映して企業間格差や勤続年数別格差などが大きくなる傾向がみられた。ところが31~2年頃から学卒労働力の不足と初任給の急上昇、とくに初任給水準がいわゆる相場的なものを形成しながら急速に上昇しはじめたことなどの影響で、初任給や若年層賃金の決定について企業間の関連性が強まってきた。このような労働力の需給関係からひきおこされた賃金構造の変化が最近は賃金決定の時期や内容の変化によってさらに影響をうけるようになってきている。そこで次に最近の賃金決定をめぐる新しい動きについてみよう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

2) 賃金構造変化の背景—最近の賃金改訂にみられる特徴—

(イ) 賃金改訂状況の変化

最近の賃金改訂をめぐる動きの中で第1に注目されることは、賃金改訂の時期がそろってきたことである。戦後の賃金慣行を長期的にみると、特別給与については傾向的に夏季、年末への集中化がみられた(第2-35表)。ところが最近になって定期給与についても、昇給、ベースアップの時期が一定時期に集中する傾向がみられるようになった。

まず、定期昇給による給与の改訂についてみると、昇給時期は28~29年頃すでに4月頃に集中する傾向があった。毎月勤労統計調査によって29年中に定期昇給によって給与改訂を行なった事業所のうち、4~6月期に行なった事業所の割合をみると、36%を占め、他の四半期に比し若干多い程度となっていた。部分的資料であるが、中労委の賃金事情調査によって昇給時期の明確化している企業のうち4月に行なっているものの割合をみても4割弱を占め、「毎勤」の結果と大体一致している。ただ定期昇給制度の普及は比較的大企業に限られており、規模別に昇給時期をみると、4~6月期への集中はもっぱら大企業でみられ、中小企業においてはその傾向はほとんどみとめられなかった。

第2-35表 特別給与の夏季・年末への集中化

第2—35表 特別給与の夏季・年末への集中化
(調査産業総数)

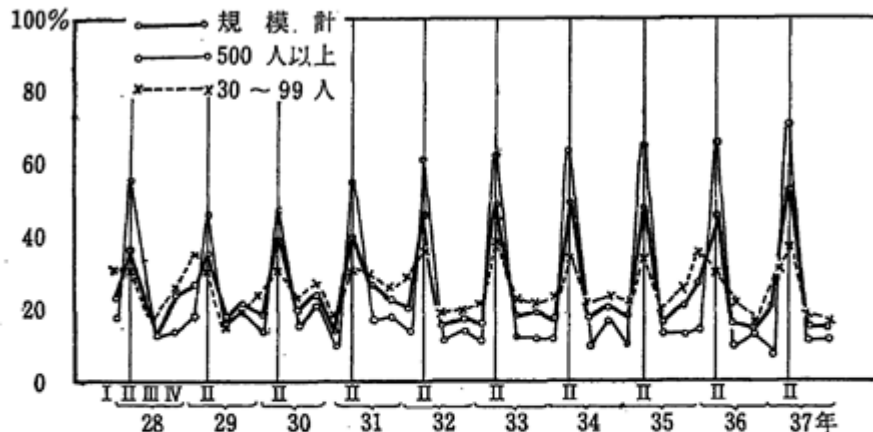
年	年間特別給与 支給額	夏季・年末支給額	夏季・年末支給額 年間支給額
	円	円	%
28年	27,213	22,200	81.6
29	28,580	24,679	86.4
30	31,230	27,045	86.6
31	39,165	34,226	87.4
32	45,671	40,098	87.8
33	43,173	38,725	89.7
34	48,865	44,313	90.7
35	57,097	52,023	91.1
36	66,556	60,206	90.5
37	73,034	65,880	90.2

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

ところがこのような昇給時期の集中傾向は、32年頃を境に急速に強まりはじめ、最近は大企業においては年間の昇給実施事業所の6割近くが4~6月期に実施するようになってきている。また、中小企業においても同様に集中化がみられ、年間の昇給実施事業所のうち4割近くが4~6月に実施するようになってきている(第2-10図)。

第2-10図 昇給による給与改訂の集中状況

第2—10図 昇給による給与改訂の集中状況



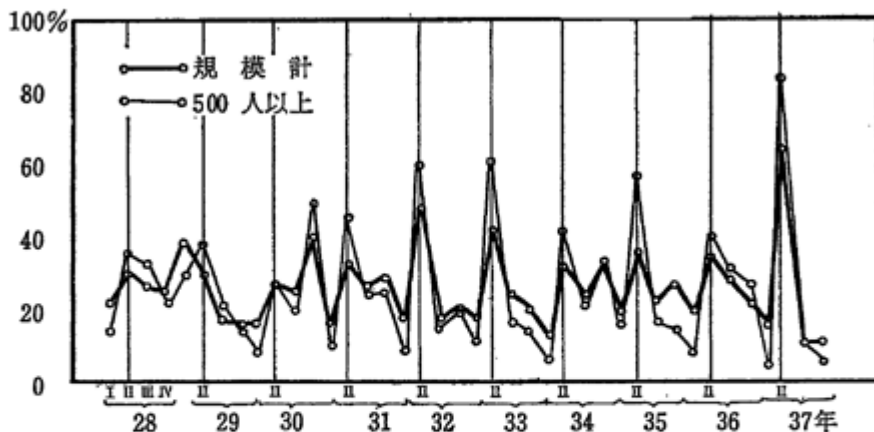
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 年間に給与改訂を行なった事業所(昇給による)総数に対する四半期別実施事業所数の割合
- 2) I, II, III, IVはそれぞれ 1~3, 4~6, 7~9, 10~12月を示す

