

## 第2部 各論

### 2 賃金

---

経済の高い成長に伴う企業経営の好転,労働力需給関係の一層の改善などの条件を背景に,35年の賃金は,前年にひき続き堅調な上昇傾向をたどった。

賃金上昇の内容については,神武景気下の31年当時のように超過勤務給の増加による上昇というかたちをとることなく,基準内賃金を中心とする昇給,あるいは給与改訂というかたちで行われ,しかも中小企業の大規模な賃金引上げによる規模別格差の縮小,その他低賃金労働者層の改善をともない,全般的な賃金上昇が実現された点で特徴的であった。

しかし他面においては,消費者物価上昇のため,実質賃金が伸びなやんでいること,中小企業の高年令労働者層等の賃金改善がおくれでいること,また大企業で年功賃金が根づよく存続している一方,中小企業では,初任給引上げに伴う賃金体系の整備調整が必要となつていることなど今後になお多くの問題を残している点も見逃せない。

---

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 高度成長下の賃金上昇

##### 1) 賃金上昇とその背景

経済規模の拡大に伴って、35年の労働経済は、多くの分野において著しい改善のあとがみられたが、賃金水準についても、前年にひき続き堅調な上昇を示し、その基調は36年に持越されている。

「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)によつて常用労働者の賃金水準の動向を見ると、35年の平均月間現金給与総額は、調査産業総数で24,375円であり、前年にくらべて6.9%の上昇を示した。これは前回の好況期にあたる31年の上昇率(7.5%増)には及ばないが、前年の伸び(対前年比6.0%増)を上回る高い増勢であつた(第2-1表)。

賃金上昇の内容を給与の種類別にみると、定期給与(きまつて支給する給与)は前年にくらべて、4.6%の増加、特別給与(特別に支払われた給与)は15.9%の増加を示し、いずれも前年よりその増勢は強い。

第2-1表 賃金水準の推移

第2-1表 賃金水準の推移

産業および年	現金給与総額		定期給与	
	指数 (30年=100)	対前年 増加率 %	指数 (30年=100)	対前年 増加率 %
調査産業総数				
30年平均	100.0	5.3	100.0	4.6
31 〳	107.5	7.5	105.1	5.1
32 〳	112.5	4.7	108.2	2.9
33 〳	115.9	3.0	112.1	3.6
34 〳	122.9	6.0	117.3	4.6
35 〳	131.4	6.9	123.1	4.9
製造業				
30年平均	100.0	3.8	100.0	3.5
31 〳	109.3	9.3	106.4	6.4
32 〳	113.1	3.5	108.5	2.0
33 〳	115.7	2.3	110.9	2.2
34 〳	124.4	7.5	117.4	5.9
35 〳	134.3	8.0	124.2	5.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 本表以下第2—13表および第2—3図までの「毎月勤労統計調査」関係の資料はすべて規模30人以上である

産業別には、建設業、製造業で特に高い上昇率を示したが、他の産業でも堅調な増加を示した。また規模別に

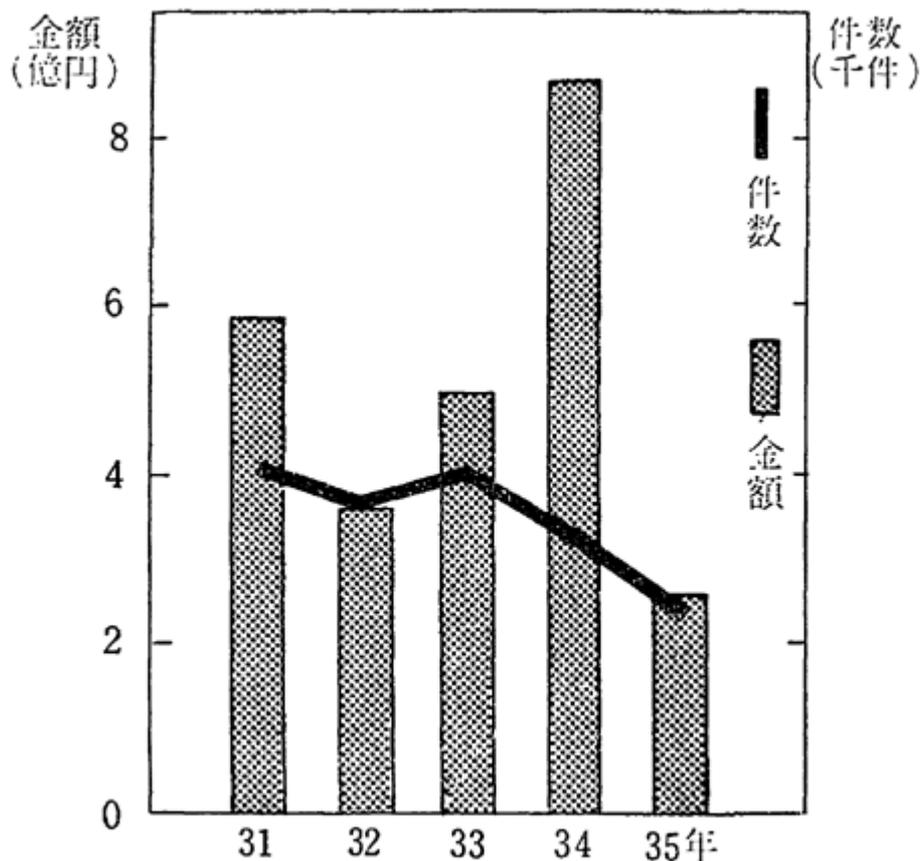
は500人以上規模で6%増と前年にひき続く堅調な推移を示したばかりでなく、とくに、30～99人規模で11%増と、きわめて大幅な上昇がみられたのが注目される。

