

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

##### (1) 一般賃金水準の上昇

###### (イ) 概況

三四年の賃金水準は、景気の上昇を背景に着実な改善を示し、その基調は三五年に持ちこされている。毎月勤労統計(規模三〇人以上)によつて常用労働者の賃金水準の動向をみると、三四年の平均月間現金給与総額は、調査産業総数で二二、六〇八円で、前年にくらべて六・九%の上昇を示し、その伸びは堅調であったといえよう(第一〇三表)。

産業別には、あとでもふれるように、不況下の石炭鉱業をのぞき、各産業ともかなり増勢を強め、なかでも製造業は三三年の対前年上昇率二・七%から、三四年には八・四%の高い上昇となったことは注目される。

前回の景気上昇期にあたる三一年の対前年上昇率は、調査産業総数で七・五%、製造業で九・三%であり、これに比較して三四年の増勢はやや劣っているようにみられるが、後述のように雇用の増加が平均賃金の上昇をある程度低めている点を考慮すると、今回の景気上昇期の方がむしろ強い増勢を示したとも考えられる。

#### 第103表 賃金水準の推移

第103表 賃金水準の推移

項目	年	調査産業総数		製造業	
		指数 (30年 =100)	対前年 増減率 %	指数 (30年 =100)	対前年 増減率 %
現金給与総額	28年平均	89.2	15.2	91.4	12.1
	29 〃	95.0	6.5	96.3	5.4
	30 〃	100.0	5.3	100.0	3.8
	31 〃	107.5	7.5	109.3	9.3
	32 〃	112.5	4.7	113.1	3.5
	33 〃	116.4	3.5	116.2	2.7
	34 〃	124.4	6.9	126.0	8.4
定期給与	28年平均	89.5	14.2	91.2	11.4
	29 〃	95.6	6.8	96.6	5.9
	30 〃	100.0	4.6	100.0	3.5
	31 〃	105.1	5.1	106.4	6.4
	32 〃	118.2	2.9	108.5	2.0
	33 〃	112.6	4.1	111.4	2.7
	34 〃	118.8	5.5	119.0	6.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このような賃金上昇は特別給与(特別に支払われた給与)の増加に負うところが少なくないが、前回の景気上昇期に比較すると、今回は特別給与の伸びは前回をやや下回り、むしろ定期給与の上昇によるところが大きいことが特徴的であった(第一〇四表)。

なお実質賃金指数は、三二年以来下降に転じていた消費者物価指数が、三三年下半期以来上昇したため、名目賃金の上昇を下回り、調査産業総数の対前年上昇率は五・八%であった。三一年における増勢に比べるとやや伸びなやんでいる(第一〇五表)。

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

##### (1) 一般賃金水準の上昇

##### (ロ) 定期給与の動き

賃金の動きを給与の種類別にみる上、まず定期給与(きまって支給する給与)は、調査産業総数で五・五%、製造業で六・八%の上昇率となつている(第一〇三表)。調査産業総数の年間の動きを四半期別の対前年上昇率でみると、一～三月期四・七%、四～六月期六・四%、七～九月期五・一%、一〇～一二月期五・九%の増加を示し、とくに四～六月期の伸びが大きく、その後やや増勢が鈍ったが、年末近くには再び増勢を強めている。製造業についても同様の傾向がみられた。また年間の推移を季節変動除去指数の対前期比較によつてみても、同様の傾向がみられる(第一〇六表第二二図)。

第104表 賃金増加の給与種類別構成

第104表 賃金増加の給与種類別構成							
項目	30年(A)	31年(B)	(B) - (A)	33年(C)	34年(D)	(D) - (C)	
調査産業総数							
現金給与総額	円 18,343	円 19,987	円 1,644(100.0)	円 21,161	円 22,608	円 1,447(100.0)	%
定期給与	15,741	16,723	982(59.7)	17,563	18,536	973(67.2)	
特別給与	2,602	3,264	662(40.3)	3,598	4,072	474(32.8)	
製造業							
現金給与総額	16,717	18,348	1,631(100.0)	19,180	20,792	1,612(100.0)	
定期給与	14,606	15,569	963(59.0)	16,055	17,147	1,092(67.7)	
特別給与	2,111	2,779	668(41.0)	3,125	3,645	520(32.3)	

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 30年5月、33年1月におけるサンプル替えによるギャップ修正は行っていない

第105表 実質賃金の推移

第105表 実質賃金の推移（調査産業総数）  
（30年平均=100）

年		実質賃金指数	対前年増減率	消費者物価指数	対前年増減率
			%		%
28	年	93.9	8.1	95.0	6.6
29	〃	94.0	0.1	101.1	6.4
30	〃	100.0	6.4	100.0	△ 1.1
31	〃	107.1	7.1	100.4	0.4
32	〃	108.7	1.5	103.5	3.1
33	〃	113.0	4.0	103.0	△ 0.5
34	〃	119.5	5.8	104.1	1.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、総理府統計局「小売物価統計調査」  
（注）△印は減少

第106表 定期給振指数の推移

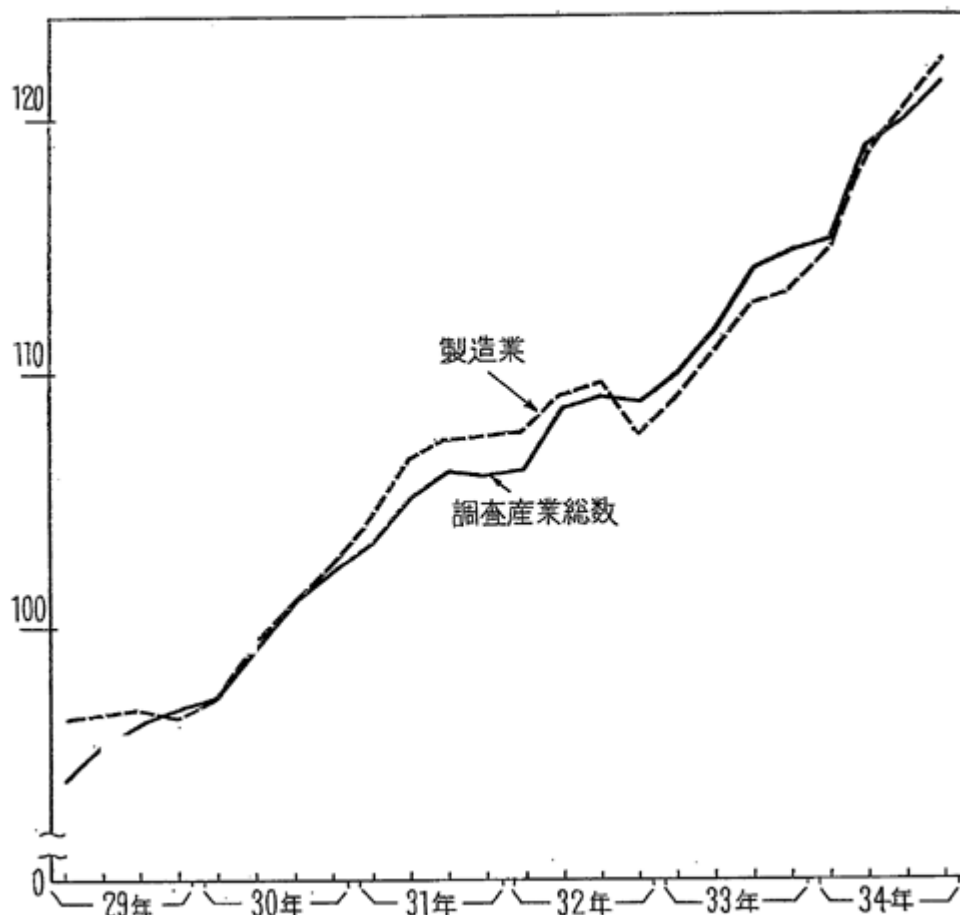
第106 定期給与指数の推移（季節変動除去 30年平均=100）

年 月	調査産業総数			製造業		
	指数	対前年同 期増減率	対前 期 増 減 率	指数	対前年同 期増減率	対前 期 増 減 率
		%	%		%	%
31年 1～3月	103.2	6.0	1.0	104.4	7.4	2.0
4～6〃	105.1	5.9	1.8	106.6	7.0	2.1
7～9〃	106.1	5.0	1.0	107.4	6.3	0.8
10～12〃	106.0	3.7	△ 0.1	107.5	5.0	0.1
32年 1～3〃	106.2	2.9	0.2	107.7	3.1	0.2
4～6〃	108.6	3.3	2.3	109.2	2.8	1.4
7～9〃	109.1	2.8	0.5	109.6	2.1	0.4
10～12〃	108.8	2.6	△ 0.3	107.5	0.1	△ 1.9
33年 1～3〃	109.9	3.6	1.0	108.9	1.1	1.3
4～6〃	111.6	2.8	1.5	110.8	1.6	1.7
7～9〃	114.0	4.5	2.2	112.7	2.9	1.7
10～12〃	114.7	5.5	0.6	113.2	5.3	0.4
34年 1～3〃	115.1	4.7	0.3	114.7	5.4	1.3
4～6〃	118.7	6.4	3.1	118.6	7.0	3.4
7～9〃	119.9	5.1	1.0	120.4	6.8	1.5
10～12〃	121.4	5.9	1.3	122.3	7.9	1.6

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」  
（注）△印は減少

第22図 定期給与指数の推移

第22図 定期給与指数の推移 (季節変動除去 30年平均=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

前回の景気上昇期における調査産業総数でのすう勢を顧みると、三〇年後半から三一年初頭にかけて増勢が高まり、三一年一～三月期は六・〇%の対前年上昇率を示した。また同じ時期には製造業においても対前年上昇率が七・四%であり、三一年平均ではそれぞれ五・一%、六・四%の上昇率であったので、三四年の伸びは年平均でみても、年内の特定の時期と比較しても当時の増勢を上回っているといえる。

第二部 各論

二 賃金

(一) 賃金水準の動向

(1) 一般賃金水準の上昇

(ハ) 定期給与上昇の内容

---

第107表 定期給与の変動理由

第107表 定期給与の変動理由（賃金変動のない事業所を含む全事業所=100%）

年 月	定期 昇給	給与改訂		人員構成の変化		生産・売上・取引高等の変化	
		増	減	増	減	増	減
(調 査 産 業 総 数)							
30年 平均	2.9	2.3	0.1	2.7	3.2	8.4	5.4
31 〳	3.4	2.4	0.1	3.2	4.3	9.6	6.1
32 〳	3.9	3.3	0.1	3.4	4.2	8.2	6.6
33 〳	3.4	1.8	0.1	3.7	4.1	7.9	5.9
34 〳	4.0	3.0	0.1	3.8	4.6	8.4	5.2
33年 1~3月	2.4	1.1	0.1	2.6	4.0	5.6	6.5
4~6〳	6.1	2.6	0.2	4.7	5.2	6.4	5.9
7~9〳	2.7	2.0	0.1	3.8	3.9	7.9	6.3
10~12〳	2.4	1.4	0.1	3.6	3.3	12.1	4.8
34年 1~3〳	3.0	1.3	0.1	2.9	5.2	6.8	6.3
4~6〳	7.5	4.7	0.2	5.1	5.5	8.0	4.7
7~9〳	2.1	2.3	0.1	3.7	4.4	8.0	5.8
10~12〳	3.3	3.6	0.1	3.6	3.4	10.6	4.3
(製 造 業)							
30年 平均	3.5	2.3	0.1	2.8	3.3	10.3	6.5
31 〳	3.2	2.6	0.1	3.4	4.9	11.4	6.9
32 〳	3.5	2.9	0.1	3.5	4.5	9.4	7.6
33 〳	3.2	1.7	0.1	3.9	4.3	9.2	6.6
34 〳	3.7	3.3	0.1	4.0	4.9	9.5	5.6
33年 1~3月	2.0	1.2	0.1	2.8	4.1	6.2	7.2
4~6〳	6.1	2.8	0.1	5.3	5.5	7.8	6.7
7~9〳	2.2	1.6	0.1	4.0	4.1	9.0	7.1
10~12〳	2.5	1.4	0.1	3.8	3.5	13.9	5.4
34年 1~3〳	2.6	1.5	0.1	2.9	5.4	7.6	6.7
4~6〳	7.2	4.4	0.1	5.4	5.9	9.3	5.0
7~9〳	2.2	2.9	0.1	4.0	4.9	8.9	6.0
10~12〳	3.0	4.4	0.1	3.9	3.7	12.1	4.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 「きまって支給する給与」の1人平均月額が前月に比べて3%以上増減した事業所数の全事業所に対する比率である

つぎに、定期給与改善の内容についてやや立入ってみると、昇給ベースアップの実施、所定外労働時間の増加にともなう超過勤務給の増額および能率給その他生産奨励給的部分の増勢が高まったことが主たる要因になっていると推察される。

事業所より申告された定期給与の変動理由の内容をみると、定期昇給の実施によって定期給与が前月より3%以上増加した事業所の割合は、四~六月および一〇~一二月においてかなり増加している(第一〇七表)。また給与改訂による増加も同時期において相当高く、定期給与の増勢を高めた一要因となっている。

第108表 昇給、ベースアップ等

第108表 昇給、ベースアップ等

項 目	規 模 計				
	30 年 度	31 〃	32 〃	33 〃	
純粋のベースアップ	実施事業所の割合	6.7	17.2	12.2	8.9
	全事業所のベース引上率	0.7	1.6	1.1	0.8
純粋の昇給	実施事業所の割合	48.4	48.1	50.4	61.5
	全事業所のベース引上率	3.4	4.0	3.9	4.7
昇給の同時実施とベースアップ	実施事業所の割合	12.0	22.0	9.2	13.2
	全事業所のベース引上率	1.5	2.6	0.9	1.1

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  
 2) 「実施事業所の割合」とは各年ごとの全事業所数に対する割合を  
 3) 規模は事業所規模である

実施状況 (産業計)

(%)

500人以上				100~499人				50~99人			
30	31	32	33	30	31	32	33	30	31	32	33
〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃	〃
13.7	18.4	21.4	13.8	7.3	20.0	12.3	9.7	5.8	15.3	11.6	7.9
0.9	1.1	1.7	0.9	0.7	1.8	1.1	0.9	0.7	1.5	1.0	0.7
61.9	55.9	54.6	60.1	51.1	51.5	50.5	65.9	45.7	45.4	50.1	58.5
3.8	3.8	3.5	3.4	3.4	3.9	3.8	4.3	3.4	4.0	4.0	5.0
18.0	24.8	24.8	28.0	13.8	22.4	12.3	14.8	10.5	21.7	6.4	10.6
1.9	2.3	2.5	2.0	2.1	2.2	1.1	1.1	1.0	2.9	0.7	1.0

く年令給、勤続給制による増給分等すべての昇給を含む  
 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  
 いう

人事院の「職種別民間給与実態調査」は規模五〇人以上の事業所における給与改善の状況を、昇給とベースアップに分けて調査しているが(三三年度分は三三年四月から三四年三月までの期間について調査したものであるから、同年四月以降の動きは明らかでない)、これによると三三年度中にも昇給実施事業所はかなり増加し、全事業所の給与改善率を高めているので、四月以降には一段とその増勢を強めているものと推察



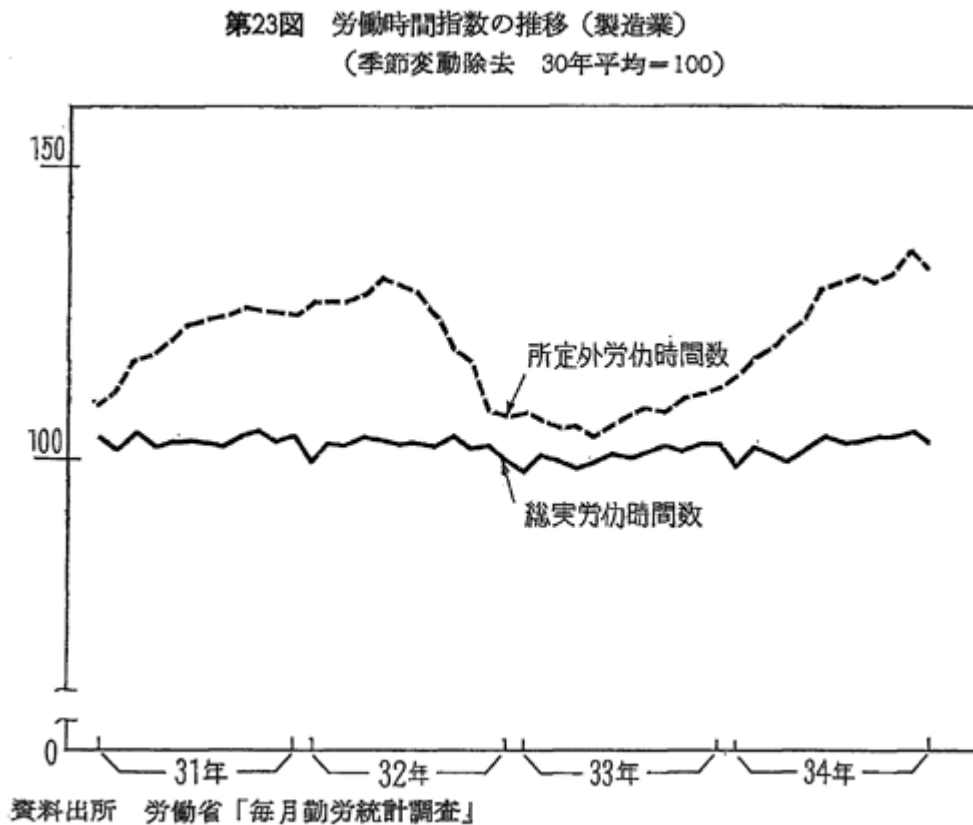
される(第一〇八表)。これを規模別にみると、大規模よりもむしろ中小規模において高まっていることが注目され、中小企業における昇給制度の普及を物語っている。ベースアップのみの実施ないしはベースアップと昇給を同時に実施した事業所は同表ではとくに高まっていないが、四月以降にはかなり増加しているものと推察される。