ベースアップによる定期給与の改訂についても、以前はほとんどきまった時期に行なわれる傾向はみられなかったが、32年頃から大企業を中心に4~6月期への集中化が目立ちはじめ、しだいにその傾向が強まってきた(第2-11図)。

第2-11図 ベースアップによる給与改訂の集中状況

第2—11図 ベースアップによる給与改訂の集中状況



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 年間のベースアップによる給与改訂事業所の四半期別割合
- 2) I, II, III, IVはそれぞれ 1~3, 4~6, 7~9, 10~12月を示す

このように賃金改訂時期が全般的に春に集中するようになってきた要因としてはまず、学卒初任給の急上昇が続いていることがあげられる。学卒初任給は神武景気以降平均して年率2割近い上昇テンポをつづけたが、このような初任給水準の急上昇によって、中小企業においてはもちろん、昇給制度の確立している大

企業においても定期昇給だけでは若年の既就業者の賃金が新規学卒者の賃金より低くなることになるので、新規学卒者の入職期には定期昇給以外に既就業者の賃金の手直しをすることが必要となってきた。

また、春に賃上げ要求を行なう組合が多くなったことなどの影響もあって(付属統計表第36 および37表参照)、企業が昇給とベースアップを同時に実施しようとする傾向が強まったことも一つの要因となっている。神武景気以降、持続的な好況に支えられてベースアップ率は非常に高くなり、また最近は後述するように一律定額アップの傾向が強まった。その結果、ベースアップと昇給を別箇に行なった場合にはベースアップ時に賃金体系がくずれることになり、またそれをさげようとするれば賃金源資が増加するため、多くの企業は昇給とベースアップを同時にこなって賃金体系の維持・整備を図ろうとした。

以上のような要因によって賃金改訂時期がそろうようになったが、それと同時に、賃金改訂の内容についても、ここ数年、好況の持続の影響などもあって同一業種の同一規模企業間等で賃上げ額がそろうという新しい傾向がみられるようになってきた。

賃上げ額が限られた範囲内でそろう傾向は以前からみられた。28年の賃上げの際に私鉄大手が15%アップに、綿紡10社が9.4%アップに、鉄鋼3社が1,500円アップにそろったことなどがその例である。その後定期昇給制度の普及などがあって、一時的に賃上げ額がそろう傾向は少なくなったが、最近再び多くみられるようになり、その範囲も拡大してきた。例えば37年の春闘では、私鉄の大手14社(2,400円)、鉄鋼の大手6社(1,800円)、過りん酸石灰の4社(2,200円)、金属鉱業の大手4社(2,100円)、電力9社(約3,000円)、石油の大手4社(3,700円)、電気機器の大手4社(約2,300円)、紙パの大手3社(約1,700円)などでそれがみられる。

第2-36表 機械工業における賃上げ額の集中状況

(注) 参考表 主要企業における賃上げ額の集中状況

年	主要企業77社の分散係数	主要企業110社の分散係数
28年	0.62	—
31	0.47	0.39
37	0.26	0.18

資料出所 労働法令協会等調べの主要企業の賃上げ状況報告

(注) 分散係数 = $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$

一方、これらの業種の中小グループにおいても、好況の持続と労働力不足の激化にともなって、ここ数年、賃上げ額については企業格差をもうけず、大手にそろえるか、時にはそれを上回って妥結する傾向さえみられ、その内部で賃上げ額がそろう動きがでてきた(第2-36表)。また、それ以外の企業グループについても、同様の要因によって他企業なみに賃上げを行う現象もみられ、同一業種の同一規模企業間等で賃上げ額がそろう結果となった(脚注参照)。

このように賃上げ額がそろうようになった要因としては、まず第1に初任給および若年層賃金の平準化と労働力不足の激化があげられる。労働力の需給関係が以前のように全般的に供給超過の状態にあるときには、個々の企業はもっぱら企業内的条件、たとえば支払能力や、労務管理面からの配慮などを中心に賃金を決定することが可能であった。ところが、ここ数年来新規学卒を中心に労働力不足が激化し、最近では都市工業地域を中心にかなり上の年令層まで不足が浸透してきた結果、企業は、労働力の調達、確保のために、自己の企業内的条件のみによって賃金を決定することは許されないようになってきた。これと同時に、一方前述のように新規学卒、若年層賃金の平準化が進んでいるため、他企業並みに賃金を引き上げることは自然賃上げ額を企業間でそろえる結果となった。