これら賃金上昇の内容については後に立入って分析するが、このような堅調な賃金上昇をもたらした背景には、高い経済成長下の企業経営の好調があつたことはいうまでもないであろう。日本銀行の「主要企業経営分析」(原則として資本金1億円以上の上場会社)によつて、35年上期(3～9月決算)の全産業の売上高をみると、前期著増のあとを受けて、本期は前期比11%の増加(前期は17%増)と、増勢はやや鈍化しながらもひき続いてかなりの伸びを示している。純利益も前期比16%の増加で前期(35%増)とくらべ増加率としては半減しているもののかなりの伸びを示している。

売上高に占める利益の割合(売上高利益率)は、33年上期を底に上昇に転じて以来着実に増加し、34年下期には、前回の好況期のピーク時(31年下期)の水準を超えたが、35年上期はさらにそれを上回っている。総資本に対する売上高の比率(総資本回転率)は、旺盛な設備投資にともなつて、固定資産が増大したためその高まりはゆるやかであるが、売上高の上伸と利幅の増大によつて総資本に対する純利益の割合(総資本収益率)はひき続きかなりの高まりを示している(第2-2表)。

第2-1図 賃金不払(年末未解決)の状況

第2-1図 賃金不払(年末未解決)の状況



資料出所 労働省労働基準局「賃金不払事件の状況」

また、労働基準局調によつて、賃金不払事件の状況をみると、年末までに未解決の件数は、前年末の3,324件から2,523件に減少し金額も8億8千万円から2億6千万円に大幅な減少をみせている(第2-1図)。

以上のように、好調な企業経営の下に賃金水準は前年以来一貫して増勢を示したが、35年は消費者物価が食

料および料金関係を中心に近年まれな高騰を示したため、実質賃金としては上昇がある程度割引かれた。すなわち、名目賃金指数を消費者物価指数で除した実質賃金指数の動きをみると、調査産業総数では前年にくらべて3.1%の増加にとどまり、前年の増加率5.0%を下回っている。このように、名目賃金の堅調な上昇にもかかわらず、実質賃金の上昇がおくれているのは、今後の問題を残しているといえよう(第2-3表)。

## 第2-2表 収益率および回転率の推移

第2-2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 回
30年上期	3.82	3.28	1.00
下々	4.33	3.48	1.07
31年上々	5.17	3.93	1.13
下々	5.97	4.39	1.17
32年上々	5.58	4.26	1.12
下々	4.13	3.63	0.98
33年上々	3.35	3.20	0.90
下々	3.64	3.46	0.90
34年上々	4.31	3.88	0.94
下々	5.33	4.50	1.00
35年上々	5.59	4.70	1.01

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

## 第2-3表 実質賃金の推移

第2—3表 実質賃金の推移（調査産業総数）

年	実質賃金指数 (30年=100)	対前年 増減率	消費者 物価指数 (30年=100)	対前年 増減率
30年平均	100.0	6.4%	100.0	Δ1.1%
31 〳	107.1	7.1	100.4	0.4
32 〳	108.7	1.5	103.5	3.1
33 〳	112.5	3.5	103.0	Δ0.5
34 〳	118.1	5.0	104.1	1.1
35 〳	121.8	3.1	107.9	3.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」および総理府統計局「小売物価統計調査」

