
第二部 各論

二 賃金

(一) 企業経営と賃金

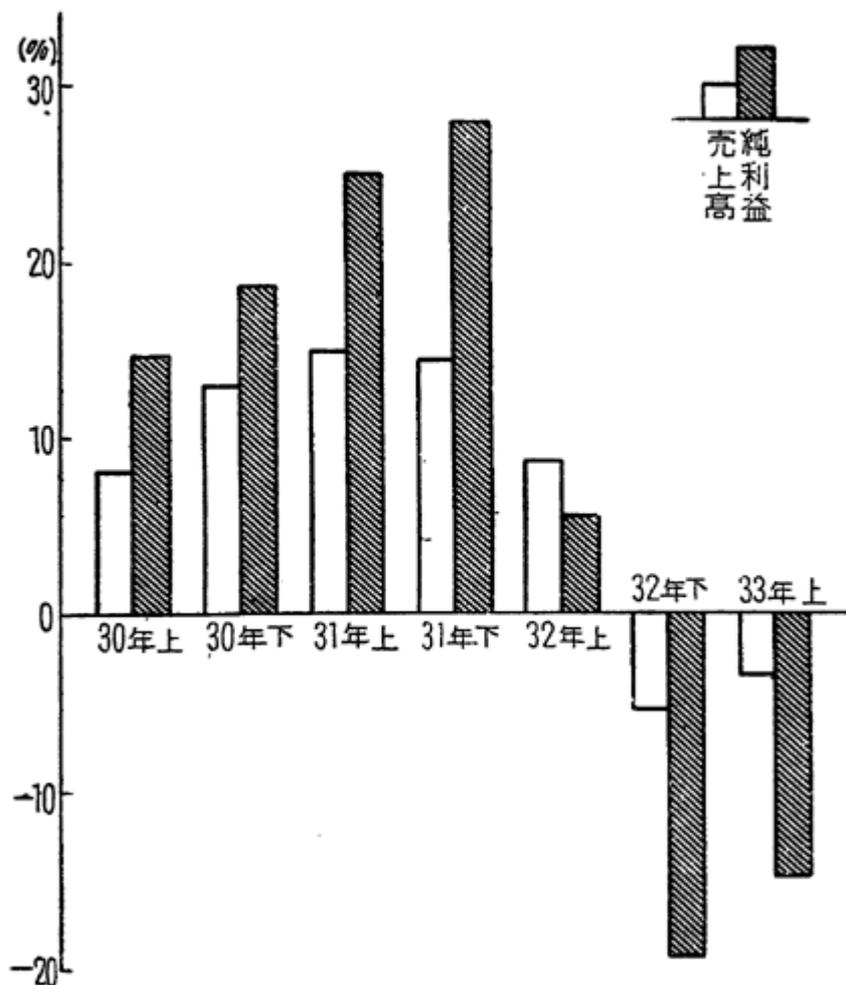
(1) 企業経営の動向

日本銀行の調査(「本邦主要企業経営分析調査」)によつて売上高の動向をみると、三三年上期(四月から九月までに決算のきた分)は三二年下期(一〇月から翌年三月までに決算のきた分)よりも全産業で三・四%の減少を示し、製造業の場合では三・八%の減少となつている(第一四図参照)。製造業以外の大分類産業では引続いて建設業、電気、ガスだけに売上高の増加がみられ、鉱業、卸売、小売、運輸業、サービス業では減少を示し、鉱業のうちの石炭の悪化がめだつていた。製造業のうちでは繊維品、鉄鋼、機械、精密機器などにおいて前前期から引続き売上高の減少がつづき、石油・石炭製品、非鉄金属、金属製品などでは反転して前期から売上高が増加し、ひとり電気機器のみが増加をつづけていた。

純利益を同様三三年上期と三二年下期とで比較すると全産業では一四・八%、製造業では一六・〇%も減少し、売上に比べて低下が激しいのが特徴的である。

第14図 売上高および純利益の対前期増減率

第14図 売上高および純利益の対前期増減率（全産業）



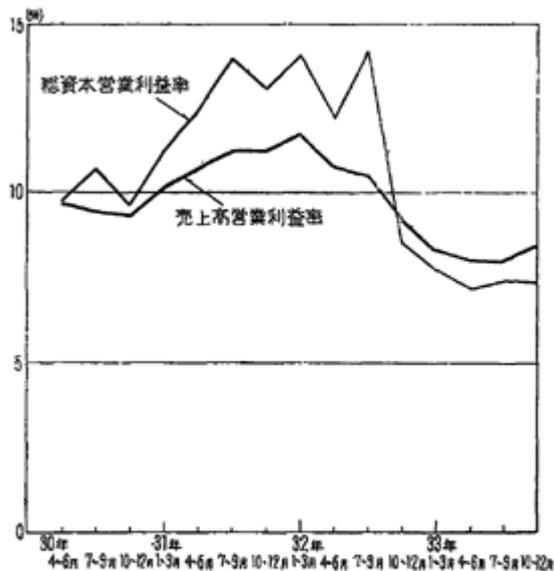
資料出所 日本銀行「本邦主要企業経営分析調査」

三二年下期以降の企業経営の後退は純利益の減少の大きさにもみられるとおり軽微のものではなかつたが、実際にはそのほかに価格変動準備金の取崩し、過少な減価償却などがおこなわれ、経営内容はさらに悪化していたものと考えられる。こういう状況の中で、はげしい不況にみまわれた企業の中には、三三年九月ごろに賃下げを含む企業合理化案の発表に追い込まれた会社も見受けられたほどであつた。

三〇年上期以降最近までの企業経営の一般的動向を大蔵省の「法人企業統計速報」によつてさらにこまかく季別に営業利益と売上高、総資本の関係でとらえてみると(第一五図参照)、売上高営業利益率は三二年一～三月期の一一・七〇%を頂点として後退しはじめ、三三年四～六月期以降横這いに転じ三三年一〇～一二月には増加気配を示している。総資本営業利益率も三一年、三二年前半の高水準から低下し、三三年四～六月以降横這いとなつている。このように三三年後半で企業経営は従来の後退から新しい局面に入つてきていることがうかがえるのである。

第15図 営業利益率の動向

第15図 営業利益率の動向(製造業)



資料出所 大蔵省「法人企業統計速報」

(注) 売上高営業利益率は営業利益を売上高で除したもの
 総資本営業利益率は

$$\frac{\text{営業利益} \times 4}{(\text{期首総資本} + \text{期末総資本}) + 2}$$

このような製造業の大企業(大蔵省「法人企業統計速報」の対象企業は巨大企業に限られている)の動向に対応して中小下請工業においても三三年前半は悪く、後半から立直りをみせ始めてきていると考えられる。すなわち、中小企業庁の「中小下請工場調査」によると親工場からの受注状況は第一六図のとおり三三年一〇月以降受注増のあつた業者数が受注減のあつた業者数を上回り始めてきて、中小下請工場にも景気回復がようやく広まってきている。

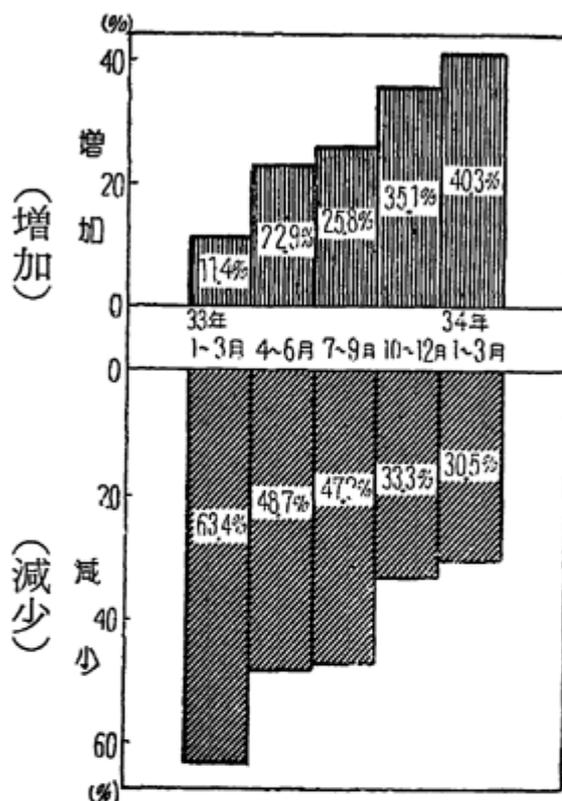
企業の収益力の面から企業の財務面に目を転ずると、三三年上期においても企業活動の後退が企業財務にあらわれているといえる。総資産に対する負債の割合は三二年下期から三三年上期にはほぼ保合となつており、従来の資本構成悪化の傾向が弱まってきている。しかし、これは買入債務やその他の流動負債の相対的減少によるものであつて、短期、長期の借入金の比重は引続いて増加している(第七一表参照)。

また酸性試験比率(流動負債に対する当座資産の比率)は現金、有価証券の増加を反映して、三二年下期から三三年上期に好転しているが、流動比率(流動負債に対する流動資産の比率)はなお悪化を辿つており、企業間の信用授受の状況をみても、三二年下期、三三年上期では、売上債権に依存する程度が高まり、買入債務(支払手形と買掛金の和)に対する売上債権(受取手形と売掛金の和)の比率は三二年下期以降高まりつつあつて、一般に企業の財務状態は悪かつたといえる。

すでに述べたように三三年以降の景気後退で利潤は大幅に減少したが、この間、配当等の社外分配を大幅に切下げることが配当政策の見地から出来ない事情もあつて内部留保による自己金融はきわめて切りつめざるを得なかつた。この間の事情は第七二表の剰余金処分状況によつてもあきらかである。

第16図 中小下請工場受注額の前期比増減状況

第16図 中小下請工場受注額の
の前期比増減状況



資料出所 中小企業庁「中小下請工場調査」

- (注) 1) 前期より受注額の増減した業者数を割合で示したものである
- 2) 前期と受注額の変らない業者数の割合は図より除外している

第71表 財務状況（全産業）（単位%）

年	総資産に対する負債の割合	売上債権対買入債務比率
30年上期	61.06	108.71
下期	62.03	108.07
31年上期	62.93	108.71
下期	64.21	104.68
32年上期	66.53	99.44
下期	66.88	102.59
33年上期	66.92	109.59

資料出所 日本銀行「本邦主要企業経営分析調査」

第72表 剰余金処分状況

第72表 剰余金処分状況（全産業）（単位%）

年	内部留保	社外分配	税金	次期繰越剰余金	計
30年上期	20.27	39.05	40.50	0.18	100
下期	20.28	36.19	39.42	4.11	100
31年上期	21.13	30.81	39.80	8.26	100
下期	23.51	28.04	39.06	9.39	100
32年上期	22.38	28.93	38.37	10.32	100
下期	18.50	33.93	36.43	11.14	100
33年上期	16.90	40.22	35.26	7.62	100

資料出所 日本銀行「本邦主要企業経営分析調査」

第二部 各論

二 賃金

(一) 企業経営と賃金

(2) 人件費と分配率

企業にとっての賃金問題は、まず労働者に支払った賃金総額が企業経営の中でどのようなウエイトをもっており、それがどのようになっているかということであろう。このことを人件費比率と分配率を手がかりにみてみよう。

総支出中に占める人件費の割合を産業別に代表的企業についてみると 第七三表 のとおりであつて、一般に人件費比率は短期的には好況時に低下し、不況時に上昇するが、三三年上期を三二年上期と比較すると出版・印刷、建設業、鉄道業、電気業などを除くと全般に売上げが押えられ、人件費比率が高まつている。

賃金総額の動きを他の経営指標と季別に関連させて大蔵省の「法人企業統計速報」についてみると、売上高中に占める人件費の比率は三二年後半から三三年前半まで急速に悪化した。三三年後半ではやや上げ止まりをみせ始めてきた。経営指標の中で景気の変動に一番敏感なのは純益であるが、第七四表でみると、製造業の売上高の上昇率がおとろえてきた三二年七～九月期にすでに前年同期比で純益が減少しはじめ、ついで売上高が減少し、最後に人件費が減少してきているが人件費の減少はわずかに二期にとどまつていた。

第73表 人件費比率

第73表 人件費比率(単位%)

産 業	32 年		33年上期
	上 期	下 期	
全 産 業	8.82	9.44	9.83
製 造 業	10.28	10.87	11.53
食 料 品	4.06	4.19	4.39
織 維	9.65	9.55	10.46
パ ル プ、紙	12.27	12.94	12.54
出 版、印 刷	24.97	23.40	23.62
化 学	13.64	14.05	14.35
石油、石炭製品	3.98	4.27	4.46
ゴ ム 製 品	9.89	11.25	12.49
窯 業、土 石	12.24	12.47	13.13
鉄 鋼	10.02	11.65	13.14
非 鉄	9.79	11.96	12.60
金 属	7.48	8.58	8.40
機 械	14.93	16.03	17.05
電 気 機 器	12.69	12.93	12.95
輸 送 用 機 器	12.01	12.33	13.54
精 密 機 器	20.19	22.60	23.47
建 設 業	14.81	13.59	14.08
そ の 他	—	—	—
石 炭	34.26	34.73	36.75
百 貨 店	6.93	6.72	7.02
鉄 道 業	39.57	39.37	38.04
電 気 業	18.36	17.09	17.72

資料出所 日本銀行「本邦主要企業経営分析調査」

第74表 売上高等の対前年同期増減率および人件費比率

第74表 売上高等の対前年同期増減率および人件費比率(製造業)

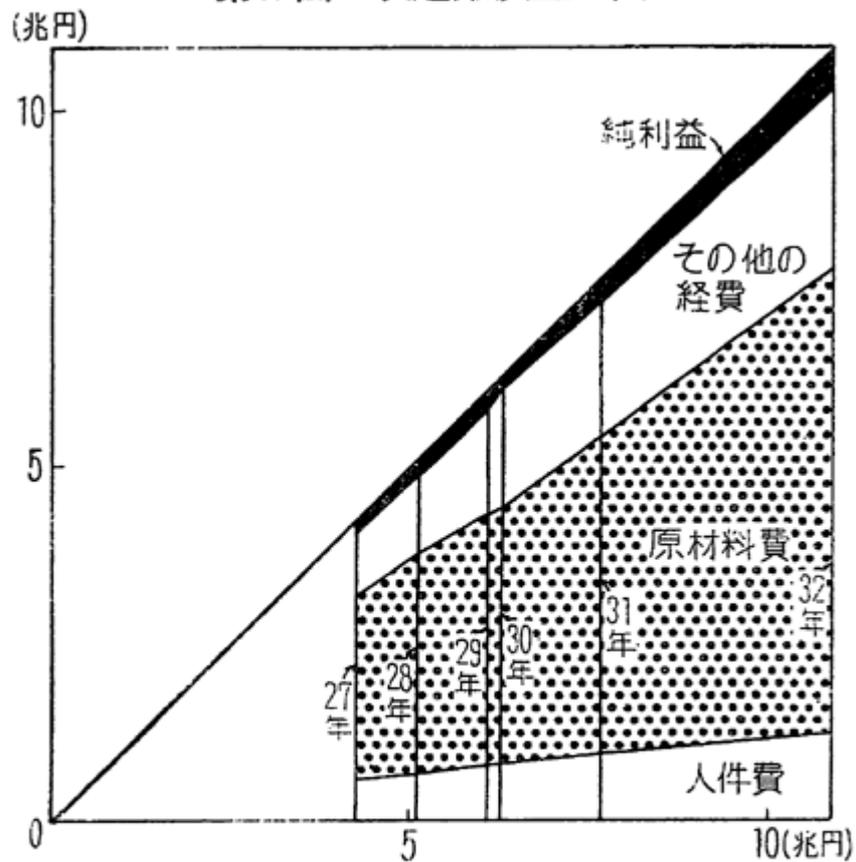
項 目	32 年				33 年			
	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月	1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
	%	%	%	%	%	%	%	%
売 上 高	31.5	26.9	15.6	5.6	-3.1	-8.8	-5.7	1.2
純 益	56.4	22.9	-11.2	-21.3	-48.2	-35.9	-21.3	-4.4
人 件 費	19.0	20.5	16.0	7.6	1.7	-2.0	-1.7	2.9
従 業 者 数	5.8	8.4	6.9	5.1	1.0	-2.1	-2.8	-2.0
人件費比率	11.9	12.4	12.4	13.8	12.5	13.3	12.9	14.1

資料出所 大蔵省「法人企業統計速報」

このように人件費が短期的に経営状況に比較的に非弾力的であるのは賃金水準が下方に硬直的であり、雇用も売上高等の変動に対して比較的に敏感でないことによるものである。

第17図 製造業損益図表

第17図 製造業損益図表



資料出所 大蔵省「法人企業統計(年報)」

(注) 上図は27年から32年までの各年の営業収入を横軸にとり、費用および利潤を縦軸に累積してとったものである

第75表 付加価値構成

第75表 付加価値構成（製造業）

（単位％）

項 目	31年下期	32年上期	32年下期	33年上期
付加価値 計	100.0	100.0	100.0	100.0
人 件 費（分配率）	45.8	45.3	46.6	47.2
（内）事務員給料手当	(5.5)	(5.5)	(5.8)	(6.1)
勞 務 費	(39.7)	(39.1)	(40.1)	(40.3)
金 融 費 用	10.2	10.9	13.6	15.3
賃 借 料	0.6	0.7	0.7	0.8
租 税 公 課	3.3	3.3	3.0	2.6
減 価 償 却 費	13.6	14.3	14.8	16.0
純 利 益	26.5	25.5	21.3	18.2

資料出所 日本銀行「本邦主要企業経営分析調査」

なお、人件費を「法人企業統計(年報)」によつて長期的にみても、第一七図のとおり他の費用と異つた動き方をしている。すなわち二七年から三二年まで営業収入は二・六倍、原材料費二・五倍、人件費二・二倍、その他の経費は三倍に増大しており、二七年以降に関する限り、原材料費は売上と比例的に動く比例費であり、人件費は売上ほど増えない逓減費であり、その他の経費は売上の上昇以上に増える逓増費の性格をもつていたといえる。そして純利益は売上の伸びの大きい時に相対的にも大きな増加を示し、反対に売上の伸びの小さい時には相対的にも小さな水準にとどまつている。

つぎに付加価値の中に占める人件費の割合を示す分配率の最近の動向を日本銀行の「本邦主要企業経営分析調査」についてみると、収益率の低下にともなつて三一年下期以降分配率は漸増の傾向をたどり、付加価値中の純利益部分の割合の急減傾向と対照的である。金融費用、減価償却費なども短期的には非弾力的であつて、それらが付加価値中に占める割合は不況過程において上昇している(第七五表参照)。

この調査の三三年上期について産業別に分配率をみると、出版・印刷、船舶、精密機器、石炭(以上分配率五五%以上)などの労働力に依存するところ多い産業において高く、食料品、化学繊維、石油・石炭製品、セメント、金属製品、自動車、電気業(以上分配率四〇%未満)などの産業では利潤、金融費用、減価償却費等の相対的な大きさのために分配率は低い。分配率は単に相対的比率であるから産業別に分配率の高低が賃金水準の高低と直接的には関係していない。

規模別に分配率を大蔵省の「法人企業統計(年報)」によつてみると規模の高いほど分配率は低い。分配率は資本金規模一千万円未満の法人では約六〇%に達するのに、資本金規模一千万円以上一億円未満の法人では四六%、資本金規模一億円以上の法人では四一%と低下している(第七六表参照)。

このように規模が大きくなると分配率が低下しているのは、減価償却の対象となるような資産の装備率が企業ほど高く減価償却費が嵩むこと、あるいは労働集約的でないため労働者一人当たりとしてみた営業純益が大きいこと、外注加工のため労務費が相対的に小さくなつてきていることなどによるのである。

第76表 規模別付加価値構成

第76表 規模別付加価値構成（製造業32年）
（単位%）

項 目	計	500万円 ～ 999万円	1,000万円 ～ 9,999万円	10,000万円 以 上
付加価値 計	100.0	100.0	100.0	100.0
人件費（分配率）	47.8	59.5	46.4	41.2
利子賃借料	10.1	10.0	10.5	10.1
租 税 公 課	12.9	11.8	14.7	13.2
減 価 償 却 費	8.4	5.6	7.5	10.3
營 業 純 益	20.8	13.1	20.9	25.3