(注) 参考表 主要企業における賃上げ額の集中状況

第2—36表 機械工業における賃上げ額の集中状況

年	機械工業33社の分散係数
33年	0.513
34	0.407
35	0.350
36	0.392
37	0.376

資料出所 労働省, 経済企画庁「景気調整下の雇用・賃金調査」

(注) 分散係数は参考表参照

第2点としては、特定の業種内声でとくに賃上げ額がそろうようになった要因として、労使の賃上げ交渉方式が変化してきたことがあげられる。

戦後22年頃に金属鉱業、私鉄、化繊、綿紡、石炭等において統一賃金交渉が行なわれ、その内部では賃上げ額がそろう傾向がみられた。また、中には化繊3社のように賃金体系についても統一する動きもみられた。これらの統一賃金交渉は25年頃の経済再編成期に企業間競争の激化と経営内容の格差の拡大などのために、崩壊するものが多かったが、28年頃から再びみられるようになった。28年のビール3社、28年の化繊5社、29年の車輛5社、33年の綿紡10社などがそれである。とくに33年の綿紡大手10社での集団交渉の成立は中小グループ(例えば中京5社など)などに波及し、繊維産業全般に集団交渉を押しひろめる契機となった。このような超企業レベルでの賃金交渉は35年頃からさらに増大し、合化労連傘下での過りん酸石炭・チタングループの集団交渉、硫安・総合グループの対角線交渉、全自交の地連の統一交渉、私鉄の統一交渉の拡大とブロック別の地域交渉など、かなり多くみられるようになった。また、鉄鋼などの例にみられるように、統一賃金交渉を行なうまでにはいたらなくても、使用者の大手グループが組合の動きに呼応して結束をかため、事実上妥結結果がそろうようなケースもみられた。この鉄鋼のケースは業界内での大手グループの相互の地位が比較的安定し、労務面での競争を少なくしようとする企業側の意図が反映されたものとして注目される。

このようにいくつかの業種で交渉レベルが個別企業の段階から当該業種の大企業を包括したレベルに移行するに従い、一つの賃金決定によって影響をうける範囲が拡大した。

なお、36～37年は好況の持続、収益力の増大と、それによる賃上げ余力があったことなどのため、賃上げ額がそろう傾向が強くあらわれた。しかしこのような動きが今後もつづくとは必ずしもいいきれない。

欧米先進諸国においては、長い団体交渉の歴史や、産業構造の安定性、賃率の横断性、賃率の産業間等における序列体系の確立などの条件を背景として、一つの賃上げが他に波及する慣行が確立しているが、わが国にはこのような基盤はまだ成立していない。わが国では産業の盛衰がはげしく、また、制度的にも前述したような超企業レベルでの賃金決定が早急に普及することは、企業格差が大きいことや組合が企業別に組織されていることなどからみて難しいと考えられる。しかし、労働力需給の緊張と初任給、若年層賃金の急上昇がつづき、また、前述の鉄鋼などのように、業界での主要企業間の相互の地位が比較的安定し、お互いの条件がそろうような傾向が進んでくれば、賃金改訂についても同一業種の同一規模企業等については共通の基準をもとめる要請は次第に強まってくる可能性がある。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

2) 賃金構造変化の背景—最近の賃金改訂にみられる特徴—

(ロ) 定額配分の増大など配分面の変化

最近の給与改訂にみられる第2の特徴は、賃上げ分のうち全労働者について一律に引上げるいわゆる定額配分の増大や、賃上げ分を職務給にまわすなど、賃上げの配分面に変化がみられることである。

定額配分の問題は、すでにかなり以前から多くの労働組合が要求の中にとりあげていた。29年の賃上げにおける鉄鋼労連、全造船、全電線、合化、私鉄、全セメントなどがそれである。また一部では例えば全損保関係などの妥結結果にみられるように、当時すでに実施されていたところもあった。しかし当時はまだ組合側の要求は弱く、「いくらかでも定額分を折り込む」という程度のものが比較的多かった。一方これに対する経営者側の態度も、当時は定期昇給制度の導入に関心があつた等のため、定額配分を行なうことには極めて否定的であつた。

その後組合側の要求は年年強まり、また、その範囲も拡大した。組合側がとくにこの方式を要求しつづけた理由としては、1)低賃金層の賃金を大幅に改善する、2)1人1人の要求額を明らかにし、それによって全体の賃上げに対する関心を高める、3)配分についての会社側の査定分を少なくする、などがあげられる。しかし全額定額配分を求める組合は少ない。それは34年に鉄鋼労連が行なつた世論調査の結果からも明らかのように、若年層は定額配分に賛成しているが、高年層は全額を定額配分には反対の気分をもっていることを考慮したことによるものと思われる。