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 高度成長下の賃金上昇

#### 2) 賃金水準上昇の内容

#### (イ) 基準内給与の顕著な改善

35年の定期給与は、さきにも述べたように34年の増勢を上回る堅調な上昇を示したが、このような定期給与上昇の直接的な要因としては、第1に定期昇給や給与改訂による基準内給与の大幅な改善があげられる。

「毎月勤労統計調査」によつて、事業所より申告された定期給与変動理由別の割合(定期給与の前月比が3%以上増減した事業所の全事業所に対する割合)をみると、35年に定期昇給および給与改訂によつて賃金が増加した事業所の割合は、31年および34年のそれをかなり上回つている(第2-4表)。また、人事院の「職種別民間給与実態調査」(規模50人以上)によつても、34年5月から35年4月までの間に昇給、ベースアップを実施した事業所の割合は、純粹のベースアップが15.2%、純粹の昇給が63.2%、ベースアップと昇給を分離し難い給与改善が19.8%におよび、いずれもかなりの増加を示している。その結果、全事業所のベースをそれぞれ、1.5%、5.3%、2.2%引上げる役割を果し、これらを合計すると全事業所のベースを9.0%引上げた勘定になり、31年の8.2%、33年の6.6%をかなり上回る増勢であつた(第2-5表)。

第2-4表 定期給与の変動理由

第2-4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	調査産業総数			製造業		
	定期昇給	給与改訂		定期昇給	給与改訂	
		増	減		増	減
30年平均	2.9	2.3	0.1	2.5	2.3	0.1
31 〳	3.4	2.4	0.1	3.2	2.6	0.1
32 〳	3.9	3.3	0.1	3.5	2.9	0.1
33 〳	3.4	1.8	0.1	3.0	1.7	0.1
34 〳	4.0	3.0	0.1	3.7	3.3	0.1
35 〳	4.3	3.7	0.1	4.2	3.8	0.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 定期給与の1人平均月額が3%以上前月に比べて増減した事業所数の全事業所数に対する比率

第2-5表 昇給、ベースアップ等実施状況

第2-5表 昇給、ベースアップ等実施状況 (%)

年	純粹のベースアップ			純粹の昇給			ベースアップと昇給の同時実施		
	実施事業所の割合	平均アップ率	全事業所のベース引上率	実施事業所の割合	平均アップ率	全事業所のベース引上率	実施事業所の割合	平均アップ率	全事業所のベース引上率
30年度	10.3	8.1	0.8	52.0	6.5	3.4	21.6	9.0	1.9
31 ㄉ	17.2	9.4	1.6	48.1	8.3	4.0	22.0	11.8	2.6
32 ㄉ	12.2	8.7	1.1	50.4	7.7	3.9	9.2	9.8	0.9
33 ㄉ	8.9	9.1	0.8	61.5	7.6	4.7	13.2	8.2	1.1
34 ㄉ	15.2	10.1	1.5	63.2	8.4	5.3	19.8	11.1	2.2

資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」

- (注) 1) 34年度は同年5月から翌年4月まで、その他の年度は各年4月から翌年3月までの1年間についての調査であるので厳密な年度比較はできない
- 2) 「昇給」は定期昇給のみでなく、年令給、勤続給による増給分等すべての昇給を含む
- 3) 「実施事業所の割合」とは、昇給、ベースアップ等を実施した事業所数の全事業所数に対する割合をいう

さらに、35年の春闘を顧みると、主要労組の賃上げ要求額は、おおむね3,000円程度で、前年を約1,000円上回ったが、炭労など一部を除いて、ストライキもほとんど行われずに、かなり高額の妥結をみている。労働省労政局調による主要労組の平均妥結額(14単産151社平均)は、1,691円(8.1%アップ)であり、前年の1,339円をかなり上回っている。全国金属などの比較的規模の小さい企業でもかなり高い額で妥結したものが見つけられた(第2-6表)。

第2-6表 主要単産の春季賃上げ妥結状況

第2-6表 主要単産の春季賃上げ妥結状況 (35年)