なお、三四年の春闘の状況を顧みると、主要労組の平均要求額は二、〇〇〇円程度であつて、おおむね前年の要求同様であつたが、平均妥結額は一、三〇〇円内外(基準内賃金の約七%アップ)であり、全体として前年を三割程度上回っている。これは先行き明るい経済事情のもとにおいて、経営者側が早期解決の方針をとつたことによるものといわれ、基準内賃金改善の一面面としてあげることができよう。

つぎに景気変動に敏感な所定外労働時間数の推移をみると、製造業では年初以来ほぼ一貫して上昇を示し、これが超過勤務給の増加を通じて定期給与の上昇にかなり影響したことがうかがわれる。

たとえば製造業における所定外労働時間数(三〇年基準の季節変動を除去した指数)は、三二年五月(指数一三一・〇)をピークとして、三三年五月(指数一〇三・八)まで減少をつづけ、以後上昇に転じているが、三四年八月(指数一三一・一)には、前回のピーク時の水準に達した(第二三図)。

第23図 労働時間指数の推移 (季節変動除去 30年平均=100)



「給与構成調査」(規模三〇人以上しによつてみても、基準内給与に対する超過勤務給の割合は一六・六%を示している(第一〇九表)。

なお、このような賃金水準上昇の内容を前回の景気上昇期に比較すると、三一年は超過勤務給での増加が大きいが、今回の方が、さらに比重が高まっていると思われる(注)。

(注)第二四図は定期給与改善の内容を超過勤務給部分とその他の部分に分けて観察するため、「毎月勤労統計調査」と「給与構成調査」によつて試算したものである。図によつて三一年九月と三四年九月の対前年上昇率を比較すると、三四年の方がやや高い上昇率を示しており、そのなかにしめる超過勤務給部分も高くなっている。超過勤務給をのぞくその他の給与には、基本給、能率給などの奨励給、生活補助給その他が合まれるが、その増勢は兩年とも大差がみられないところからみても、超過勤務給によるところがやや大きいと考えられる。

第109表 定期給与の給与構成比

第109表 定期給与の給与構成比 (％)

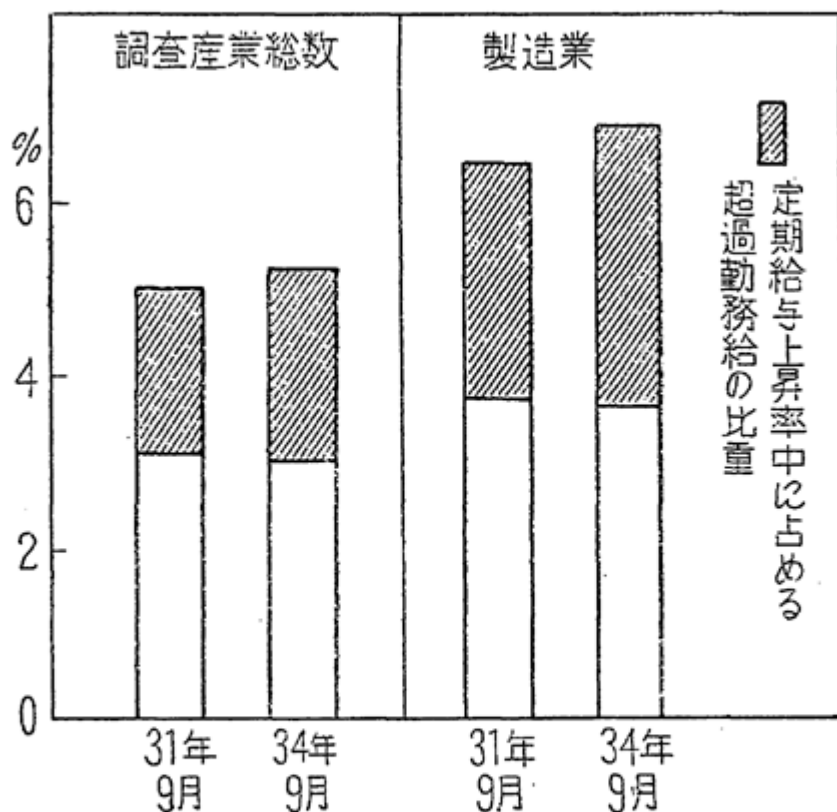
年 月	計	基本給	奨励給	生活補助給	超過勤務給	その他
調査産業総数						
30年9月	100.0	78.5	13.4	8.1	12.5	1.3
31〃9〃	100.0	78.8	13.3	7.9	14.2	1.3
32〃9〃	100.0	79.8	12.9	7.3	14.2	1.2
33〃9〃	100.0	81.3	11.9	6.8	12.6	1.4
34〃9〃	100.0	81.1	12.3	6.6	14.6	1.2
製 造 業						
30年9月	100.0	79.4	13.5	7.1	13.6	1.6
31〃9〃	100.0	79.6	13.3	7.1	16.1	1.4
32〃9〃	100.0	81.7	11.8	6.5	15.5	1.3
33〃9〃	100.0	82.4	11.6	6.0	13.5	1.5
34〃9〃	100.0	82.3	11.9	5.8	16.6	1.2

資料出所 労働省「給与構成調査」

- (注) 1) 基準内給与(基本給+奨励給+生活補助給)を100としたものである
- 2) 奨励給は精皆勤給および能率給、生活補助給は家族給および地域給のそれぞれ合計である

第24図 給与の種類別にみた定期給与の対前年上昇率

第24図 給与の種類別にみた定期給与の対前年上昇率(試算)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」「給与構成調査」  
(注) 「毎月勤労統計調査」の平均賃金と「給与構成調査」による給与構成により試算した

そのほか定期給与の上昇をもたらした主要因の一つに新規学卒者の初任給の改訂をあげることができる。この点についてはのちに立入って検討を加えるが、とくに中小規模の事業所における中学卒の初任給の上昇が大幅であったことによる影響が大きかったと思われる。

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

##### (1) 一般賃金水準の上昇

##### (二) 特別給与の動き

特別給与(特別に支払われた給与)の支給状況を定期給与に対する割合,すなわち支給率によつてみると,調査産業総数で二・六四カ月分,製造業で二・五五カ月分でいずれも戦後の最高を記録した(第一一〇表)。

これを実額の対前年増加率でみると,調査産業総数で一三・二%の増加を示し,三三年が前年に対し了七%の減少であったのに反して大幅な増加を示している。製造業でも三三年の一・五%の増加に対して,三四年は一六・六%め増加を示している。

神武景気以来の特別給与の支給状況を,夏季支給分(六~八月分)と年末支給分(一二および翌年一月分)に分け,その対前年増減率でみると,調査産業総数では三一年年末分の二五・六%の増加をピークとして増勢が鈍化したが,三三年年末の〇・八%減を底にふたたび増勢に転じ,三四年夏季は一二・一%増,年末は一六・二%増と漸増傾向を示している。製造業でも同様に三四年夏季は一二・〇%増,年末は二三・七%増を示している。

終戦直後における特別給与は,その多くが賃金引上げにともなう追加払や生活補給金的な性格のもので膨張の一途をたどったが,最近では賞与的利益分配的な色彩が強くなり,景気の動向と密接な関連をもつものへ移行していると考えられている。もっとも,決算期その他の関係から企業収益と支給時期との間には若干の時間的なずれが生ずることはいうまでもないが,以上の推移はこの関係を如実に物語っているといえよう。

#### 第110表 特別給与の推移

第110表 特別給与の推移

項目	年	調査産業総数			製造業		
		年計	夏季 (6~8月)	年末 (12、1月)	年計	夏季 (6~8月)	年末 (12、1月)
対前年増減率	30年	9.2	4.8	14.6	5.7	△ 1.1	12.1
	31年	24.2	22.7	25.6	30.6	32.1	33.7
	32年	14.5	20.7	11.5	12.8	22.4	10.0
	33年	△ 1.7	2.5	△ 0.8	1.5	3.9	△ 2.8
	34年	13.2	12.1	16.2	16.6	12.0	23.7
す定期割給与に対	30年	1.98	0.71	0.98	1.73	0.66	0.89
	31年	2.34	0.82	1.19	2.14	0.81	1.14
	32年	2.61	0.96	1.32	2.36	0.97	1.28
	33年	2.46	0.95	1.21	2.34	0.99	1.16
	34年	2.64	1.01	1.34	2.55	1.03	1.33

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 対前年増減率はサンプル改訂ともなうギャップを調整して算出したものである(△印は減少)

特別給与の支給状況を規模別にみると、前回の景気上昇期と異なり、中小規模での増加の程度が大きく注目されるが、この点はのちにふれよう。

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

##### (1) 一般賃金水準の上昇

##### (ホ) 賃金水準上昇と企業経営

つぎに賃金水準の上昇がどのような企業経営状況のもとにおこなわれたかについてみてみよう。

#### (i) 企業収益の好転

第111表 収益率および回転率の推移

第111表 収益率および回転率の推移  
(全産業)

年・期	総資本 収益率	売上高 純利益率	総資本 回転率
30年上期	3.82	3.28	1.00
〃 下 〃	4.33	3.48	1.07
31年上 〃	5.17	3.93	1.13
〃 下 〃	5.97	4.39	1.17
32年上 〃	5.58	4.26	1.12
〃 下 〃	4.13	3.63	0.98
33年上 〃	3.35	3.20	0.90
〃 下 〃	3.64	3.46	0.90
34年上 〃	4.31	3.88	0.94

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(注) 1) 総資本収益率

$\frac{\text{当期純利益} \times 2}{\text{前期末負債資本合計} + \text{当期末負債資本合計}}$

2) 売上高純利益率 =  $\frac{\text{純利益}}{\text{純売上高}}$

3) 総資本回転率

$\frac{\text{当期売上原価} \times 2}{\text{前期末負債資本合計} + \text{当期末負債資本合計}}$

4) 総資本収益率 =  $\frac{\text{純利益} \times 2}{\text{前期末負債資本合計} + \text{当期末負債資本合計}}$

第112表 剰余金処分状況

第112表 剰余金処分状況  
(全産業) (%)

年 期	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
下々	20.28	36.19	39.42	4.11	100
31年上々	21.13	30.81	39.80	8.26	100
下々	23.51	28.04	39.06	9.39	100
32年上々	22.38	28.93	38.37	10.32	100
下々	18.50	33.93	36.43	11.14	100
33年上々	16.90	40.22	35.26	7.62	100
下々	16.28	41.49	36.92	5.31	100
34年上々	17.83	35.28	40.01	6.88	100

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

日本銀行の「主要企業経営分析」(原則として資本金一億円以上の上場会社)によって三四年上期(三~九月決算)の売上高をみると、全産業で対前年同期比一七・八%増、純利益では四二・九%の増加となっている。製造業についても売上高で一七・四%、純利益で四三・八%の増加となり、他の産業においても、サービス業をのぞき、売上高、純利益ともに増加している。

このように企業収益は、全般的にみて好転したが、この点をさらに資本、損益に関する比率によってみるとつぎのようである。

売上高のうちしめる利益の割合を示す売上高利益率(全産業)は、三三年上期を底に上昇傾向に転じ、三四年上期にはほぼ前回の景気上昇期における三一年上期の水準に達している。総資本に対する売上高の割合、すなわち総資本回転率は、売上高利益率に比べ、やや回復が遅いが、これは三二年下期以降の不況下にも、設備投資が高い水準を維持していたため、固定資産部分が増加し、総資本がかなり増大しているためである。このような固定資産部分の増大を反映して、企業収益の総合的指標である総資本収益率(総資本に対する純利益の割合)は、三三年上期を底に以後その増勢はゆるやかであるが回復に向っている(第一一一表)。

剰余金の処分状況についても企業経営基盤の強化の度合を示す内部留保の割合は、一般に好況期には増加し、反面社外分配の割合が減少する傾向があるが、この内部留保の割合は三一年下期をピークにして低下しはじめ、三三年の下期に底をつき、三四年の景気上昇期以降増加に転じている(第一一二表)。

以上は主として大企業における企業経営の動向であるが、一方中小企業の動向をみると、中小企業の収益状況は三三年の景気後退によつて影響をうける度合が少なく、そのまま三四年の景気上昇過程に入った(第一一三表)。

第113表 製造業資本金規模別営業収入営業利益率の推移

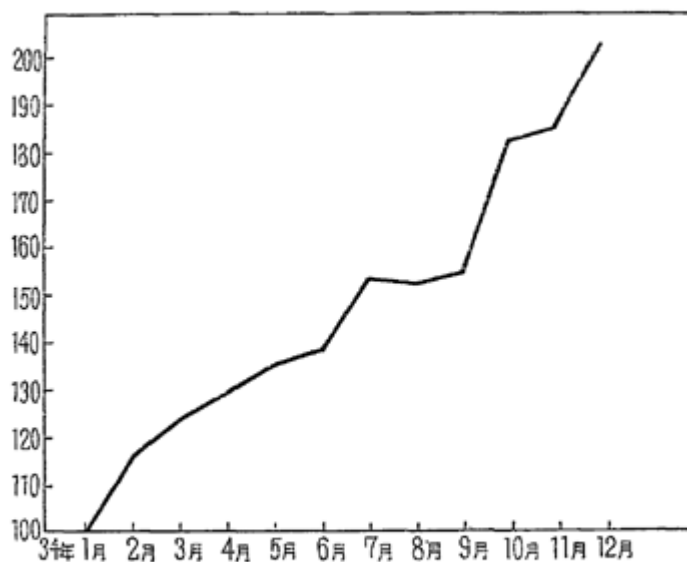
第113表 製造業資本金規模別営業収入営業利益率の推移 (%)

年	1億円以上	1000万円～1億円未満	200万円～1000万円未満
29年	10.4	6.2	4.7
30年	8.8	4.6	3.9
31年	10.0	6.3	4.7
32年	10.4	7.3	4.4
33年	8.3	5.3	4.6

資料出所 大蔵省「法人企業統計年報」

### 第25図 納入金額指数の推移

第25図 納入金額指数の推移 (34年1月=100)



資料出所 中小企業庁「中小下請工場調査結果報告」

(注) 特定親工場に対する下請工場平均納入額を指数化したもの

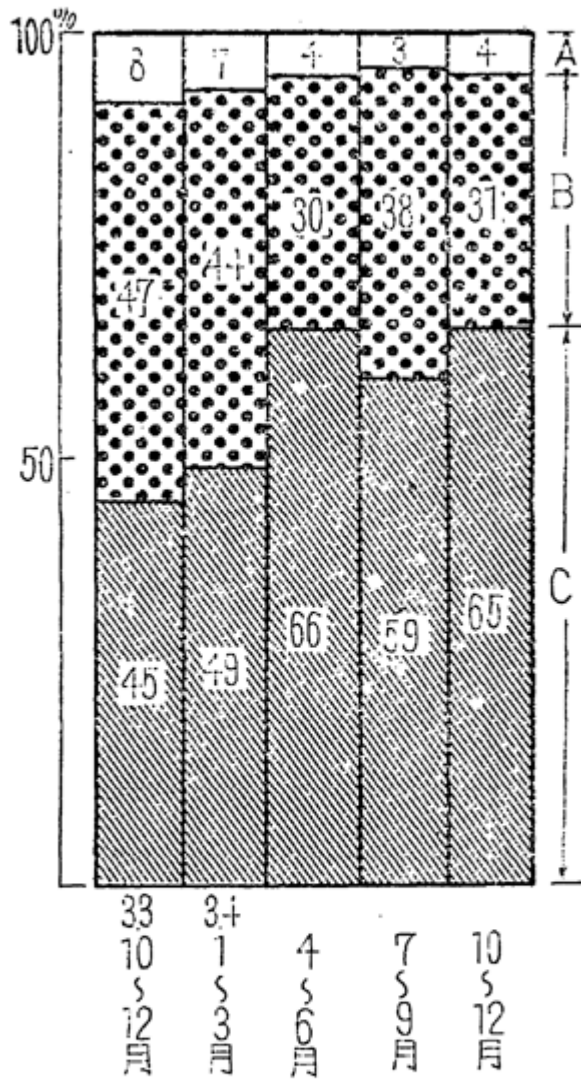
中小企業庁の「中小下請工場調査結果報告」によつて特定親工場に対する平均納入金額の動きをみると、三四年年初からいじりしい上昇をみせ、八月に若干の低下をみたが、九月以降従来にない大きな伸びを示し、年間を通じて二倍強の増加をみせた(第二五図)。年間を通じてとくに伸び率の高い産業は通信機械、印刷出版、産業機械等である。下請工場の受注単価と利益の状況をみても「コストより若干利益あり」という工場が増加する傾向にあり、中小企業の収益も改善の方向をたどっていることを示している(第二六図)。

また産地別の中小企業の動向を中小企業庁の「全国主要産地の中小企業の動向」によつてみると、生産(卸売業については販売)、製品在庫(卸売業については商品手持)、採算資金繰りの面から総合判断された一般的景況は期を追つて上向き、年間を通じて製造業(産地)、卸売業(地区)いずれも好転している(第二七図)。