こうして労働組合側の要求が強まる一方、技術革新の急速な進展や初任給の大幅な上昇にともなつて企業側にも従来の年功賃金体系を修正する必要性が生じ、その一手段として、下に厚くなる賃上げ方式としての定額配分方式を受入れる条件がでてきた。その結果実際に定額配分方式を採用する傾向が強まり、中央労働委員会調の「賃金事情調査」によると37年には賃上げ源資のうち半数近くがこの方法によって配分されるようになってきている(第2-37表)。

第2-37表 賃上げ源資の配分状況

第2—37表 賃上げ源資の配分状況(製造業)

(%)

年	計	定額分	基本的賃金部分に一定率を乗じたもの	会社査定	その他
32年	100	18	27	23	32
35	100	29	39	8	24
36	100	35	37	7	21
37	100	43	29	7	21

資料出所 中央労働委員会「賃金事情調査」各年6月

(併) 調査対象は資本金1億円以上、従業員1,000人以上

以上のように配分面で定額配分が増加する傾向がみられるが、それと並んで、最近は賃上げ分を職務給などにあてる傾向がみられるようになった。たとえば、37年春闘で鉄鋼大手3社は1,800円の賃上げを行なったのであるが、この賃上げ分のうち、たとえば八幡製鉄の場合は1,300円と、従来の能率給部分と合せて職務給を創設した。このような例は現在のところ鉄鋼大手3社が主なものであるが、最近のような技術革新が今後もつづき、年功体系の矛盾が強まるとすれば、職務給化への移行の一方法として賃上げ分を職務給にあてる方法はさらに普及するとみてよいであろう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

3) 生産性と賃金の動向

上述のように、わが国の賃金は最近初任給層や中小企業労働者など賃金の低い層の賃金上昇が大きくなるなどの構造変化を随伴しながら大幅な上昇を示しているが、このような変化は国民経済全体とどのような関連のもとに行なわれ、また、それに対してどのような影響を与えつつあるか、つぎにこの問題を国民経済全体でみた生産性と、賃金と、物価の関連という視点から検討してみることにしよう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

3) 生産性と賃金の動向

(イ) 国民経済全体でみた賃金と生産性の関連

生産性の測定については従来製造業を中心としてその動向把握のための指標が発表されているが、国民経済全体の労働生産性については、統計資料や推計技術などの面から多くの困難があるため、その研究はあまり進んでいない。ここでは国民所得統計その他の資料によって国民経済全体の労働生産性を一応試算し、それと国民所得統計のなかの雇用者1人当り賃金俸給の動きとを対比して、国民経済全体としての生産性と賃金の動向をみることにしよう。

その試算結果による国民経済生産性と賃金の動向をみると、長期的には生産性が賃金上昇を上回って伸びているが、最近次第に賃金上昇が大きくなることによって、両者の上昇率の差は小さくなり、36年では賃金の対前年上昇率が生産性のそれを上回る傾向を示している。

(注) 国民経済生産性の測定方法の概要は次のとおり、1)生産性の分子となる生産量は、国民経済全体の場合には産業別に積上げ推計した国民所得相当のものを総合物価指数でデフレートしたもの。農業、製造業については総生産額を産出物価、原材料投入額等を投入物価でデフレートし、前者から後者を差引きしたもの、また農業を除く非製造業については国民経済全体の上記実質純生産から農、製造業の上記実質純生産分を差引いたものによる。2)生産性の分母となる労働投入量には国勢調査を基礎とした就業者数を用いた(詳細については「国民経済生産性についての一試算」労働統計調査月報15巻4号参照)。したがって、この生産性は従来の生産性指標が総生産量についての物的生産性であるのと異っている。国民経済全体の生産性についてはこれまで適当な指標がなかったので、ここでその一つの接近を試みたものであって、測定方法やデータの精度等になお多くの問題が残されていることに留意する必要がある。

すなわち、30年以降における推移をみると、30年から34年の期間では、生産性は年率7.7%増で賃金の上昇率4.3%増を大幅に上回る伸び率を示していた。ところが、34年から36年にかけては賃金はすでにみたような最近の大幅な賃金上昇を反映して国民経済全体としても年率11.9%増と高い伸び率を示すようになってきている。このため、国民経済生産性がこの期間に14.5%増と前期に比べて高い上昇を示したにもかかわらず、生産性と賃金との間における上昇率の差は前期と比べてかなりせばまってきた(第2-38表)。

第2-38表 国民経済全体の生産性・賃金の上昇率

第2—38表 国民経済全体の生産性・賃金
の上昇率（年率） (%)