資料出所 大蔵省「法人企業統計(年報)」

(注) 営業純益 = 営業利益 - 支払利子割引料 - 補助金

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(1) 一般賃金水準の動向

戦後の賃金上昇は、経済の回復段階が終了し、経済発展の正常化があらわれたのに伴って、とくに昭和二九年以降の鈍化がいちじるしい。そのような長期的な傾向に加えて、昭和三二年下半期以降の景気後退の影響もあつて、昭和三三年における全体の賃金水準はかなり低い上昇率にとどまつた。しかし、実質賃金の面では消費者物価の三年ぶりの低落によつてやや改善をみたことが注目される。つぎに毎月勤労統計により三〇人以上の事業所における常用労働者の給与総額と定期給与の二つの面から、三三年の賃金水準の動向をみてみよう。

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(1) 一般賃金水準の動向

(イ) 給与総額の動き

昭和三三年の平均月間現金給与総額は、調査産業総数が二一、一六一円、製造業が一九、一八〇円で、それぞれ前年に対し三・五%、二・七%の上昇率を示したが、いずれも戦後最低の上昇率であつた前年の伸びをさらに下回つた(第七七表参照)。年内の推移をみると、上半期は、各月とも前年同月の伸びを下回り、下半期は、七月、八月および一二月を除いて前年同月の伸びを上回る対前年上昇率を示している。定期給与の下半期からの上昇、夏季、冬季の特別給与のいちじるしい停滞がこのような給与総額の動向の背景をなしている。三二年においては、定期給与の停滞が大きく、特別給与は堅調であつたのにひきかえ、三三年は定期給与では下半期の上昇がかなり堅調であつたが、特別給与の方で停滞があり、とくに冬季の特別給与が前年同期に対して減少していることがいちじるしい特徴となつている。

第77表 常用労働者一人一ヵ月当り現金給与総額の推移

第77表 常用労働者一人一ヵ月当り現金
給与総額の推移 (30年=100)

年	調査産業総数		製 造 業	
	指 数	対前年 同期 増減率	指 数	対前年 同期 増減率
28年平均	89.2	15.2%	91.4	12.1%
29年平均	95.0	6.5	96.3	5.4
30年平均	100.0	5.3	100.0	3.8
31年平均	107.5	7.5	109.3	9.3
32年平均	112.5	4.7	113.1	3.5
33年平均	116.4	3.5	116.2	2.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

このような名目賃金に対し、実質賃金は、調査産業総数で四・〇%、製造業で三・二%、の伸びをみせ、三二年の対前年上昇率(調査産業総数が一・五%、製造業が〇・四%)を大きく上回つている。これは消費者物価(全都市・総合)が三一年以降はじめて下落したことによるものである。消費者物価が総合で前年に対し、〇・五%下落したなかで、食料物価が前年に対して一・三%とやや大幅に低落した結果、食料賃金指数は調査産業総数で四・七%、製造業で四・一%の上昇となり、その他被服、光熱費等の生活必需品目の価格の下落とあいまって実質賃金面に明るさをみせた(第七八表参照)。

昭和33年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(1) 一般賃金水準の動向

(口) 定期給与の動き

三二年の定期給与はいちじるしく停滞し、戦後最低の上昇率（調査産業総数二・九%、製造業二・〇%）にとどまり、給与総額の上昇鈍化を惹き起したが、三三年に入つて、定期給与はかなり回復をみせた。年平均で見ると、調査産業総数は四・一%、製造業は二・七%の対前年上昇率を示し、いずれも前年の伸びを上回つたわけである。しかし、製造業は景気後退の影響が強かつたため三%をわる低い上昇率にとどまつた（第七九表参照）。

第78表 実質賃金および食料賃金の上昇率

年	消費者物価指数		実質賃金指数		食料賃金指数	
	総合	食料	調査産業総数	製造業	調査産業総数	製造業
28年平均	6.6	6.0	8.1	5.1	8.7	5.7
29年平均	6.4	8.2	0.1	-0.9	-1.6	-2.6
30年平均	-1.1	-3.0	6.4	4.9	8.6	7.1
31年平均	0.4	-1.2	7.1	8.9	8.8	10.6
32年平均	3.1	3.7	1.5	0.4	0.9	-0.3
33年平均	-0.5	-1.3	4.0	3.2	4.7	4.1

資料出所 総理府統計局「小売物価統計」
労働省「毎月勤労統計」

- (注) 1) 実質賃金指数 = $\frac{\text{名目賃金指数}}{\text{消費者物価指数}} \times 100$
2) 食料賃金指数 = $\frac{\text{名目賃金指数}}{\text{食料物価指数}} \times 100$

第79表 常用労働者一人一ヵ月当り「きまつて支給する給与」の推移

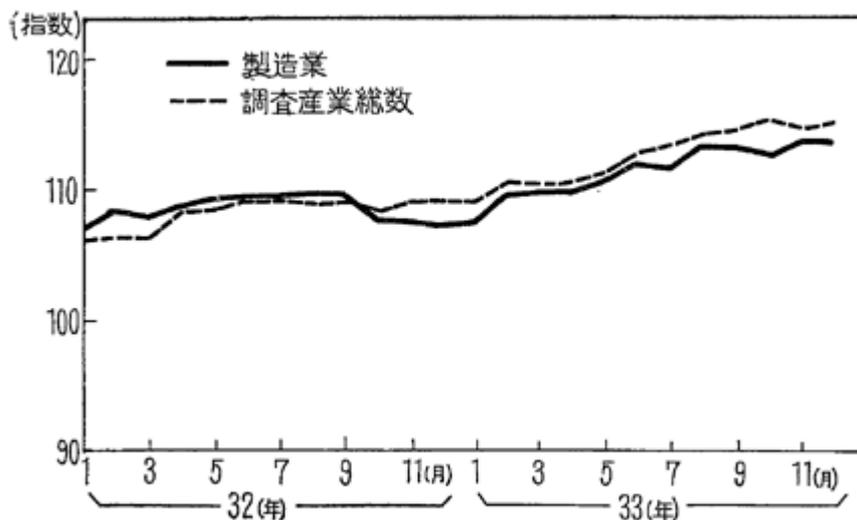
第79表 常用労働者一人一ヵ月当り「き
まって支給する給与」の推移
(30年=100)

年	調査産業総数		製 造 業	
	指 数	対前年 同期 増加率	指 数	対前年 同期 増加率
28年平均	89.5	14.2%	91.2	11.4%
29年平均	95.6	6.8	96.6	5.9
30年平均	100.0	4.6	100.0	3.5
31年平均	105.1	5.1	106.4	6.4
32年平均	108.2	2.9	108.5	2.0
33年平均	112.6	4.1	111.4	2.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第18図 定期給与の推移

第18図 定期給与の推移 (30年=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 季節変動修正済

三二年以降の定期給与の推移をたどつてみると、三二年五月に日銀の公定歩合引上げが実施され、それを契機に産業活動も頭打ちを示し、定期給与の面でも調査産業総数、製造業ともに五、六月頃から停滞に入った。季節変動を除去してみると、第一八図の示すようにピークは調査産業総数が七月頃、製造業は八月頃となるが、以後やや低落し、その底は調査産業総数が一〇月、製造業が一二月で、ピークから底までの下落率は調査産業総数で約一%、製造業で約二%となつている。回復はかなり早く、調査産業総数は三三年二月、製造業は三三年四月で前年のピークを超えている。通産省の生産指数の動向をみると、季節変動を除去すれば、製造業は三二年七月頃から急落し、三三年四月頃によやく底に達していることが示されるが、定期給与が前述のようにかなり早い足取りで停滞を脱したことが注目される。

このように、三三年三、四月頃から定期給与は上昇に転ずるが、調査産業総数の上昇はかなり堅実で、製造業にはやや伸び悩みがみられる。三三年一二月と停滞前のピークを比較しても、調査産業総数は五・四%の上昇であるが、製造業は三・五%の上昇にとどまつている。右に述べたような定期給与の停滞から回復へという動きをもたらしたものは何であろうか。これを毎月勤労統計による変動理由の調査の結果によつてみると平均賃金の変化は、昇給ベースアップの実施状況、生産、売上、取引高等の変化、雇用構成の変化等に

よるところが大きい(第八〇表参照)。このような諸要因の多くはかなり密接に経済変動と関連している。

そこで定期給与の動向をこれらの諸要因についてそのような経済変動と関連させながらみてみよう。

まず、賃金停滞の主要な要因であつた生産の動向は 第一九図 のとおりである。生産の動きは超過勤務給、奨励給等の変化を通じて、平均賃金に影響する。三一年以降起つた生産の急激な上昇は、所定外労働時間を急増せしめたが、三二年後半からの景気後退とともにまず所定外労働時間に規制が加えられたので、所定外労働時間は生産の低下とともに急激な減少を示し、好況の過程で膨れ上つていた超過勤務給はかなり減少した。また奨励給は生産の動向と必ずしも密接に関連せず、その運用はかなり固定的な面もあるが、産業によつてはかなり変動している。生産が底をついて回復に転じたときもただちに所定外労働時間に回復の兆がみえたが、同時に雇用がいくらかでも伸びたこと、新鋭設備の稼働開始による生産能力のいちじるしい増大があつたことにより生産の急激な回復に比較すれば所定外労働時間はやや緩慢な回復にとどまつている。そのために超過勤務給の回復が少なく、賃金の上昇にそれほど大きく寄与するまでにいたつていないと考えられる(注)。

第80表 事業所から申告された「きまつて支給する給与」の変動理由

第80表 事業所から申告された「きまって支給する給与」の変動理由
(賃金変動のない事業所を含む全事業所=100)

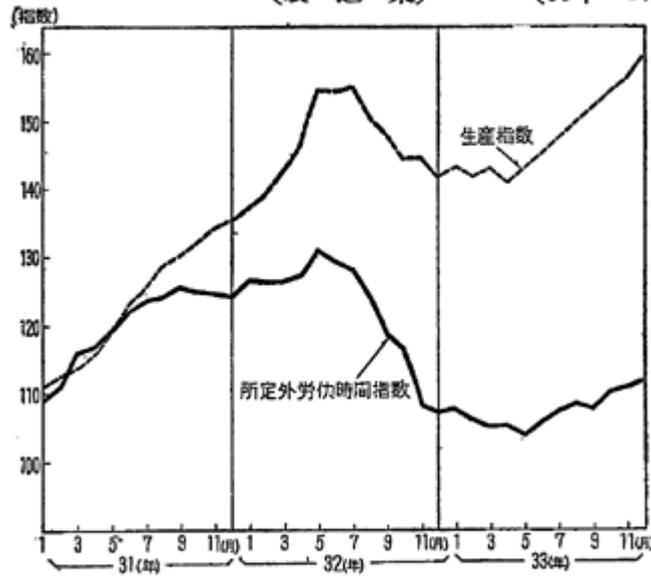
変動理由	年	製 造 業			
		1~3月	4~6月	7~9月	10~12月
定期昇給	32年	2.7	6.7	2.1	2.4
	33年	2.0	6.1	2.2	2.5
給与改訂	給与32年	2.0	5.3	1.9	2.2
	増 33年	1.2	2.8	1.6	1.4
	給与32年	0.1	0.1	0.1	0.1
	減 33年	0.1	0.1	0.1	0.1
人員構成 の 変 化	給与32年	2.7	4.6	3.6	3.2
	増 33年	2.8	5.3	4.0	3.8
	給与32年	5.4	6.1	3.6	2.9
	減 33年	4.1	5.5	4.1	3.5
生産・売上 取引高等 の 変 化	給与32年	8.8	8.9	9.5	10.4
	増 33年	6.2	7.8	9.0	13.9
	給与32年	7.8	6.3	8.6	7.6
	減 33年	7.2	6.7	7.1	5.4
争議行為の 開始または 終了による 変化	給与32年	0.2	0.3	0.2	0.3
	増 33年	0.3	0.3	0.2	0.1
	給与32年	0.2	0.4	0.5	1.0
	減 33年	0.2	0.7	0.3	0.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計」の調査表記載給与変動理由の集計

- (注) 1) 平均給与が3%以上前月に比べて増減した時、調査表にその理由を記して調査表を提出することになっている
2) いずれも母集団に還元した数値ではない

第19図 生産と所定外労働時間の推移

第19図 生産と所定外労働時間の推移
(製造業) (30年=100)



資料出所 所定外労働時間指数は労働省「毎月勤労統計」、生産指数は通産省
(注) 生産指数も所定外労働時間指数も季節変動修正済

毎勤対象事業所からの申告によると、生産、売上、取引高等の変化による定期給与の変動状況は、製造業で、三二年以降賃金増の事業所の割合が減少し、賃金減の事業所の割合が増加する傾向を示しているが、三三年一〇～一二月の状況は、景気の回復にともなつて賃金増の事業所が増加に転じ、その好転はかなり顕著である。

(注)たとえば鉄鋼業についてみると、業界資料によれば超過勤務給は三一年平均で一ヵ月当り三、八六五円であつたものが三二年は九月頃から停滞がみられたものの、それまでの増加がいちじるしいために一三・八%伸びて四、三九七円と高水準に達した。三三年は一二月を除く各月とも前年を下回る額で、年平均でも三、九八六円にとどまり、前年を九・三%下回つた。しかし年間の推移としてみると三三年六～八月を底に回復の兆がみえている。一二月には前年を三〇〇円程度上回つているが、前年にはストライキの影響もあるので、これで超過勤務給が回復を終え上昇に転じたとはできないようである。

第81表 昇給ベースアップ等実施状況

第81表 昇給ベースアップ等実施状況

項 目	500人以上			100~499人			50~99人			
	30 年度	31 年度	32 年度	30 年度	31 年度	32 年度	30 年度	31 年度	32 年度	
純 粋 の ベ ー ス ア ッ プ	実施事業所の割合	18.3	18.4	21.4	10.8	20.0	12.3	9.6	15.3	11.6
	平均アップ率	6.2	6.1	8.0	8.9	9.1	9.0	7.8	10.0	8.5
	全事業所のベース引上率	1.1	1.1	1.7	1.0	1.8	1.1	0.7	1.5	1.0
純 粋 の 昇 給	実施事業所の割合	59.3	55.9	54.6	52.7	51.5	50.5	51.2	45.4	50.1
	平均昇給率	5.0	6.8	6.5	6.4	7.7	7.5	6.6	8.8	8.0
	全事業所のベース引上率	3.0	3.8	3.5	3.4	3.9	3.8	3.4	4.0	4.0
ベ ー ス ア ッ プ と 同 時 の 昇 給	実施事業所の割合	28.5	24.8	24.8	21.2	22.4	12.3	21.4	21.7	6.4
	平均増加率	6.9	9.5	9.9	9.5	10.0	8.8	8.8	13.2	10.9
	全事業所のベース引上率	2.0	2.3	2.5	2.0	2.2	1.1	1.9	2.9	0.7

資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

- (注) 1) 「昇給」には定期昇給のみでなく年令給、勤続給制による増給分等すべての昇給を含む
 2) 「実施事業所の割合」とは各年4月から翌年3月までの1年間に昇給、ベースアップ等を実施した事業所数の各規模ごとの全事業所数に対する割合をいう
 3) 規模は事業所規模である

三二年の賃金動向の背景には、年間を通ずる問題として雇用増加による平均賃金のみかけ上の低下という面を逸しえないが、三二年下半期以降の新規入職引締め、離職の増加は、低賃金層の増勢を阻止する働きを一面において果たしたと考えられる。それにより三三年は三二年に比較して平均賃金が相対的に高くなっている面がある(第八〇表参照)。

景気後退は、前に述べたように生産、売上、取引高等の減少、雇用の停滞を通じて賃金水準に少なからぬ影響を及ぼしたが、三二年四、五月頃からの賃金の上昇を支えたものとしては、前述の要因の動向のほか昇給、ベースアップの実施が大きい。すなわち、まだ生産が停滞の底にあつた頃に賃金がいち早く上昇を示した背景には毎年四月、五月に集中して行われる昇給、ベースアップが大きくクローズアップされてくるのである。昇給、ベースアップは、ある程度景気の動向に影響されつつも賃金水準を押し上げる働きを果しているが、その実施状況を人事院の職種別民間給与実態調査によつてみると、第八一表のとおり、ベースアップの実施事業所の割合の変動が大きく、とくに規模の小さい事業所においてその傾向はいちじるしい。三一年度は中小企業のベースアップの実施状況がよいが、三二年度は大企業がかなり大幅に改善をみせている。三一年には大企業のベースアップは臨時給与の一部肩替りされている面がみられた。三三年の状況は、毎勤対象事業所の申告によつても三二年よりベースアップの実施状況がかなり悪いことが明らかである。このようなベースアップの実施状況と対照的に、昇給の実施状況はかなり安定的な姿を示している。しかも平均賃金引上げに寄与する度合は昇給の方がベースアップよりも大きい。その意味でも昇給制度の果たす役割は注目されるわけである。このようにして昇給、ベースアップの実施により賃金水準は上昇するわけであるが、雇用が停滞し、年令、勤続構成が高まるときは、昇給、ベースアップの実施による平均賃金の上昇は一層顕著となることを注意する必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(1) 一般賃金水準の動向

(ハ) 賃金不払の推移

第82表 賃金不払の把握および解決状況

第82表 賃金不払の把握および解決状況

年	当月把握したもの ¹⁾		当月末まで未解決のもの ²⁾	
	件数	金額	件数	金額
	件	百万円	件	百万円
27年上半期	1,413	425	3,860	756
下半期	1,567	400	2,932	314
28年上半期	1,511	276	3,063	463
下半期	1,853	373	2,896	443
29年上半期	1,781	655	4,035	1,672
下半期	2,400	872	4,755	1,476
30年上半期	2,129	631	5,312	1,760
下半期	2,389	599	5,117	1,166
31年上半期	1,744	263	5,027	928
下半期	1,496	156	4,158	594
32年上半期	1,260	71	3,956	464
下半期	1,474	107	3,746	379
33年上半期	1,370	124	4,212	503
下半期	1,501	135	4,106	500

資料出所 労働基準局「賃金不払事件の状況」

(注) 1) 当月把握については1～6月および7～12月の
平均値

2) 当月未解決についてはそれぞれ6月末、12月末
の値

今回の景気後退下における賃金不払の動向は、微増程度にとどまった。二九年の場合は五月頃から賃金不払額が急増し、二九年一〇月には全産業で二〇億円を超える深刻な事態を生み出したが、以後景気の上昇とともに三二年六月まで急速に減少を続けてきた。その後、景気の後退につれ不払額は再び若干増勢に転じたのであるが、三三年六月には五億三百万円で三二年六月より四千万円足らずしか増加していない。三三年においてもつとも不払額の多かつた月である一一月でも五億七千九百万円であつた(第八二表参照)。

産業別にみても、つとも不払額の多い石炭鉱業でも三二年六月は一億八千八百万円でその後さらに減少を続けた後、三三年五月から増加しはじめ、一一月には年間最高の一億二千七百万円を示した。石炭不況の深刻化とともに今後増加のおそれもあるが、現在のところその増勢はきわめて緩慢であり、二九年当時七億

円余の不払額をかかえていたことを思えば、この面に対する不況の影響はまだきわめて軽微にとどまっている。石炭鉱業のほかにも二九年の場合は造船関連産業、機械製造業、輸送用機器(除造船)等が数億円の不払を出したが、今回はこのような現象はみることなくして済んでおり、企業が神武景気下において不況に耐え得る経営基盤を固めていたことを物語っている。規模別にみても、微増傾向に大きな違いはない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第二部 各論

二 賃金

(一) 賃金水準の動向

(2) 産業別賃金水準の動向

前にのべたように全体として賃金水準は二年続いて比較的低い上昇率を示したのであるが、三二年には主として製造業の停滞にとどまっていたものが、三三年には鉱業の急激な悪化をはじめとして、停滞の様相はかなり広範囲にみられるにいたつた。しかし、さらに細かくみれば、景気後退の影響は産業間において不均一の面が強い。まず、大分類産業等について概観し、とくに景気後退の影響の強い鉱工業については中分類にまでたちいつてその動向をたどつてみよう。