### 第26図 受注単価の利益状況



第26図 受注単価の利益状況

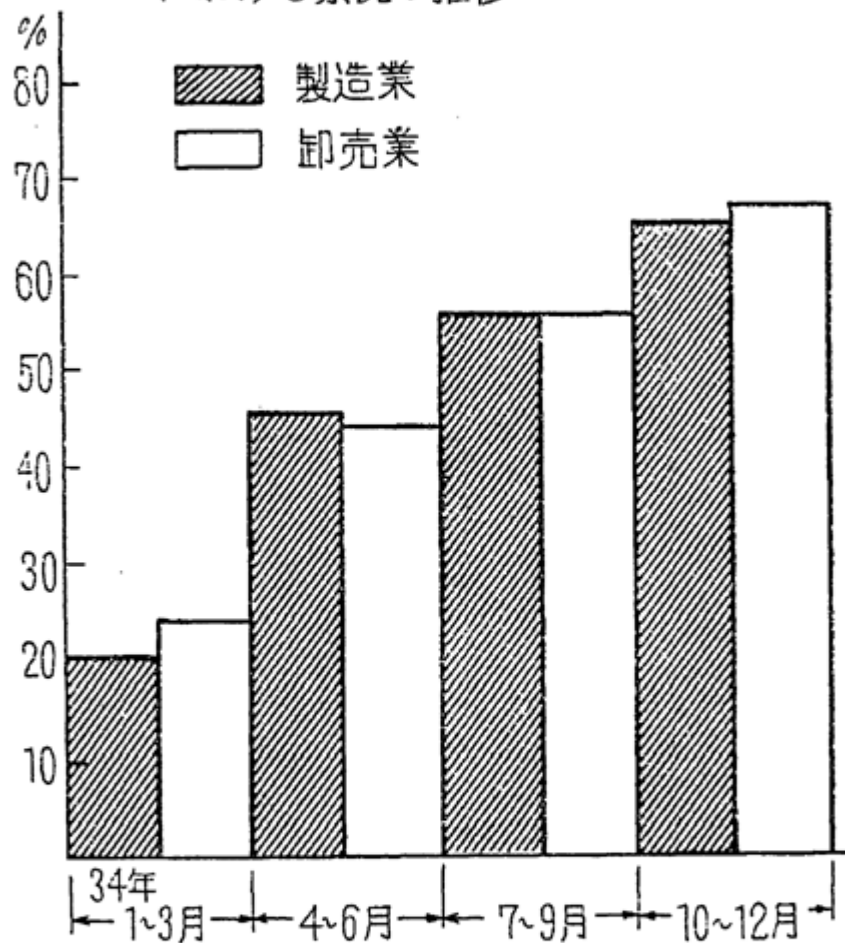


A = コストをわっていた  
 B = コストすれすれ  
 C = コストより若干利益あり

資料出所 中小企業庁「中小下請工場調査結果報告」

第27図 製造業(産地),卸売業(地区)における景況の推移

第27図 製造業（産地）、卸売業（地区）  
における景況の推移



資料出所 中小企業庁「全国主要産地の  
中小企業の動向」35年3月

(注) この表は前期比「良い」+「変  
らない」+「悪い」+「不詳」=  
100%として「良い」部分（事業  
所）のみの割合の変化を示す

(ii) 企業経営と賃金

つぎに企業経営のコストの側面すなわち労務費(注)としてみると、それは原材料費などに比べて固定費的  
性格がつよいので、好況期には絶対額としては増加するにもかかわらず製造原価に対する割合としては低  
下する傾向がある。そこで三四年上期についてみると前回の景気上昇期とみられる三一年上期の割合を  
さらに下廻る水準に低下していることが注目される(第一一五表)。

(注)なお賃金支払総額の推移を「毎月勤労統計調査」からの推算(賃金指数×雇用指数)によってやや長期的にみると、不況期にやや伸びなやんだ程度で年々増加の一途をたどってきたが、とくに三四年は生産の増大、企業経営の改善を背景としてその増加がいちじるしい(第一一四表)。この増加を産業大分類別にみると、一二三年に伸びなやんだ製造業は前年に比べて一七・八%の増加、建設業、卸売業・小売業、金融保険業はそれぞれ一九・〇%、一七・〇%、一八・八%の増加と三三年にひきつづき高い増加率を示した。電気・ガス・水道業・運輸通信業も八・一%、九・三%の増加を示したが、鉱業のみは〇・六%の減少となっている。このように石炭鉱業をのぞいた他の産業では賃金支払総額の大きな増加をもたらしたが、その増加を可能にした要因は、前述のように第一に雇用の増加、第二に昇給、ベースアップ、第三に労働時間の延長による超過勤務給の増加、第四に特別給与の増加である。

### 第114表 賃金支払総額指数の推移

第114表 賃金支払総額指数の推移  
(調査産業総数)

年	賃金指数	雇用指数	賃金支払総額指数
30年	100.0	100.0	100.0
31年	106.9	107.5	114.9
32年	117.2	112.5	131.9
33年	121.3	116.4	141.2
34年	130.2	124.4	162.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

### 第115表 製造費用の内訳の推移

第115表 製造費用の内訳の推移 (製造業)

年・期	材料費	労務費	外注加工費	経費
	%	%	%	%
30年下期	68.05	13.17	3.15	15.62
31年上期	69.48	12.65	3.48	14.39
31年下期	70.70	12.02	3.59	13.69
32年上期	71.01	11.49	3.93	13.57
32年下期	69.57	12.05	4.20	14.18
33年上期	67.84	12.82	4.02	15.32
33年下期	67.08	12.85	4.07	16.00
34年上期	68.31	12.44	4.09	15.16

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

さらに付加価値生産性と賃金との関係を見ると不況下に前者はやや停滞したが、すう勢としてはいずれも年々増加傾向にある(第二八図)。付加価値総額にしめる人件費の割合(分配率)は三三年上期の四七・二%から四四・三%と三ポイントの大幅な低下をみせ(第一一六表)、神武景気ピーク時の最低である三二年上期の四五・三%を一ポイントほど下回った。

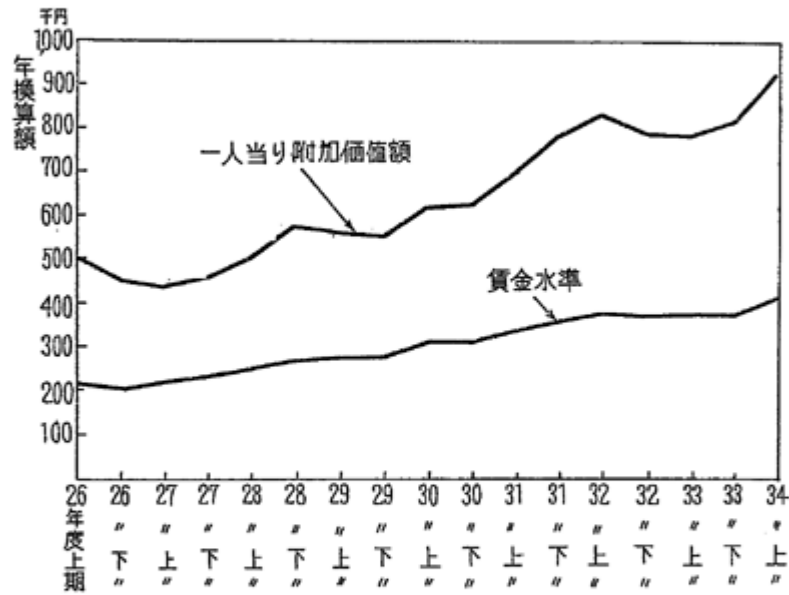
しかし、三二年の後半の不況下にも依然として設備投資が活潑におこなわれたため、減価償却費は比較的高い割合を示し、また金融費用も三三年より低下したが、神武景気当時に比べるとまだかなり高い割合を示している(第一一六表)。金融費用がかなり高い割合を示しているのは、設備投資資金の多くを自己資本より

も、社債や長期借入金等の他人資本によって賄ったためであるとみられ、自己資本比率は依然低下傾向にある(第一一七表)。

(iii) 賃金不払

第28図 付加価値生産性と賃金水準の推移

第28図 付加価値生産性と賃金水準の推移 (製造業)



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(注) 
$$\text{賃金水準} = \frac{\text{当期人件費} \times 2}{\text{前・当期末常用労働者} \div 2}$$

$$\text{付加価値生産性} = \frac{\text{当期附加価値額} \times 2}{\text{前・当期末常用労働者} \div 2}$$

第116表 付加価値構成の推移

第116表 付加価値構成の推移（製造業）（%）

項 目	31年 上期	31年 下期	32年 上期	32年 下期	33年 上期	33年 下期	34年 上期
人件費(分配率)	47.6	45.8	45.3	46.6	47.2	45.8	44.2
金融費用	11.2	10.2	10.9	13.6	15.3	15.2	13.7
賃借料	0.7	0.6	0.7	0.7	0.8	0.9	0.9
租税公課	2.9	3.3	3.3	3.0	2.6	2.4	2.5
減価償却費	14.5	13.6	14.3	14.8	15.9	17.2	16.8
純利益	23.1	26.5	25.5	21.3	18.2	18.5	21.9
付加価値計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

このような企業経営の好転を反映して賃金不払も件数では減少傾向をたどっている。すなわち労働基準局調の「賃金不払事件の状況」によると、新規把握件数は前年の月平均一、四三五件から一、一六四件へと減少し、年末までに未解決の件数も前年の四、一〇六件から三、三二四件に減少している(第一一八表)。ただ年末まで未解決の金額ではやや増加がめだっているが、これはおもに石炭鉱業の不況を反映した転のである。

第117表 自己資本と他人資本の割合

第117表 自己資本と他人資本の割合（全産業）

年 月	自 己 資 本	他 人 資 本
30年9月末	39.1%	60.9%
31 〃 〃	36.9	63.1
32 〃 〃	33.1	66.9
33 〃 〃	32.3	67.7
34 〃 〃	30.6	69.4

資料出所 大蔵省「法人企業統計速報」

第118表 賃金不払事件の状況

第118表 賃金不払事件の状況

年	新規に把握した件数 (月平均)	年末現在未解決の件数	年末現在未解決の金額
	件	件	百万円
30年	2,259	5,117	1,166
31年	1,624	4,158	594
32年	1,367	3,746	379
33年	1,435	4,106	500
34年	1,164	3,324	878

資料出所 労働省「賃金不払事件の状況」

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

#### (2) 賃金水準上昇の諸様相

##### (イ) 産業別の動き

以上は賃金や企業経営の一般的動向であるが、つぎに製造業以外の産業の特徴点をみてみよう。

三四年の賃金を産業大分類別にみると、大部分の産業で着実な賃金上昇がみられたが、ひとり鉱業のみは石炭鉱業の不況を反映して微増にとどまった。構造的な不況に直面する石炭鉱業は、三三年以来不振がつづき、賃金面での停滞もいちじるしいものがある。もっとも定期給与については、年年のベースアップと雇用の減少が影響して、着実な伸びを示している。しかし特別給与の減少から現金給与総額では前年に対して一・二%の微増にすぎない。そのため鉱業の賃金は定期給与については前年に対し五・一%の伸びを示したが、特別給与における八・四%の減少がひびいて、現金給与総額では二・九%の微増にとどまった(第一一九表および第一二〇表)。

その他の産業では、いずれも着実な改善がみられたが、一般に定期給与の面では製造業をのぞき前年よりもやや増勢が鈍化しているのが特徴的である。しかし、これも雇用の大幅な増加による平均賃金に対する影響等を考慮すると、安定的な上昇基調を持続しているとみて差支えないであろう。

現金給与総額の前年に対する伸びで、とくに改善がいちじるしいと思われるのは卸売業小売業および金融・保険業である。卸売業小売業の対前年上昇率は六・六%と近年まれな高い増勢を示した。給与の種類別にみると定期給与は前年に対して三・六%の上昇を示しだにすぎないが、特別給与では二〇・三%の大幅な増加となった。三三年は特別給与がやや大きく減少したため、三四年の増加率がとくに高まった点も考えられるが、支給率も三・〇ヵ月分とかなり高く、その結果現金給与総額の伸びが大きくなった。また金融・保険業も定期給与では四・二%の増加にすぎないが、特別給与で一・九%増加し、現金給与総額で六・〇%増と三一年に比肩する増勢を示した。

第119表 産業大分類別賃金水準の上昇率

第119表 産業大分類別賃金水準の上昇率 (%)

給与の種類・年	鉱業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融・ 保険業	運輸 通信業	電気・ ガス・ 水道業
現金給与総額							
30年平均	6.5 (6.8)	5.8	3.8	0.1	5.5	6.4	4.5
31 〳	9.3 (8.3)	9.6	9.3	5.8	6.2	6.3	2.6
32 〳	15.7 (19.9)	7.8	3.5	4.9	6.2	6.4	4.3
33 〳	2.8 (3.3)	6.0	2.7	3.8	3.3	4.4	8.6
34 〳	2.9 (1.2)	7.5	8.4	6.6	6.0	5.7	5.3
定期給与							
30年平均	6.3 (6.6)	6.7	3.5	1.1	4.6	5.7	4.0
31 〳	4.9 (4.9)	6.6	6.4	3.4	3.8	4.8	5.3
32 〳	9.7 (11.7)	4.7	2.0	3.7	5.0	5.0	5.0
33 〳	4.5 (4.6)	7.9	2.7	5.0	5.1	5.3	4.5
34 〳	5.1 (4.6)	6.5	6.8	3.6	4.2	4.8	4.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) ( ) 内は石炭鉱業を示す

第120表 産業大分類別特別給与の推移

第120表 産業大分類別特別給与の推移

項目	年	鉱業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融・ 保険業	運輸 通信業	電気・ ガス・ 水道業
対前年増減率	30年平均	% 5.3	% △2.8	% 5.7	% △4.6	% 6.3	% 13.8	% 9.0
	31 〳	51.7	35.9	30.6	26.0	13.5	16.3	△1.4
	32 〳	57.8	27.2	12.8	14.0	10.4	16.2	10.2
	33 〳	△5.9	2.2	1.5	△7.7	△2.9	△4.3	5.1
	34 〳	△8.4	14.3	16.6	20.3	11.9	9.4	9.1
	34年夏季 (6~8月)	△10.1	19.7	12.0	20.4	15.7	16.2	9.3
	年末(12,1月)	△5.7	15.9	23.7	23.9	20.1	6.7	7.2
定期給与に対する割合	30年平均	ヵ月 1.21	ヵ月 1.22	ヵ月 1.73	ヵ月 2.20	ヵ月 3.60	ヵ月 2.21	ヵ月 3.38
	31 〳	1.75	1.56	2.14	2.68	3.94	2.46	3.17
	32 〳	2.52	1.89	2.36	2.94	4.14	2.72	3.32
	33 〳	2.27	1.80	2.34	2.59	3.82	2.48	3.34
	34 〳	1.98	1.93	2.55	3.00	4.11	2.59	3.49
	34年夏季 (6~8月)	0.91	0.78	1.03	1.10	1.10	0.91	1.52
	年末(12,1月)	0.90	1.07	1.33	1.47	1.42	1.44	1.74

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 第110表参照、△印は減少

運輸通信業および電気・ガス・水道業は定期給与ではそれぞれ四・八%、四・五%の伸びを示し、最近数年間五%前後の増勢をつづけている。運輸通信業の特別給与は、三三年には前年を下回ったこともあって三四年は九・四%とかなりの増加を示し、そのため現金給与総額も五・七%の伸びを示した(三三年は四・四%)。電気・ガス・水道業は特別給与の支給が三三年の不況下においてもかなりの額を示し、前年が高水準であるため、三四年には特別給与が九・一%の上昇を示したにもかかわらず、現金給与総額では五・三%の増加で、好不況にかかわらず着実な上昇を示しているのが注目される。



建設業は不況下にあっても、設備投資や公共事業などの官公需に支えられて、好調な推移を示し、定期給与の上昇率はここ二年間他の産業をしのいでいる。その上昇率は六・五%で三三年のそれ(七・九%)よりやや鈍化しているが、前年水準が高いことから、その上昇基調はかなり強いといえるし、一方特別給与も一四・三%増を示したため、現金給与総額では七・五%の上昇となっている。

このように、鉱業以外の産業においてはいずれも堅調な伸びを示した。

---

---

*(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) 賃金水準上昇の諸様相

#### (口) 製造業内部の産業別の動き

前述のように、製造業の賃金は前年の停滞から脱していちじるしい改善を示したが、その内部の産業についても軒なみに高まっている。

第121表 産業中分類別賃金水遍(対前年増減率)の推移

第121表 産業中分類別賃金水準(対前年増減率)の推移 (%)