期 間	生産性上昇率	賃金上昇率
34年/30年	7.7	4.3
36年/34年	14.5	11.9
36年/35年	12.9	13.8

資料出所 「国民経済生産性についての一試算」 労働統計調査月報15巻4号

- (注) 1) 賃金は雇用者（労働力調査を国勢調査ベースに修正したもの）1人当たり分配国民所得中の賃金、俸給分をいう
2) 本節各図表の推計方式は上記月報参照

とくに36年のみについてみると、前年に対して賃金上昇が13.8%増、生産性の上昇が12.9%増と賃金が生産性の上昇率を上回って伸びるという従来とは異つた傾向があらわれた。この傾向は37年に入つてますます強まっているとみられ、37年1～9月までの国民所得のデータを用いて一応の推定を試みると、生産性が前年に対し約7%の上昇を示しているのに対して賃金は引続き約13%の上昇を示している。賃金が生産性の伸びを上回って上昇する傾向は、景気調整の進展にともなう製造業部門での生産性低下の影響もあつて37年には一段と強まっており、その今後の動きが注目されている。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

3) 生産性と賃金の動向

(ロ) 部門別にみた生産性と賃金・所得の関連の特徴

i) 部門別の生産性,賃金と国民経済全体の生産性,賃金

ところで,生産性の動向を部門別にみると,製造業では30年から36年にかけて年率約10%と高い上昇率を示し,技術革新の急速な進展の影響を示している。他方農業を除く非製造業部門については,国民経済全体の労働生産性の計算とほぼ同様な方法によって推定してみると,同期間に年率約6%の上昇とその伸びはかなり低い。また農業について同様な方法によって推定してみるとその上昇率は年率約4.5%で,他の部門に比べてもっとも低くなっている。

このように部門別に生産性の上昇をみると製造業や農業を除く非製造業の生産性上昇が農業に比べて大きいので,これらの部門の就業者の全体にしめる比重が増大するという就業構造の変化はそれ自体で国民経済生産性を高めるのに働いたといえる。

前章でも述べたように就業者中にしめる農業就業者の割合は大幅に減少し,30年の36%から36年には27%へと9ポイントの低下を示した。他方,製造業の比重は18%から24%へ,農業を除く非製造業のそれは46%から49%へといずれも上昇している。そこで30年から36年にかけてこのような構造変化がなかったものと仮定して,この間の国民経済生産性の上昇率を計算してみると,その上昇率は58.3%の上昇と現実の上昇率76.5%の上昇に比べて18.2ポイントも下回っていて,それだけこの間の構造変化が国民経済生産性の上昇率を高めるのに働いたことを示している。

つぎに賃金についてみると,製造業,農業を除く非製造業ともに最近その上昇率が高まる傾向がみられる。たとえば,農業を除く非製造業についてみると30~34年では賃金上昇率は年率4.9%と低かったが,34~36年間には10.7%に高まってきている。とくに36年には13.6%増と大幅な上昇を示している。

なお,このような賃金上昇率についても就業構造の変化による影響が働いている点を見逃せない。

30年以後農業から製造業や農業を除く非製造業へ大量の労働力が移動したが,移動した層は主として農業からの新規学卒,家族従業者を中心とする若年,女子層からなっていた。非農業(林,水産業,サービスおよび公務を除く)において29年から37年にかけて増加した労働者の内容をみると,若年男子労働者と女子労働者がその約6割弱を占めており,そのうちでも製造業ではとくにその程度が高い(第2-39表)。これらの若年層,女子労働者は賃金の低い方に属するのでこの層の割合が増加してくることは全体としての平均賃金を低くする方向に働いたといえよう。

第2-39表 増加労働者中の若年,女子の比重

第2—39表 増加労働者中の若年、女子の比重

(%)

項 目	非 農 業	(うち)製造業
男子若年(25才未満)労働者	20.7 (20.9)	24.8 (21.0)
女 子 勞 働 者	36.8 (25.0)	37.0 (31.8)
小 計	57.5 (45.9)	61.8 (52.8)
そ の 他 の 勞 働 者	42.5 (54.1)	38.2 (47.2)
合 計	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年4月、「特定条件賃金調査」37年4月

(注) 1) 29年から37年にかけて増加した労働者に対する比重による。()内は29年のそれぞれの労働者の全労働者に占める割合

2) 非農業には林、水産、サービス、公務などの産業は含まれない

いま、29年から37年にかけてこのような労働者構成の変化がなかったと仮定して、この間の賃金上昇率を計算してみると非農業ではその上昇率は64%となり、現実の上昇率57%に比べてかなり高い(第2-40表)。この傾向は製造業、農業を除く非製造業ともにみられ、この期間に上述のような就業者構成の変化がこの部門の賃金上昇率を低くするのに働いていたことを示している。

第2-40表 構造変化の賃金上昇への影響(37年/29年)

第2—40表 構造変化の賃金上昇への影響
(37年/29年)