第二部 各論

二 賃金

(一) 賃金水準の動向

(2) 産業別賃金水準の動向

(イ) 大分類産業の動き

産業大分類別にみると各産業とも給与総額での伸びなやみは顕著である。とくに鉱業および製造業は停滞がいちじるしく、ともに前年の上昇率を下回り、3%に達しない低い上昇率しか示さなかつた。鉱業は前年の一五・七%というすばらしい上昇率から一挙に二・八%の上昇率に落ちたもので、製造業は二年つづけて低い上昇率にとどまつたものである。二九～三〇年において大きな打撃をうけた卸売業・小売業は、その後相対的に低い上昇率ではあるが、かなり安定的な伸びを示しており、三三年においても前年の四・九%の上昇率を下回りはしたものの三・八%の上昇率を示した。金融・保険業も安定した上昇率を示していたが、三三年に入つてかなり伸びが抑えられて三・三%であつた。運輸通信業も金融・保険業と同様に安定的な伸びは示しているが、三二年までの伸びを下回つて四・四%の上昇率にとどまつた。相対的に高い上昇率を示してきている建設業についてみれば、やはりやや上昇鈍化がみられ、前年の七・八%の伸びを下回り六・〇%であつた。電気・ガス・水道業のみは前年の伸びを上回つて八・六%と大きく伸び、特別給与を中心に堅調を示した。さらに定期給与の動向をみると、給与総額とかなり様相を異にする。景気後退の影響を強くうけている鉱業、製造業はやはり停滞がいちじるしいが、給与総額でかなり上昇鈍化をみせた卸売業・小売業、金融・保険業、運輸通信業等はいずれも前年の上昇率を若干上回る安定的な上昇を示しており、比較的好調の建設業は前年までの相対的に高い上昇率をさらに上回り、電気・ガス・水道業も安定的な姿を示している。鉱業は不況の影響や前年の伸びすぎの反動もあつて四・五%の上昇率にとどまり、前年の九・七%といういちじるしい伸びを大きく下回つた。製造業は、もつとも早く景気後退の影響をうけ三二年には二・〇%の上昇率しか示さなかつたが、三三年に入つて前に述べたように回復してはきているものの年平均では前年とほとんど同程度の二・七%の伸びにとどまつた(以上第八三表参照)。このように鉱工業の賃金停滞は大きく、また卸売業・小売業、金融・保険業、運輸通信業等も特別給与にかなり影響をうけた。建設業も特別給与に影響をうけているが定期給与の堅調を考慮すればあまり景気後退の影響をうけておらず、電気・ガス・水道業はほとんど景気後退の影響を蒙らずに堅実に伸びたといえよう。

第83表 産業大分類別にみた賃金の上昇率

第83表 産業大分類別にみた賃金の上昇率

産 業	28年	29年	30年	31年	32年	33年
	%	%	%	%	%	%
調査産業総数	15.2 (14.2)	6.5 (6.8)	5.3 (4.6)	7.5 (5.1)	4.7 (2.9)	3.5 (4.1)
鉱 業	12.0 (13.5)	1.4 (3.0)	6.5 (6.3)	9.3 (4.9)	15.7 (9.7)	2.8 (4.5)
製 造 業	12.1 (11.4)	5.4 (5.9)	3.8 (3.5)	9.3 (6.4)	3.5 (2.0)	2.7 (2.7)
卸 売 業 小 売 業	8.0 (6.2)	2.6 (3.5)	0.1 (1.1)	5.8 (3.4)	4.9 (3.7)	3.8 (5.0)
金融、保険業	15.9 (13.2)	5.5 (6.9)	5.5 (4.6)	6.2 (3.8)	6.2 (5.0)	3.3 (5.1)
運輸通信業	24.5 (22.5)	10.7 (10.5)	6.4 (5.7)	6.3 (4.8)	6.4 (5.0)	4.4 (5.3)
電 気、ガ ス 水 道 業	20.1 (19.5)	8.8 (6.8)	4.5 (4.0)	2.6 (5.3)	4.3 (5.0)	8.6 (4.5)
建 設 業	21.1 (17.4)	10.7 (10.0)	5.8 (6.7)	9.6 (6.6)	7.8 (4.7)	6.0 (7.9)

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 数値は「現金給与総額」、()内の数値は「きまって支給する給与」の上昇率である

二九年の不況の場合においては、賃金の停滞は全面的であつたが、そのうちでも運輸通信業、金融・保険業、電気・ガス・水道業、建設業等は軽度の影響ですみ、今回と同様に鉱業および製造業が大きく停滞し、卸売業・小売業の停滞はとくに大きかつた。第三次産業部門、建設業等は二九年の場合より今回の方が企業経営の面での影響の受け方が少なく、産業ごとの景気後退の影響は、今回の方がより不均一であつたといえよう。そしてそのことは賃金面での影響にもかなり明瞭にあらわれているわけである。

第二部 各論

二 賃金

(一) 賃金水準の動向

(2) 産業別賃金水準の動向

(ロ) 中分類産業の動き

三三年において顕著な停滞を示した鉱業の内部についてみると、石炭鉱業、金属鉱業ともに景気後退の影響を大きくうけて賃金の停滞社いちじるしいが、金属鉱業は石炭鉱業より早く三二年下半期から停滞に入っている。石炭鉱業は、三一年以降の好況から一転して三三年には過剰貯炭になやむところとなり、三二年のすばらしい賃金上昇を保ちえずにいちじるしい鈍化を示した。とくに給与総額は三二年には一九・九%も伸びたのに三三年は三・三%増に落ち、定期給与(三二年の上昇率は一一・七%であつたが、三三年の上昇率は四・六%である)“よりも大きい鈍化を示した。そのような動向の背景にはいうまでもなく特別給与の低落があるわけだが、このような特別給与の減少ということは二九年の不況の際にもみられた。しかし、三二年に一拳に前年の二倍近くに増加した特別給与が、三三年には、前年の二〇・六優の支給率(定期給与に対する特別給与の比率)から一九・二%に落ちたにとどまり、三一年の一・四%の支給率よりはかなり高い水準にあることは注目されよう。定期給与の停滞も小さくないが、上昇率としては二九年の二倍であり、三一年の急騰を考慮すれば、かなりの水準を保つたとみることができよう。金属鉱業でも給与総額の停滞は大きく、定期給与では四・六%の上昇率で、前年の上昇率をやや上回っているのに、給与総額では三二年の水準を下回り、〇・六%の減少を示した。金属鉱業は三二年下半期から生産規制、残業規制を行つており、三三年に入つてもやや回復の兆をみせたにとどまり、特別給与に大きな低落をみせてその程度は石炭鉱業よりかなり強かつた。特別給与は三二年冬季から停滞し、三三年には一九・一%の支給率で前年の二七・〇%よりいちじるしく減少している。そしてその水準は三一年をも下回り、好況前の水準にまで落ちたと考えられ、特別給与の低落は戦後においてもつともいちじるしいものであつた。このように、鉱業においては、特別給与の絶対的低落が給与総額のいちじるしい停滞をもたらしたのである(以上 第八四表 参照)。

製造業内部についてみると、産業によつてかなり不均一の動きがみられる。賃金に及ぼした景気後退の影響を見るために、定期給与の指数に雇用指数を乗じて賃金支払総額指数を作成し、その動向をみると、四つのグループに大別できるよ上昇に転じ(第二一図参照)、パルプ・紙、化学、機械、輸送用機器、第一次金属等の生産財産業および投資財産業はかなり強く景気後退の影響をうけ、三三年下半期にいたってはじめて回復を示した(第二二図参照)。もっとも大きな後退を示して三三年においても依然として低迷を続けているのが繊維産業である(第二三図参照)。このうち第一の好況産業は二九年の不況の場合も堅実な伸びようである。すなわち、個人消費に関連する食料品、衣服、木材・木製品、家具、出版・印刷等の軽工業は一貫して上昇し(第二〇図参照)、石油・石炭製品、ゴム、皮革、窯業・土石、金属製品、電気機器、精密機器等の消費関連産業はやや停滞をみせたが、すぐに示したもので、衣服のみがやや停滞を示したにすぎない。第二のグループは石油・石炭製品を除いて二九年の不況の場合もやや停滞を示したが、電気機器の停滞がいちじるしいものであつた。今次の景気後退においては電気機器が二九年の場合より軽度の停滞ですみ、石油・石炭製品が停滞を示したことが注目されよう。第三のグループも二九年の場合同様に大きな影響をうけたが、化学のほかはやはり今次の景気後退の方が影響のうけ方が少なく、機械、輸送用機器も高水準を保ち得た。第四グループの繊維の低落は二九年の場合を上回る大きなもので、その関連産業に対する影響も広範囲におよび、かつ大きなものであつた。このように今次の景気後退においては機械諸産業が比較的軽い停滞にとどまり繊維およびその関連産業のうけた打撃がとくに大きかつたことが主な特徴であつた。

定期給与についてみると、その動向は必ずしも賃金支払総額指数の動向とは一致しない。雇用と賃金の伸縮性は産業によつてかなりことなるし、雇用構成の変化によるみかけ上の変動も決して少なくないからである。食料品、衣服、木材・木製品、家具、出版・印刷等の軽工業グループは、いずれも中小企業性の産業で賃

金水準も相対的に低いものがほとんどすべてを占めているので、その動向は注目されるわけであるが、これらの産業は三二年において相対的に高い上昇率を示し、三三年に入つても木材・木製品、家具、出版・印刷は上昇率が高かつた。雇用がかなり伸びているので雇用構成の変化を考慮し、所定外労働時間の下落がきわめて少なく、生産も順調であつたことを併せ考えると、定期給与の一貫した上昇は底固いものがあつた。これは個人消費があまり景気の動向に左右されず、趨勢的に伸びていることと関連させて考えなければならぬであらう。

石油・石炭製品、ゴム、皮革、窯業・土石、金属製品、電気機器、精密機器等の比較的消費に関連している産業も、電気機器を除いていずれも少なからず景気後退を喫したが、比較的回復が早かつた。電気機器、精密機器、金属製品等の定期給与には雇用構成の変化をかなり考慮しなければならない面もあるが、これらの諸産業は三二年下半期からの生産の停滞がひびいて所定外労働時間もいちじるしく減少し、三二年下半期以降三三年上半期まで賃金は伸び悩んだ。しかし、下半期からは生産も回復して、所定外労働時間にもやや回復の兆しがみえ、賃金はかなり堅実な回復を示すにいたつた。電気機器の雇用の増加はいちじるしいため、若干の生産の停滞は所定外労働時間をかなり減少せしめ、賃金の停滞には雇用構成の変化によるみかけ上のものにとどまらないものがあつたように考えられる。石油・石炭製品のみはこのグループの中ではただ一つ賃金が一貫して伸びたもので、五・八%と従来の安定的な上昇率を保ちえたが、生産の停滞も比較的小さかつた。

なお、これらの諸産業は石油・石炭製品を除くと、この数年間の賃金上昇は相対的に小さいものであつただけに、景気後退の影響が加わつて三三年においても三%を下回る上昇率しか示さず、従来からの傾向は変らなかつた。

過剰在庫によりあるいは投資需要の減退の直接的影響をうけてかなりの景気後退をみたパルプ紙、化学、機械、輸送用機器、第一次金属等の賃金の停滞も相当に大きかつた。三二年下半期の停滞は三三年上半期まで持ち越された。三三年下半期になると生産も回復し、賃金も停滞を脱したが、これらの諸産業は雇用が停滞または減少したことをとくに注目しなければならず、雇用構成の変化を考慮にいれると賃金の回復はかなり遅れているといえよう。これらの産業のうち、化学は四%以上の伸びを保ち、また第一次金属の下半期の復調もいちじるしいが、機械、輸送用機器は所定外労働時間の減少がとくに大きく、生産の回復も所定外労働時間をそれほど増加させるにいたらず、賃金の回復もかなり少ない。

パルプ・紙は、繊維不況の影響も強く、秋には王子製紙のストライキもあり、三二年から三三年を通じてついに停滞を脱しえなかつた。

不況産業といわれるものも、三三年下半期には前述のようにおおむね回復に向つたのに、ひとり繊維のみは生産もはかばかしい回復を示さず、雇用も減少をつづけたが、企業内にとどまつた労働者の賃金は雇用構成の変化もあつて三・八%の上昇を示した(以上第八五表参照)。

第84表 鉱業(金属、石炭)の賃金水準の推移

第84表 鉱業（金属、石炭）の賃金水準の推移（30年=100）

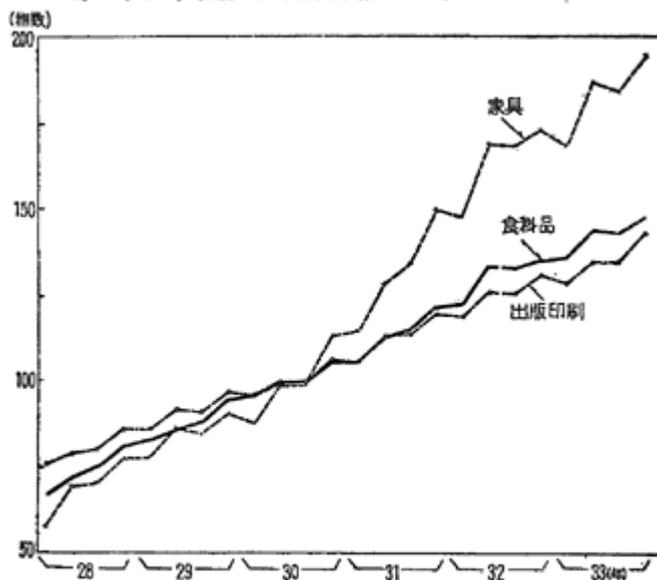
年	金属 鉱業		石炭 鉱業	
	現金給与総額	定期給与	現金給与総額	定期給与
28年	89.4 (5.5)	89.3 (6.2)	93.6 (14.0)	91.7 (15.8)
29年	96.0 (7.4)	95.0 (6.4)	93.6 (0.0)	93.8 (2.3)
30年	100.0 (4.2)	100.0 (5.3)	100.0 (6.8)	100.0 (6.6)
31年	112.2 (12.2)	104.4 (4.4)	108.3 (8.3)	104.9 (4.9)
32年	116.8 (4.1)	107.8 (3.3)	129.9 (19.9)	117.2 (11.7)
33年	116.1 (-0.6)	112.8 (4.6)	134.2 (3.3)	122.6 (4.6)

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) ()内の数値は対前年上昇率(%)である

第20図 賃金支払総額指数の推移

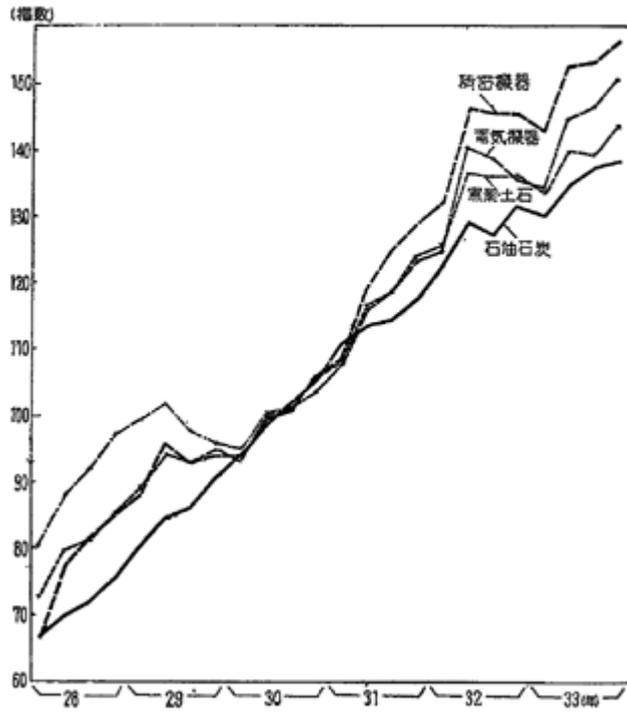
第20図 賃金支払総額指数の推移（その1）



資料出所 労働省「毎月勤労統計」、30年=100

第21図 賃金支払総額指数の推移

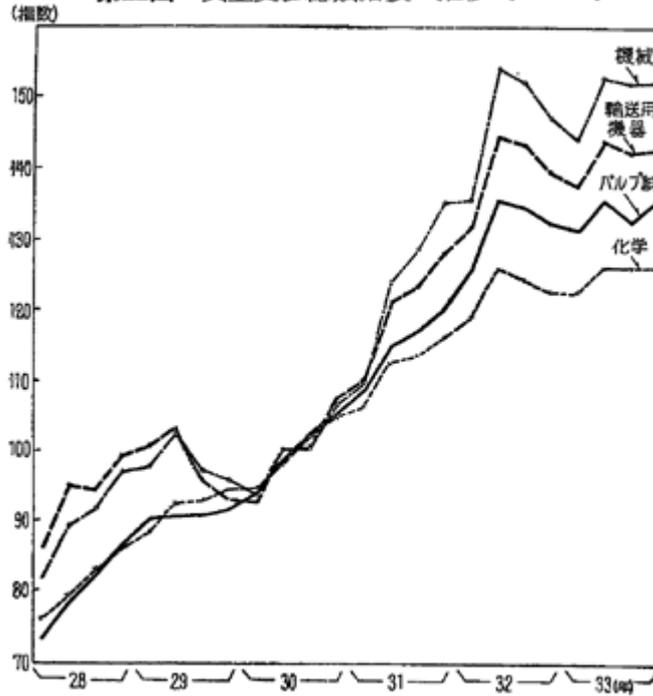
第21図 賃金支払総額指数の推移 (その2)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」、30年=100

第22図 賃金支払総額指数の推移

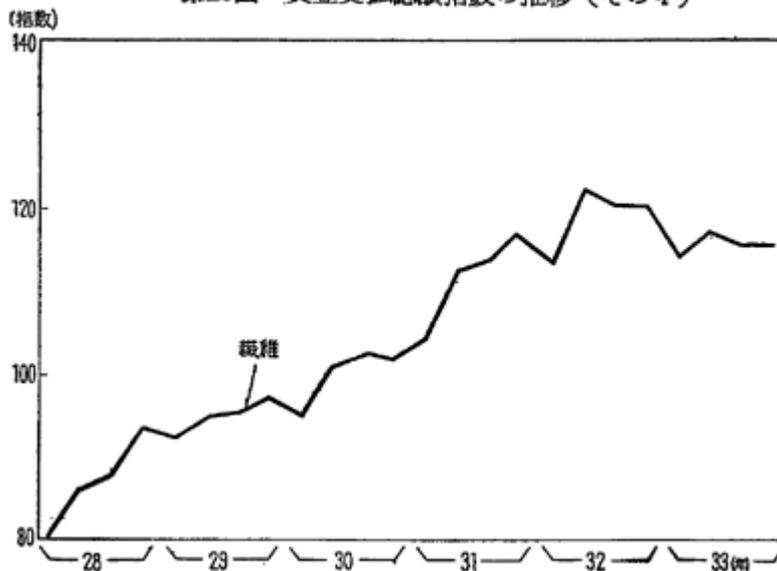
第22図 賃金支払総額指数の推移 (その3)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」、30年=100

第23図 賃金支払総額指数の推移

第23図 賃金支払総額指数の推移(その4)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」、30年=100

第85表 製造業中分類の定期給与の上昇率

第85表 製造業中分類の定期給与の上昇率
(単位%)

産 業	33年	32年 上半期	32年 下半期	33年 上半期	33年 下半期
食 料 品	1.3	3.3	3.2	1.0	1.7
た ば こ	9.9	3.9	6.3	12.0	8.0
織 維	3.8	-0.4	0.0	2.7	4.9
衣 服	2.8	3.8	6.7	3.4	2.3
木 材	4.5	4.2	4.0	3.5	5.5
家 具	5.3	4.8	3.4	5.3	5.3
パルプ、紙	-0.8	1.9	0.9	-0.9	-0.6
出版、印刷	4.4	5.7	5.4	4.6	4.0
化 学	4.4	5.3	3.2	4.1	4.9
石油、石炭	5.8	5.0	4.6	4.8	6.7
ゴ ム	2.8	-1.4	-4.0	-0.2	5.9
皮 革	2.3	4.0	0.9	0.4	4.2
窯業、土石	2.1	1.0	0.9	0.3	3.7
第一次金属	3.5	4.1	-0.1	1.0	6.0
金属製品	0.4	1.3	-0.9	-1.2	1.9
機 械	2.5	4.8	1.1	1.0	3.9
電気機器	0.9	-2.4	-4.6	-1.6	3.6
輸送用機器	0.5	4.0	0.4	-1.0	2.0
精密機器	-0.8	2.7	-0.8	-2.0	0.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(3) 特別給与の動向