産 業	31年/30年	32年/31年	33年/32年	34年/33年
食 料 品	3.5(3.7)	5.0(3.3)	△1.1(1.3)	10.1(7.6)
た ば こ	2.8(3.9)	7.8(5.1)	7.8(9.9)	9.9(7.9)
織 維	8.4(4.7)	1.2(△0.2)	1.4(3.8)	11.1(6.9)
衣 服	2.3(1.0)	6.3(5.3)	1.5(2.8)	8.1(6.9)
木 材	9.8(7.7)	6.4(4.1)	2.1(4.5)	9.4(7.3)
家 具	6.1(4.7)	6.3(4.1)	6.0(5.3)	5.8(4.4)
パ ル プ ・ 紙	4.6(3.8)	1.9(1.4)	△5.8(△0.8)	7.7(5.3)
出 版 印 刷	8.3(6.2)	6.6(5.6)	5.4(4.4)	9.7(8.6)
化 学	9.8(6.7)	2.8(4.3)	6.3(4.4)	7.8(5.5)
石 油 ・ 石 炭 製 品	5.2(5.8)	8.2(4.8)	△1.5(5.8)	11.4(6.1)
ゴ ム	3.2(1.3)	△3.3(△2.8)	1.9(2.8)	6.0(4.6)
皮 革	11.7(8.4)	3.1(2.5)	3.9(2.3)	8.6(7.0)
窯 業 ・ 土 石	4.4(3.6)	1.1(0.9)	2.1(2.1)	8.5(8.1)
第 一 次 金 属	14.2(7.5)	1.6(2.0)	4.7(3.5)	8.1(7.4)
金 属 製 品	5.2(1.8)	2.1(0.1)	△1.3(0.4)	8.3(7.2)
機 械	15.1(11.1)	6.0(2.8)	4.3(2.5)	8.4(7.9)
電 気 機 器	6.4(4.7)	0.2(△3.4)	3.7(0.9)	5.0(3.5)
輸 送 用 機 器	14.4(10.4)	6.4(2.2)	1.5(0.5)	7.9(6.8)
精 密 機 器	6.2(7.4)	2.1(0.9)	1.0(△0.8)	4.7(3.3)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) ( ) 外の数値は現金給与総額、△印は減少

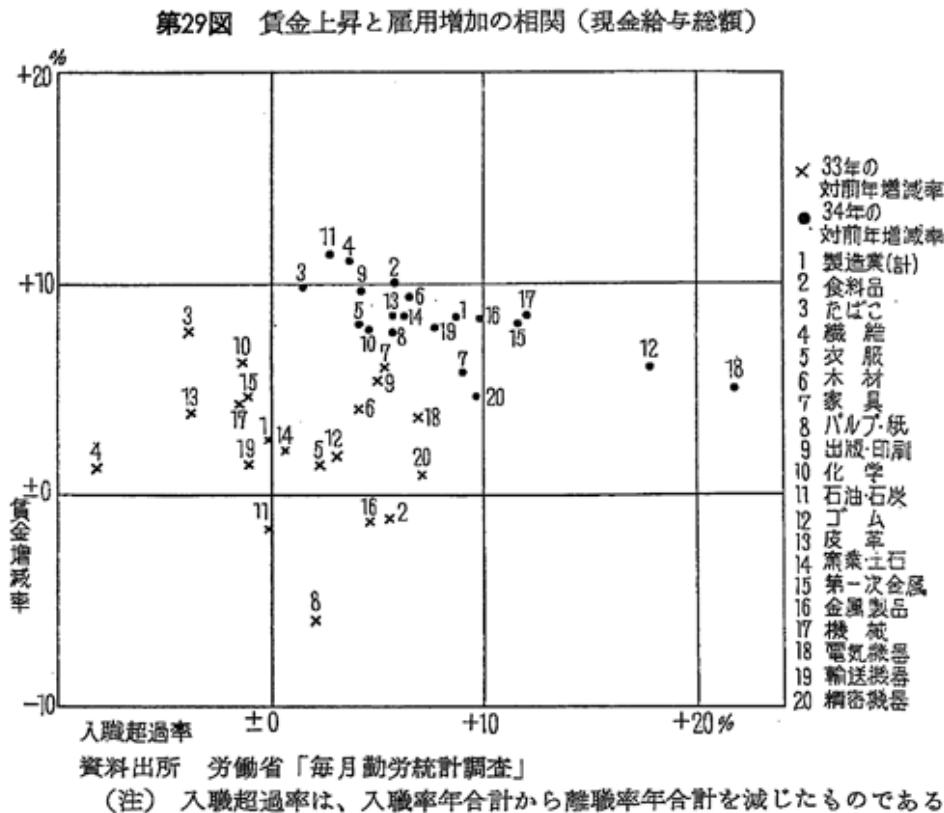
( ) 内の数値は定期給与

現金給与総額の産業別の伸び率は、石油・石炭製品の一一・四%を筆頭に、繊維(一一・一%)、食料品(一〇・一%)がこれについて高く、一方低い方では精密機器の四・七%、電気機器の五・〇%、家具の五・八%などがある。このように産業間に若干の差異がみられるが(第一二一表)、雇用の増加は若年、低賃金労働者の比重の増大を通じて平均賃金を引下げる作用をもっているため、この点を考慮して賃金上昇率を雇用増減率との相関図(第二九図)から推察すると電気機器、ゴム、第一次金属、機械など雇用の伸びが大きかった産業では実質的な賃金上

昇率は右の数字以上に大きく、一方繊維、石油・石炭製品などはかなり他の産業と接近した上昇であったと推察される。三三年にみられた産業間の上昇率のアンバランスにくらべ三四年は多くの産業で比較的そろった動きを示したことは注目される。

これを給与の種類別にみると、まず定期給与の上昇率は、出版印刷(八・六%)、窯業・土石(八・一%)、たばこ、機械などで高く、精密機器(三・三%)、電気機器(三・五%)、ゴム(四・六%)などで低い。

第29図 賃金上昇と雇用増加の相関



しかし、これらの産業別のちがいについては雇用変動の影響をかなり受けていると考えられること、さらに金属機械関係などの業種では、所定外労働時間の延長による超過勤務給の増加がかなり大きかったことなど力点を考慮する必要がある(第一二二表)(注)。

第122表 産業中分類別にみた超過勤務給の定期給与中にしめる割合

第122表 産業中分類別に  
みた超過勤務給の定期給与  
中にしめる割合 (%)

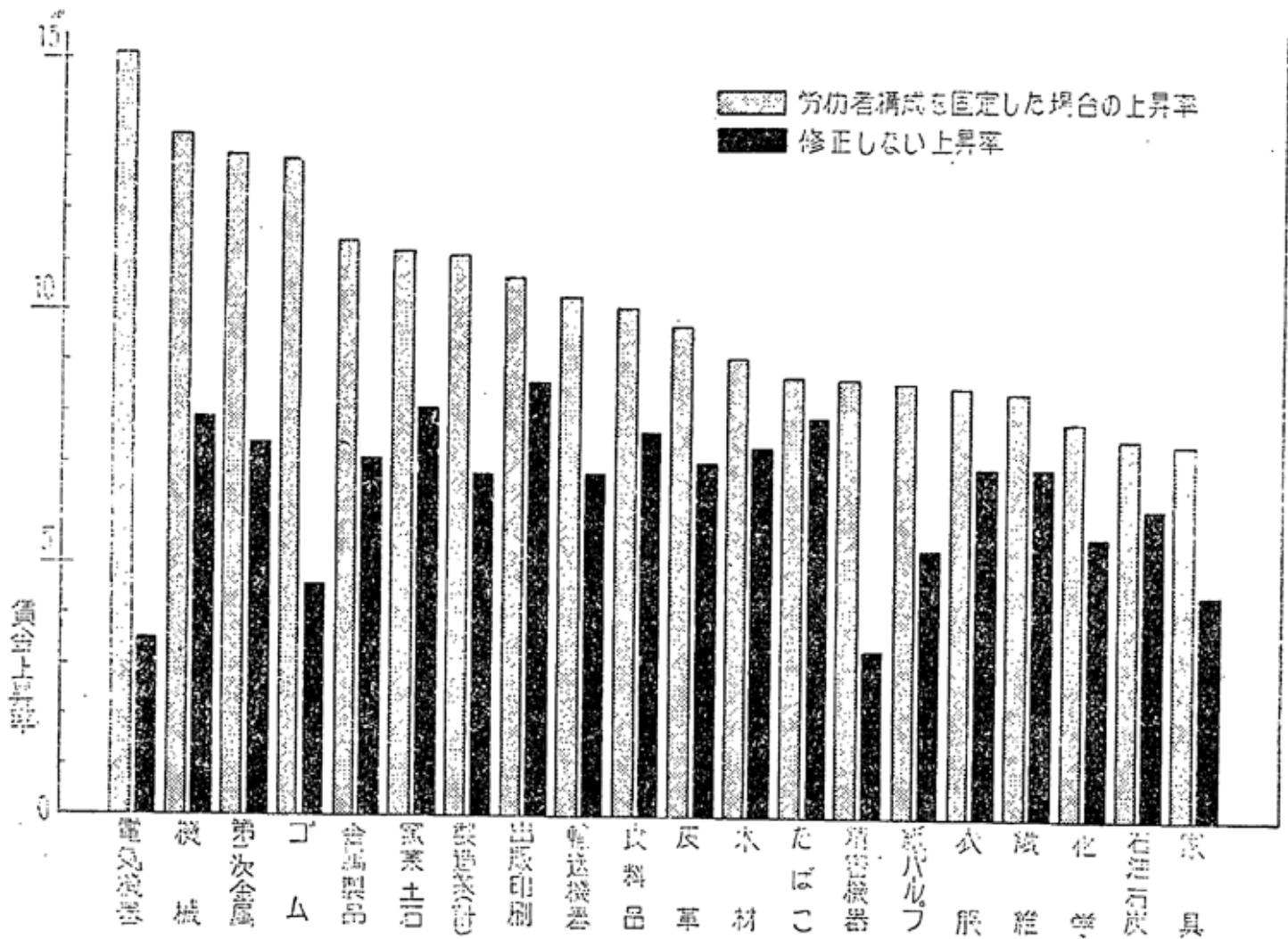
産 業	33年 9月	34年 9月
製造業(計)	11.8	14.1
食 料 品	9.6	11.0
織 雑	7.6	8.8
衣 服	5.4	5.3
木 材	11.6	12.9
家 具	9.5	11.1
パルプ・紙	14.8	16.9
出版・印刷	17.5	18.7
化 学	8.6	10.1
石油・石炭	9.5	10.0
ゴ ム	10.6	11.6
皮 革	6.8	8.3
窯 業 土 石	12.8	14.6
鉄 鋼	12.4	15.7
非 鉄 金 属	16.7	18.8
金 属 製 品	13.5	16.0
機 械	12.6	16.6
電 気 機 器	12.0	15.3
輸送用機器	15.1	18.1
精 密 機 器	7.1	9.7

資料出所 労働省「給与構成調査」

(注)三〇図は雇用の増加にともなう平均賃金引下げの作用を除去するため、労働者構成を前年に固定した定期給与の上昇率を図の欄外に記載した算式により推計したものである。図によれば電気機器、機械、第一次金属、ゴム、金属製品など金属機械関連産業で高い上昇率を示している。これらの産業は第で三表でも明らかなように超過勤務給の増加が大きく、これらをのぞく産業では対前年上昇率が総じて接近しているとみることができよう。

### 第30図 労働者構成を固定した場合の定期給与上昇率

第30図 労働者構成を固定した場合の定期給与上昇率（試算）  
（34年/33年）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 労働者構成を固定した場合の賃金上昇率は次の算式によって試算したものである。

$$y = \frac{W'E' - we}{WE} \doteq \frac{W'}{W} \{1 + \beta(1 - \alpha)\}$$

ただし、 $y$ は賃金上昇率、 $W'$ は比較時の平均賃金、 $E'$ は同じく労働者数、 $W$ は基準時の平均賃金、 $E$ は同じく労働者数、 $w$ は年間増加労働者の平均賃金、 $e$ は同じく労働者数、 $\alpha$ は全労働者に対する増加労働者の賃金の比率、 $\beta$ は雇用増加率である

なお、 $\alpha$ は29年「個人別賃金調査」により算出した

つぎに特別給与についてみても、同様に各業種とも着実な増加を示している。特別給与の定期給与に対する割合、すなわち支給率は、各業種とも前年のそれを上回っているが(第一二三表)、とくに前年の停滞が大きかった石

油・石炭製品や繊維での増加がいちじるしくパルプ・紙も前年の減少以後やや増勢を強め、食料品、木材、化学なども増加の幅が大きかった。しかし、パルプ・紙、石油・石炭製品、窯業・土石などでは未だ三二年の支給率にはおよんでいない。なお、食料品、木材、家具、皮革など中小企業性の産業での増加率が比較的大きい点が注目される。

第123表 産業中分類別特別給与の定期給与に対する割合および実額の対前年比

産 業	32 年	33 年	34 年	34年/33年
	カ月	カ月	カ月	%
食 料 品	2.82	2.65	3.01	122.1
た ば こ	3.06	2.76	3.03	118.7
繊 維	2.16	1.83	2.36	137.8
衣 服	1.38	1.41	1.55	118.0
木 材	1.24	1.24	1.52	131.0
家 具	0.96	1.04	1.23	123.3
パ ル プ・紙	3.04	2.17	2.50	121.3
出 版 印 刷	2.19	2.12	2.26	115.5
化 学	2.72	2.85	3.18	117.9
石油・石炭製品	3.76	2.80	3.53	134.0
ゴ ム	2.17	1.96	2.15	114.8
皮 革	1.45	1.64	1.84	120.1
窯 業・土 石	2.16	2.00	2.06	111.4
第 一 次 金 属	2.40	2.72	2.80	110.7
鉄 鋼	—	2.81	2.81	107.4
非 鉄 金 属	—	2.42	2.76	122.9
金 属 製 品	1.84	1.58	1.72	116.6
機 械	2.01	2.19	2.26	111.1
電 気 機 器	2.59	2.67	2.88	111.8
輸 送 用 機 器	2.63	2.78	2.94	112.8
精 密 機 器	1.97	1.87	2.06	113.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 34年の対前年比は実額による

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (一) 賃金水準の動向

#### (2) 賃金水準上昇の諸様相

#### (ハ) 労働者の種類別にみた動き

製造業における賃金上昇の内容を労職男女別にみると、労務者の給与改善が職員のそれを上回っているのがめだっている。

労務者の賃金は前年に比べて男子は八・六%、女子は八・九%の上昇を示しているが、一方、職員の男子および女子はそれぞれ七・八%、七・四%の上昇にとどまっている。これは、生産活動の活潑化にともなう労務者の労働時間数の増加に負うところが大きい、同時に中学卒の新規採用者の初任給が相対的に高まったこと、女子労務者については特別給与が大幅に上昇したことなどによるところが大きいと思われる(第一二四表)。

第124表 労職男女別にみた賃金上昇率

第124表 労職男女別にみた賃金上昇率  
(製造業) (34年/33年) (%)

労働者の種類		現金給与総額	定期給与	特別給与
労務者	男子	8.6	7.3	15.4
	女子	8.9	6.3	27.4
職員	男子	7.8	5.7	16.0
	女子	7.4	5.0	19.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第125表 年令構成を固定した定期給与上昇率

第125表 年令構成を固定した定期給与上昇率<sup>(34年/33年)</sup><sub>(4月/4月)</sub>

(製造業) (%)

労働者の種類	平均賃金上昇率	年令構成を固定した場合の賃金上昇率	平均年令増減率		月間実労働時間数増減率
			増	減	
労務者	男子	5.1	6.3	△0.6	1.4
	女子	4.7	4.7	1.2	± 0
職員	男子	3.8	4.6	△0.3	± 0
	女子	4.8	4.9	0.4	△0.5

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」  
 (注) 年令構成を固定した場合の賃金上昇率はラスパイレス式によって算出した(△は減少)

定期給与については労務者は男子七・三%,女子六・三%,職員は男子五・七%,女子五・〇%の増加でとくに労務者男子の伸びが大きい。この傾向は製造業内部の各業種についてみても大体同様である(注)。

(注)「賃金構造基本調査」(企業規模一〇人以上,各年四月の調査)によると,やはり労務者男子の賃金上昇(五・一%)がもつとも高いが,新規採用者が平均賃金を低めている点を除去するため,労働者の年令構成を固定して上昇率を算出(ラスパイレス式による)してみると,六・三%とさらに高くなる。同じ方法で他の労働者について算出すると,おおむね四~五%程度にすぎず,労務者男子の賃金上昇が大きかったことを示している(第一二五表)。

一方特別給与については労務者女子が二七・四%増でもっとも高く他の労働者のそれをしのいでいる。これを製造業内部の産業についてみると,とくに繊維,衣服,木材,ゴム,皮革などで増加率が高く-ここでも雇用増加の大きい産業では増加率が低目に出ているが-特別給与が低い水準の産業で改善の幅が大きかった。

以上のように労務者の賃金の改善が顕著であつた結果,労職間の賃金格差は男女ともに縮小している。三一年の好況期には男子の労職間格差は定期給与でやや縮小したのみで,現金給与総額では拡大をつづけており,この点は三四年における特徴的傾向といえる(第一二六表)。

第126表 労職男女別賃金格差の推移

第126表 労職男女別賃金格差の推移 (製造業) (%)

年	現金給与総額				定期給与			
	男子に対する女子の割合		管理事務および技術労働者に対する生産労働者の割合		男子に対する女子の割合		管理事務および技術労働者に対する生産労働者の割合	
	職員	労務者	男子	女子	職員	労務者	男子	女子
30年平均	40.2	41.8	65.9	68.5	41.4	42.3	69.9	71.4
31	39.1	40.4	65.4	67.7	40.5	41.0	70.3	71.2
32	38.1	39.9	62.7	65.7	39.7	40.4	68.1	69.4
33	38.0	40.1	61.9	65.4	39.5	41.2	66.3	69.1
34	37.8	40.2	62.4	66.3	39.3	40.8	67.3	70.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」



*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (二) 中小企業の賃金動向

##### (1) 縮小した規模別賃金格差

##### (イ) 規模別賃金格差の動向

三四年の賃金にみられた一つの特徴は、中小企業の賃金が堅調な上昇を示し、規模別賃金格差の縮小をみたことであろう。従来わが国の労働経済にみられた一つの特徴は、規模別賃金格差が大きく、しかも年年拡大の方向に進んでいたことであったが、このような傾向が、三四年にやや変ってきたことは注目すべきであろう。