項 目	非 農 業	(うち) 製 造 業
構造変化を含む場合	156.8	159.3
構造変化を除く場合	164.0	166.2

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年4月
「特定条件賃金調査」37年4月

(注) 1) 構造変化を除くものは、男女別、年令別労働者構成を29年に固定した37年の賃金上昇率をいう

2) 産業の範囲は第2—39表に同じ

ii) 生産性と賃金、所得の関連の部門によるちがい

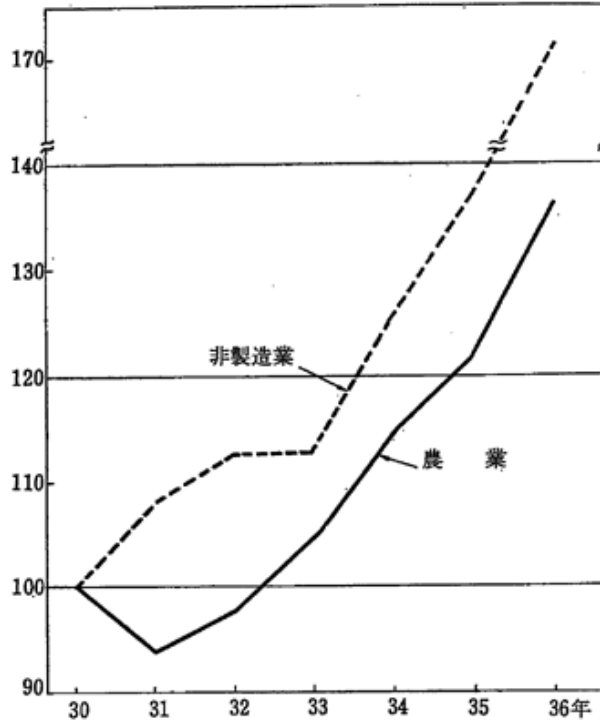
つぎに部門別の生産性と賃金、所得の関連をみることにしよう。

まず、製造業の生産性の上昇率と賃金上昇率との差をみると、生産性の伸びの大きかった製造業では両者の差は30～34年間ではかなり大きかったが、その後両者の差は著しく縮小してきている。一方、生産性の伸びの小さかった農業を除く非製造業では両者の差は34年前においてもすでに小さく、その後賃金が生産性の伸びを上回りはじめ、とくに36年にはその傾向が顕著になっている。また、この部門では34～36年については、業主、家族従業者1人当りの業主所得も大幅に上昇し(第2-12図参照)、生産性の上昇を上回っている。

農業についても1人当り業主所得の上昇率は30～34年には年率3%と生産性の上昇率5%に比べてやや低かったが、34～36年間には9%と生産性上昇率の3%を上回って伸びてきている。とくに、36年のみについてみても所得は11%増と生産性上昇率の5%を大幅に上回って上昇するという傾向があらわれている。

第2-12図 業主,家族従業者1人当り所得の推移

第2-12図 業主, 家族従業者1人当り所得の推移
(30年=100)



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

- (注) 1) 業主, 家族従業者の1人当り個人業主所得による
2) 業主, 家族従業者は労働力調査を国勢調査のベースに修正した就業者数から雇用者を除いて推計したもの