単産名	妥結額	賃上率	前年妥結額	備考
炭 労	395 <sup>円</sup>	2.3 <sup>%</sup>	600 <sup>円</sup>	大手14社
全 鉄	1,330	9.0	1,000	大手5社
合化労連	2,032	9.2	1,479	40社
全石油	2,353	9.4	1,536	大手5社
全国セメント	1,984	7.4	1,490	大手5社
鉄鋼労連	1,840	6.8	1,420	大手5社
電機労連	2,140	12.9	1,570	大手20社
全電線	1,772	9.3	1,340	大手7社
全造船	1,796	8.1	1,690	大手9社
車輻労連	1,763	9.1	1,125	大手4社
紙パ労連	1,402	6.1	1,480	大手9社
私鉄総連	1,624	8.1	1,270	大手13社
全百連	1,419	8.5	1,240	大手6社
電 労 連	1,821	8.0	1,500	9社
平均	1,691	8.1	1,339	14単産151社

資料出所 労働省労政局調

(注) 平均妥結額は各単産の算術平均値

これらの資料から昇給、ベースアップの賃金水準上昇に寄与した役割は推察にかたくないが、さらに最近特に注目される点は、若年労働力の需給関係の緊張にともなう、新規学卒者の初任給の大幅な引上げであろう。労働省職業安定局調(規模15人以上)によつて、34年3月卒業者と35年3月卒業者の初任給を比較すると、大学卒、高校卒よりも中学卒の方が引上げの幅が大きく、中学卒男子は16.2%の増加、同女子は18.6%の増加と、いずれも近年例をみない大幅な上昇をみている(第2-7表)。また規模別には、大規模より小規模における増加の方が大きいことも特徴的であるが、これらの点については後にのべる。このような初任給の大幅な引上げに伴つて給与体系上に不均衡が生じ、その是正を考慮する事業所も少なくないとみられ、初任給の改訂を中心とする賃金水準上昇が最近の賃金上昇の一つの有力な背景になつていゝと考えられる。

第2-7表 初任給の推移

第2-7表 初任給の推移 (中位数)  
(製造業、通勤)

年	男 子			女 子		
	大学卒	高校卒	中学卒	大学卒	高校卒	中学卒
	円	円	円	円	円	円
33年	12,300	7,290	4,870	11,130	6,350	4,530
34年	12,420	7,430	5,180	11,320	6,680	4,790
35年	13,330	8,220	6,020	12,740	7,370	5,680
34年/33年	101.0%	101.9%	106.4%	101.7%	105.2%	105.7%
35年/34年	107.3	110.6	116.2	112.5	110.3	118.6

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

つぎに、超過勤務給の増減と密接な関係をもつ所定外労働時間の動きについてみると、生産の増加に伴い、35年もひき続き増加の傾向が見られたが、34年に比べると増勢は鈍化し、特に下半期には伸びなやみの状態となつた。そのため、超過勤務給の増加による賃金の伸びは、かなり弱まつていることが推察できる。いま、34年9月から35年9月までの1ヵ年間に、製造業の定期給与が増加した内訳を「毎月勤労統計調査」および「給与構成調査」によつて推計してみると、超過勤務給の増加による分はわずかに2割程度に過ぎず、基準内給与の増加による分は約8割におよんでいる。33年9月から34年9月にかけては、超過勤務給、基準内給与ともにほぼ同程度の上昇割合を示し、超過勤務給の役割がかなり大きかつたのに比べると35年では基準内給与の役割の増大が高く評価されよう(第2-2図)。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 高度成長下の賃金上昇

#### 2) 賃金水準上昇の内容

#### (ロ) ひきつづく特別給与の増勢

---

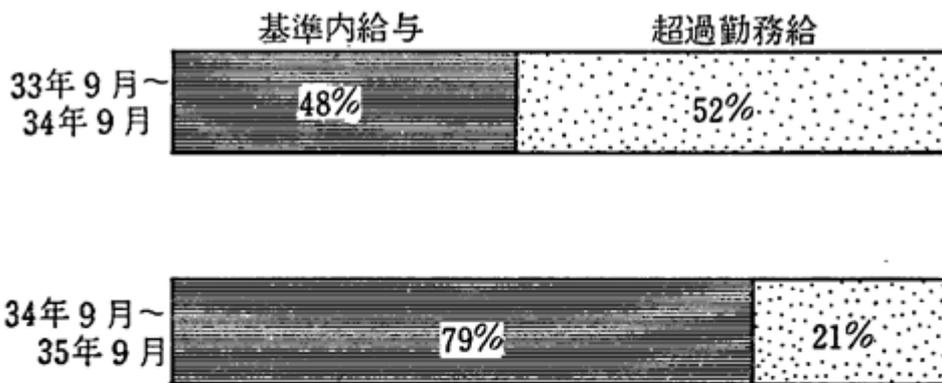
景気の動向を比較的敏感に反映する特別給与の動きをみると、支給金額は33年には前年に比べ減少を示したが、34年夏季以降再び増勢は強まり、35年は前年よりさらに増加をみている。