製造業の現金給与総額について五〇〇人以上の大規模事業所を一〇〇とした規模別の賃金格差をみると、一〇〇～四九九人の中規模事業所の格差は三〇年以降次第に拡大の幅なせばめできて、三四年には六九・六と前年に比べわずか〇・一ポイントの格差拡大にとどまった。また、三〇～九九人の小規模事業所の格差も従来おおむね拡大傾向をつづけてきたが、三四年には五六・一と、前年に比べ一・四ポイントの縮小を示すにいたった。五～二九人の零細規模でも〇・七ポイントの格差縮小を示している(第一二七表)。このような規模別賃金格差縮小の要因としてはさきにみたような中小企業経営の改善、若年労働者を中心とする労働力の不足、最低賃金制度の普及などが以上のような現金給与総額の規模別格差の動きを、定期給与と特別給与に分けてみると、中規模事業所では〇・一ポイントの拡大が、定期給与で拡大の方向(マイナス)に了〇ポイント、特別給与で縮小の方向(プラス)に〇・九ポイントはたらいっている計算になる。また小規模事業所については一・四ポイントの縮小が、定期給与で〇・五ポイント、特別給与で〇・九ポイントといずれも縮小の方向に働いている(第一二八表)。このように三四年にみられた現金給与総額の規模別格差の縮小には、中、小両規模とも特別給与が大きな役割を果している。

第127表 製造業現金給与総額の規模別格差の推移

第127表 製造業現金給与総額の規模別格差の推移（規模500人以上=100）

年	月	規 模 100 ~ 499人	規 模 30 ~ 99人	規 模 5 ~ 29人
29年	平均	77.6	59.9	—
30	〃	74.3	58.8	—
31	〃	72.1	56.1	—
32	〃	70.8	56.0	—
33	〃	69.7	54.7	43.6
34	〃	69.6	56.1	44.3
33年	1~3月	70.8	59.3	48.6
	4~6〃	70.2	55.4	44.4
	7~9〃	69.0	53.6	42.5
	10~12〃	69.3	52.0	40.4
34年	1~3〃	73.5	62.3	50.5
	4~6〃	68.7	54.5	43.2
	7~9〃	69.4	56.0	44.7
	10~12〃	68.0	53.5	41.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第128表 製造業規模別賃金格差対前年増減の定期、特別給与別内訳

第128表 製造業規模別賃金格差対前年増減の定期、特別給与別内訳

(ポイント)

年 平 均	規 模 100~499人			規 模 30 ~ 99人		
	現金給与 総 額	うち定期 給 与 分	うち特別 給 与 分	現金給与 総 額	うち定期 給 与 分	うち特別 給 与 分
30年	-3.3	-3.2	-0.3	-1.1	-1.2	-0.1
31〃	-2.2	-3.7	+1.6	-2.7	-3.3	+0.7
32〃	-1.3	-1.9	+0.6	-0.1	-0.6	+0.4
33〃	-1.1	-0.6	-0.5	-1.3	-1.1	-0.2
34〃	-0.1	-1.0	+0.9	+1.4	+0.5	+0.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) マイナスは格差拡大、プラスは格差縮小

第129表 製造業規模別特別給与の推移および支給率

第129表 製造業規模別特別給与の推移および支給率

項	目	規模 500人以上		100 ～ 499人		30～99人		5～29人		
		対前年 同期比	支給 率	対前年 同期比	支給 率	対前年 同期比	支給 率	対前年 同期比	支給 率	
		%	カ月	%	カ月	%	カ月	%	カ月	
年	29年	—	2.00	—	1.65	—	0.96	—	—	
	30々	110.5	2.11	104.3	1.68	105.6	0.97	—	—	
	31々	132.6	2.59	131.5	2.08	127.5	1.17	—	—	
	32々	112.6	2.84	111.3	2.29	114.7	1.30	—	—	
	計	33々	107.4	2.96	99.9	2.20	100.8	1.29	—	0.76
		34々	112.6	3.14	115.9	2.42	123.8	1.48	132.9	0.94
夏 季 (6,7,8月)	29年	—	0.84	—	0.65	—	0.33	—	—	
	30々	102.6	0.81	99.5	0.63	104.4	0.33	—	—	
	31々	132.1	1.00	136.9	0.80	128.0	0.40	—	—	
	32々	123.7	1.19	118.7	0.95	126.6	0.48	—	—	
	計	33々	110.7	1.28	100.0	0.91	103.9	0.49	—	0.25
		34々	109.4	1.32	111.3	0.96	113.9	0.52	126.1	0.30
年 末 (12月 翌年1月)	29年	—	0.98	—	0.83	—	0.52	—	—	
	30々	116.5	1.04	113.1	0.88	109.6	0.54	—	—	
	31々	138.8	1.37	129.4	1.10	125.5	0.65	—	—	
	32々	111.7	1.53	108.3	1.22	110.7	0.72	—	0.48	
	計	33々	98.4	1.43	99.7	1.12	100.7	0.68	98.5	0.46
		34々	119.2	1.59	120.5	1.28	134.4	0.83	138.0	0.58

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 第110表の注参照

---

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (二) 中小企業の賃金動向

##### (1) 縮小した規模別賃金格差

##### (ロ) 好調な中小企業の特別給与

---

つぎに、規模別賃金格差縮小に大きな役割を果たした特別給与についてみると、三一年には特別給与が、規模五〇〇人以上で、対前年比三二・六%増、一〇〇～四九九人では三一・五%増、三〇～九九人では二七・五%増と、規模が小さくなるにつれて、その増加率が小さかった。ところが、三四年には、規模五〇〇人以上が一・二・六%増、一〇〇～四九九人が一五・九%増、三〇～九九人が二三・八%増と、三一年の場合とは逆に規模が小さくなるにつれて大きな増加率を示している(第一二九表)。

このような特徴は三四年の年末特別給与(一二月、翌年一月の特別給与合計)でみると一層明瞭にみられる。すなわち、五〇〇人以上では、一九・二%増で、三一年末の対前年増加率三八・八%増を大幅に下回った。ところが、三〇～九九人の小規模事業所では、三一年の二五・五%増に対し三四・四%増と大幅な増加を示している。もっとも、このように、三四年においては中小企業での特別給与の増勢がいちじるしいが、その支給額の水準は実額のみならず支給率(特別給与年間合計/定期給与年間平均)としてもかなり低いことに依然変りがない。すなわち支給率は五〇〇人以上の三・一四ヶ月分に対し三〇～九九人では一・四八ヶ月分とかなり下回っている。また、さきにみた現金給与総額の規模別格差縮小傾向に、特別給与のような景気変動し敏感な要素が大きくはたらいっていたことは問題をふくんでいるといえよう。

---

第二部 各論

二 賃金

(二) 中小企業の賃金動向

(1) 縮小した規模別賃金格差

(ハ) 中小企業の定期給与

つぎに定期給与の規模別格差(第一三〇表)をみると、一〇〇～四九九人では前年の保合いから〇・四ポイントやや拡大したが、三〇～九九人では一・四ポイント、五～二十九人では〇・八ポイントの縮小を示した。このような格差縮小は、小規模の定期給与が対前年比八・三%増と大規模の五・九%増を大幅に上回って増加したためである(第一三一表)。小規模の定期給与のこのような増加率は、前の好況時である三一年の五・三%増をかなり上回っている。

第130表 定期給与の規模別格差

第130表 定期給与の規模別格差(製造業)  
(規模500人以上=100)

年	規 模 100 ~ 499人	規 模 30 ~ 99人	規 模 5 ~ 29人
29年平均	79.7	64.9	—
30 〳	76.6	64.0	—
31 〳	74.7	62.2	—
32 〳	73.5	62.4	—
33 〳	73.5	61.6	51.1
34 〳	73.1	63.0	51.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第131表 製造業規模別定期給与の対前年増加率

第131表 製造業規模別定期給与の  
対前年増加率 (%)

年	規模 500 人 以 上	規模 100~ 499人	規模 30 ~ 99人
	30年平均	4.8	2.8
31 〳	8.0	6.4	5.3
32 〳	3.1	0.8	3.2
33 〳	2.9	4.0	2.0
34 〳	5.9	5.3	8.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第132表 労働者構成固定による規模別賃金格差(1)中分類別労働者構成固定

第132表 労働者構成固定による規模別賃金格差(製造業、定期給与)  
(1)中分類別労働者構成固定(33、34年間、500人以上=100)

性	年	平均賃金の格差		労働者構成固定の格差	
		100~499人	30~99人	100~499人	30~99人
男 子	33 年	79.8	64.8	79.7	64.8
	34 年	79.0	65.0	79.0	64.9
女 子	33 年	80.5	71.4	80.4	71.6
	34 年	81.6	73.5	81.6	73.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(2)年令別労働者構成固定(29、33、34年間、企業規模1,000人以上=100)

性	年	平均賃金の格差		労働者構成固定の格差	
		100~999人	10~99人	100~999人	10~99人
労務者男子	29 年	77.9	58.8	75.6	57.0
	33 〳	72.8	58.7	74.0	59.6
	34 〳	71.3	57.7	73.8	59.7
労務者女子	29 年	76.8	65.3	76.3	64.8
	33 〳	76.6	70.4	77.7	71.1
	34 〳	77.8	70.1	78.9	71.2

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、34年4月

(注) 製造業中分類産業別(又は年令別)労働者構成固定の規模別賃金格差は、33年(年令別の場合は29年)および34年の労働者構成に固定した各年の規模別賃金格差について各年フィッシャー式により算出

ところで、このような定期給与についても規模別の労働者の構成変化がかなり影響しているとみられる。そこで、製造業各規模区分内の中分類産業別労働者構成を三三年と三四年で同一にした場合について、定期給与の規模別格差(第一三二表)をみると、一〇〇~四九九人の男子常用労働者が拡大を示しているほかは、中規模の女子、三〇~九九人の小規模事業所の男子、女子ともに保合いか、やや縮小を示している。

## 第133表 規模別、定期・基準内・超過勤務給与の対前年増減状況(製造業)

第133表 規模別、定期・基準内・超過勤務給与の対前年増減状況(製造業)  
(円、( )内%)

規模	年		定期給与	基準内給与	超過勤務給
五〇〇人以上	30	年	1,239(100.0)	709 (57.2)	530 (42.8)
	31	〳	1,390(100.0)	704 (50.6)	686 (49.4)
	32	〳	491(100.0)	532 (108.4)	△41 (△8.4)
	33	〳	619(100.0)	954 (154.1)	△335(△54.1)
	34	〳	1,162(100.0)	449 (38.6)	713 (61.4)
一〇〇〃四九九人	30	年	711(100.0)	467 (65.7)	244 (34.3)
	31	〳	808(100.0)	533 (66.0)	275 (34.0)
	32	〳	28(100.0)	39 (139.3)	△11(△39.3)
	33	〳	775(100.0)	861 (111.1)	△86(△11.1)
	34	〳	680(100.0)	227 (33.4)	453 (66.6)
三〇〃九九人	30	年	527(100.0)	380 (72.1)	147 (27.9)
	31	〳	757(100.0)	515 (68.0)	242 (32.0)
	32	〳	336(100.0)	373 (111.0)	△37(△11.0)
	33	〳	240(100.0)	277 (115.4)	△37(△15.4)
	34	〳	1,112(100.0)	755 (67.9)	357 (32.1)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」、「給与構成調査」各年9月

(注) 1) ( )内は構成比、△印は減少を示す

2) 第34図の注参照

しかし、ここで注目されることは、小規模事業所の場合、労働者構成固定による規模別格差の縮小の幅が平均賃金格差の縮小の幅よりもやや小さいことである。これは、つぎの節でみるように三三年から三四年にかけて、大規模においては賃金の低い産業で労働者が増加し、小規模事業所内部においては、賃金の高い産業で労働者が増加するという労働者構成の変化が平均賃金格差の縮小を強める方向に働いたことを示すものであろう。

また、「賃金構造基本調査(三三、三四年)」および「個人別賃金調査(二九年)」によって、労務者の年令別構成を男、女それぞれ二九年、三三年、三四年にわたって同一にした場合の定期給与の規模別格差(第一三二表)をみると、企業規模一、〇〇〇人以上の大企業に対する三四年の規模別格差は、一〇〇～九九九人の中規模企業の男子労務者が二九年、三三年に比べてやや拡大を示しているだけで、中規模の女子労務者、一〇～九九人の小規模企業の男子、女子労務者ともに格差縮小を示している。

## 第134表 製造業賃金階級別事業所分布の特性値の推移



第134表 製造業賃金階級別事業所分布の特性値の推移（規模30人以上）

(円)

年	第1・十分位数	第2・十分位数	第3・十分位数	第4・十分位数	中位数	第6・十分位数	第7・十分位数	第8・十分位数	第9・十分位数	分散係数(%)
30年	6,411	7,576	8,637	9,663	10,846	12,304	13,884	15,936	18,833	114.5
31年	6,754	8,090	9,241	10,465	11,692	12,950	14,673	17,029	20,348	116.3
32年	6,984	8,500	9,782	11,018	12,276	13,656	15,304	17,500	21,000	114.2
33年	7,224	8,662	9,912	11,050	12,206	13,496	15,008	17,012	19,936	104.1
34年	8,042	9,521	10,821	12,038	13,324	14,713	16,294	18,442	21,743	102.8
34年/33年 (%)	111.3	109.9	109.2	108.9	109.2	109.0	108.6	108.4	109.1	—

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」特別集計（各年9月）

(注) 1) 定期給与による

$$2) \text{分散係数} = \frac{\text{第9・十分位数} - \text{第1・十分位数}}{\text{中位数}} \times 100$$

また、小規模では平均賃金による規模別格差が拡大しているにもかかわらず年令別労働者構成を固定した規模別格差ではやや縮小を示しているが、これは二九年から三三、三四年にかけて、賃金の低い若年労働者が中小企業で増加したことが大きくひびいて、賃金そのものの改善があったにもかかわらず、これを平均としては打消していることを示すものであろう。

なお、このような中小企業の定期給与の増加についてその内容を吟味してみると、大企業に比べて超過勤務給の増加よりも基準内給与部分の増加による部分が大きかったように思われる。すなわち、大規模では基準内給与の増加額が定期給与の増加額のうち三八・六%をしめるが、小規模では六七・九%もしめている(第一三三表)。

以上のような中小企業の賃金上昇は、賃金分布の面からもみられる(第一三四表)。すなわち、事業所平均賃金別にみた事業所の分布(製造業規模三〇人以上)では、分散係数が三三年の一〇四・一から三四年には一〇二・八へと縮小しているが、これは主として小企業によってしめられる賃金の低い第一、第二・十分位数などの賃金上昇が第八、第九・十分位数の賃金上昇を上回っていたことによるものである。

第135表 製造業中分類別規模別賃金格差

第135表 製造業中分類別規模別賃金格差（定期給与、規模500人以上=100）

産 業	100～499人		30～99人	
	33年	34年	33年	34年
食 料 品	80.9	81.4	62.3	64.6
織 維	86.9	89.2	79.8	81.8
衣 服	63.8	71.7	64.1	70.3
木 材	88.9	87.2	79.1	78.1
パルプ・紙	64.3	63.0	48.3	47.3
化 学	94.8	92.6	85.6	82.8
石油・石炭	77.6	82.5	54.1	55.0
コ ム	91.7	97.0	97.5	105.9
皮 革	87.0	75.9	75.3	68.8
窯業・土石	70.1	70.9	52.7	53.1
鉄 鋼	73.8	74.6	64.1	66.1
金 属 製 品	79.6	81.1	66.3	69.3
機 械	86.5	85.1	72.5	71.8
電 気 機 器	77.0	75.3	69.9	76.1
輸送用機器	72.7	74.3	59.0	58.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第136表 年令別労働者構成固定による規模別賃金格差

第136表 年令別労働者構成固定による規模別賃金格差（29、33、34年間）（定期給与、企業規模1000人以上=100）

項 目	平均賃金の格差		労働者構成固定の格差		
	100～999人	10～99人	100～999人	10～99人	
織 維	29年	85.9	71.6	80.6	67.7
	33年	81.2	72.2	84.9	74.7
	34年	78.2	71.1	83.4	75.1
工 業	29年	78.1	68.6	78.4	69.6
	33年	80.7	78.5	81.3	79.0
	34年	84.3	81.7	84.6	81.7
電 気	29年	79.1	64.5	77.3	64.4
	33年	75.9	64.6	78.8	68.0
	34年	78.7	72.2	80.6	72.4
機 器	29年	79.7	71.2	80.5	73.0
	33年	80.5	76.1	80.9	76.5
	34年	83.7	83.9	82.8	82.1

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、34年4月（注）第132表（注）参照

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (二) 中小企業の賃金動向

##### (2) 規模別賃金格差縮小の内容

##### (イ) 産業別にみた格差の内容

つぎに規模別賃金格差縮小の内容をさらに立ち入って産業別、年齢別などにみてみよう。製造業の中分類産業別に定期給与の規模別格差をみると、三三年から三四年にかけてひきつづき格差が拡大した産業もあるが、食料品、繊維、衣服、ゴム、石油・石炭製品、窯業・土石、鉄鋼、金属製品などの産業は中、小両規模とも縮小を示している(第一三五表)。

「個人別賃金調査」および「賃金構造基本調査」によって、時系列比較が可能である繊維、電気機器について年齢別労働者構成を二九、三三、三四年間に固定してみると、実勢としても規模別格差は縮小していることがみとめられる(第一三六表)。

第137表 製造業中分類別中小規模の定期給与、一時間当り賃金の対前年増加率

第137表 製造業中分類別中小規模の定期給与、一時間当り賃金の対前年増加率(34年) (%)