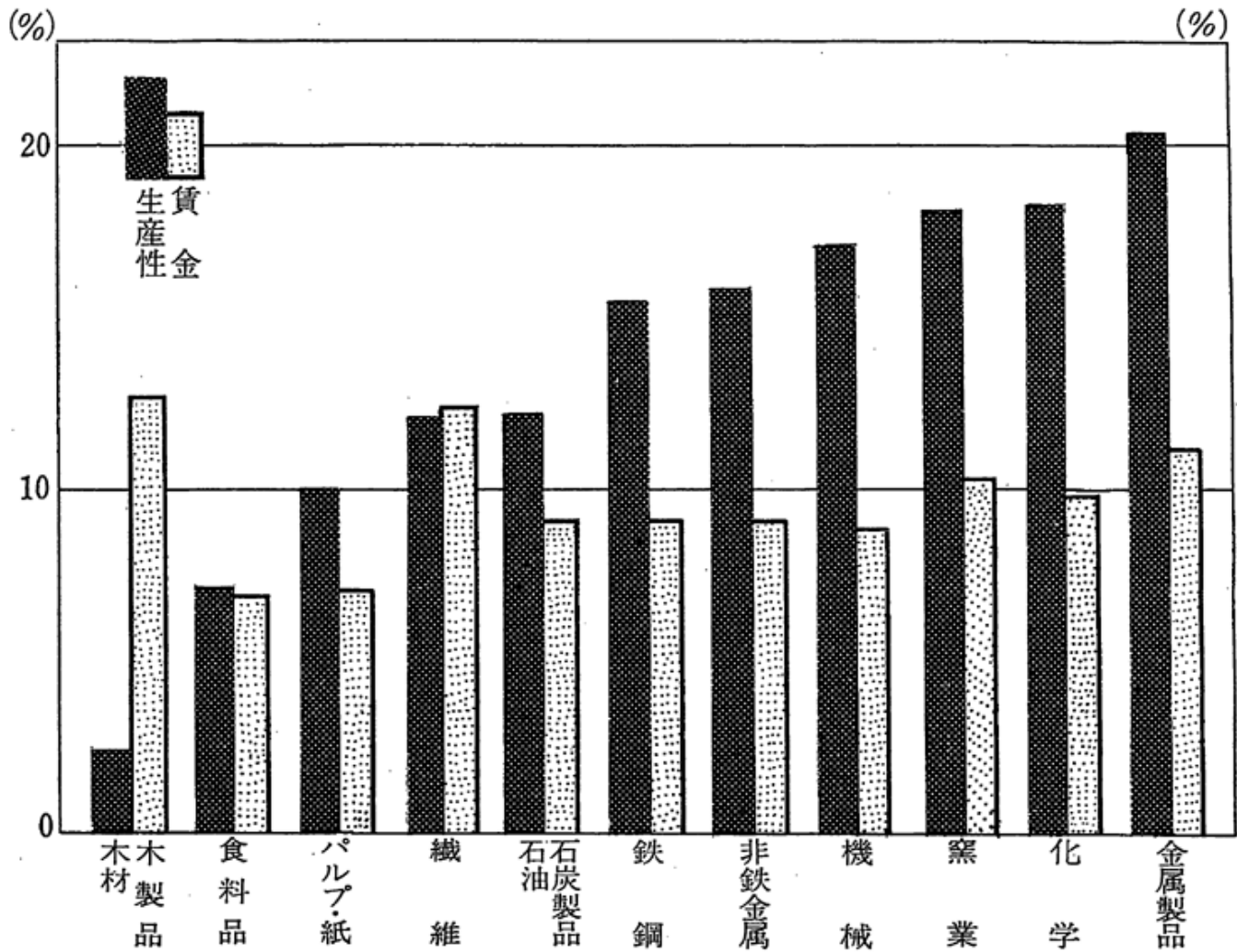
このように生産性の伸びの低い分野で賃金, 所得が生産性の上昇を上回るか, それに近い上昇を示すという傾向は製造業の内部における賃金, 生産性の関連についても指摘できる。いま, 34年から36年にかけてこの両者の上昇率を比較してみると, 中小企業が多く, かつ生産性上昇率の低い繊維, 木材・木製品等の産業では賃金が生産性の伸びを上回って上昇し, また食料品やパルプ・紙などは賃金が生産性の伸びを下回っているもののその上昇率の差は小さい。他方鉄鋼や機械など大企業の多い重化学工業関係では生産性の上昇率が高く賃金上昇率とのちがいはなおかなり大きい(第2-13図)。

このようにこれまで賃金や所得の低かった分野でそれが改善されるという最近の傾向は, 生産性との関連でみると生産性上昇の低い分野において賃金, 所得の上昇率が生産性上昇率を上回る程度が大きくなるという動きをもたらしているといえよう。

第2-13図 産業別生産性, 賃金の上昇率(年率)

第2—13図 産業別生産性、賃金の上昇率（年率）

(36年/34年)



資料出所 第2—38表に同じ

- (注) 1) 生産性は製造業生産国民所得推計のために用いた産業別名目純生産（修繕費、減価償却費を除く付加価値にほぼ相当する）を日銀卸売物価指数でデフレートしたものを年末従業者数（36年は規模30人以上の35年に対する増加率で35年の全規模を延長したもの）で除したもの
- 2) 賃金は同じ年末従業者の1人当り賃金（全規模について生産額中の賃金比率を用いて推計したもの）による