「毎月勤労統計調査」による特別給与の年間支給金額は、調査産業総数で57,097円であり、前年に比べて15.9%の増加を示した。

この増勢は、31年の増加率(24.2%)には及ばないが、前年(12.3%)を上回る強い増勢を示したといえる。これを夏季支給分(6~8月合計)と年末支給分(12月および翌年1月合計)に分けて観察すると、33年年末には前年より減少を示したが、34年夏季以降増加に転じ、35年夏季は対前年比17.4%の大幅な増加を示している。しかし、企業経営関係指標の示すように、企業収益の増勢鈍化の影響があつたためか、年末支給分の増加率は夏季に比べて若干鈍化を示したが、15.7%の増加となつている(第2-8表)。

#### 第2-2図 定期給与増加の給与種別内訳

## 第2-2図 定期給与増加の給与種別内訳（製造業）



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（定期給与）の内訳を給与構成調査によつて給与の種類別に推計し、その対前年増加額を構成比として算出したものである。基準内給与は定期給与から超過勤務給を除いたものである

なお、36年1月のサンプル替えによるギャップ修正は行なつていない

## 第2-8表 特別給与の推移および支給率

第2-8表 特別給与の推移および支給率（調査産業総数）

年	年 計		夏 季 (6,7,8月)		年 末 (12月, 翌年1月)	
	対前年増減率	支給率	対前年同期増減率	支給率	対前年同期増減率	支給率
	%	カ月	%	カ月	%	カ月
30年	9.2	1.98	4.8	0.71	14.6	0.98
31々	24.2	2.34	22.7	0.82	25.6	1.19
32々	14.4	2.61	20.7	0.96	11.5	1.32
33々	△2.1	2.46	2.1	0.95	△1.6	1.21
34々	12.3	2.64	11.1	1.01	15.2	1.34
35々	15.9	2.91	17.4	1.13	15.7	1.49

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 支給率は、特別給与の合計額を定期給与（月平均）で除したものである
- 2) 特別給与とは、賞与のみでなく、一時的または突発的理由にもとづいて、あらかじめ定められた契約や規則によらないで労働者に現実に支払われたものなどをいう

## 第2-9表 賃金の対前年増加額の給与種別構成

第2-9表 賃金の対前年増加額の給与種別構成 (%)

産業、年	現金給与総額	定期給与	特別給与
調査産業総数			
31年平均	100.0	59.7	40.3
34 ㄉ	100.0	67.2	32.8
35 ㄉ	100.0	61.2	38.8
製 造 業			
31年平均	100.0	59.0	41.0
34 ㄉ	100.0	67.9	32.3
35 ㄉ	100.0	63.8	36.2

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の修正を行わずに算出している

このような特別給与の増加は、35年の賃金水準の上昇に、どの程度の役割を果たしたのであろうか。いま、34年と35年の月間平均賃金を給与の種類別に比較すると、増加額中に占める特別給与の割合は38.8%で、前年の32.8%を6ポイント上回っている。これを31年の40.3%に比較すると、やや下回るが、賃金上昇に果たした役割はかなり大きかったといえよう(第2-9表)。

つぎに、特別給与の支給状況を、定期給与に対する割合(支給率)でみると、調査産業総数では年間合計2.91ヵ月分にあたり、前年の2.64ヵ月分を0.27ヵ月分上回るとともに、戦後における最高を記録している。

これを産業大分類別にみても、鉱業のみが前年に比べて弱保合(1.97ヵ月分)のほかは、いずれも0.2~0.4ヵ月分の増加を示し、なかでも運輸通信業(2.97ヵ月分)の0.38ヵ月分の増加がめだっている。なお、製造業は2.82ヵ月分で、前年の2.55ヵ月分より0.27ヵ月分増加している(第2-10表)。製造業内部の産業についてこれをみても、総じてその支給率は高まっており、精密機器が約0.6ヵ月分の大幅な増加を示したのを筆頭に、石油石炭製品、電気機器、非鉄金属、金属製品、窯業、土石、機械など機械金属関係産業を中心として比較的大きな増加を示している(第2-11表)。