産 業	100～499人		30～99人	
	定期 給与	一時間 当り賃金	定期 給与	一時間 当り賃金
食 料 品	3.0	3.1	6.1	6.4
織 維	7.8	7.5	7.7	7.5
衣 服	8.6	7.7	6.1	4.0
木 材	6.6	5.5	7.2	4.8
パルプ・紙	5.1	5.0	5.0	4.2
化 学	4.0	3.1	2.9	1.2
石油・石炭	10.4	11.3	5.7	3.9
ゴ ム	7.1	3.6	9.9	7.2
皮 革	5.1	4.3	10.1	8.2
窯業・土石	7.2	6.0	6.9	5.2
鉄 鋼	8.2	3.9	10.3	6.7
金属製品	5.6	3.8	8.3	5.1
機 械	7.6	4.1	8.3	4.4
電気機器	△0.9	△2.9	10.3	7.4
輸送用機器	9.9	6.1	6.3	1.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) △印は減少

このような格差縮小を示した産業は、おおむねさきにみたように、超過勤務給の増加によるよりは基準内給与の増加によってもたらされたる傾向が強かった。なかでも中規模では繊維、衣服、石油・石炭製品、窯業・土石、輸送用機器、小規模では食料品、繊維、ゴム、皮革、鉄鋼、電気機器などが定期給与、一時間当り賃金ともに前年に比べ六～七%以上の上昇を示している(第一三七表)。とくに、労働者数が多く、賃金の低い食料品、繊維、衣服などの中小企業で、賃金の改善がみられたことは注目すべきことであろう。

このことは、事業所平均賃金階級別の事業所分布にもあらわれている。製造業全体について分布の縮小があったことをすでにみたが、これを規模別にわけてみると、三〇人から九九人の小規模事業所、一〇〇人から四九九人の中規模事業所ともに、三四年の分散係数は、前年に比べて縮小している(第一三八表)。これは、中、小それぞれの規模でも賃金の低い第一、第二・十分位数の上昇が賃金の高い第八、第九・十分位数の上昇を上回ったことによって生じたものである。

またそれぞれの賃金階級内での中分類産業別の事業所数の構成比をみると、中、小両規模ともに低い賃金層で圧迫的比重をしめるのは、食料品、繊維、衣服などの産業であるが(第一三九表)、これらの産業では、さきにみたとおり他の産業に比べ賃金上昇が大きく、その結果分散係数の縮小がおこったと思われる。

第138表 製造業規模別賃金階級別事業所分布の特性値の対前年同期比と分散係数

(%)

規 模	第1・十分位数	第2・十分位数	第3・十分位数	第4・十分位数	中位数	第6・十分位数	第7・十分位数	第8・十分位数	第9・十分位数	分散係数
500人以上	105.4	101.0	103.8	105.6	106.8	108.5	108.6	108.2	109.2	101.2 (+4.0)
100～499人	109.3	107.8	105.8	104.5	104.2	104.0	104.2	105.4	105.6	109.9 (-0.5)
30～99人	111.4	110.0	109.9	109.5	110.1	109.6	109.9	110.5	108.6	95.5 (-2.9)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」特別集計(34年9月)

(注) 分散係数の( )内は対前年増減差

$$\text{分散係数} = \frac{\text{第9・十分位数} - \text{第1・十分位数}}{\text{中位数}} \times 100$$

第139表 賃金階級別事業所分布の製造業中分類別構成比

第139表 賃金階級別事業所分布の製造業中分類別構成比 (34年9月)

(%)

産 業	100 ~ 499人			30 ~ 99人		
	6000円未 満	6000~ 8000円	8000~ 1万円	6000円未 満	6000~ 8000円	8000~ 1万円
製 造 業	100.0 (59)	100.0 (538)	100.0 (825)	100.0 (338)	100.0 (2162)	100.0 (3429)
食 料 品	23.7	13.2	12.7	8.3	10.7	13.0
織 雑	30.5	51.9	45.3	44.7	39.7	30.4
衣 服	23.7	17.5	8.5	21.6	9.1	7.3
木 材	—	0.9	2.2	10.7	9.9	9.4
ゴ ム	8.4	2.0	1.6	—	0.5	0.9
窯業・土石	—	1.5	3.9	—	6.1	6.0
鉄 鋼	—	—	0.4	—	—	0.5
機 械	—	1.5	2.5	—	—	6.3
電 気 機 器	8.4	3.0	5.7	—	0.6	4.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」特別集計 (34年9月)

- (注) 1) 製造業 ( ) 内は事業所数  
2) 主要産業のみ掲載

第140表 製造業規模別の産業中分類別賃金格差

第140表 製造業規模別の産業中分類別賃金格差（定期給与）  
（製造業平均=100）

産 業	500人 以 上	100～ 499人	30～ 99人
製造業平均	100.0	100.0	100.0
食 料 品	86.8	96.6	89.0
た・ば　こ	98.9	126.1	141.3
織　　雑	55.2	67.4	71.7
衣　　服	60.5	59.3	67.5
木　　材	72.5	86.4	89.8
家　　具	73.0	83.7	98.1
パルプ・紙	128.6	110.9	96.5
出版・印刷	141.3	124.6	116.2
化　　学	101.0	127.9	132.7
石油・石炭	138.0	155.8	120.4
ゴ　　ム	60.7	80.5	101.9
皮　　革	101.2	105.1	110.6
窯業・土石	113.2	109.8	95.3
鉄　　鋼	133.9	136.6	140.4
非鉄金属	111.7	119.3	119.6
金属製品	100.8	111.9	110.8
機　　械	104.4	121.5	119.0
電気機器	86.6	89.2	104.6
輸送用機器	121.4	123.4	112.4
精密機器	94.0	99.1	103.1
そ　　の　　他	68.1	78.2	84.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第141表 規模別労働者構成の変化

第141表 規模別労働者構成の変化(6月末現在常用労働者)

(%)

項	目	33年	34年
500人以上	計	100.0	100.0
	低賃金産業	38.1	39.8
	高賃金産業	61.9	60.2
100~499人	計	100.0	100.0
	低賃金産業	49.0	51.0
	高賃金産業	51.0	49.0
30~99人	計	100.0	100.0
	低賃金産業	53.6	50.1
	高賃金産業	46.4	49.9

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 低(高)賃金産業は、34年について各規模における製造業中分類産業で製造業平均賃金よりも低(高)い賃金の産業をいう

以上のように規模別賃金格差の縮小には製造業内部における産業別賃金変動のちがいが影響しているが、そのほか、前節で指摘した労働者構成の変化も少なからず影響していると思われる。いまそれぞれの規模の中分類産業を製造業平均よりも高い賃金のものと、低い賃金のものとに大別して、この間の労働者構成の変化をみると(第一四〇表および第一四一表)、まず、五〇〇人以上の大規模事業所では、低賃金産業の比重増大、高賃金産業の比重低下がみられる。これは賃金の低い繊維の比重低下にもかかわらず、それに代って食料品、電気機器などの雇用の増加がみられたためにもたらされた現象である。

第142表 製造業年令別賃金上昇率



第142表 製造業年令別賃金上昇率（定期給与）

(%)

性	年 令	34年/29年			34年/33年		
		1000人 以上	100 ~999人	10~ 99人	1000人 以上	100 ~999人	10~ 99人
勞 務 者 (男)	18 才 未 満	117.9	121.7	130.6	108.0	105.6	106.2
	18才以上20才未満	117.1	115.5	125.9	103.4	103.4	107.0
	20 才 25 才	109.9	113.8	127.8	107.1	107.0	106.6
	25 才 30 才	115.9	115.8	127.5	105.8	105.3	106.7
	30 才 35 才	124.3	119.4	126.0	106.8	105.9	107.3
	35 才 40 才	125.1	122.8	130.6	106.5	107.0	106.1
	40 才 50 才	128.1	124.6	131.8	106.4	106.9	107.6
50才以上	133.3	124.4	129.1	107.3	104.8	105.3	
勞 務 者 (女)	18 才 未 満	110.8	116.6	127.0	101.3	105.6	104.3
	18才以上20才未満	103.5	116.0	127.2	103.7	105.1	105.0
	20 才 25 才	108.5	117.6	127.6	102.6	106.2	104.8
	25 才 30 才	123.0	124.0	132.1	104.7	105.3	106.5
	30 才 40 才	137.6	120.2	120.5	107.5	104.9	101.5
	40才以上	140.4	122.0	122.9	109.9	105.9	103.4

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、  
34年4月

一方、三〇~九九人の小規模事業所では、食料品、繊維、衣服など賃金の低い産業の比重の低下がみられ、反面機械、金属関係などの賃金の高い産業の比重が高まっている。このようなことも、製造業全体として小規模の平均賃金を高めることとなり、平均賃金でみた規模別格差を実勢以上に大幅に縮小させる一要因となっている。

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (二) 中小企業の賃金動向

##### (2) 規模別賃金格差縮小の内容

##### (ロ) 年令別にみた賃金の動向

つぎに、年令別にみた中小企業労働者の賃金の動向をみよう。「個人別賃金調査」および「賃金構造基本調査」によって、三四年の年令別賃金を二九年と比べると、中小企業においては、一八才未満の若年層を中心にかなりの上昇がみられる。すなわち一〇〇～九九九人の中規模企業では一八才未満の賃金は二九年に比べて男子では二一・七%増、女子では一六・六%増、一〇～九九人の小規模では男子三〇・六%増、女子二七・〇%増と大企業の若年層の賃金上昇を上回る大幅な上昇を示した(第一四二表)。

このような中小企業の若年層の賃金上昇は、新規中学校卒業者を中心とする最近のいわゆる「労働力の不足」によってもたらされたものである(注)。「学校卒業者の初任給調査」によれば中学卒業者の三四年の初任給は、前年に比べて一五～九九人の小規模では六・九%増と他の学歴の者よりも大きく、かつ大規模を上回る上昇率を示している(第一四三表)。

部分的だ資料であるが、大阪府職業安定課のものによると中学卒業の住込労働者の手取初任給(食費その他を控除した手取り分)が月二、五〇〇円未満のもの割合は前年に比べ大幅に減少している(第一四四表)。

また、一～四人の零細規模事業所においてもこのような若年労働者の賃金は、かなり大幅な上昇を示している(第一四五表)。

このように、中小企業において、最近若年層を中心とする賃金の改善がみられるが、このことは、中小企業全体としての賃金にも大きな影響を与えていると推察される。若年層が、それぞれの規模でどのていどの比重を示しているかをみると(第一四六表)、労務者男子では、二〇才未満の者の割合が大規模の七・八%に対し、中規模は二〇・一%、小規模では二五・七%とかなり高い。労務者女子についても小規模では割合としては、大規模よりやや低いが、やはり三二・三%もしめている。

第143表 新規学卒者の初任給

第143表 新規学卒者の初任給(製造業、通勤男子)(円)

規模	年	大学卒	高校卒	中学卒
500人以上	33年	12,990	8,430	5,700
	34年	13,300	8,730	5,830
	増加率 (%)	2.4	3.6	2.3
15~99人	33年	11,720	6,940	4,760
	34年	11,980	7,280	5,090
	増加率 (%)	2.2	4.8	6.9

資料出所 労働省「学校卒業者の初任給調査」

(注) 中位数による

第144表 集団求人の賃金(求人条件)階級別分布

第144表 集団求人の賃金(求人条件)階級別分布

年	2,500円 未 満	2,500~ 3,500円	3,500円 以上	計
34年3月卒対象	22(36.7)	35(58.4)	3(5.0)	60(100.0)
35年3月卒対象	13(23.2)	41(73.2)	2(3.6)	56(100.0)

資料出所 大阪府労働部職業安定課「大阪の集団求人」(34年)

(注) 1) ( ) 外は集団求人団体数

( ) 内は構成比率

2) 34年3月卒対象、35年3月卒対象はそれぞれ34年、35年3月卒業予定の中学生を対象としたもの

3) 賃金は、食費等差引かれた残りの手取賃金である

第145表 零細事業所(1~4人)の賃金

第145表 零細事業所(1~4人)の賃金 (円)

性	年 月	製 造 業		卸 売 小 売 業	
		18才未満	18才以上 20才未満	18才未満	18才以上 20才未満
男 子	32年7月	3,496 (—)	4,625 (—)	2,997 (—)	4,028 (—)
	33年7月	3,669(104.9)	4,819(104.2)	3,139(104.7)	4,435(110.1)
	34年7月	3,963(108.0)	5,536(114.9)	3,689(117.5)	4,930(111.2)
女 子	32年7月	3,538 (—)	4,299 (—)	3,043 (—)	3,592 (—)
	33年7月	3,515 (99.3)	4,367(101.6)	3,056(100.4)	3,731(103.9)
	34年7月	4,139(117.8)	5,010(114.7)	3,425(112.1)	4,195(112.4)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査特別調査」(各年7月)

(注) ( ) 内は対前年比(%)

第146表 製造業規模別にみた年令別労働者構成

第146表 製造業規模別にみた年令別労働者構成(34年4月) (%)

項 目		1000人以上	100~999人	10~99人
労働者 (男)	年令計	100.0	100.0	100.0
	20才未満	7.8	20.1	25.7
	20~30才	34.6	38.0	36.9
	30~40才	29.8	21.4	17.7
	40才以上	27.8	20.5	19.7
労働者 (女)	年令計	100.0	100.0	100.0
	20才未満	41.8	43.6	32.3
	20~30才	44.4	36.1	32.2
	30~40才	7.5	9.3	15.4
	40才以上	6.2	10.9	20.0

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」34年4月

このように中小企業の若年層の賃金上昇は全体の賃金上昇にかなりの影響をおよぼしているが、三四年の定期給与を前年と比べると、一〇~九九人の小企業では中、高年令層でも、七%前後という若年なみ、ないしそれ以上の増加を示している(第一四二表)。一〇〇~九九人の中規模企業においても二〇-二五、三五-四〇才、四〇-五〇才の年令層などで、前年に比べ七%増ないしはそれに近い賃金上昇を示している。

このことは、労働時間の延長による賃金上昇が年令の高い層に比較的大きくあらわれることにもよるが、中小企業においても、若年労働者の初任給引上げとともに、定期昇給制度をとり入れるなど賃金制度の改善をはかり、高年令層の賃金もある程度引上げられる情勢を示しはじめたものとかんがえられよう。

第147表 製造業規模別定期給与の変動理由

第147表 製造業規模別定期給与の変動理由  
 (賃金変動のない事業所  
 を含む全事業所=100)

規模	年	月	定期 昇給	給与改 訂によ る増加
五 〇 〇 人 以 上	30年	平均	4.1	2.7
	31	〃	4.7	3.0
	32	〃	4.7	3.1
	33	〃	4.6	1.6
	34	〃	5.1	4.3
一 〇 〇 〃 四 九 九 人	30年	平均	2.6	2.2
	31	〃	3.4	2.3
	32	〃	3.7	2.7
	33	〃	3.5	1.5
	34	〃	4.0	3.0
三 〇 〃 九 九 人	30年	平均	1.7	2.2
	31	〃	2.3	2.6
	32	〃	2.6	2.9
	33	〃	2.6	2.0
	34	〃	2.9	3.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 定期給与の水準が前月に比べ3%以上増減した事業所の全事業所に対する割合を示す

三四年には若年層ばかりでなく、中堅熟練工などの労働力不足もみられたが、これらも右の傾向を促進する要因になったとみられる。毎月勤労統計の給与変動理由調べによると三〇~九九人の小規模事業所で定期昇給の実施により定期給与が三%以上上昇した事業所の割合は、三三年の二・六%から二・九%へと増加している。同様に給与改訂を実施して定期給与の上昇をみた事業所の割合も、前年に比べて一・一ポイント増加している(第一四七表)。これを三〇年頃に比べるとその実施割合はかなりの増加を示しているといえよう。この点はすでにでみたとおり人事院の「職種別民間給与実態調査」によっても明らかであって(前掲第一〇八表)、五〇~九九人の小規模事業所における純粹の定期昇給制度を実施した事業所の全事業所に対する割合は、三二年の五〇・一%から三三年に五八・六%へとその比重の増加がみられる。

(注)中小企業の若年層の賃金上昇には最低賃金制度の普及もその一つの要因としてあげられよう。三四年七月にわが国最初の最低賃金法の施行がみられたが、その後、法にもとづく最低賃金は急速に各方面でとり決められ、三五年三月末までに最低賃金として決定、公示されたものは八四件におよんでいる。このうち地域的最低賃金の決定公示を行った一件をのぞく業者間協定による最低賃金の八三件について産業別の分布をみると、繊維一八件、食料品一一件などすでにみたような仮賃金産業で多くみられる(第一四八表)。最低賃金締結金額の状況を見ると、一五才雇い入れ時の場合の賃金額は、日額二八〇円から二一〇円未満のものが四六件となっている(第一四九表)。

第148表 産業別最低賃金決定状況 (35年3月末)

産 業	業者間協定に基づく最低賃金 (第九条) 決定状況			
	件 数	使 用 数	適 用 労 働 者 数	
製 造 業	食料工業製品	11	559	26,812
	繊維工業製品	18	2,946	51,022
	衣服その他の繊維製品	—	—	—
	木材、木製備品	2	28	780
	家具、装備品	4	193	1,604
	パルプ、紙、紙加工品	6	217	7,001
	出版、版、印刷業	2	279	5,521
	化学工業製品	2	65	657
	窯業、土石製品	9	364	4,442
	鉄鋼製品	5	556	10,447
業	金属製器具	5	288	8,892
	機械器具	8	419	9,621
	電気機械器具	—	—	—
	輸送機械器具	3	80	3,929
	精密機械器具	—	—	—
	その他	5	287	4,922
鉄 道	建設	2	50	670
	運輸	—	—	—
	通信	—	—	—
卸 売 業	小売業	1	1,042	6,348
	小売業	—	—	—
計	83	7,373	142,668	