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造の長期的な変貌とその背景

3) 生産性と賃金の動向

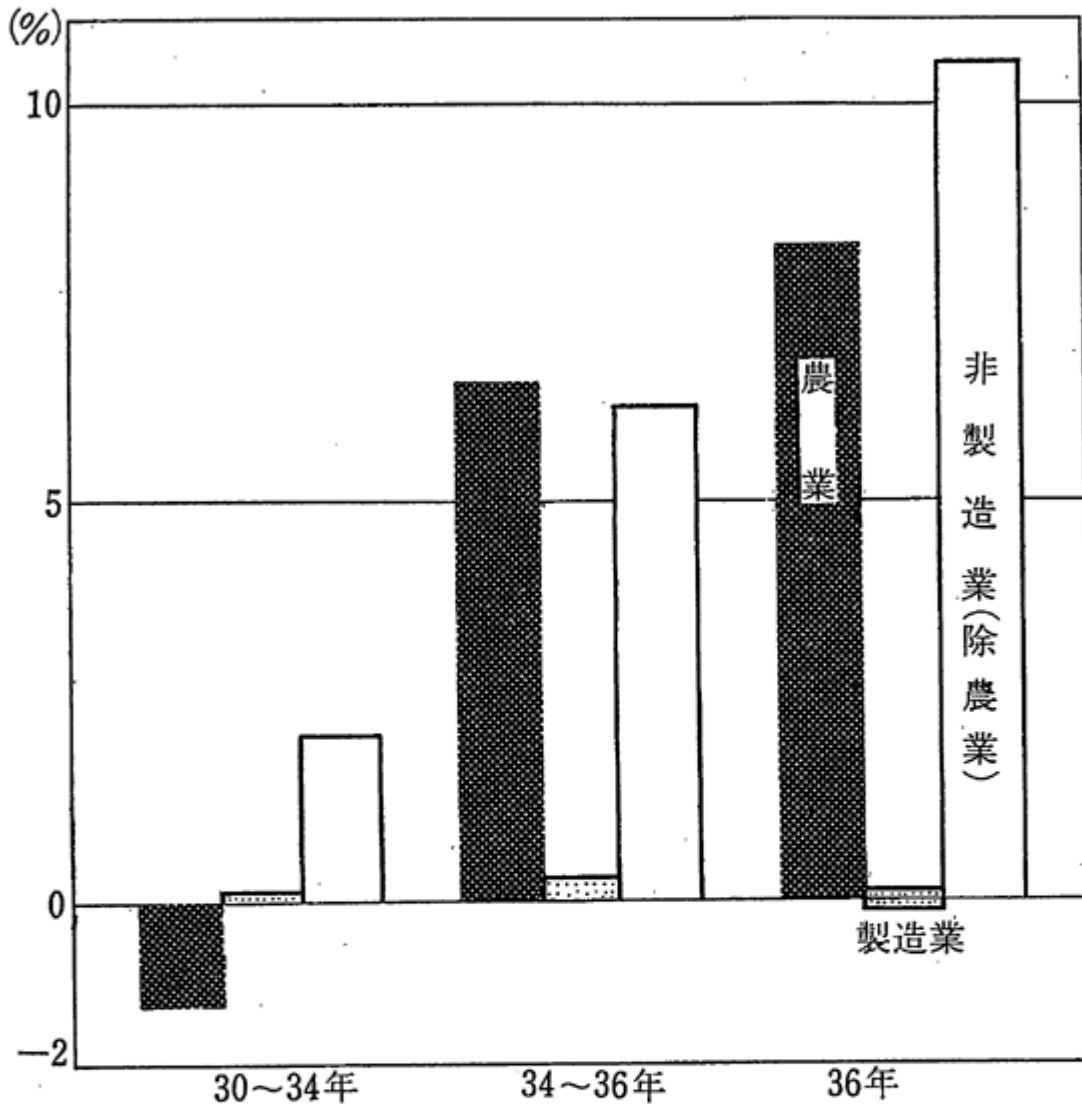
(ハ) 物価構造変化への影響

以上のような生産性と賃金,所得の関連のちがいは物価構造の変化をもたらす一つの要因となっている。部門別に物価の動きをみると,生産性上昇が大きく,最近まで賃金の上昇をかなり上回っていた製造業においては,卸売物価は長期的に安定していて,殆んど変動を示していない。

ところが,農業では物価は30~34年には低下傾向にあったが,最近は強い上昇傾向を示している。同様に農業を除く非製造業についても,物価は30~34年においてもすでに上昇傾向にあったが,とくに賃金や所得が生産性の伸びをかなり上回りはじめた34年以降はその上昇テンポを強めてきている(第2-14図)。

第2-14図 物価の上昇率

第2—14図 物価の上昇率（年率）



資料出所 第2—38表に同じ

- (注) 1) 農業は農産物物価を歴年平均に換算したもの
 2) 製造業は工業製品物価を35年ウェイトで旧品目について総合して継続したもの
 3) 非製造業は名目純生産を実質純生産で除したもので、必ずしも厳密な物価指数ではないが、ある程度その動きを知ることができる

このように生産性上昇の困難な分野の物価が上昇してきたことには、賃金や所得の上昇が生産性上昇を上回るようになってきたことが一つの要因となっていると考えられる。

製造業の内部についても、生産性上昇の大きい大企業性製品の物価は低落傾向にあるのに対し、生産性上昇の低い中小企業性製品の物価は上昇傾向にあるが、これも、これら低生産性分野の賃金や所得の上昇が1つの要因となっていると考えられる(第2-41表)。

消費者物価が最近強い上昇傾向にあるのもこのような動きの反映という面をもっているとみられる。もっとも、価格の変化は、賃金などコスト面のほか、財ないしサービスの需給関係や価格決定方式および流通

機構などの変化によっても、もたらされるものであり、最近の消費者物価の上昇についても、これらの要素による影響も少なくないので、その点についても充分留意する必要がある。

第2-41表 規模別にみた卸売物価の推移

第2—41表 規模別にみた卸売物価の推移
(34年=100)

年	大企業性製品	中小企業性製品
34年	100.0	100.0
35	100.3	103.4
36	99.2	112.2
37	97.6	112.5

資料出所 日本銀行「卸売物価指数」

(注) 旧卸売物価指数品目について工業統計表による100人未満の従業者が60%未満のものを中小企業性、以上のものを大企業性製品として統合したもの