(イ) 特別給与全体の動向

最近の特別給与は、戦後のインフレ時代にみられたような、毎月支払われるベースアップの遡及分とか、赤字補填的なものから脱して、夏季、年末に集中して支払われる形の、いわゆる賞与的なものに変ってきている。

すでにのべたように、三三年において、定期給与は比較的堅調な上昇をみせたのに対して、現金給与総額が戦後最低の上昇にとどまつたのは、特別給与の動向に支配されるところが非常に大きかつたことによる。

すなわち、定期給与に対する特別給与の割合(以下支給率という)でみると、調査産業総数における年間平均では、三一年一九・五%(年間合計二・三四ヵ月分)から三二年二一・七%(年間合計二・六〇ヵ月分)と増加したのに対して、三三年には二〇・五%(年間合計二・四六ヵ月分)とやや減少した(第八六表参照)。

第86表 調査産業総数の「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

第86表 調査産業総数の「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合 (単位%)

月	27年	28年	29年	30年	31年	32年	33年
年 平 均	15.0	16.1	15.8	16.5	19.5	21.7	20.5
1 月	14.6	15.2	7.7	8.0	5.6	6.1	5.7
2 月	4.5	2.8	1.9	1.0	1.0	1.2	1.2
3 月	5.6	5.7	7.9	6.3	9.0	9.4	5.3
4 月	5.0	3.7	3.2	3.4	3.8	5.3	3.9
5 月	3.3	3.2	2.7	1.6	2.4	2.6	2.5
6 月	21.3	21.4	31.0	23.6	38.0	42.3	39.4
7 月	25.7	25.6	26.3	36.7	34.8	40.4	43.4
8 月	11.4	15.4	13.2	10.4	9.3	13.5	12.2
9 月	5.8	7.6	4.5	5.3	5.5	6.2	5.3
10 月	3.3	3.5	3.5	3.4	3.7	3.8	2.7
11 月	3.3	3.0	2.8	3.5	4.9	3.2	3.3
12 月	72.0	81.8	82.1	91.5	112.3	122.4	116.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 年平均は年間平均の給与についての比率であって、各月比率の平均ではない

第87表 産業大分類別「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合の推移

第87表 産業大分類別「きまって支給する給与」に対する
「特別に支払われた給与」の割合の推移 (単位%)

産 業	27年 平均	28年 平均	29年 平均	30年 平均	31年 平均	32年 平均	33年 平均
調 査 産 業 総 数	15.0	16.1	15.8	16.5	19.5	21.7	20.5
鉄 業	13.1	11.8	10.2	10.1	14.6	21.0	18.9
建 設 業	7.3	10.7	11.2	10.2	13.0	15.8	15.0
製 造 業	14.0	14.8	14.2	14.5	17.8	19.7	19.5
卸売業、小売業	18.9	20.8	19.4	18.3	22.3	24.5	21.5
金融、保険業	27.5	31.0	29.5	30.0	32.8	34.5	31.9
運輸通信業	15.3	17.1	17.1	18.4	20.5	22.7	20.6
電気ガス水道業	23.6	24.4	26.9	28.2	26.4	27.7	27.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

産業大分類別に三三年年間平均の支給率をみると、金融・保険業の三一・九%が最高であり、ついで、電気・ガス・水道業二七・八%、卸売業・小売業二一・五%、運輸通信業二〇・六%の順で第三次産業が高く、ついで製造業一九・五%、鉄業一八・九%、建設業一五・〇%となつていて、第二次産業が低位にある。

これらの大分類産業の支給率の推移をみると、三一年から三二年にかけての好況過程において、各産業で増加した後をうけて、三二年から三三年にかけては、景気後退の影響をうけなかつた電気・ガス・水道業の割合(三二年二七・七%、三三年二七・八%)をのぞき、他の産業ではいずれも減少した。しかし、これらの低落産業でも大部分は三一年の水準にまでは落ちこんでいない(第八七表参照)。

特別給与の年間一ヵ月当り平均額について最近数年間の推移をみると、三〇年から三一年にかけて飛躍的な増加がみられたが、さらに、三二年においてもかなりの上昇をみせ、鉄業の五七・八%を最高として、各産業でも一〇%以上の増加がみられた。三三年には景気後退の影響により支給率が減少したと相まって、調査産業総数で実額においても一・七%の減少をみたことは戦後はじめての現象であつた(二九年の場合は支給率では前年を下回つたが、実額では四・九%増加していた)。増加した産業は、電気・ガス・水道業(五・一%増)、建設業(二・二%増)、製造業(一・五%増)の三産業であつて、卸売業・小売業(七・七%減)をはじめとして、三一年から三二年にかけて増加のいちじるしかつた鉄業(五・九%減)、運輸通信業(四・三%減)、金融・保険業(二・九%減)等の低落産業がみられた。しかし、いずれもまだ三一年の高水準を維持したことは注目される(第八八表参照)。

第88表 産業大分類別「特別に支払われた給与額」および対前年増減率

第88表 産業大分類別「特別に支払われた給与額」および対前年増減率

産 業	特別に支払われた給与額		対前年増減率	
	32年月間平均	33年月間平均	32年	33年
調査産業総数	円 3,806	円 3,598	% 14.5	% -1.7
鉱 業	4,102	3,782	57.8	-5.9
建 設 業	2,355	2,343	27.2	2.2
製 造 業	3,163	3,125	12.8	1.5
卸売業、小売業	3,905	3,569	14.0	-7.7
金融、保険業	7,334	6,980	10.4	-2.9
運輸通信業	4,591	4,254	16.2	-4.3
電気、ガス、水道業	6,666	6,947	10.2	5.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 対前年増減率はサンプル改訂にともない調整して算出したものである

第89表 製造業中分類別「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合の推移

第89表 製造業中分類別「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合の推移

産 業	27年平均	28年平均	29年平均	30年平均	31年平均	32年平均	33年平均
食 料 品	% 19.7	% 21.9	% 23.4	% 22.6	% 22.2	% 23.5	% 22.1
た ば こ	20.1	30.9	26.1	23.6	22.4	25.5	23.0
織 維	13.9	14.9	12.1	12.3	16.4	18.0	15.2
衣服その他の繊維製品	9.3	10.6	10.3	10.5	11.3	11.5	11.7
木材、木製品	6.3	8.1	7.8	8.2	9.1	10.4	10.4
家具、装備品	3.4	4.8	4.4	4.8	5.8	8.0	8.7
パルプ、紙、紙加工品	28.5	24.3	20.7	22.2	22.9	22.6	18.1
出版印刷、同関連産業	12.1	14.3	13.7	13.1	16.2	18.2	17.7
化学工業	16.9	18.5	18.7	20.2	23.9	22.7	23.7
石油製品、石炭製品	18.6	27.1	30.7	26.9	27.8	31.4	23.3
ゴム製品	9.2	14.3	14.3	15.5	18.5	18.1	16.3
皮革、同製品	9.9	13.0	12.0	8.0	11.2	12.1	13.7
窯業、土石製品	15.3	17.4	15.9	15.5	17.0	18.0	16.7
第一次金属	14.5	13.5	14.2	14.4	21.0	20.0	22.6
金属製品	8.8	10.0	8.6	9.6	13.0	15.3	13.2
機 械	9.0	9.5	9.0	8.8	13.1	16.8	18.3
電 気 機 器	13.8	13.7	13.2	12.9	16.0	21.6	22.2
輸 送 用 機 器	11.2	13.2	13.0	12.9	17.2	21.9	23.2
精 密 機 器	15.6	13.8	12.6	13.5	13.8	16.5	15.6

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

製造業の中分類産業における特別給与をみると、三三年年間平均の支給率では、化学、石油・石炭製品、たばこ、輸送用機器等が二三%台で高く、衣服、木材・木製品、家具・装備品等が一〇%内外で低い産業である。

製造業中分類産業の支給率を三二年と比較すると、増加した産業としては化学、皮革、第一次金属、機械、輸送

用機器等が挙げられ、保合に推移した産業としては衣服、木材・木製品等があり、一方、食料品、たばこ、繊維、パルプ・紙、石油・石炭製品、ゴム製品、窯業・土石、金属製品、精密機器等では減少した。しかし、繊維、パルプ紙、石油・石炭製品、ゴム製品等の産業を除き、そのほかはいずれも三一年の高水準を維持している(第八九表 参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(3) 特別給与の動向

(口) 各支給時期における特別給与の動向

右に述べた三三年年間における特別給与の動向を以下各支給時期に分けてその支給状況を観察することとする。

第90表 産業大分類別夏季特別給与の支給状況

第90表 産業大分類別夏季特別給与の支給状況

産 業	32年(6~8月)の定期給与に対する特別給与の割合の合計		特別給与		32年(6~8月)の31年(6~8月)に対する増減率※	
	33年(6~8月)の定期給与に対する特別給与の割合の合計	32年(6~8月)の定期給与に対する特別給与の割合の合計	32年6~8月の合計	33年6~8月の合計	32年(6~8月)の31年(6~8月)に対する増減率※	33年(6~8月)の32年(6~8月)に対する増減率※
調査産業総数	96.2	95.0	円 16,890	円 16,687	20.7	2.5
鉱 業	103.8	108.2	20,619	21,896	79.9	8.5
建 設 業	75.4	68.3	11,386	10,961	36.6	-0.9
製 造 業	97.1	98.7	15,678	15,815	22.4	3.9
卸売業、小売業	100.4	94.8	15,937	15,733	17.5	-0.3
金融、保険業	99.4	98.0	20,969	21,494	4.7	4.6
運輸通信業	86.5	82.6	17,461	16,859	14.8	-0.2
電気ガス水道業	140.5	142.5	34,252	36,740	10.4	8.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) ※印の上昇率はサンプル改訂に伴い調整して算出したものである

夏季における特別給与(六・七・八月の合計)を三二年の夏季特別給与と比較すると、支給率では鉱業(ベースアップによる追給分を含む)、電気・ガス・水道業、製造業で増加がみられるほかは、他の産業ではいずれも下回り、調査産業総数としてはやゝ減少する結果となつた。しかし、支給額としては調査産業総数で二・五%の増加であつて、支給率では減少したものの絶対額での低落はみられなかつた。三二年の三一年に対する増加がきわめて大きいものであつたのに対して、三三年夏季特別給与の低調は、定期給与の上昇鈍化がみられた三二年下半期からみれば、やゝ遅れた減少となつて現われている(三二年年末特別給与は三一年のそれを相当上回つていた)(第九〇表参照)。

第91表 産業大分類別年末特別給与の支給状況

第91表 産業大分類別年末特別給与の支給状況

産 業	32年(12~1月)の定期給与に対する特別給与の割合の合計	33年(12~1月)の定期給与に対する特別給与の割合の合計	特別給与		32年(12~1月)の31年(12~1月)に対する増減率	33年(12~1月)の32年(12~1月)に対する増減率
	%	%	32年12~1月の合計	33年12~1月の合計	※	※
			円	円	%	%
調査産業総数	128.1	120.4	23,208	22,038	11.5	-0.8
鉱 業	111.6	98.3	23,096	20,803	33.8	-7.6
建 設 業	102.2	94.8	15,968	15,596	26.4	1.0
製 造 業	123.9	113.5	20,251	19,027	10.0	-2.8
卸売業、小売業	132.6	124.5	21,765	21,311	3.9	-0.9
金融、保険業	120.2	122.5	26,576	28,029	-0.4	8.0
運輸通信業	141.2	143.6	30,444	30,523	15.8	4.4
電気ガス水道業	168.5	171.4	41,243	43,469	10.7	6.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) ※印の上昇率はサンプル改訂に伴い調整して算出したものである

第92表 製造業中分類別夏季、年末「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

第92表 製造業中分類別夏季、年末「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

産 業	夏 季 (6.7.8月の合計)			年 末 (12月.1月の合計)		
	31年	32年	33年	31年	32年	33年
	%	%	%	%	%	%
食 料 品	98.4	104.4	97.9	118.2	124.5	115.8
食 材	86.3	87.3	80.4	174.3	164.3	188.6
織 物	70.6	96.6	79.4	116.7	108.1	95.1
衣 服	43.4	49.6	49.4	75.5	75.6	73.9
木 材、木 製 品	36.6	42.5	42.7	63.3	70.6	68.7
家 具、装 備 品	22.4	36.6	36.2	41.3	52.8	57.3
パ ー ン、紙	111.4	127.2	84.3	136.9	133.5	102.2
版、印	74.0	88.6	83.7	90.6	99.1	103.9
化 学 品	113.2	118.2	118.8	144.5	136.3	132.2
石 油、石 炭 製 品	133.6	160.0	120.2	141.7	158.4	123.6
ゴ ム 製 品	80.6	96.0	71.2	120.0	119.5	103.6
皮 革、同 製 品	56.6	65.3	73.3	67.7	72.1	79.0
窯 業、土 石	88.4	92.7	88.7	95.4	104.9	97.7
第 一 次 金 属 製 品	92.0	87.4	120.5	128.6	152.0	121.0
金 属 製 品	53.2	72.0	63.0	88.2	100.8	80.6
機 械 器 具	54.0	78.6	93.3	85.9	109.5	105.5
電 気 機 器	77.8	103.3	117.2	106.4	141.3	136.5
輸 送 用 機 器	80.9	114.5	127.2	111.8	138.9	142.5
精 密 機 器	73.0	91.6	80.4	84.1	98.4	98.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

つぎに、年末の特別給与(一二・一月の合計)をみると、夏季で堅調であった電気・ガス・水道業が年末にも増加をみせ、夏季に低調であった運輸通信業、金融・保険業で改善をみせたのに対し、卸売業・小売業、建設業は夏季に引き続き減少し、夏季に増加していた鉱業、製造業でも減少し、調査産業総数では支給率、実額とも三二年を下回り、鉱業七・六%減、製造業二・八%減等の低落が顕著で、夏季に比較して大きな減少がみられた(第九一表参照)。

第93表 決算期における特別給与の支給状況

第93表 決算期における特別給与の支給状況

産 業	32 年			33 年		
	3月、4月の 定期給与に対 する特別給与 の割合の合計	9月、10月の 定期給与に対 する特別給与 の割合の合計	計	3月、4月の 定期給与に対 する特別給与 の割合の合計	9月、10月の 定期給与に対 する特別給与 の割合の合計	計
	%	%	%	%	%	%
卸売業、小売業	24.7	13.4	38.1	14.2	11.1	25.3
金融、保険業	95.2	74.1	169.3	72.7	62.0	134.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

製造業中分類産業の夏季における支給率をみると第一次金属、機械、電気機器、輸送用機器、皮革で増加、衣服、木材・木製品、家具・装備品で保合、食料品、たばこ、繊維、パルプ・紙、出版・印刷、石油・石炭製品、ゴム製品、窯業・土石製品、金属製品、精密機器等で減少した(第九二表 参照)。

また年末特別給与では、夏季の堅調を持続したのは皮革、輸送用機器にとどまり、一方、夏季の低調にひきかえ増加した産業では、たばこ、出版・印刷の二産業がある。逆に年来で減少した産業としては、化学、第一次金属、電気機器等があり、夏季の保合から減少に転じた衣服、木材・木製品のほかは、夏季・年末を通じて減少し、特に繊維、パルプ・紙、石油・石炭製品等で大幅な減少があつた(第九二表 参照)。

以上のとおり三三年の特別給与は夏季にくらべて年末にその低落がいちじるしいが、第三次産業の卸売業・小売業、金融・保険業等は三～四月、九～一〇月の決算期特別給与の減少が大きいことが注目される(第九三表 参照)。

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(3) 特別給与の動向

(ハ) 規模別特別給与の動向

製造業の特別給与を規模別にみると、三三年年間平均の支給率では、五〇〇人以上の規模では二四・六%、一〇〇～四九九人では一八・三%、三〇～九九人では一〇・八%となつていて規模が小さくなるに従つてその割合も小さく、五～二九人では六・三%であり、一～四人の規模における三二年八月から三三年七月までの年間平均では六・〇%に過ぎない。このような各規模の支給状況を前年までの状況と比較すると三一年から三二年に各規模で増加したものが、五〇〇人以上の大規模ではやや増、一〇〇～四九九人の中規模ではやや減、三〇～九九人の小規模では保合に推移した(第九四表 参照)。

第94表 製造業、規模別特別に支払われた給与額および「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

第94表 製造業、規模別特別に支払われた給与額および「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

年	規模500人以上		100人～499人		30人～99人		5人～29人	
	実 額	支給率	実 額	支給率	実 額	支給率	実 額	支給率
25 年 平 均	円 990	10.3	円 649	8.0	円 357	5.3	—	—
26 年 平 均	2,063	17.4	1,295	13.2	637	8.0	—	—
27 年 平 均	2,324	16.7	1,514	13.4	647	7.3	—	—
28 年 平 均	2,669	17.0	1,862	14.7	860	8.5	—	—
29 年 平 均	2,835	16.9	1,845	13.8	873	8.0	—	—
30 年 平 均	3,103	17.6	1,888	14.0	910	8.1	—	—
31 年 平 均	4,132	21.6	2,478	17.3	1,161	9.8	—	—
32 年 平 均	4,695	23.6	2,785	19.1	1,347	10.9	—	—
33 年 平 均	4,962	24.6	2,713	18.3	1,336	10.8	649	6.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第95表 製造業、労職、男女別特別に支払われた給与額および「きまつて支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」の割合

第95表 製造業、労働、男女別特別に支払われた給与額および「き
 まって支給する給与」に対する「特別に支払われた給与」
 の割合

年	管理、事務および技術労働者						生産労働者					
	計		男		女		計		男		女	
	実額	支給率	実額	支給率	実額	支給率	実額	支給率	実額	支給率	実額	支給率
	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
27年平均	2,951	18.2	3,435	18.4	1,250	15.6	1,305	12.2	1,615	12.1	703	12.4
28年平均	3,596	19.6	4,231	20.1	1,558	16.9	1,531	12.8	1,977	13.1	793	12.6
29年平均	3,666	18.6	4,294	18.9	1,496	15.6	1,575	12.3	2,011	12.6	772	11.3
30年平均	3,899	19.2	4,581	19.6	1,557	16.0	1,608	12.4	2,078	12.7	783	11.3
31年平均	5,149	23.7	6,087	24.2	2,020	19.9	2,118	15.3	2,759	15.6	1,012	14.0
82年平均	6,043	26.4	7,201	26.9	2,318	21.9	2,368	16.7	3,080	16.9	1,134	15.4
33年平均	5,735	25.0	6,887	25.6	2,193	20.6	2,354	16.8	3,099	17.4	1,036	14.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第二部 各論

二 賃金

(二) 賃金水準の動向

(3) 特別給与の動向

(二) 労職男女別の特別給与

製造業におけ労職男女別の特別給与を、支給率で見ると、三三年年間平均では、職員二五・〇%(年間合計三・〇〇ヵ月分)、労務者一六・八%(年間合計二・〇二ヵ月分)であり、また職員の男子二五・六%、女子二〇・六%、労務者の男子一七・四%、女子一四・一%となつている。

このような労職別の特別給与の推移を入ると、三〇年から三一年、三一年から三二年にかけての増加は労務者より職員層でより顕著であつたが、三三年には職員での減少がめだち、男女とも減少しているのに対して、労務者では男子でやや増加、女子でやや減少し、労務者男女計では保合に推移した(第九五表参照)。

第二部 各論

二 賃金

(三) 定期昇給制度の現況

戦後のインフレ時代には、賃金の上昇はもっぱらベースアップにより行われたが、最近数年間は昇給による賃金上昇の比重が増してきている。したがって、景気後退期においても、他の経済諸指標が停滞している中で、年年増加の基調を変えなかつたことは注目される。