資料出所 労働省「最低賃金決定状況」35年3月末

(注) このほか繊維工業の一件(神奈川県手捺染業)については最低賃金法第十条に基づく地域的最低賃金の決定公示が行われている

第149表 業者間協定にもとづく最低賃金(法第9条)の金額分布状況

第149表 業者間協定にもとづく最低賃金(法第9条)の金額分布状況  
(35年3月末)

区分	最低賃金の額(円)														計
	150	160	170	180	190	200	210	220	230	240	250	260	270	280	
雇い入れ後一定期間(1年未満)経過した場合	159	169	179	189	199	209	219	229	239	249	259	269	279	289	83
15才雇い入れ時の場合	2	6	4	21	7	18	6	6	8	3	2	—	—	—	83

資料出所 第148表に同じ

(注) 1) 最低賃金の公示は、例えば「1日200円、ただし、雇い入れ後6箇月未満の者180円」の如く表示されるが、上記表中上欄の「15才雇い入れ後一定期間(1年未満)を経過した場合」は、凡例の200円を指し、下欄の「15才雇い入れ時の場合」は180円を指す  
2) 上記のほか210円から219円までの欄には法第10条によるものが一件(神奈川県手捺染業)ある

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

##### (1) 年功賃金の意義と諸指標

---

以上のように中小企業の賃金は最近改善される傾向にあり、これを数年前の状態と比べると、とくに若年層、初任給層での賃金改善がめだっている。しかし一方大企業についてみると、その賃金上昇はいぜん実額として中小企業より大きくしかも若年層に比べ高年令層の賃金の伸びが大幅となっていることが注目されよう(第一四二表)。最近、若年労働力に対する需要が相対的に増加する傾向がみられるにもかかわらず、このように高年令層の賃金上昇が若年層におどらず堅調であることについては、年令、勤続年数に応じて賃金が高くなる、いわゆる年功賃金制度が大きな役割を果しているとかんがえられる。

ところで、年功賃金は年令、勤続など属人的な要素を重視して決定される賃金という性格があり、諸外国におけるように仕事や職務内容に直接結びつけて賃金がきめられるものとは根本的に性格を異にしている。それは労働者の高年令化と定期昇給制度を通じて賃金水準を押し上げる作用をもつだけでなく、同一労働・同一賃金という考えかたからみても問題のあることはあきらかであり、ことに最近における企業の近代化、技術革新の進展はその問題を次第に表面化する兆をみせている。しかし、年功賃金は日本の近代産業の発展過程の特殊事情が生み出し、すでに慣行として確立、普及しているものであるだけに、たやすく脱却できるものとは考えられない。

そこで各種の指標から年功賃金の実状について観察し問題点を指摘しよう。

---

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

##### (1) 年功賃金の意義と諸指標

##### (イ) 年功賃金と給与構成

年功賃金の普及状況の一端を「給与構成調査」(規模三〇人以上)によってみると、まず要素として「年令給」が支給されている労働者の割合は、製造業で七・七%、採用事業所の割合は四・四%であり、大規模事業所でやや大きな比率をしめしている。また「勤続・経験給」についてみると支給労働者割合で一・九%、採用事業所割合は一・八%となっており、やはり大規模事業所での採用割合が大きい(第一五〇表)。しかしながら、戦後の傾向として「年令給」「勤続給」などの個々の要素によって基本給を構成する方式よりは、いわゆる総合決定給(年令、学歴、勤続、経験、能力、地位、職種、勤務成績等の要素を総合的に考慮して個人別に決定される給与であって、これを「年令給」などの各給与にわけてその金額を算出することが出来ない給与)として、包括的に基本給を決定する方式が一般化してきており、三三年九月の状況をみると製造業労働者の九四・五%、事業所の九九・六%でこれが採用されている(付属統計表第三二表)。

そこで三四年九月には、総合決定給の内訳が、さらに属人給の性格の比較的強い「総合決定給I」、職務給の性格の比較的強い「総合決定給II」など(第一五〇表の注参照)の四つに区分して調査されたが、その結果によると「総合決定給I」を採用する事業所や支給労働者の割合が圧倒的に大きく、一方、「総合決定給II」の割合は労働者数で三%、事業所数で五%ときわめてわずかであった。

第150表 基本給を構成する各種給与の支給される労働者の総労働者数に対する割合



第150表 基本給を構成する各種給与の支給される労働者の  
総労働者数に対する割合（製造業）（％）

給 与 種 類	製造業計	500人以上	100～499人	30～99人
年 令 給	7.7( 4.4)	12.4(17.1)	6.8( 7.1)	2.8( 3.0)
学 歴 給	0.9( 1.1)	1.1( 3.0)	1.0( 2.3)	0.5( 0.6)
勤続、経験給	11.9(11.8)	15.9(25.7)	12.5(17.4)	6.2( 9.4)
能 力 給	3.5( 4.6)	4.4( 6.2)	2.6( 3.9)	3.3( 4.7)
役 付 給	8.4(58.4)	7.3(71.5)	10.0(77.0)	8.3(52.5)
職 務 給	5.7( 1.5)	12.1(15.9)	3.0( 3.0)	0.3( 0.3)
特殊作業給	9.8(39.0)	15.5(84.6)	7.8(56.0)	4.7(31.7)
一 定 額 給	12.8(13.3)	15.7(18.6)	12.6(17.3)	9.1(12.0)
総合決定給Ⅰ	69.9(79.5)	70.3(75.8)	67.5(77.3)	71.8(80.3)
総合決定給Ⅱ	3.0( 4.9)	4.2( 7.3)	3.1( 6.3)	1.2( 4.4)
総合決定給Ⅲ	23.9(27.5)	25.4(33.7)	23.9(29.3)	22.0(26.7)
総合決定給Ⅳ	0.6( 6.5)	0.7( 2.0)	0.3( 0.9)	0.8( 1.6)

資料出所 労働省「給与構成調査」34年9月

- (注) 1) ( ) 内は各種給与採用事業所数の総事業所数に対する割合  
 2) 重複があるので各欄のたての合計は100にならない  
 3) 総合決定給Ⅰとは、主として年令、学歴、勤続、経験、能力、勤務成績等の労働者に属する諸要素のうち、2要素以上を総合して決定する給与で「年令給」などに分類できない給与  
 4) 総合決定給Ⅱとは主として地位、職務、職種、作業条件等の仕事に属する諸要素のうち2要素以上を総合して決定する給与で「役付給」などに分類できない給与  
 5) 総合決定給ⅢはⅠの要素とⅡの要素を総合して決定する給与  
 6) 総合決定給Ⅳは、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ以外の総合決定給

このように、いわゆる総合決定給として年功賃金がつらめかれている状況は、常用労働者一人当たり平均給与額そのものの内訳をみても明らかである。すなわち、「基本給」のうちにしめるいわゆる総合決定給の割合は製造業でほぼ九割におよんでおり、そのなかでも「総合決定給Ⅰ」が、労務者、職員および各規模を通じ、六～七割と圧倒的に大きな比重をしめている。これに対し「総合決定給Ⅱ」はわずかに一%前後をしめるにすぎない。この状況は製造業以外のほとんどの産業についてもみられる(第一五一表および第一五二表)。

第151表 規模および給与種類別基本給構成

第151表 規模および給与種別基本給構成(製造業) (%)

給与種類	計	(うち労働者)	500人以上	100~499人	30~99人
基本給計	100.0	(100.0)	100.0	100.0	100.0
年令給、学歴給、勤続経験給、能力給	3.8	(6.5)	6.8	5.8	4.2
役付給、職務給、特殊作業給	5.5	(4.5)	7.8	5.0	2.1
一定額給	1.6	(1.8)	1.8	1.7	1.0
総合決定給 I	64.2	(64.6)	61.2	63.7	70.3
〃 II	1.2	(0.9)	1.3	1.2	0.9
〃 III	21.5	(21.3)	21.1	22.5	20.9
〃 IV	0.3	(0.3)	0.1	0.2	0.6

資料出所 労働省「給与構成調査」 34年9月

(注) 前表参照

第152表 産業大分類および給与種別基本給構成

第152表 産業大分類および給与種別基本給構成

(%)

給与種類	鉱業	建設業	卸売業、小売業	金融業、保険業	運輸、通信業	電気、ガス、水道業
基本給計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
年令給、学歴給、勤続、経験給、能力給	3.7	0.6	5.4	4.1	4.3	0.1
役付給、職務給、特殊作業給	7.9	1.9	5.0	5.7	7.4	48.9
一定額給	2.9	0.8	2.2	1.9	2.0	0.2
総合決定給 I	43.0	52.3	70.7	79.7	66.9	19.2
〃 II	11.0	3.8	0.2	0.7	2.8	0.5
〃 III	31.6	40.5	16.5	8.0	15.9	31.1
〃 IV	0.0	—	0.1	—	0.7	—

資料出所 労働省「給与構成調査」 34年9月

(注) 第150表参照

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

##### (1) 年功賃金の意義と諸指標

##### (ロ) 年功賃金と年令別、勤続年数別賃金格差

年令別ないし勤続年数別の賃金格差の存することは、日本だけにかぎらない。一般に年令や勤続年数の増加につれて、技能は高まり、より高い水準の職種への転換も可能であるからである。そのような賃金増加の可能性は労働者より職員の方が大きいであろう。しかし年功賃金についての問題は、年令、勤続年数による賃金が、技術、技能の高度化と関係なく上昇する点である。したがって年功賃金のもとでの年令別、勤続年数別賃金格差は、そうでない場合よりも大きく開く傾向がある。たとえば西ドイツについてみると、労務者、職員とも、日本より年令別賃金格差がかなり小さい(第一五三表)。

日本の年令別賃金は戦前においても大きな格差があった。すなわち「労働統計実地調査」による昭和八年の製造業男子労務者の年令別賃金格差を二〇～二五才の賃金を一〇〇とする四〇～五〇才の賃金の比率でみると、一七七・八を示している。それが終戦直後の二三年には一六六・四と一たん低下したが、まもなく立ちなおり、二九年には一八六・九、三三年には二〇六・七、三四年には二〇七・五に達している(第一五四表)。これを規模別にみると、大企業ほど格差が大きく、また各規模を通じて、女子よりも男子、労務者よりも職員の格差が大きい(第三一図および付属統計表第四一表参照)。なお年功賃金といえば、本来、勤続年数がかさむにつれて上昇する賃金を意味するので、年令別よりは勤続年数別の賃金を考察する必要もあろう。しかし、労働の移動性が低いわが国、とくに大企業では年令と勤続年数とは密接な関係があるので、年令別賃金格差は、勤続年数別格差に近似している。これは二九年の勤続年数別賃金や、中労委調の「モデル賃金」などからも推察されよう(第三二図および第三三図参照)。

第153表 年令別賃金格差の日独比較

第153表 年令別賃金格差の日独比較

(労務者30才未満=100、職員25才未満=100)

種類	年令	男 子		女 子	
		西ドイツ	日 本	西ドイツ	日 本
労 務 者	30才未満	100.0	100.0	100.0	100.0
	30~40	105.2	153.7	100.3	101.8
	40~45	104.2	179.5	100.0	99.4
	45~50	102.5		99.1	
	50~55	100.4	147.5	98.3	99.4
	55~60	97.9		93.1	
	60才以上	94.4		99.7	
職 員	25才未満	100.0	100.0	100.0	100.0
	25~35	178.0	181.2	153.8	(25~30才) 177.3
	35~41	210.1	(35~50才) 260.6	171.4	(30~40才) 212.5
	45~55	225.9	(40~50才) 307.6	171.3	(40才以上) 222.6
	55才以上	220.9	(50才以上) 271.1	185.3	

資料出所 日本は労働省「賃金構造基本調査」34年4月

西ドイツは1957年10月賃金構造調査

- (注) 1) 日本は製造業10人以上であり、労務者については20~30才=100として格差を算出
- 2) 西ドイツの範囲は次のとおりである
- ① 年令は労務者については労働協約上の最高年令(おおむね19-22才以上)
  - ② 産業は労務者については製造業、鉱業、建設業、電気、ガス、水道業、職員については上記産業のほか、商業、金融保険業、サービス業の一部を含む
  - ③ 規模は産業により2人以上ないし10人以上

第154表 年令別賃金格差の推移(20~25才=100)

第154表 年令別賃金格差の推移（製造業男子労働者）  
（20～25才＝100）

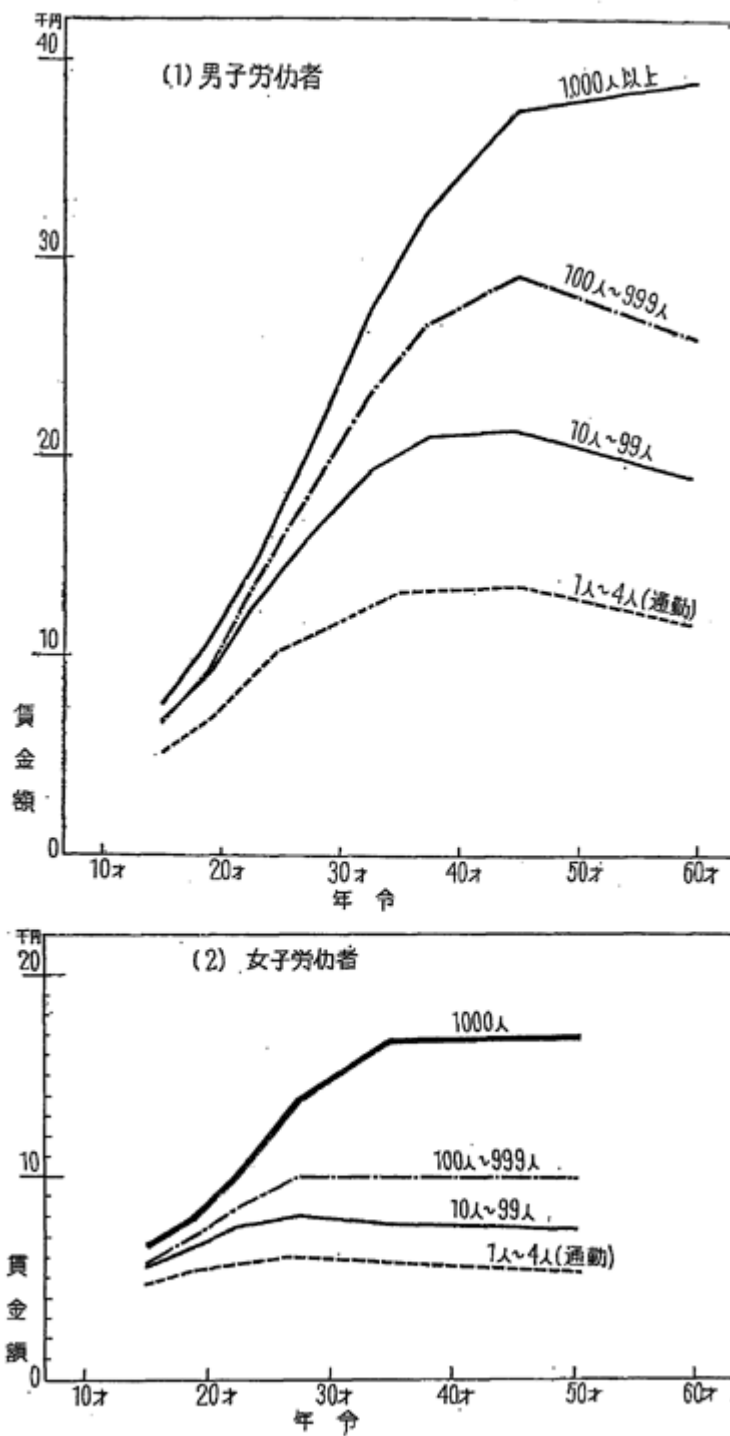
年 令	8 年	23 年	29 年	33 年	34 年
18才未満	(16才未満) 34.8	53.3	47.9	52.2	51.9
18～20	(16～20才) 65.2	78.1	70.5	78.9	74.3
20～25	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25～30	127.8	126.0	135.5	137.3	135.4
30～35	149.4	147.9	160.8	169.9	169.3
35～40	163.9	162.8	178.3	190.7	189.0
40～50	177.8	166.4	186.9	206.7	207.5
50～60	171.5	145.1	163.9	171.8	170.4
60才以上	108.9	105.6	105.2		
計	125.9	124.3	134.7	139.1	136.9

資料出所 昭和8年は内閣統計局「労働統計実地調査」  
23年、29年は労働省「個人別賃金調査」  
33年、34年は労働省「賃金構造基本調査」

これらの事実においてとくに注目されることは、若年層、初任給層の賃金は、いずれも相接近した水準にあることであって、したがって規模別、労職別、男女別、学歴別等の賃金格差は高年令者になるほど顕著にひらいているということである。これは後述のように年功賃金の性格や程度が、企業規模や労働者の種類によって異なっていることを示唆している。また年令別賃金格差が規模別にちがうことから、高年令になるほど規模別賃金格差が大きく開く傾向のあることは、各産業の基幹的な職種についても、少数の例外(例、タクシー運転手)をのぞき、ほぼ共通にみとめられる(第一五五表)。