## 第2-10表 産業大分類別特別給与の支給率

第2-10表 産業大分類別特別給与の支給率

年	鉱業	建設業	製造業	卸売小売業	金融保険業	運輸通信業	電気水道業	ガス
	ヵ月	ヵ月	ヵ月	ヵ月	ヵ月	ヵ月	ヵ月	ヵ月
30年	1.21	1.22	1.73	2.20	3.60	2.21	3.38	
31ㄉ	1.75	1.56	2.14	2.68	3.94	2.46	3.17	
32ㄉ	2.52	1.89	2.36	2.94	4.14	2.72	3.32	
33ㄉ	2.27	1.80	2.34	2.59	3.82	2.48	3.34	
34ㄉ	1.98	1.93	2.55	3.00	4.11	2.59	3.49	
35ㄉ	1.97	2.18	2.82	3.26	4.34	2.97	3.78	

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 第2-8表参照

## 第2-11表 産業中分類別特別給与の支給率

第2—11表 産業中分類別特別給与の支給率

産 業	33年	34年	35年
	カ月	カ月	カ月
食 料 品	2.65	3.01	3.12
た ば こ	2.76	3.03	3.63
織 維	1.83	2.36	2.47
衣 服	1.41	1.55	1.88
木 材	1.24	1.52	1.72
家 具	1.04	1.23	1.42
パ ル プ 紙	2.17	2.50	2.74
出 版, 印 刷	2.12	2.26	2.52
化 学	2.85	3.18	3.51
石 油 石 炭	2.80	3.53	4.07
ゴ ム	1.96	2.15	2.45
皮 革	1.64	1.84	2.25
窯 業, 土 石	2.00	2.06	2.46
第 一 次 金 属	2.72	2.80	3.09
鉄 鋼	2.81	2.81	3.06
非 鉄 金 属	2.42	2.76	3.18
金 属 製 品	1.58	1.72	2.12
機 械	2.19	2.26	2.62
電 気 機 器	2.67	2.88	3.32
輸 送 用 機 器	2.78	2.94	2.95
精 密 機 器	1.87	2.06	2.64

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

註 第2—8表参照

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (1) 高度成長下の賃金上昇

#### 2) 賃金水準上昇の内容

#### (ハ) 製造業,建設業中心の上昇

35年における現金給与総額の増勢を産業別にみると,製造業および建設業での伸びが最も大きく,前年に比べてともに8.0%の増加率を示し,前年(それぞれ7.5%,6.0%増)をさらに上回る強い増勢をみせている。過去2カ年間にわたって,3%に達しない上昇率を持続した鉱業も,本年は6.9%の増加を示し,その水準を高めている。運輸通信業(7.3%増),電気ガス水道業(6.5%増),卸売小売業(6.3%増)は,いずれも前年の上昇率を上回る強い増勢を示したが,金融保険業のみは,4.3%の増加に過ぎず,前年の増勢を下回った。

定期給与についてみても,製造業がほぼ前年に匹敵する増勢(5.8%増),金融保険業が前年を下回る増勢(2.896増)にとどまった以外は,いずれも増勢を強め,なかでも鉱業(6.8%,増),建設業(6.7%増)の大幅な上昇が注目される(第2-12表)。

以上は,平均賃金の上昇率によつて賃金動向を観察したのであるが,この間雇用の増大(特に賃金の低い若年労働力の大幅な増加)が著しかつたので,これが平均賃金の上昇率をある程度割引く作用をもつ点を考慮に入れなければならない。

35年は各産業を通じて雇用の大幅に増大したが,なかでも建設業,製造業,卸売小売業での増加が大きく,したがつて若年者等の増加による影響を除去した賃金水準の実勢としては,これらの産業の平均賃金が示す上昇率よりもかなり高いものであつたと考えられる。金融保険業でもかなりの雇用増加をみていることから,実質的な賃金上昇は,さほど低調なものでなかつたと考えられ,逆に鉱業は他の産業の上昇率と比較する場合には雇用の減少を考慮すべきであろう。

第2-12表 産業大分類別にみた賃金水準の対前年増減率

第2-12表 産業大分類別にみた賃金水準の対前年増減率 (%)