「給与構成調査」によつてその変動をみると、賃金水準の年年の上昇は主として基本給部分の増加によつて行われていることが示される(第九六表参照)。基本給の増加をもたらす主要因としては、ベースアップ、定期昇給、労働者構成の変化等が挙げられるが、人事院の「職種別民間給与実態調査」による昭和三〇年以降の民間企業における昇給およびベース改訂等の実施状況をみると、全事業所賃金ベースの引上率は、ベースアップよりも昇給の実施による方が大きいことを示している(第九七表参照)。

このような意味において、三一年一〇月一日から三二年九月三〇日までの一年間について調査を実施した、労働省「給与制度特別調査」の結果にもとづき、「定期昇給制度」の現況を概観することとする。

(注)本調査の集計結果はサンプル平均であつて母集団復元は行つていない。

第96表 給与構成の推移

第96表 給与構成の推移(調査産業総数)

年 月	計	基本給	奨励給	生活補助給	その他
	円	円	円	円	円
28年9月	12,663 (100.0)	9,399 (74.2)	2,075 (16.4)	1,189 (9.4)	1,835 (14.5)
29年9月	13,410 (100.0)	10,176 (75.9)	1,998 (14.9)	1,236 (9.2)	1,765 (13.1)
30年9月	13,651 (100.0)	10,672 (78.2)	1,859 (13.6)	1,120 (8.2)	1,899 (13.9)
31年9月	14,445 (100.0)	11,322 (78.4)	1,956 (13.5)	1,167 (8.1)	2,271 (15.8)
32年9月	15,005 (100.0)	11,935 (79.6)	1,955 (13.0)	1,115 (7.4)	2,321 (15.4)
33年9月	15,336 (100.0)	12,468 (81.3)	1,821 (11.9)	1,047 (6.8)	2,151 (14.0)

資料出所 労働省「給与構成調査」

- (注) 1) 計にはその他が含まれていない
 2) ()内の数値は計を100とした比率を示す
 3) 33年には建設業が含まれている

第97表 民間における昇給およびベース改訂等の実施状況

第97表 民間における昇給およびベース改訂等の実施状況

期 間	純粹のベースアップ (A)		純粹の昇給 (B)		ベースアップと昇給の同時実施 (C)		給与改善の総和 (A)+(B)+(C)	
	平均アップ率	全事業所のベース引上率	平均昇給率	全事業所のベース引上率	平均引上率	全事業所のベース引上率	平均改善率	全事業所のベース引上率
30年 4月 ～31年 3月	8.1	0.8	6.5	3.4	9.0	1.9	7.3	6.1
31年 4月 ～32年 3月	9.4	1.6	8.3	4.0	11.8	2.6	9.4	8.2
32年 4月 ～33年 3月	8.7	1.1	7.7	3.9	9.8	0.9	8.1	5.9

資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

第二部 各論

二 賃金

(三) 定期昇給制度の現況

(1) 昇給制度の普及状況

まず企業の昇給実施状況を定期昇給と、定期以外の昇給(臨時昇給,特別昇給等)に分けてみると,調査対象一,五九七社のうち,八三%にあたる一,三二〇社が定期昇給を実施しており,また四五七社(二九%)が定期以外の昇給を実施している。

定期昇給を実施している企業の割合を産業別にみると,金融保険業が九六%でもつとも高く,次いで不動産業八五%,製造業八五%,卸売業・小売業八三%,運輸通信およびその他の公益事業七三%,建設業六九優の順で,最低は鉱業の四九%である。

第98表 規模,昇給の種類および実施別企業数の割合

第98表 規模、昇給の種類および実施別企業数の割合
(総 数) (単位 %)

規 模	計	定期昇給のみ実施	定期以外の昇給のみ実施	定期および定期以外の昇給両方実施	定期および定期以外の昇給両方実施せず
計	100	64	9	19	8
5,000人以上	100	68	2	24	6
1,000~4,999人	100	71	4	22	3
500~999人	100	65	4	23	8
100~499人	100	64	11	18	7
30~99人	100	51	19	15	15

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年9月

以上の実施状況は,定期昇給と定期以外の昇給に分けてみたのであるが,さらに,昇給の種類に分けてその実施状況を観察すると,定期昇給のみ実施した企業は全体の六四%を占め,定期以外の昇給のみ実施した企業は九%,定期および定期以外の昇給両方実施した企業は一九%となっており,全然昇給を実施しなかつた企業は八%にすぎず,昇給制度がよく普及していることがうかがわれる。規模別にみると定期昇給のみ実施している企業は大企業ほど多く,五,〇〇〇人以上六八%,一,〇〇〇人~四,九九九人七一%であるのに対して,三〇人~九九人の小企業では五一%である。これに反して定期以外の昇給のみ実施した企業は小規模ほどその割合は大きく,三〇人~九九人で一九%に対して,五,〇〇〇人以上では二%にすぎず,また,定期および定期以外の昇給両方を実施した企業は小規模ほど割合が小さく,全然昇給を実施しなかつた企業は小規模ほど割合が大きくなつていて,大企業ほど定期昇給制度が確立されており,小企業はその都度実施している傾向を示している(第九八表参照)。

右に述べた定期昇給を実施している企業について,その具体的な実施内容を以下観察することとする。

第99表 規模および定期昇給1回の場合の昇給月別企業数の割合

第99表 規模および定期昇給1回の場合の昇給月別企業数の割合

(総 数) (単位 %)

規 模	計	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	その他	不明
計	100	14	3	9	43	4	5	2	1	1	4	1	6	2	5
5,000人以上	100	7	—	10	69	3	2	2	—	—	3	—	1	2	1
1,000 ~4,999人	100	11	2	10	51	5	4	2	1	—	3	1	4	2	4
500~999人	100	9	1	9	50	4	6	5	1	1	5	—	7	1	1
100~499人	100	18	3	10	37	3	5	2	2	2	5	—	8	2	3
30~99人	100	22	5	7	21	3	6	2	2	2	2	4	9	3	12

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年9月

第100表 定期昇給2回以上の場合の昇給月別企業数の割合

第100表 定期昇給2回以上の場合の昇給月別企業数の割合

(単位 %)

産 業	計	1月 と 7月	2月 と 8月	3月 と 9月	4月 と 10月	5月 と 11月	6月 と 12月	その他	3回 以上
総 数	100	23	3	6	18	7	31	10	2
製 造 業	100	23	3	6	18	8	31	10	1

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年9月

第二部 各論

二 賃金

(三) 定期昇給制度の現況

(2) 定期昇給の実施月

定期昇給を年一回実施する企業九〇三社のうち、実施月では四月が圧倒的に多く四三%にのぼり、ついで一月一四%、三月九%、一二月六%、六月五%等が多く、産業別にみてもこの傾向は変らない。規模別にみると大企業ではやはり四月、一月、三月等に実施する企業が多いが、小企業では一月がかなり多い(第九九表参照)。

また年二回以上昇給を実施する二四〇社(三回以上の四社を含む)についてみると、六月と一二月が三%でもつとも多く、一月と七月二三%、四月と一〇月一八%という順であり、年二回実施の場合は六ヵ月間隔が一般的である(第一〇〇表参照)。

第二部 各論

二 賃金

(三) 定期昇給制度の現況

(3) 昇給額(率)の決定方法

個々の労働者に対する昇給額(または率)が如何なる方法で決定されるかをみると、もつとも多いのは、自動方法(年令給、勤続給等のように、一定の条件に達した場合に自動的に昇給するもの)と人事考課方法(労働者の能力、勤務成績等を査定するのに数種の評価要素を定め、これにより決定するもの)との両者を併せ実施している「両者の併用」で三六%、つぎに「人事考課方法」三〇%、「不明」一四%、「その他」一三%であり、産業別にみてもこの傾向はあまり変らない(第一〇一表参照)。たゞ規模別に観察すると、小企業ほど「不明」の占める割合が多く、あらかじめ昇給額(率)の評価あるいは決定基準が制度化されておらず、企業の経営状態等によつてその都度決定されている実情を物語っている(第一〇二表参照)。以上のべた「両者の併用」の採用は、企業の給与体系とも関連し、一般に勤続給、年令給、能力給などの給与を設けている企業が多く、また、「人事考課方法」の採用は、基本給が、いわゆる総合決定給の形をとっている企業が多いことのあらわれを示しているものであろう。

第101表 産業および昇給額(率)決定方法別企業数の割合

第101表 産業および昇給額(率)決定方法別企業数の割合 (単位 %)

産 業	計	自動方法	人事考課方法	両者の併用	その他	不明
総 数	100	7	30	36	13	14
飲 業	100	5	24	17	11	43
建 設 業	100	2	31	22	13	32
製 造 業	100	7	30	37	14	12
卸 売 業、小 売 業	100	7	31	39	13	10
金 融、保 険 業	100	6	41	43	9	1
不 動 産 業	100	—	41	41	12	6
運 輸 通 信 及 び 其 他 の 公 益 事 業	100	12	21	35	12	20

資料出所 労働省「給与制度特調査」32年9月

第102表 規模および昇給額(率)決定方法別企業数の割合

第102表 規模および昇給額(率)決定方法別企業数の割合

(総 数)

(単位 %)

規 模	計	自動方法	人事考 課方法	両者の 併 用	その他	不 明
計	100	7	30	36	13	14
5,000人 以上	100	4	47	36	7	6
1,000 ~ 4,999人	100	4	35	45	8	8
500 ~ 999人	100	4	31	47	10	8
100 ~ 499人	100	10	26	37	16	11
30 ~ 99人	100	10	22	21	20	27

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年9月

第二部 各論

二 賃金

(三) 定期昇給制度の現況

(4) 平均昇給額,昇給率

昭和三十一年一月一日から三十二年九月三〇日までの一年間の一企業当り平均昇給額をみると、総数では七六〇円である。

第103表 産業,規模別一企業当り年間平均昇給額

第103表 産業、規模別一企業当り年間平均昇給額 (単位 円)

産 業	計	5,000人	1,000	500	100	30~99人
		以 上	~4,999人	~999人	~499人	
総 数	760	800	800	790	700	740
鉱 業	480	460	370	570	660	※
建 設 業	750	830	980	590	380	700
製 造 業	730	730	760	780	680	710
卸 売 業、小 売 業	970	1,180	930	1,060	960	910
金 融、保 険 業	1,050	1,050	1,090	1,020	880	1,220
不 動 産 業	1,050	—	870	480	1,130	1,120
運 輸 通 信 及 び そ の 他 の 公 益 事 業	730	1,180	650	650	600	750

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年9月

(注) ※印は調査対象企業数が少なく記載していない

産業別では、もつとも高いのは不動産業、金融保険業の一、〇五〇円であり、ついで卸売業・小売業の九七〇円、建設業七五〇円、製造業、運輸通信およびその他の公益事業の七三〇円で、最低は鉱業の四八〇円である。

規模別に平均昇給額をみると、調査産業総数では、五、〇〇〇人以上と一、〇〇〇人~四、九九九人が八〇〇円、五〇〇人~九九九人が七九〇円、一〇〇人~四九九人が七〇〇円、三〇人~九九人が七四〇円であつて、規模が小さくなるにしたがつて平均昇給額も低くなる傾向を示しているが、そのひらきはそれほど大きいものではなく、産業別にみても平均昇給額には規模別格差はほとんどみられないといえる(第一〇三表参照)。

第104表 産業規模別一企業当り年間平均昇給額の32年9月分平均所定時間内給与に対する割合

第104表 産業規模別一企業当り年間平均昇給額の32年9月分平均
所定時間内給与に対する割合 (単位 %)

産 業	計	5,000人 以 上	1,000 ~4,999人	500 ~999人	100 ~499人	30~99人
総 数	6	4	5	6	6	6
鉱 業	2	2	2	2	2	※
建 設 業	4	4	5	3	2	4
製 造 業	6	4	5	6	6	7
卸 売 業、小 売 業	6	6	5	8	6	8
金 融、保 険 業	5	4	5	5	5	9
不 動 産 業	6	—	4	5	7	7
運 輸 通 信 及 び そ の 他 の 公 益 事 業	5	6	4	6	4	5

資料出所 労働省「給与制度特別調査」昭和32年9月

(注) ※印は調査対象企業数が少なく記載していない

このような平均昇給額を、昭和三二年九月分所定時間内給与に対する割合として算出した平均昇給率で見ると、総数では六%であり、産業別にみれば、不動産業、卸売業・小売業、製造業の六%が最高であり、金融保険業、運輸通信およびその他の公益事業の五%、建設業の四%で、最低は鉱業の二%である。

規模別にみると、規模五、〇〇〇人以上は四%で、規模が小さくなるにしたがつてその昇給率は大きく、三〇人~九九人では六%となっている。このことは平均昇給額には規模別格差がみられなかったことに関連し、賃金水準の低い小企業の方が平均昇給率としては高率である傾向を示している(第一〇四表参照)。

(注)平均昇給額,平均昇給率は定期昇給を実施した企業における平均値である。

第二部 各論

二 賃金

(四) 賃金構造の現況と推移

賃金水準の上昇にともない、労働者の地位、職種、性、学歴、年勤続年数等による労働者相互の賃金格差に変化が生じている。毎月勤労統計(事業所規模三〇人以上)による製造業の生産労働者(以下労務者という)と管理、事務及び技術労働者(以下職員という)との間の平均賃金格差(現金給与総額)を、職員の給与を一〇〇として示すと、男子では六一・九、女子では六五・四であり、前年にくらべてわずかに拡大している。定期給与についても傾向はほぼ同様である(第一〇五表参照)。男女間の平均賃金(現金給与総額)の格差を、男子の給与を一〇〇として示すと、労務者では四〇・一、職員では三八・〇であり、前年とほぼ保合である。定期給与では、職員は三九・五で前年とほぼ保合であるが、労務者は四〇・四から四一・二とわずかに縮小を示している(第一〇六表参照)。労職間、男女間の賃金格差を、前年にくらべると以上のような変化がみられるが、個人別賃金調査(昭和二九年)および賃金構造基本調査(三三年)(以上企業規模一〇人以上における四月分の「きまつて支給する給与」についての調査)によつて、以下製造業の賃金構造の現況とその推移をみてみよう。

第105表 労職別賃金格差

第105表 労職別賃金格差
(製造業) (職員=100)

年	現金給与総額		きまつて支給する給与	
	男	女	男	女
29年平均	66.8	68.6	70.6	71.2
30年平均	65.9	68.5	69.9	71.4
31年平均	65.4	67.7	70.3	71.2
32年平均	62.7	65.7	68.1	69.4
33年平均	61.9	65.4	66.3	69.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第106表 男女別賃金格差

第106表 男女別賃金格差
(製造業) (男子=100)

年	現金給与総額		きまって支給する給与	
	労務者	職員	労務者	職員
29年平均	42.2	41.1	42.7	42.3
30年平均	41.8	40.2	42.3	41.4
31年平均	40.4	39.1	41.0	40.5
32年平均	39.9	38.1	40.4	39.7
33年平均	40.1	38.0	41.2	39.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第二部 各論

二 賃金

(四) 賃金構造の現況と推移

(1) 労働者構成の変化と賃金格差

二九年から三三年までの四年間における平均賃金の伸びを、労職男女別にみると、労務者男子一・一二倍、労務者女子一・一一倍、職員男子一・一七倍、職員女子一・一三倍である。

このような上昇率のちがいにより、平均賃金格差は拡大となつてあらわれ、三三年四月の労職間の格差は男子六五・一%、女子七三・〇%、男女間の格差は労働者四三・九%、職員三九・二%となり、二九年より労職間格差は二・三ないし三・二ポイント、男女間格差〇・三ないし〇・八ポイントの拡大となつている(第一〇七表参照)。

このような平均賃金格差の拡大は、賃金上昇率の差異のほかに労働者構成の変化を強く反映していることはいままでもない。いま両年間における平均年齢の変化を比較してみると、男子はわずかに減少し、逆に女子はわずかに高年齢化していることがめだつており、これをさらに労職別に分けてみると、労務者男子は〇・七才減、労務者女子は〇・七才増、職員男子〇・六才減、職員女子〇・四才増である(第一〇八表参照)。

第107表 労職、男女、学歴別平均賃金の変動

第107表 労職、男女、学歴別平均賃金の変動(製造業)

労職、性、学歴	きまって支給する給与		上昇倍率 B/A	労働者構成 固定による 上昇倍率
	29年4月 (A)	33年4月 (B)		
	円	円	倍	倍
労務者男子	15,206	16,954	1.12	1.14
労務者女子	6,707	7,450	1.11	1.11
職員男子(学歴計)	22,251	26,043	1.17	1.20
小学・新中卒	21,564	26,226	1.22	1.22
旧中・新高卒	19,684	22,592	1.15	1.18
旧高专・短大卒	25,741	33,854	1.32	1.22
旧大・新大卒	25,913	27,860	1.08	1.17
職員女子(学歴計)	8,907	10,096	1.13	1.12
小学・新中卒	8,573	9,791	1.14	1.12
旧中・新高卒以上	9,080	10,207	1.12	1.13

資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

(注) 労働者構成固定による上昇倍率は、フィッシャー式により年齢構成を一定にして算出したものである。

第108表 平均年齢、平均勤続年数の変化

第108表 平均年令、平均勤続年数の変化（製造業）

労職、性、学歴	平均年令		平均勤続年数	
	29年	33年	29年	33年
労務者男子	31.8	31.1	5.8	6.1
労務者女子	25.0	25.7	3.3	3.7
職員男子（学歴計）	35.6	35.0	8.4	8.6
小学・新中卒	41.0	41.2	11.5	12.3
旧中・新高卒	33.2	32.6	7.6	7.9
旧高专・短大卒	35.6	38.1	7.9	9.8
旧大・新大卒	33.9	32.3	6.2	6.0
職員女子（学歴計）	24.8	25.2	3.9	4.1
小学・新中卒	24.5	25.8	4.6	5.3
旧中・新高卒以上	24.9	25.0	3.5	3.7

資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

これを年令別労働者構成比によつてみると、男子の平均年令が減少したのは労務者男子の一八才未満、職員男子の二〇才前後が相対的に増加したことによるものであり、女子の平均年令が増加したのは労職とも三〇才以上で相対的に増加をみたためである（第一〇九表参照）。

平均勤続年数の変化をみると、労職、男女ともに〇・二年ないし〇・三年の増加がみられる。職員男子を学歴別にみると、大学卒がわずかに減少して男子職員の平均勤続年数を引き下げるのに影響しているほかは、いずれも増加し、職員女子は各学歴ともに増加しているが、男女ともに小学・新中卒および男子旧高专・短大卒での増加が大である。

第109表 年令別労働者構成の変化

第109表 年令別労働者構成の変化（製造業）

年令階級	労務者男子		労務者女子		職員男子		職員女子	
	29年	33年	29年	33年	29年	33年	29年	33年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
18才未満	6.8	9.4	20.4	22.1	0.3	0.3	5.0	4.4
18～20才	8.1	7.8	20.1	15.4	2.9	3.4	16.8	17.2
20～25才	20.1	20.8	29.4	28.5	12.8	15.2	43.7	43.2
25～30才	17.1	16.6	8.6	9.9	20.3	19.6	19.2	17.0
30～35才	12.7	13.2	10.5	10.9	16.3	17.8	10.3	12.8
35～40才	11.0	9.4			14.9	13.1		
40～50才	16.0	14.9	11.1	13.1	21.3	20.0	5.0	5.7
50才以上	8.1	7.9			11.0	10.6		

資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

いま両年間におけるこれら諸要因の変化を考慮し、労職、男女によつて若干異つている年令別労働者構成をそれぞれ等質化して比較すると、前述の賃金上昇率は、第一〇七表の最右側に示されるように、男子は女子をさらに上まわり、職員は労務者をさらに上まわることになる（注3）。

（注）二九年から三三年にかけて年令別労働者構成は、男子では若、壮年層で相対的に増加し、女子では高、壮年層で相対的に増加して

昭和33年 労働経済の分析

いる。いま、兩年間に変化がなかつたものとして(フィッシャー式により),上昇率を算出すると,労務者男子は一・一四倍,労務者女子一・一一倍,職員男子は一・二〇倍,職員女子は一・一二倍である。見かけ上の賃金上昇率と比較すると,男子は労職ともにわずかに大であり,労務者女子は同率であるが,職員女子はわずかに下まわっている。