### 第31図 規模別にみた年令別賃金

第31図 規模別にみた年齢別賃金（製造業）



資料出所 10人以上は労働省「賃金構造基本調査」34年4月  
 1~4人は同「毎月勤労統計調査特別調査」34年7月

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

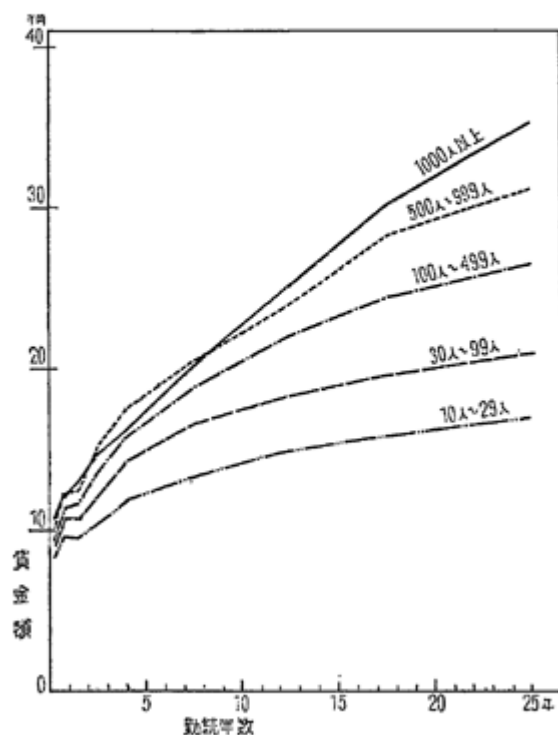
##### (1) 年功賃金の意義と諸指標

##### (ハ) 年功賃金と昇給制度

年功賃金は企業内での年功すなわち勤続年数がふえるにつれて賃金も上昇する制度であるから、当然、昇給制度の存在と表裏の関係にあるといえる。昇給制度が大企業ばかりでなく中小企業へも普及しつつあることはすでにのべた(一三〇および一六三頁参照)。「給与制度特別調査」の対象事業所についてみても、一〇〇人以上で九割以上、一〇〇人未満で八割五分と大部分の事業所でなんらかの昇給を実施しており、とくに大企業では定期昇給という安定した昇給制度をもつものが多いことがわかる(第一五六表)。

第32図 製造業企業規模別にみた勤続年数別賃金

第32図 製造業企業規模別にみた勤続年数別賃金 (男子労働者)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」 29年4月

労働者の企業への定着性が高まることは、年功賃金、昇給制度を成立させる条件であり、またその結果でもある。大企業に典型的にみられる学卒入職から停年まで一企業に定着する「生涯雇用」は日本の雇用制度の一特徴であり、定期昇給制度はそれを前提とする賃金源資の調整機構という側面をもっている。定着性

は、規模別には大企業、労職別には職員、性別には男子において高いが、その指標を平均勤続年数についてみると、二九年から三四年にかけて若干伸びており、とくに大企業でそれが顕著である(第一五七表)。このように大企業が年功賃金制度をとり封鎖的雇用制度をとっている背景には、近代産業の発展途上において職業別労働市場が十分発達せず、基幹労働力を企業内で養成、確保しなければならなかったというような、歴史的な事情があることはいうまでもない。

第155表 特有職種の年令別賃金格差および主な年令層の規模別賃金格差

職 種	年 令 別 格 差 (20~25才=100)			規 模 別 格 差 (1,000人以上=100)		
	年 令 等	1,000人 以 上	100~ 499人	10~ 99人	年 令	10~ 99人
採 炭 夫 (男) (石炭鉱業)	18才未満	—	—	—	18才未満	—
	40才~50才	124.9	109.1	91.8	20~25才	67.8
	最高/最低 (倍)	1.3	1.3	1.2	40~50才 計	49.8 57.0
旋盤および同種の工 作機械工(男) (機械製造業)	18才未満	53.5	49.0	53.6	18才未満	99.9
	40~50才	242.2	215.1	168.3	20~25才	99.9
	最高/最低 (倍)	4.9	4.4	3.2	40~50才 計	69.4 67.7
圧 延 工 (男) (製鉄、製鋼業)	18才未満	64.4	47.7	57.9	18才未満	82.8
	40~50才	235.2	221.8	161.9	20~25才	92.1
	最高/最低 (倍)	4.4	5.3	2.8	40~50才 計	63.4 71.7
い も の 工 (男) (鉄鉄いもの製造業)	18才未満	46.3	43.5	47.2	18才未満	103.4
	40~50才	233.0	171.7	142.1	20~25才	101.4
	最高/最低 (倍)	5.0	3.9	3.2	40~50才 計	61.8 77.4
タクシー運転手(男) (民営旅客自動車運 送業)	18才未満	—	—	—	18才未満	—
	40~50才	120.5	127.9	153.1	20~25才	55.7
	最高/最低 (倍)	1.3	1.3	1.5	40~50才 計	70.8 64.1
織 布 工 (女) (綿紡績および綿ス フ織物業)	18才未満	72.1	72.0	77.2	18才未満	85.2
	30~40才	129.4	110.2	94.8	20~25才	79.5
	最高/最低 (倍)	1.8	1.6	1.3	40~ 計	65.9 83.2
捲 線 工 (女) (通信機械器具同関 連機械器具製造業)	18才未満	73.9	77.3	70.2	18才未満	84.6
	30~40才	163.1	114.3	118.3	20~25才	88.9
	最高/最低 (倍)	2.3	2.4	1.7	40~ 計	49.8 35.0

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」(34年4月)

(注) 最高/最低(倍)とは各職種の年令階級別賃金について、それぞれ最高のものを最低のもので除した数値

第156表 規模別昇給実施事業所割合



第156表 規模別昇給実施事業所割合

(産 業 計)

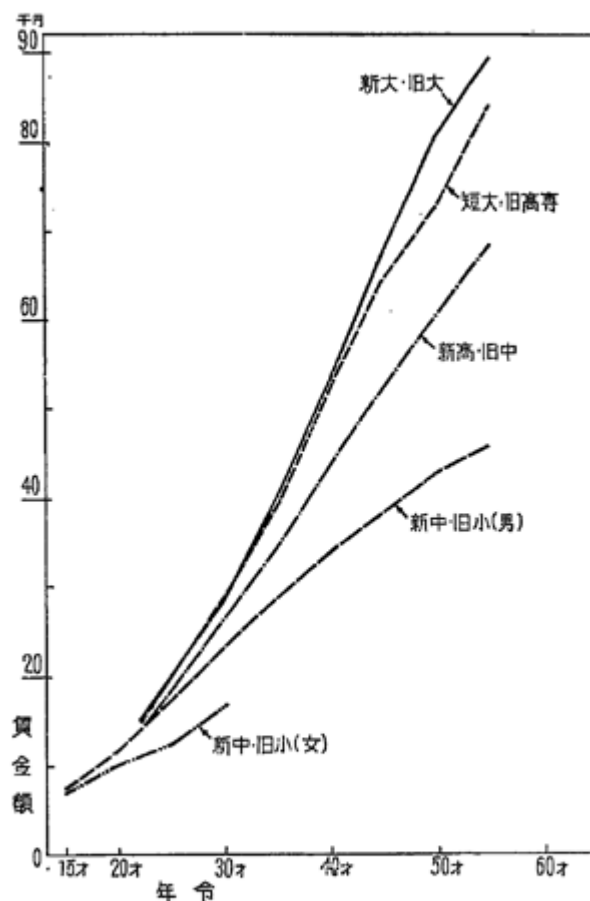
(%)

企 業 規 模	計	昇 給 実 施	うち 定期昇給のみ	昇給実施せず
5,000 人 以上	100.0	94.4	68.5	5.6
1,000 ~ 4,999人	100.0	96.9	70.7	3.1
500 ~ 999人	100.0	92.0	65.2	8.0
100 ~ 499人	100.0	93.1	64.5	6.9
30 ~ 99人	100.0	84.6	51.4	15.4

資料出所 労働省「給与制度特別調査」(32年9月)

第33図 基準内モデル賃金

第33図 基準内モデル賃金  
(製造業)



資料出所 中労委「賃金事情調査」 34年6月

(注) 調査対象は資本金1億円以上、従業員1000人以上の企業の中から代表的なものが選ばれている

昭和34年 労働経済の分析

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

##### (1) 年功賃金の意義と諸指標

##### (二) 年功賃金と労働市場

以上の諸指標から推察されるようにわが国の年功賃金は広く普及しており、戦後の傾向としても強まってきた面さえみうけられるが、その程度は企業規模や労働者の種類によつて異なっている。すなわち年功賃金は、大企業で、しかも生涯雇用の性格の強い男子や高学歴の労働者などを中心に確立され、そのため高年令層における企業間、企業内賃金格差が大きくなっている。

一方年功賃金のもとでは若年労働者の賃金については、大企業基幹労働力であつても、中小企業労働者と大きな差がないが、これについてはほぼ次のような要因が考えられる。すなわち1)年功賃金は生涯雇用制度と深いつながりがあり昇給制度を通じて賃金が学卒時の入職から停年にいたるまで、継続的に増加する形をとるのがふつうであるため、初任給は、低く定められやすい。2)新規労働力の供給がとくに大きく若年層の相対的低賃金をもたらしている。さらに3)大企業労働者の定着性は高く、封鎖的な雇用制度をとっているといわれるが、少なくとも新規学卒の労働市場については、開放的性格がつよく、市場競争の力が共通に働らく範囲が広い、などの点が、初任給、若年層賃金の企業間格差をせばめていると考えられる。

第157表 製造業労働男女別平均勤続年数

第157表 製造業労働男女別平均勤続年数

(年)

規模・性	労働者			職員		
	29年 (A)	34年 (B)	(B)-(A)	29年 (A)	34年 (B)	(B)-(A)
規模10人以上計						
男	5.8	6.3	0.5	8.4	8.7	0.3
女	3.3	3.8	0.5	3.9	4.3	0.4
1,000人以上						
男	7.9	9.8	1.9	10.8	11.7	0.9
女	4.1	5.1	1.0	5.1	5.9	0.8

資料出所 労働省「個人別賃金調査」 29年4月、同「賃金構造基本調査」 34年4月

このような初任給の一般的低位性や中小企業の低賃金を実現した制度的、経済的諸条件の存在を考えると、最近問題になっているこれからの脱却は容易でないと思われる。とくに大企業における生涯雇用の慣行が解体し、若年層の需給関係も一層大幅に改善されないかぎり、年功賃金は今後も相当根づよく存続する可能性があり、少なくとも早急には消滅するとは思われない。現に、中小企業分野でもその近代化への過度的段階として、良質労働力の安定的確保のために、昇給制度の普及がみられている。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第二部 各論

### 二 賃金

#### (三) いわゆる年功賃金の現状と問題点

##### (2) 年功賃金の問題点

ところで前述のように年功賃金が最近とくに問題視されているがその原因の一つに賃金源資増大の問題があげられている。生涯雇用制度、定期昇給制度が確立している大企業では戦後復興過程の初期段階で大幅に雇用を増加させたがその後の近代化、オートメ化にともなう労働節約は、おもに新規採用の抑制に向けられた結果、基幹労働力における長勤続、高年令者の比重が漸増してきている(付属統計表第四二表参照)。その傾向は製造業男子労務者でとくにめだつており、たとえば四〇才以上の割合を二九年と三四年で見ると、規模一〇人以上全体では二四%から二二%へとやや低下しているにもかかわらず、一、〇〇〇人以上では、二四%から二八%へと著増している(第一五八表)。このような大企業における高年令労働者の比重の増大は、年功賃金のもとではそのまま賃金源資の増大をもたらしている。しかし労働者構成の高年令化にともなう賃金源資増大の問題は、少なくとも現状では、おおむね大企業での問題であり、一方中小企業ではそれほど重要とはなっていないといえよう(注)。

第158表 年令別労働者構成の推移

性・年令	企業規模10人以上				1,000人以上			
	労務費		職員		労務者		職員	
	29年	34年	29年	34年	29年	34年	29年	34年
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
男								
20才未満	14.9	18.9	3.2	3.8	7.7	7.8	2.2	2.8
20~30才	37.2	36.5	33.1	35.9	39.4	34.6	33.3	32.2
30~40才	23.7	22.3	31.2	30.2	28.8	29.8	34.3	33.9
40才以上	24.1	22.3	32.9	30.1	24.1	27.8	30.2	31.3
女								
計	1.000	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20才未満	40.5	38.1	21.8	22.0	44.6	41.8	14.9	15.6
20~30才	38.0	36.4	62.9	58.8	44.4	44.4	70.2	64.4
30~40才	10.5	11.6	10.3	13.1	5.8	7.5	10.0	15.1
40才以上	11.1	13.1	5.0	6.1	5.1	6.2	4.9	4.9

資料出所 前表に同じ

第159表 年令構成の高年令化による賃金支払総額の増加分の推計(規模1・000人以上,製造業男子労務者)

第159表 年令構成の高年令化による賃金支払総額の増加分の推計  
(29~34年)  
(規模1,000人以上、製造業男子労務者)

項 目	推計増加額	割 合
定期給与支払総額増加分	6,456,773千円	100.0%
高年令化による分	1,194,733	18.5
雇用増加による分	1,705,136	26.4
その他の分	3,556,896	55.1

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年4月  
同 「賃金構造基本調査」34年4月

- (注) 1) 「高年令化による分」の推計は次の仮定により、たんに停年制による高令者の退職と、その若年層による補充のみを考慮した上で、年令別労働者構成が高年令化した場合の定期給与支払総額の増加分を推算した。すなわち
- ① 各年令階級の賃金は29年で固定する
  - ② 年令階級別労働者数は、29年→34年の5カ年を経過して直近上位の5才階級へ移行する。但し29年において最高年令階級(50才以上)にあった労働者は5カ年を経過してすべて退職し、それに交替して同数の若年者が18才未満および18~20才階級に等分補充される。かくして総労働者数は不変とする
- 2) 「雇用増加による分」の推計は、年令階級別賃金を29年で固定し、両年における年令階級別労働者数にそれぞれ乗じて総計し、両年の差額を求めた

(注)試みに「個人別賃金調査」(二九年)と「賃金構造基本調査」(三四年)の結果からの推算によつて、製造業規模一、〇〇〇人以上の男子労務者についての、定期給与支払総額の増加分を求め、さらにその内訳を第一五九表の注にあるような仮定を設けて、純然たる年令構成の高年令化による分、雇用増加による分、およびその他(給与改訂)の分に分けてみると、純然たる高年令化による賃金増加分が全体の二割近くをしめていることがわかる(第一五九表)。

つぎに右の賃金源資の増大にもまして重要視される問題として、年功賃金と技術革新との関連の問題がある。技術革新は最近の競争の激化からますます促進されてきているが、その進展は大企業において次のような労務管理、賃金管理上の問題をひき起しているとかんがえられる。

まず「年功」によつて永年腕をきたえることは、古い技術体系のもとでは、企業の要求する万能的熟練工になり、かつ職場の指導者となるための基本条件であり、したがって、年功序列と技能序列とはある程度密接な関係にあったが、技術革新はこの関係を断ち切る傾向がある。すなわちオートメーション工場で典型的にあらわれているように、そこで要求される労働力は、おもに高度の技術者と計器監視ないし単純作業者とであり、従来の永年勤続的な熟練工をほとんど不要化しつつある。そこでは比較的若年の知識層が主作業につき、適応性のとぼしい年長者はむしろ補助的作業にまわり、主作業に対する指導力を次第に失うというような技能序列の崩壊現象がおこっている。こういうところでは年功賃金は、同一労働・同一賃金の原則からますますかけはなれたものとなつてきていることはいうまでもない。

もちろん大企業における技術革新の進展は、一挙におこなわれることはまれで、企業内での新鋭設備の設置と、旧設備の併存ないし漸次的縮小というプロセスをとるのがふつうである。この場合の労務の配置転換は、従来の単なる設備拡張におけるように、年功序列的労務管理の延長ないし拡大として処理することが合理的でないことは右の理由によつて明らかであるが、いぜん企業として生涯雇用制度や昇給制度をとっているかぎり、新しい職場での年功序列の解体と、企業全体としてはある程度それが維持されねばならないという現実の矛盾をどう処理するか、という問題が生じてこざるをえない。年功賃金が技術革新のもとに大きく批判されながらも、その新しい体系への移行には右のような事情が一つの摩擦となつていくとかんがえられよう。

なお技術革新との関連で、最後に問題になるのは、労働者意識ないし企業内人間関係についてであろう。賃金制度は、企業労務管理、労働秩序の反映として理解すべき面が多いのであが、年功賃金が年功賃金として存続している背景には、年令や勤続など属人的な要素をとくに重んずるような人間関係が支配的で、それが経営内にもちこまれているという事情があると考えられる。しかもこれが生活給意識とむすびついて、仕事と同じでも、年令や勤続がちがえば賃金にちがいがあっても当然、と考える気風が労働者の間でも支配している。そうであるかぎり年功賃金は、技能序列の変化にかかわらずある程度維持される傾向がある。

しかし技術革新の進展とあいまつて、現実の作業の中核的役割を演じつつある若年層については、年功賃金の下における彼らの報酬があまりにも少ないという不満が大きくなってきているとみられ、戦後のデモクラシー的社會観ないし権利意識の普及はこれを促進しているとおもわれる。したがって年功賃金は、この面からも生産性向上の阻害要因ともなってくる可能性があり、今後の基本的問題として残されている。

そのほか日本の労働市場の封鎖性の一つの柱となっている年功賃金を改めていくことは、労働経済近代化過程におけるいろいろな摩擦を緩和する一要素であるという点でも重要視されねばならないと思われる。