職員男子を学歴別にみると,小学・新中学は一・二二倍,旧中・新高卒は一・一八倍,旧高専・短大卒は一・二二倍,旧大・新大卒は一・一七倍であり,前述の勤続年数の変化をあわせて考慮すると,ほぼ接近した上昇率を示しているといえよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第二部 各論

二 賃金

(四) 賃金構造の現況と推移

(2) 年令別にみた賃金格差の変化

年令別の平均賃金は、男子では四〇才ないし五〇才の階層までは年令とともに高くなっているが、五〇才以上の階層では、停年退職後の再雇用その他により若干減少する。一八才未満を一〇〇として、年令別賃金格差を労務者男子についてみると、四〇才ないし五〇才の階層は約四倍、職員男子は同階層で約六倍である。職員女子についても男子ほどではないが同じような傾向にあり、四〇才以上の階層で二・五倍となつているが、労務者女子は二五才ないし三〇才の階層が最も高く一・六倍であり、三〇才以上では漸減している(第一一〇表 参照)。

第110表 年令別賃金格差

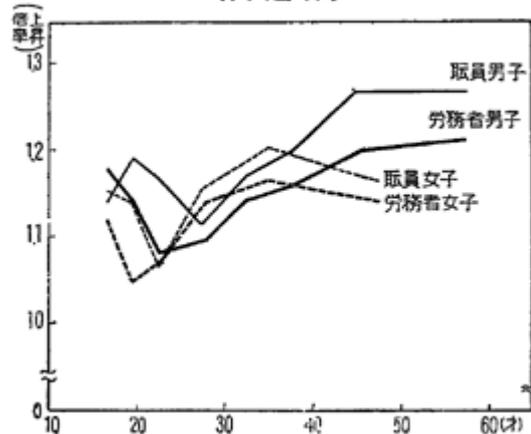
第110表 年令別賃金格差(製造業)

年令階級	労務者男子		労務者女子		職員男子		職員女子	
	29年	33年	29年	33年	29年	33年	29年	33年
18才未満	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
18～20才	146.9	142.3	127.9	119.7	139.5	145.9	128.4	126.7
20～25才	208.7	191.5	147.2	140.6	217.7	222.6	171.4	158.6
25～30才	282.9	262.8	153.3	162.4	312.8	305.7	212.7	213.0
30～35才	335.7	325.3	145.1	150.8	407.3	418.6	234.6	244.0
35～40才	372.1	365.1			488.7	512.9		
40～50才	390.2	395.8	141.6	144.2	542.7	602.8	252.2	254.5
50才以上	319.9	329.0			474.6	527.6		

資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

第24図 29年から33年への年令別賃金上昇率

第24図 29年から33年への年令別賃金上昇率
(製造業)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

第111表 29年から33年への学歴別にみた年令別賃金上昇率

第111表 29年から33年への学歴別にみた年令別賃金上昇率(製造業) (単位 %)

年令階級	職員男子			職員女子	
	小学 新中卒	旧中 新高卒	旧大 新大卒	小学 新中卒	旧中 新高卒
18才未満	13.9	—	—	15.2	—
18以上20才未満	19.3	18.3	—	9.6	14.5
20以上25才未満	16.9	8.0	12.4	4.1	7.4
25以上30才未満	12.3	12.5	5.7	15.6	15.6

資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

終戦直後、一度極端に縮小をみた年令別賃金格差は、その後一貫して拡大傾向を続けて来たが、最近数力年においては、かなり鈍化し、若年層間においては若干縮小の傾向がみられることが特徴的である。

二九年から三三年にかけての労務者男子の平均賃金上昇率は、五〇才以上の階層が最も大で一・二一倍であるが、二〇才未満(一・一四~一・一八倍)は三〇才ないし五〇才とほぼ同程度の上昇率を示し、二〇才ないし二五才の階層が最小(一・〇八倍)であり、いわゆる中だるみ現象が見られる。職員男子でもほぼ同様に四〇才以上のものが一・二七倍で最大、二五才ないし三〇才が最小で一・一一倍である。女子についても、ほぼ同傾向であるが、労務者は二五才ないし三〇才、職員は三〇才ないし四〇才が最大で、それぞれ一・一九倍、一・二〇倍である(第二四図参照)。このような傾向は、新規学卒者の初任給引上げが最近数力年中に行われたことによるものと推察されるが、これは学歴別に年令別賃金上昇率を見ると一層明らかになる。職員男子の旧中・新高卒は一八才ないし二〇才で一・一八倍、旧大・新大卒は二〇才ないし二五才で一・一二倍であつて、いずれも三〇才前後の階層よりも高く、職員女子の小学・新中卒は一八才未満で一・五倍、旧中・新高卒は一八才ないし二〇才で一・五倍であり、いずれも二〇才ないし二五才よりも高い(第一一一表参照)。

このように、低年令層での上昇率の相対的増加は、労職男女それぞれによつてその形態を異にするが、若年層の格差縮小となつてあらわれている。さらにこれを規模別にみてもいわゆる中だるみ現象は各規模にみられるが、大規模においては壮年層における賃金上昇が著しく、小規模においては、逆に若年層での上昇率が高いことが注目され、このような動きは、若年層とくに新規学卒者の初任給が、大規模に接近しつつあるこ

とを示すとともに、大規模においては賃金と年令の相関が大であるのに対して、小規模においてはそれが極めて小であることを示している(第二五図 参照)。

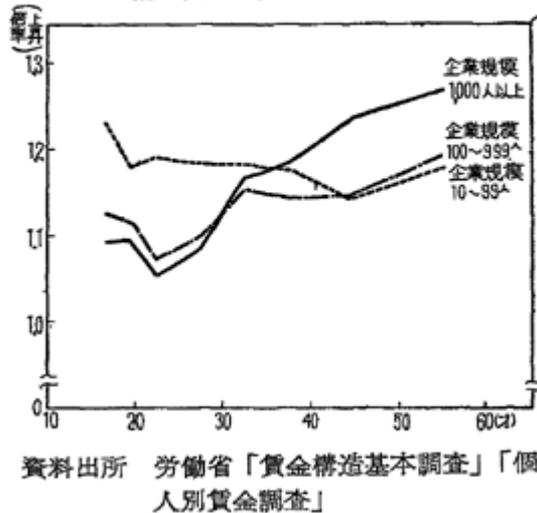
また賃金と年令の相関は、特有職種(その産業における特有の職種)を比較することによつても、大規模においてかなり強いことがわかる(注)。

(注)第一一二表および第一一三表は、三三年四月における特有職種の平均賃金と平均年令を階級別に分類したものである。

職種間の賃金格差は、その職種の要請する熟練度、責任度等のほか、企業の属性たる規模性、地域性、企業の賃金支払能力等、労働者の属性たる性、年令、勤続経験年数等の相違によって生じているものであり、平均賃金を単純に比較することは当を得ないが、この表にみられるように、平均年令との間には、かなりの相関を有することがわかる。いま若干の高賃金職種と低賃金職種をえらんで、年令別格差をグラフに画くと、第二六図および第二七図のように、職種間の平均賃金の差異は特に壮年層においてかなりの開きがあり、同一職種においても高賃金職種では劇然たる年令別格差が存していることが明瞭となる。また製材工、煉炭工等平均年令が高いにもかかわらず、平均賃金の低い職種は、企業規模性が小なるものに多く、高賃金職種は大規模に多いことが注目される。

第25図 29年から33年への規模別にみた賃金上昇率

第25図 29年から33年への規模別にみた賃金上昇率(製造業、労職男女計)

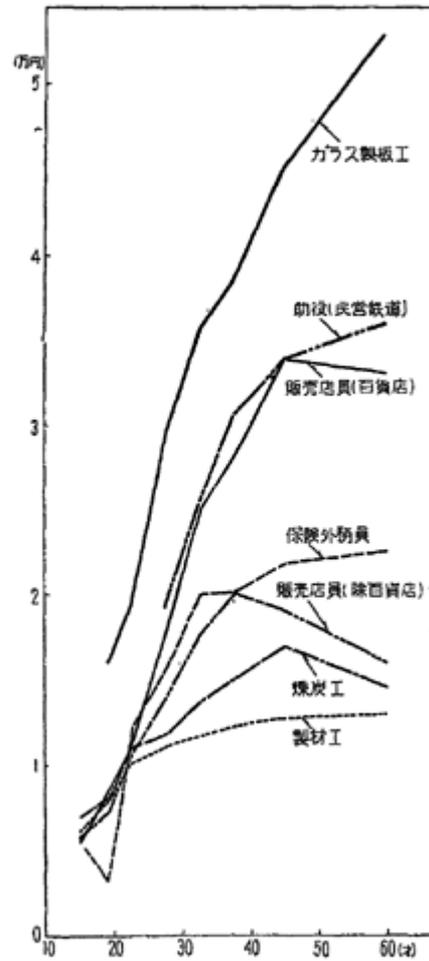


(注) 第一一二表および第一一三表は、三三年四月における特有職種の平均賃金と平均年令を階級別に分類したものである。

職種間の賃金格差は、その職種の要請する熟練度、責任度等のほか、企業の属性たる規模性、地域性、企業の賃金支払能力等、労働者の属性たる性、年令、勤続経験年数等の相違によって生じているものであり、平均賃金を単純に比較することは当を得ないが、この表にみられるように、平均年令との間には、かなりの相関を有することがわかる。いま若干の高賃金職種と低賃金職種をえらんで、年令別格差をグラフに画くと、第二六図および第二七図のように、職種間の平均賃金の差異は特に壮年層においてかなりの開きがあり、同一職種においても高賃金職種では劇然たる年令別格差が存していることが明瞭となる。また製材工、煉炭工等平均年令が高いにもかかわらず、平均賃金の低い職種は、企業規模性が小なるものに多く、高賃金職種は大規模に多いことが注目される。

第26図 特有職種の年令別賃金格差(男子)

第26図 特有職種の年齢別賃金格差
(男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年4月

第112表 特有職種の平均賃金と平均年齢の相関(男子)

第112表 特有職種 の 平均賃

	30 才 未 満	30 才
14,000円未満	紡織機械保全工(綿紡) 軽電機組立工 販売店員(卸売) 紡織機械保全工(メリヤス) 連結手(国鉄) 洋干菓子製造工 販売店員(除百貨店小売)	セメント製品製造工 上機械工(家具) 木工機械 紡織機械保全工(絹人絹)
14,000円以上	改札掛(私鉄) 光学機械組立工 化繊原液工 外交仕入販売員(卸売) 手仕上工(精密機器) 捲線工(重電機) 板金工(金属製品) ゴム加硫缶工 工作機械工(金属製品) 小型貨物自動車運転手(貨物運送) 皮革仕上工 皮革縫製工 化繊精練工 紡織機械保全工(毛紡) 化繊紡糸工 浸染工(染色) プレス工(金属製品) 合板工(木材)	化学機械保全工(化繊) 瓦、瓦類成型工
16,000円以上	重電機組立工(重電機) 工作機械工(自動車) 電車車掌(私鉄) 販売店員(百貨店) 工作機械工(重電機) 工作機械工(通信機) 工作機械工(精密機器) 研磨盤工(機械) 機関助手(国鉄) 工作機械工(機械) 文選工(印刷) 板金工(自動車) 手仕上工(重電機) プレス工(自動車)	手仕上工(通信機) 転轍縮工(無機有機) 鋳物工(機械) 捺染工 ロール工
18,000円以上	平版印刷工	車輛掛(国鉄) 工作機械工(たばこ) 化学電気炉 信電話) 自動車技工(旅線工(非鉄) 混合担和攪工(鉄道車輛) 大型貨物工場技工(私鉄) 熔接工 工手(国鉄) ガラス吹工 濾過工(無機有機)
20,000円以上	熔接工(造船) 抄紙機工(紙パルプ) 有線通信工(電信電話) 検針員(電気)	蒸溜工(無機有機) 坑内路手(電信電話) 化学機 化学反応工(有機薬品) 料調整工(たばこ) ビー 掌(国鉄) 化学反応工
22,000円以上		配電線保守員 掘進夫 銅工、撈鉄工(造船) パ 鉄) 工場技工(国鉄)
24,000円以上		採炭夫(石炭) 化学反応 鋼) 水性ガス、炉ガス
26,000円以上		造塊工(鉄鋼) 圧延工 剪断工(鉄鋼) ビール醸 (鉄鋼)
28,000円以上		製鋼工(鉄鋼)
30,000円以上		ガラス製板工

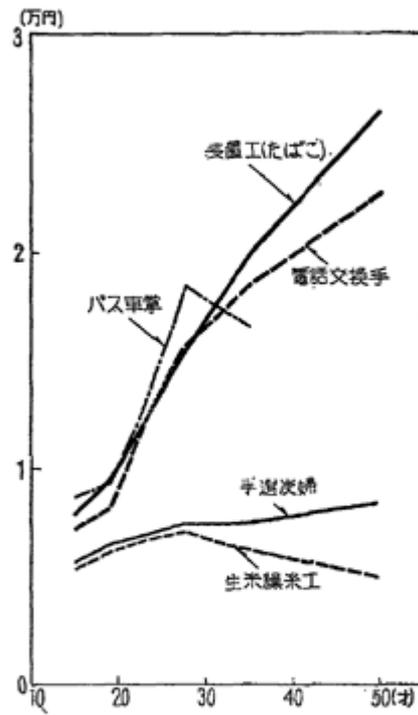
資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年4月

金と平均年令の相関 (男子)

～ 34 才	35 才～ 39 才	40才以上
乗作業員(貨物運送) 紙断截工 木工工(木材)	煉炭工 製材工	
精練漂白工 家具建具仕上組立工 煉	鋳ばり取工(鋳物) 木取工(家具) 窯業原料工 醬油醸造工	
手(国鉄) 工作機械工(鋳物) 蒸発濃(鋳物) 鋳物工(機械) 手仕上工(ゴム)	熔解工(鋳物)	
工(非鉄) 紙仕上工(紙パルプ) 截刻工 非鉄金属電解工 工務機械手(電客運送) 工作機械工(鉄道車輛) 伸拌工(無機有機) 出札掛(私鉄) 鋳物自動車運転手(貨物運送) 活版印刷工(鉄道車輛) 機械組立工(機械) 線路坑内運搬夫(金属) 電力工手(国鉄)	技工(国鉄) 造船大工 線路工手(私鉄) 荷役手(国鉄) 積卸作業員(貨物運送) 郵便集配人	
運搬夫(石炭) 取付工(造船) 工務線機械保全工(医薬品) さく岩夫(金属) 出札掛(国鉄) 蒸解工(紙パルプ) 原ター工(紙パルプ) 自動車組立工 車(無機薬品) 電報配達人	仕繰夫(石炭) 支柱夫(金属) 機械調木工(紙パルプ) 鉄道車輛組立工 植字工(印刷)	保険外務員
(石炭) 配電盤勤務員 製鉄工(鉄鋼) ス運転手(旅客運送) 電車運転手(私機械調整工(たばこ)	圧縮ガス、液化ガス工(化学肥料) 貨物掛(国鉄)	
工(アンモニア) 金属疵取精整工(鉄発生工(化学肥料)	機関士(国鉄) 工作機械工(造船) 電車運転士(国鉄) 化学反応工(過りん酸石灰) 造機織装工	貯金保険外務員(郵便)
(鉄鋼) 石油ポンプ工 石油洗滌工 造工 タクシー運転手 工作機械工	操炉工(鉄鋼) 化学反応工(硫酸) 焙焼か焼工(化学肥料)	集金人(電気)
	セメント粉碎工	
		助役(国鉄) 助役(私鉄)

第27図 特有職種の年令別賃金格差

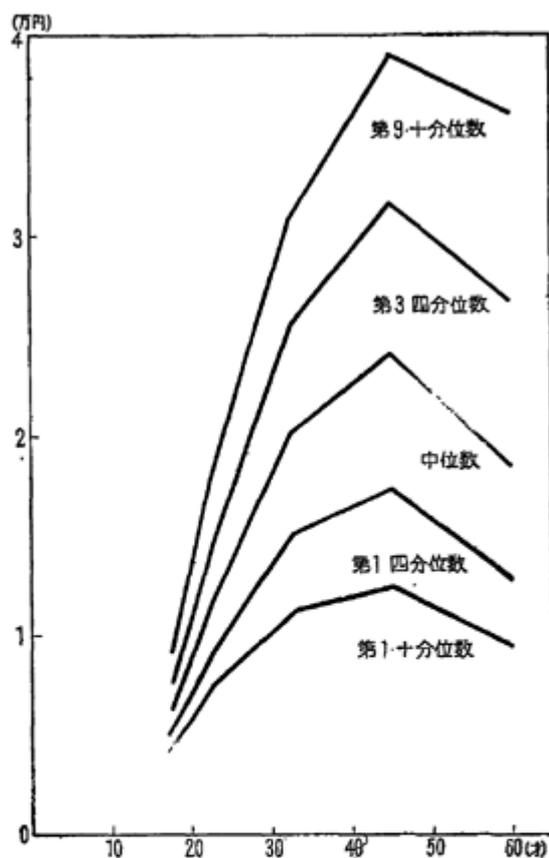
第27図 特有職種の年齢別賃金格差(女子)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年4月

第28図 製造業年齢別賃金分布

第28図 製造業年令別賃金分布
(労務者 男子)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年4月

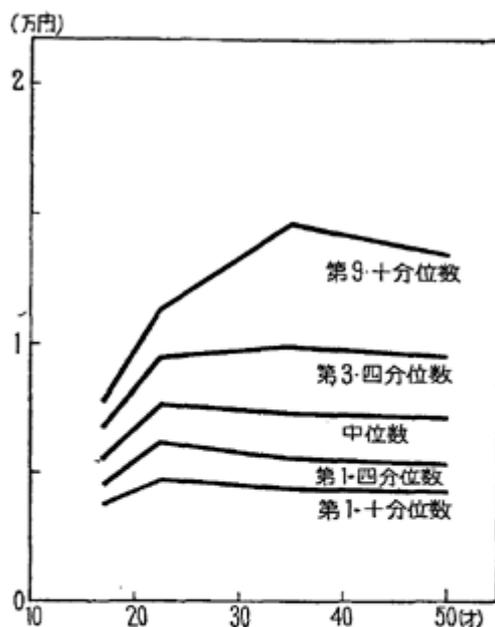
(注)

年 令	第1・十 分 位 数	中位数	第9・十 分 位 数	分散係数
	円	円	円	
18才未満	4,131	6,282	9,040	37.3
20～24才	7,462	11,504	17,859	41.1
30～34才	11,173	20,092	30,816	46.8
40～49才	12,432	24,188	39,126	51.8
50才以上	9,438	18,476	36,205	58.6

分散係数は第9・10分位数と第1・10分位数の差を両者の和を以て除した数値である。以下同じ。

第29図 製造業年令別賃金分布

第29図 製造業年令別賃金分布
(労働者女子)



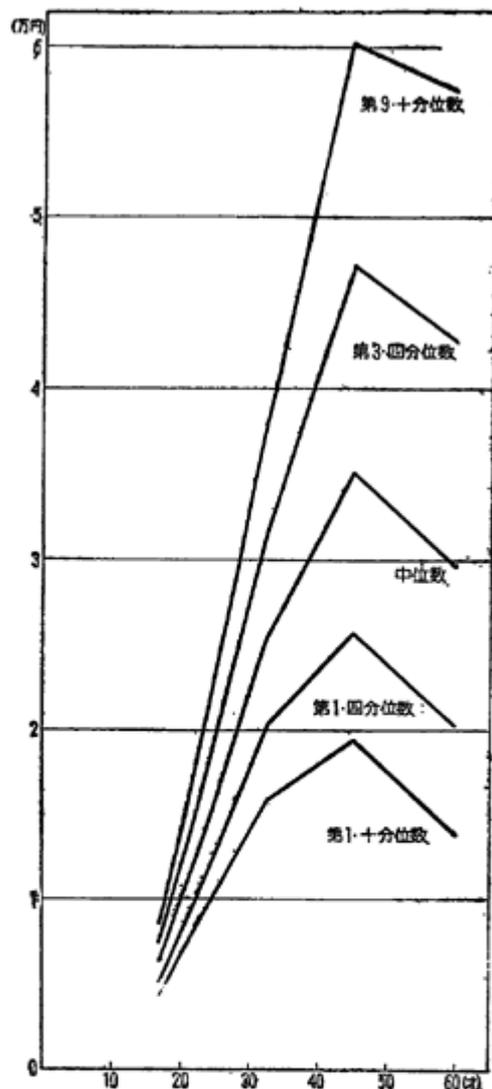
資料出所 労働省「賃金構造基本調査」
33年4月

(注)

年 令	第1・十分位数	中位数	第9・十分位数	分散係数
	円	円	円	
18才未満	3,773	5,524	7,704	34.3
20~24才	4,756	7,655	11,371	41.0
30~39才	4,394	7,335	14,610	53.8
40才以上	4,336	7,125	13,449	51.2

第30図 製造業年令別賃金分布

第30図 製造業年令別賃金分布
(職員男子)



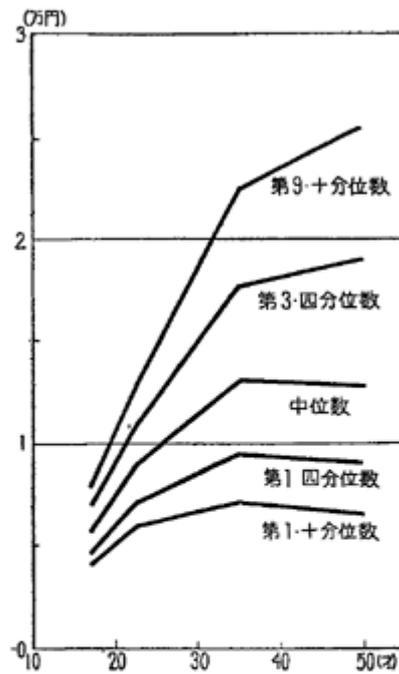
資料出所 労働省「賃金構造基本調査」
33年4月

(注)

年令	第1・十分位数	中位数	第9・十分位数	分散数
	円	円	円	
18才未満	4,260	6,281	8,480	33.1
20~24才	8,473	12,613	18,051	36.1
30~34才	15,838	25,338	37,852	41.0
40~49才	19,421	35,123	60,206	51.2
50才以上	13,905	29,661	57,443	61.0

第31図 製造業年令別賃金分布

第31図 製造業年齢別賃金分布
(職員女子)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」
33年4月

(注)

年 令	第1・十 分 位 数	中位数	第9・十 分 位 数	分散 係数
	円	円	円	
18才未満	4,053	5,687	7,876	32.0
20～24才	6,004	8,919	12,828	36.2
30～39才	7,163	13,043	22,451	51.6
40才以上	6,561	12,893	25,466	59.0

第二部 各論

二 賃金

(四) 賃金構造の現況と推移

(3) 賃金分布の変化

年令別賃金格差を平均賃金についてみると以上のような格差がみられるが、さらにこれを賃金分布の上からみてみよう。まず一八才未満の若年令層についてみると、第一・十分位数(最低から十分の一人目の労働者の賃金)は、労務者男子が四、一三一円、労務者女子が三、七七三円、職員男子が四、二六〇円、職員女子が四、〇五三円であるが、第九・十分位数でも七、七〇〇円ないし九、〇〇〇円で、労職、男女間の差も、分布の上下差もきわめて接近している。しかし年令が高くなるに従い、上下差は大となり、労職、男女間でもかなりの相違が生じている。光とえば、労務者男子の上下差を十分位偏差係数(第九・十分位数と第一・十分位数の差を両者の和で除した数値)で示すと、一八才未満では三七・三であるが、年令が高くなるとともに大となり、五〇才以上では五八・六となつている。これは他の労働者においてもほぼ同様であるが、労務者女子は三〇才ないし四〇才の階層で最も分散度が大となつている。またそれぞれの労働者の種類ごとに最も賃金の高い年令層を選びその層における第九・十分位数をとつてみると、職員男子は四〇才ないし五〇才の階層で六〇、二〇六円と最も高く、労務者男子も同じ年令階層で三九、一二六円、職員女子は四〇才以上で二五、四六六円、労務者女子は二五才ないし三〇才で一匹、六七七円と大きな差が存している(第二八図 ないし 第三一図 参照)。

つぎに年令計によつて賃金分布の状況をみると、第一・十分位数では職員男子が一〇、九三一円で他の労働者よりぬきんでており、労務者男子はこれについて六、八九五円であり、女子労働者はこれをやや下まわり、職員五、五八三円、労務者四、三〇七円である。また第九・十分位数では、やはり職員男子は他を凌駕して四五、六三一円であり、労務者女子は最も低くて一一、三六一円となつている。これをみても明瞭なように、男子労働者は分布においても女子労働者よりも上位にあり、職員は労務者を上まわつているが、いま労働者の種類ごとにその上下差を十分位偏差係数をもつてみると、女子労働者は労務者四五・〇、職員四八・一であるのに対して、男子労働者はかなり上まわり、労務者六二・七、職員六一・三となつている。このような上下差は、二九年においては、労職、男女間でかなり接近しており、五〇・〇ないし六一・八であつたが、この数年間に男子労働者でわずかに拡大している反面、女子労働者でかなりの縮小をみている。さきに年令別賃金格差の項において観察したように、若年層における賃金が労働者の種類を問わず、かなり改善されていることと、これに比較して男子労働者の壮年層での伸びが相当顕著なものであつたことが、このような上下差の拡大ないし縮小に少なからず反映していると思われる。

第113表 特有職種の平均賃

第113表 特有職種 の 平均賃

賃金階級	25才	才	未	満
6,000円未満				
6,000円以上	菓子包装工 縫製工(衣服) メリヤス編立工 生糸繰糸工			
7,000円以上	小分包装工(医薬品) 電球組立加工工 混打梳工(毛紡) 粗紡工(毛紡) 精紡工(毛紡) 紡績糸仕上工(毛紡) 混打梳工(綿紡) ヲム靴成型工 粗紡工(綿紡) 精紡工(綿紡) 紡績糸仕上工(綿紡) 織布工(綿紡) 販売店員(除百貨店 小売) 織布仕上工(綿紡)			
8,000円以上	飲食店給仕 捲線工(通信機) 織布工(毛紡) 捲線工(発電機) 織布仕上工(毛紡)			
9,000円以上	販売店員(百貨店) 化繊選別工 化繊再繰工			
10,000円以上	バス車掌			
12,000円以上	普通市外電話交換手			
14,000円以上				

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年4月

金 と 平均 年 令 の 相 関 (女子)

25才~29才	30才~34才	35才~39才	40才以上
生糸再繰工	缶詰材料調理工		
陶磁器画付工 織布仕上工(絹人絹)			
織布工(絹, 人絹)		手選炭婦(石炭)	
製本工			
紙検査員数工 製剤工(医薬品)			
装置工(たばこ) 巻上工(たばこ)			保険外務員

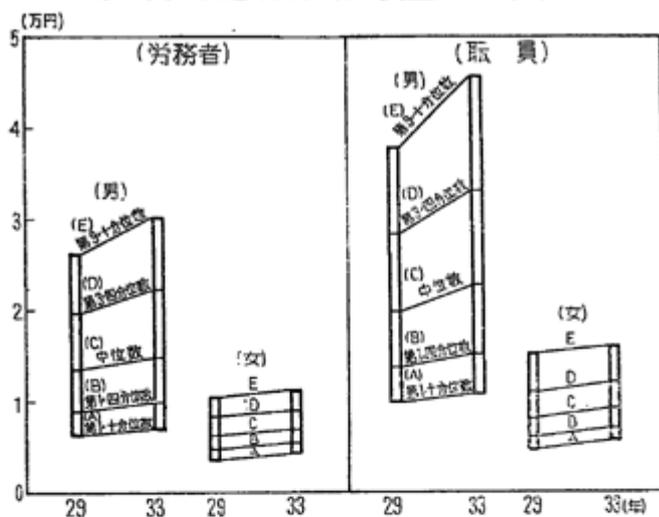
また第一・十分位数の変化によつてみる限り,男子労働者の賃金上昇は女子労働者を下まわり,職員は労務者を下まわっている。したがつて平均賃金では拡大を示している労職間ならびに男女間の格差も,下層部においては逆に縮小を示しているとみることができよう(第三二図 参照)。

これを規模別にみると,賃金体系が年功給的性格の強い大規模企業においては,労働者の高年令化,長勤続化にともなつて,上層部での賃金の伸びが下層部をかなり上回っているため,分散度は労職,男女ともに拡大傾向にあり,小規模においては,労務者は男女ともに下層部での賃金上昇が,相対的に高いため,分散度は縮小となつてあらわれているが,職員の分散度は大規模同様拡大を示している(第三三図 および第三四図 参照)。

製造業における以上の如き賃金構造の変化は,全産業についてもほぼ同様の傾向を有し,賃金上昇を年令別にみても,一八才未満の階層は三〇才前後よりも高率であり(一・一四倍)若年層の賃金格差は縮小を示している。また賃金分散の状況を十分位偏差係数を以てみると,男子は六〇・三から六二・六に拡大し,女子においても,男子同様五〇・六から五二・二に拡大しているが,これは卸売業・小売業,建設業等の産業における女子の上層部の賃金上昇が下層部を凌駕していることが影響しているものと思われる。

第32図 製造業労働者の賃金分布の変化

第32図 製造業労働者の賃金分布の変化



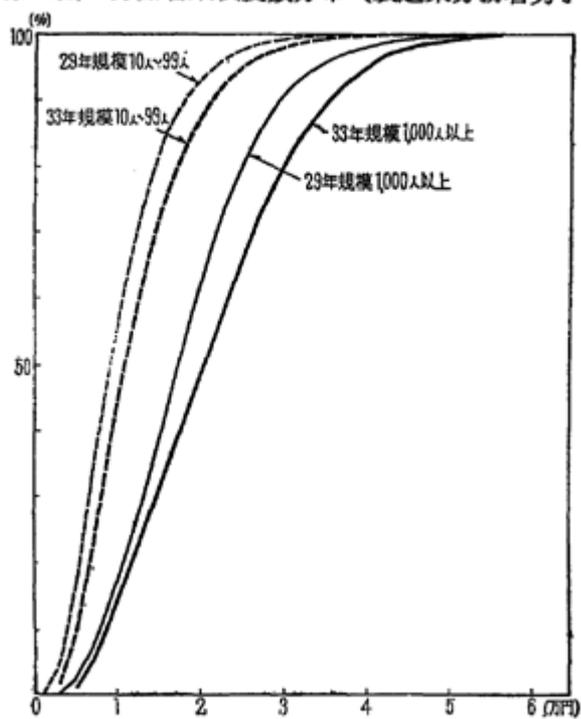
資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年4月
「賃金構造基本調査」33年4月

(注)

項 目		第1・十分 位数 A	第9・十分 位数 E	分散係数 $\frac{E-A}{A+E}$
労働者				
男	29年	6,193	26,255	61.8
	33年	6,895	30,028	62.7
女	29年	3,506	10,516	50.0
	33年	4,307	11,361	45.0
職員				
男	29年	9,856	37,743	58.6
	33年	10,931	45,631	61.3
女	29年	4,592	15,375	54.0
	33年	5,583	15,940	48.1

第33図 労働者累積度数分布

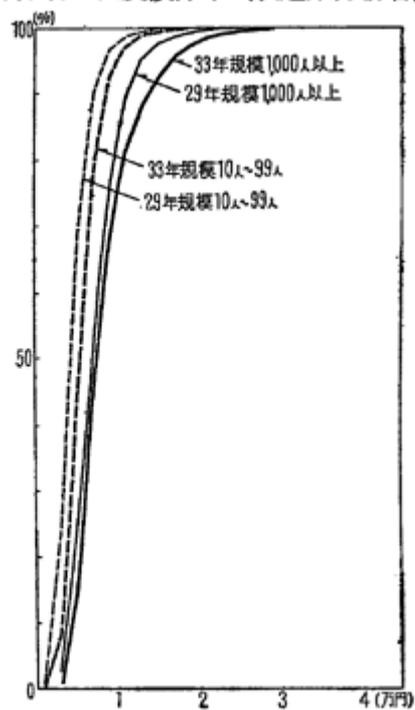
第33図 労働者累積度数分布（製造業労働者男子）



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」「個人別賃金調査」

第34図 労働者累積度数分布

第34図 労働者累積度数分布（製造業労働者女子）



資料出所 労働省「個人別賃金調査」「賃金構造基本調査」

第二部 各論

二 賃金

(五) 規模別賃金格差の動向

賃金水準と労働者の属性による賃金の構造の動きは以上のとおりであつたが、つぎに、賃金格差の動向を、主として製造業について規模別にみてみよう。

第二部 各論

二 賃金

(五) 規模別賃金格差の動向

(1) 規模別賃金格差

第114表 製造業規模別平均賃金格差の推移

第114表 製造業規模別平均賃金格差の推移（事業所規模）
（規模500人以上=100）

年	現金給与総額				きまって支給する給与			
	100～ 499人	30～99人	5～29人	1～4人	100～ 499人	30～99人	5～29人	1～4人
29年平均	77.6	59.9	—	—	79.7	64.9	—	—
30年平均	74.3	58.8	—	—	76.6	64.0	—	—
31年平均	72.1	56.1	—	—	74.7	62.2	—	—
32年平均	70.8	56.0	(42.9) ⁽¹⁾	—	73.5	62.4	(51.9) ⁽¹⁾	(36.6) ⁽²⁾
33年平均	69.7	54.7	43.6	—	73.5	61.6	51.1	(36.9) ⁽²⁾

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) (1)は7～12月平均

(2)は32年は毎月勤労統計特別調査、33年は同臨時調査により、7月分を500人以上事業所規模の7月分と比較したもの

毎月勤労統計による製造業事業所規模別平均賃金格差は依然として拡大傾向を続けている(第一一四表参照)。ただ定期給与においては、一〇〇人～四九九人規模の事業所で三二年から三三年にかけて保合であり、三〇人～九九人規模事業所でも現金給与総額における拡大の仕方に比べれば小さくなっている。これは特別給与の項で指摘したように、三三年における特別給与の支給率が中小規模事業所で低かつたためである。規模別の特別給与の水準なり推移なりが、現金給与総額における規模別平均賃金格差を拡大させる大きな原因となつていることは二五年以降一貫しており、そのことは特に三〇人～九九人規模の事業所で顕著にみられる傾向である。

二九年の個人別賃金調査と、三三年の賃金構造基本調査により、規模別平均賃金格差の変化をみても拡大の傾向がうかがわれる(注)。

ところで、右のような平均賃金格差は、支払われた賃金総額をその規模の労働者数で除した一人当り賃金を規模間に比較したものであるから、規模別の労働者構成の差異は考慮に入っていない。したがって、中小規模の中で賃金の低いグループの労働者構成比が大規模におけるよりも高まれば、そのグループの賃金そのものの伸びが大規模に劣らなくても、右のような規模全体を平均した賃金の格差としては、拡大することがありうるわけである。

そこでまず毎月勤労統計により産業中分類別労働者構成を規模間で同一にして格差の動向をみると第一一五表のようになる。すなわち、このような措置をとると、格差の水準は単なる平均の水準よりかなり縮小

するが、推移としてはやはり三二年までは拡大の傾向にあり、三二年から三三年にかけてはじめて三〇人～九九人規模で保合に転じていることがわかる。

第115表 製造業中分類別労働者構成を規模間で同一にした場合の賃金格差の推移

第115表 製造業中分類別労働者構成を規模間で同一にした場合の賃金格差の推移（現金給与総額、事業所規模）
（規模500人以上＝100）

年	100 ～ 499 人		30 ～ 99 人	
	固定ウエイトによる格差	平均賃金格差	固定ウエイトによる格差	平均賃金格差
29 年 平 均	81.3	77.6	63.7	59.9
30 年 平 均	79.2	74.3	62.8	58.8
31 年 平 均	78.2	72.1	60.8	56.1
32 年 平 均	76.4	70.8	60.2	56.0
33 年 平 均	75.7	69.7	60.9	54.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 計算方法 規模 100人～499人は

$$\sqrt{\frac{\sum W_2 Q_1}{\sum W_1 Q_1} \cdot \frac{\sum W_2 Q_2}{\sum W_1 Q_2}}$$

規模 30～99人は

$$\sqrt{\frac{\sum W_3 Q_1}{\sum W_1 Q_1} \cdot \frac{\sum W_3 Q_3}{\sum W_1 Q_3}}$$

W₁、W₂、W₃はそれぞれ規模500人以上、100～499人、30～99人の産業中分類別賃金。Q₁、Q₂、Q₃は同じく産業中分類別常用労働者数（6月末現在）。 $\sum W_2 Q_1$ は産業中分類別に100～499人規模の平均賃金と500人以上規模の常用労働者数を乗じたものを合計したもの。その他も同様の考え方

しかし、労働者の賃金を規定するものとしては、産業のほかに労職別、性別、学歴別、年令別というような労働者の属性がある。そこでこのような種類別の労働者構成を同一にして二九年と三三年を比較してみると第一一六表の通りである。この表をみると、格差水準は一〇ポイント以上縮小し、推移としても、製造業中規模でやや拡大しているのを除き、他の指標はわずかながら縮小していることがわかる。これらを一覧すれば、二九年から三三年までの四年間で、定期給与について賃金率的なものの規模別格差は、とりたてるとほど大きな変動をみせなかつたといえるであろう。

第116表 種類別労働者構成を規模間で同一にした場合の賃金格差の推移

第116表 種類別労働者構成を規模間で同一にした場合の賃金格差の推移
(定期給与、企業規模) (規模1,000人以上=100)

産業および年月		100 ~ 999人		10 ~ 99人	
		固定ウェイト による格差	平均賃金 格 差	固定ウェイト による格差	平均賃金 格 差
製造業	29年4月	82.5	75.0	65.3	58.3
	33年4月	81.3	68.5	67.7	56.1
産業計	29年4月	84.9	77.4	68.4	60.0
	33年4月	85.5	72.3	70.1	56.9

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」、33年は労働省「賃金構造基本調査」

(注) 計算方法 製造業は労職、男女、年齢別構成を規模間固定し、産業計は男女、年齢別構成を固定した。製造業職員については更に学歴別構成も固定してある。

計算式は(第115表)と同じフィッシャー算式による。

そこで、以下順を追って産業別及び個人別の賃金の動きを、さらに立ち入ってみよう。

(注)個人別賃金調査と賃金構造基本調査は、企業規模区分であること、区分の仕方が一、〇〇〇人以上、一〇〇～九九九人、一〇～九九人であることなどの理由により、毎月勤労統計とは直接比較できないし、定期給与についてしかみれないという問題がある。

第二部 各論

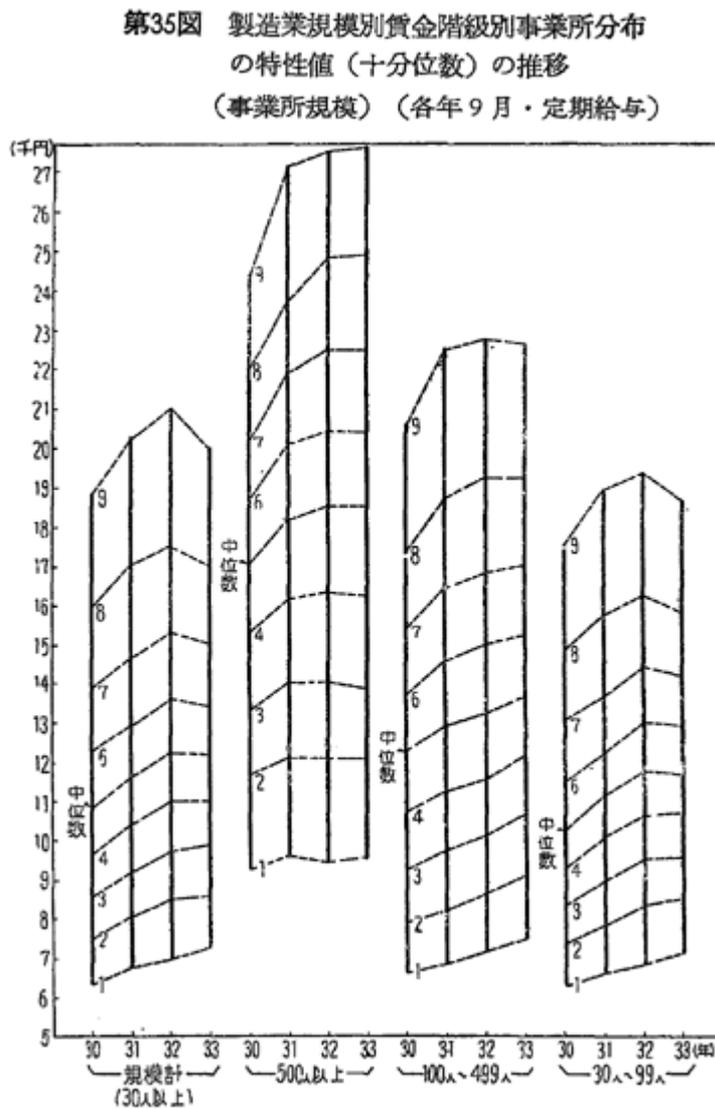
二 賃金

(五) 規模別賃金格差の動向

(2) 規模別賃金格差の動向の内容

(イ) 規模別産業別賃金の動き

第35図 製造業規模別賃金階級別事業所分布の特性値(十分位数)の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第117表 製造業規模別産業別賃金格差の動き

第117表 製造業規模別産業別賃金格差の動き（事業所規模）

（年平均、現金給与総額）

（単位％）

産 業	規模500人以上			100～499人			30～99人		
	29年	31年	33年	29年	31年	33年	29年	31年	33年
製 造 業 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
食 料 品	88.3	97.7	94.5	114.7	102.5	104.7	109.1	97.3	93.5
織 維	59.8	58.2	53.7	63.1	64.1	64.4	68.2	69.2	70.0
衣 服	79.2	80.4	64.0	56.1	51.9	55.1	64.5	61.3	68.5
木材、木製品	—	64.5	66.2	86.6	77.8	81.6	83.9	83.4	89.3
家 具	—	—	67.5	83.6	76.1	82.3	97.0	93.4	97.7
パ ル プ、紙	153.3	141.2	123.1	125.2	121.0	111.3	105.8	100.4	99.7
ゴ ム 製 品	85.2	69.1	62.1	87.3	85.4	74.6	96.3	97.9	98.0
出 版、印 刷	122.1	125.2	137.0	111.7	111.0	124.5	122.7	120.2	119.4
化 学	100.1	100.2	100.1	130.8	130.7	134.8	130.5	131.3	155.6
石油・石炭製品	134.5	137.9	141.8	191.4	167.3	157.7	134.1	127.3	129.1
第 一 次 金 属	120.2	125.0	128.4	125.8	140.8	127.6	138.4	141.6	130.6
金 属 製 品	99.4	96.3	102.2	111.4	118.8	109.7	111.7	116.2	109.1
機 械	95.6	97.5	98.8	109.2	114.9	119.3	111.9	119.6	122.0
電 気 機 器	103.4	95.0	91.3	100.4	107.5	95.7	106.4	116.1	103.9
輸 送 用 機 器	118.6	120.8	121.2	111.3	112.8	117.8	113.3	110.8	111.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第三五図 にみられるとおり、規模別賃金といつても、事業所単位の平均賃金の分布としてみると低い層から高い層まで大きい広がりを見せており、同じ規模内でも層によつて動きが異つている。こゝで特徴的なのは、中小規模の第一・十分位数とか第二・十分位数にあたる低い層は三〇年以降一貫して堅調であつたのに、第九・十分位数とか第八・十分位数にあたる高い層は景気が悪くなると下落しているということ、他方大規模では層によりまちまちの動きであるが、高い層では景気後退期に上昇鈍化はするが下落はせず、低い層は中小規模の低い層とちがつて停滞しているということである。

それでは、産業別にはどのような動きを示したであろうか。第一一七表は、各規模における産業別平均賃金の相対的位置を示したものである。この表によれば、出版・印刷、石油・石炭製品、第一次金属、機械、輸送用機器のような重化学工業部門を中心とする諸産業は、大規模においては一貫してその相対的水準を高めているが、中小規模では、石油・石炭製品、出版・印刷が下つており、三一年から三三年にかけての景気後退期に第一次金属も下つている。化学は、中小規模で堅調だつたようであるが、その雇用の動きをみると（第一一八表参照—これは毎月勤労統計の各年六月末現在の数字によつたものである）、必ずしも年年の動きを正確に反映したものではないが、おおよその傾向はみれる）、大規模では強含みであるが、中小規模では一貫してウェイトを下げており、賃金の数字の動きが必ずしも賃金率そのものの堅調を意味しないと思われる。これらの動きにより、今回の景気後退の影響を受けた諸産業において、その影響は、大規模よりも中小規模に強くあらわれたといえよう。中小規模におけるこのような動きが、第三五図の賃金の高い層の下落を説明するものと考えられる。

ところで、三一年から三三年にかけて、大規模ではその相対的地位を下げている食料、衣服、木材・木製品などは、中小規模では堅調の動きを示しており、家具も中小規模で伸びがよかつた。これら中小規模における低賃金消費財産業の堅調な動きが、第三五図の低い賃金の層の上昇を説明するものと思われる。

第118表 製造業規模別産業別雇用構成の推移

第118表 製造業規模別産業別雇用構成の推移

(各年6月末現在常用労働者)

(単位%)

産 業	規模500人以上			100～499人			30～99人		
	29年	31年	33年	29年	31年	33年	29年	31年	33年
製 造 業	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
食 料 品	2.1	1.9	2.0	6.2	6.5	8.5	7.1	8.4	9.4
織 維	21.7	19.5	15.9	24.1	24.2	20.5	18.1	17.9	16.2
衣 服	0.3	0.3	0.2	1.6	1.9	2.3	4.5	4.1	4.7
木 材、木 製 品	—	0.3	0.4	1.8	1.8	1.5	7.6	6.3	6.2
家 具	—	—	0.1	0.6	0.7	0.8	1.8	1.8	2.4
パ ル プ、紙	2.5	3.2	3.6	4.0	3.9	3.5	3.3	3.3	3.6
ゴ ム 製 品	1.6	2.3	2.9	3.5	2.8	2.7	1.4	1.2	1.0
出 版、印 刷	3.3	3.7	3.3	5.0	3.9	3.8	5.8	6.8	5.9
化 学	12.9	14.0	13.3	9.5	9.1	8.3	5.3	5.0	4.3
石 油、石 炭 製 品	0.5	0.6	0.6	0.8	0.6	0.8	0.8	0.7	0.8
第 一 次 金 属	15.3	15.1	15.6	5.7	5.5	6.1	4.9	4.5	4.7
金 属 製 品	0.8	0.4	0.6	3.8	4.4	5.4	5.7	6.2	7.7
機 械	7.5	5.8	6.3	9.6	10.6	10.5	11.6	9.7	8.9
電 気 機 器	9.6	10.5	12.3	6.2	6.7	6.6	5.4	5.1	5.3
輸 送 用 機 器	15.5	15.2	15.6	6.4	6.0	5.8	4.7	4.9	4.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

また、大規模において、一貫して伸びのよかつた高賃金重化学工業部門の増勢も、景気後退期には鈍化の動きがみられるが、中小規模の消費財産業の伸びが大きかつたことなどにより、不況期には格差拡大の程度が弱まる傾向がみられた(第一一五表参照)。とくに三二～三三年において、小規模の格差が保合となつたのは、このような傾向に加えて、中規模より重化学工業部門の下落の程度が小さかつたためと思われる。

ところで、第一一八表に明らかとなつており、規模が異ると産業別の労働者構成もちがってくる。大規模では、化学、第一次金属、輸送用機器のような賃金の高い産業の雇用ウェイトが高く、中小規模では衣服、木材・木製品、家具のような賃金の低い産業の雇用ウェイトが大規模より高くなつている。このことが、通常の平均賃金格差より産業別の労働者構成を規模間で同一にした格差の水準が約六ポイントも縮小してあらわれる理由である(第一一五表参照)。三二～三三年において、小規模の平均賃金格差は拡大したが、固定ウェイトによる格差は保合であつたというような二つの数字の異つた推移は、労働者構成の違いを加重するように雇用が動いたためにおこつたのである。

第119表 製造業種類別労働者構成規模間固定賃金格差と平均賃金格差

第119表 製造業種類別労働者構成規模間固定賃金格差と
平均賃金格差（33年4月）
（それぞれの1,000人以上規模の賃金=100）

労職、性、学歴	100 ~ 999人			10 ~ 99人		
	固定ウエイ トによる格 差 A	平均賃金 格差 B	A-B	固定ウエイ トによる格 差 C	平均賃金 格差 D	C-D
労職男女計	81.3	68.5	12.8	67.7	51.6	11.6
職員男計	82.1	76.7	5.4	67.4	63.6	3.8
小学・新中卒	84.5	80.5	4.0	67.6	61.6	6.0
旧中・新高卒	83.6	79.5	4.1	69.2	68.8	0.4
旧大・新大卒	80.6	71.8	8.8	66.4	63.4	3.0
職員女計	81.4	77.1	4.3	66.6	64.9	1.7
小学・新中卒	81.5	70.7	10.8	65.5	55.9	9.6
労務者男計	82.2	72.8	9.4	68.5	58.7	9.8

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」

第二部 各論

二 賃金

(五) 規模別賃金格差の動向

(2) 規模別賃金格差の動向の内容

(口) 個人別賃金の規模別の変化

第120表 製造業規模、労働者の種類別年令階級別賃金の上昇率

第120表 製造業規模、労働者の種類別年令階級別賃金の上昇率
(企業規模) (33年4月/29年4月、%)

労働者の種類および規模		18才未満	18才以上20才未満	20才以上25才未満	25才以上30才未満	30才以上35才未満	35才以上40才未満	40才以上50才未満	50才以上
職員男子 小学・新中卒	規模								
	1,000人以上	-2.3	27.4	7.3	6.5	18.7	17.8	21.4	20.6
	100~999人	17.7	15.6	12.2	9.6	17.4	18.7	24.1	28.6
	10~99人	18.1	17.4	25.9	24.8	24.8	25.5	23.6	17.6
職員男子 旧大・新大卒	規模								
	1,000人以上	-	-	18.0	10.6	16.7	12.9	28.5	35.3
	100~999人	-	-	10.3	3.2	17.1	19.4	25.8	17.8
	10~99人	-	-	13.0	9.2	15.4	17.5	20.8	26.3
職員男子 旧中・新高卒	規模								
	1,000人以上	-	13.7	8.0	9.2	13.0	20.9	25.8	25.0
	100~999人	-	17.5	8.9	13.7	16.6	20.9	22.4	24.5
職員女子 小学・新中卒	規模								
	1,000人以上	8.3	4.5	2.5	16.5	20.9		11.6	
	100~999人	12.6	7.5	7.2	11.7	17.5		13.0	
	10~99人	19.2	20.3	25.3	26.1	26.4		31.4	
労務者男子	規模								
	1,000人以上	9.1	13.2	2.6	9.6	16.3	17.5	20.4	24.2
	100~999人	15.2	11.7	6.3	10.0	12.7	14.8	16.5	18.7
	10~99人	23.0	17.7	19.8	19.5	17.4	23.0	22.4	22.6

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」、33年は労働省「賃金構造基本調査」

規模別の賃金を産業別にみると以上のとおりであるが、つぎに労職、男女、年令というような労働者の属性による賃金の変化において規模別賃金の動きを説明するのに特徴的な諸点をとりあげてみることにしよう。さきに第一一六表でみたように、二九年から三三年にかけて、平均賃金格差は大きく拡大したが、労働者構成を規模間に固定してみた場合の格差は大体縮小し、その両数字の開きは、二九年より三三年の方が大きくなった。このことは、すでにのべたように、中小規模において、二九年より三三年へかけて相対的に賃金の低い労働者がふえたためである。いいかえれば、若年労働者の新規採用がふえたためといつてよいであろう。この二種の格差の開きの大きい種類の労働者は、第一一九表に示すとおりである。これらの労働者(職員男子小学新中卒、旧中新高卒、旧大新大卒、職員女子小学新中卒、労務者男子)の合計は、それぞれの規模において全労働者の大半を占めているのであるから(三三年で、大規模においては約七一%、中規模においては約六一%、小規模においては、職員男子旧中新高卒を除いて約六〇%)、これらの労働者の年令別賃金と雇用の

変化をみれば固定ウェイトと単なる平均の格差のちがいの原因が相当程度解けるはずである。第一二〇表はこれらの労働者の規模別年令階級別上昇率を示したものであるが、大規模より高い伸びを示した層が中小規模にかなりあることがわかる。とくに職員男子大学卒以外の、いわば低学歴、女子、労務者のような賃金の低い種類の労働者の小規模におけるめざましい伸びが大部分の年令層で見られること、なかでも三〇代より下の年令層の伸びがきわ立っていること、中小規模とも職員男子大学卒を除いて、初任給層にあたる最若年層の上昇率が大規模を上回っていることなどが注目され、これらの賃金の動きが全体としての規模別「賃金率」格差をそれほど拡大させなかつたし、とくに小規模ではやや縮小ということになつたのである。

中小規模の賃金の伸びが層別にみると大規模に比してそれほど悪くなかつたのに平均賃金格差が拡大したのは、第一二一表から察せられるように中小規模では三五才未満の比較的賃金の低い若年層の労働者がふえたために、規模全体を平均すれば賃金の伸びが相対的に小さくなつたためである(注)(1)。

第121表 中小規模で賃金と雇用の伸びが大きかつた層

第121表 中小規模で賃金と雇用の伸びが大きかつた層（製造業）
（29年4月～33年4月、企業規模）

労働者の種類および規模		18才未満	18才以上20才未満	20才以上25才未満	25才以上30才未満	30才以上35才未満	35才以上40才未満	40才以上50才未満	50才以上
職員男子 小学・新中卒	規模 100～999人	⊗		○	⊗	×	○	○	⊗
	10～99人	⊗		⊗	○	⊗	○	○	
職員男子 旧大・新大卒	規模 100～999人	—	—		×	○	○		
	10～99人	—	—	×	×		○		
職員男子 旧中・新高卒	規模 100～999人	—	⊗	⊗	○	⊗			
職員女子 小学・新中卒	規模 100～999人	⊗	○	⊗			×		⊗
	10～99人	○	○	⊗	○		⊗		⊗
労務者男子	規模 100～999人	⊗		⊗	⊗	×			
	10～99人	⊗	○	⊗	⊗	○	○	○	

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」、33年は労働省「賃金構造基本調査」

(注) ○は、29年から33年へかけて1,000人以上規模より賃金上昇率が高かつたもの。
×は、年令階級別労働者構成比が29年より33年へ高まつたもの。

労働者の種類別、年令階級別の動きは以上のとおりであつたとして、それでは賃金階級別の分布の仕方はどう変つたか。第一二二表にみられるように、小規模では各層とも伸びがよかつたが、とくに第三・十分位数(二九年で五,九三〇円)以下の層の伸びが大きい。大規模ではこれに反し、賃金の低い層の伸びが小さく、中位数(二九年で一五,二二三円)より上の層が大きく伸びた。中規模では、どの層も小規模ほどの伸びがみられなかつたが、比較的最低層の伸びがよく、中間で緩まつて上層にやくほど再び上昇率が高くなつている。

これは要するに、いわゆる神武景気という好況と、消費需要が順調に伸びた時期とを間にはさんだ二九年から三三年にかけて、中小規模、とくに小規模の労働需要が高まり、初任給を中心とする低賃金を引きあげて雇用の増大をはかつたためといえよう。しかし引きあげたといつても大規模の初任給的水準とは、なお開きがある。他方労働異動率が他の規模より低く、勤続年数が長く、定期昇給制度の整備も進み職務給的色彩の賃金制度の採用も行われつつある大規模では、低賃金層よりはむしろ高賃金層の賃金上昇が大きくあらわれた。

第122表 製造業規模別賃金階級別労働者分布の特性値(十分位数と四分位数)の上昇率

第122表 製造業規模別賃金階級別労働者分布の特性値（十分位数と四分位数）の上昇率（企業規模）（33年4月/29年4月、%）

特性値	規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人
第1・十分位数	14.2	10.5	12.7	26.0
第2・十分位数	12.0	10.9	12.8	20.9
第1・四分位数	9.6	12.9	10.7	20.0
第3・十分位数	8.0	14.7	8.4	19.3
第4・十分位数	6.7	17.2	6.8	15.4
中位数	6.7	19.2	5.4	14.8
第6・十分位数	7.6	20.8	5.4	14.0
第7・十分位数	9.1	21.7	10.2	13.7
第3・四分位数	10.2	21.9	7.9	13.4
第8・十分位数	11.1	22.2	8.9	14.1
第9・十分位数	13.5	21.9	10.9	14.0

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」
33年は労働省「賃金構造基本調査」

これらの動きの結果、賃金の低い層の規模別格差、とくに小規模との格差は縮小したが、高い層の格差は拡大することになった(注)(2)。

(注)(1)次頁の第一二三表をみれば、この関係は更にはつきりする。

これは、右にとりあげたような種類の労働者を、年齢により、平均より高い賃金の層と低い層に二分し、それぞれの規模別の伸び具合を示そうとしたものである。この分岐点は規模により、労働者の種類により、三〇才以上の場合も未満の場合もあるが、大体この前後にあるので一応三〇才とした。その結果、三〇才以上の労働者の規模別構成比は、二九年から三三年にかけてあまり変化がないのに反し、三〇才未満では、大規模で大きく下り、中規模でやや上り、小規模で激増していることがわかる。絶対数としては大規模の低賃金年齢層でも増加しているのであるから、いかに中小規模で、とくに小規模でこの層の労働者がふえたかがうかがわれるであろう。

(2)規模別の労働者構成の違いの問題について、産業別と年齢別の問題はすでにくわしく触れたが、勤続別構成の問題も大きいと思われる。毎月勤労統計によれば、規模の小さいほど労働者の入職率も離職率も高くなっている。これは中小規模における労働の異動が大規模より激しいことで、勤続の長い、すなわち勤続構成の高い大規模の賃金は平均すれば高くなるわけである。その他、規模が小なるほど賃金の相対的に低い女子労働者、労務者のウエイトが増加しているという性別および労働別構成の問題もある(第一二四表ないし一二七表参照)。

第123表 30才未満と30才以上のものの規模別構成比の変化

第123表 30才未満と30才以上のものの規模別構成比の変化（製造業）
（29年4月～33年4月）（企業規模）

年	30才未満				30才以上			
	規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人	規模計	1,000人以上	100～999人	10～99人
29年	100.0	36.7	25.9	37.4	100.0	44.1	24.5	31.4
33年	100.0	27.8	27.5	44.7	100.0	41.9	24.7	33.5

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」、33年は労働省「賃金構造基本調査」

第124表 製造業規模別入職率、離職率

第124表 製造業規模別入職率、離職率（事業所規模）

(%)

年	入職率			離職率		
	規模 500人以上	100～499人	30～99人	規模 500人以上	100～499人	30～99人
30年	1.12	2.06	2.63	1.16	1.96	2.64
31年	1.68	2.54	3.03	1.16	1.92	2.58
32年	1.67	2.59	2.87	1.33	2.07	2.67
33年	1.31	2.18	2.72	1.43	2.12	2.67

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第125表 製造業規模別平均勤続年数

第125表 製造業規模別平均勤続年数（企業規模）

(単位 年)

性	規模 1,000人以上		100～999人		10～99人	
	29年	33年	29年	33年	29年	33年
計	7.4	8.6	4.8	5.1	4.0	4.0
男子労働者	8.6	9.9	5.7	6.0	4.5	4.5
女子労働者	4.2	5.1	3.1	3.6	2.7	3.2

資料出所 29年は労働省「個人別賃金調査」33年は労働省「賃金構造基本調査」

第126表 製造業規模別女子労働者構成比

第126表 製造業規模別女子労働者構成比（企業規模）
（男女計=100）

年	規模 1,000人以上	100~999人	10~99人
29 年	28.6	35.3	32.6
33 年	26.8	37.5	35.2

資料出所 前表と同じ

第127表 製造業規模別労働者構成比

第127表 製造業規模別労働者構成比（企業規模）
（労働計=100）

年	規模 1,000人以上	100~999人	10~99人
29 年	79.3	79.9	83.2
33 年	76.2	79.3	84.0

資料出所 第125表と同じ