給与の種類 および年	鉱業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融業 保険業	運輸業 通信業	電気ガス 水道業	
現金給与 総額	30年	6.5	5.8	3.8	0.1	5.5	6.4	4.5
	31年	9.3	9.6	9.3	5.8	6.2	6.3	2.6
	32年	15.7	7.8	3.5	4.9	6.2	6.4	4.3
	33年	2.7	5.2	2.3	3.1	2.9	4.2	8.0
	34年	2.6	6.0	7.5	5.2	5.3	5.1	4.2
	35年	6.9	8.0	8.0	6.3	4.3	7.3	6.5
定期 給与	30年	6.3	6.7	3.5	1.1	4.6	5.7	4.0
	31年	4.9	6.6	6.4	3.4	3.8	4.8	5.3
	32年	9.7	4.7	2.2	3.7	5.0	5.0	5.0
	33年	4.3	7.4	2.2	4.2	4.8	5.0	4.2
	34年	4.7	5.5	5.9	1.9	3.3	4.2	3.3
	35年	6.8	6.7	5.8	4.1	2.8	4.6	4.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注)後にのべるような推計方法を用いて、雇用の増力Hの影響を除去した定期給与の上昇率を計算すると、製造業および建設業は9%程度の上昇率を示し、卸売小売業、金融保険業、運輸通信業は6~7%の増加をみている。

このような雇用増加と賃金上昇の関連を総合して判断すると、35年の賃金上昇は各産業を通じて堅調に推移しているが、なかんずく建設業、製造業での伸びがとくに大幅であつたと推察される。

つぎに、製造業内部の産業の動きをみると、現金給与総額では、多くの産業で前年の増加率を上回る増勢を示している。とくに大幅な増加率を示したのは石油石炭(12.3%増)で、繊維(11.9%増)がこれにつぎ、精密機器、皮革、衣服、家具などでの上昇も顕著であつた。これを定期給与についてみると、繊維の10.7%が最も高く、石油石炭、皮革、衣服、家具などでの増加も大きかつた。このように、繊維をはじめとして中小企業性の産業での伸びがめだつているとともに、その他の産業での伸びにもかなり堅調な動きが見られる(第2-13表)。

しかし、さきにもふれたように、このような賃金増勢も、雇用の増大が顕著であつた産業と、そうでない産業とでは、実質的な上昇率にかなりの差があることはいうまでもない。たとえば、35年の雇用増加率を「毎月勤労統計調査」によつてみると、電気機器で約3割の増加がみられたほか、機械関連産業ではいずれも大幅な雇用の増加がみられる。したがつて、電気機器の現金給与総額の上昇率2.6%は、その実勢よりは著しく過小評価されていると思われ、機械の9.1%も実勢は一段と高いものであつたと推定される。

なお、このような、実勢としての賃金上昇率、すなわち労働者の構成を前年に固定した場合の上昇率を厳密に計量することは困難であるが、一応の推計を行つてみよう(注)。

第2-13表 製造業中分類別にみた賃金の対前年増減率

第2—13表 製造業中分類別にみた賃金の対前年増減率 (%)

産 業	3 1 年	3 2 年	3 3 年	3 4 年	3 5 年
食 料 品	3.5 (3.7)	5.0 (3.3)	△ 2.0 (0.7)	8.1 (6.0)	4.1 (3.9)
た ば こ	2.8 (3.9)	7.8 (5.1)	7.6 (9.8)	9.6 (7.5)	7.5 (3.5)
織 維	8.4 (4.7)	1.2 (△ 0.2)	1.4 (3.6)	11.1 (6.6)	11.9 (10.7)
衣 服	2.3 (1.0)	6.3 (5.3)	1.0 (2.4)	7.2 (6.2)	11.1 (8.8)
木 材	9.8 (7.7)	6.4 (4.1)	1.2 (3.6)	7.4 (4.9)	6.9 (5.2)
家 具	6.1 (4.7)	6.3 (4.1)	5.9 (5.1)	5.5 (3.9)	10.4 (8.6)
パ ル プ 紙	4.6 (3.8)	1.9 (1.4)	△ 6.5 (△ 1.5)	6.1 (3.5)	5.3 (3.4)
出 版 印 刷	8.3 (6.2)	6.6 (5.6)	4.8 (4.0)	8.5 (7.9)	9.6 (7.9)
化 学	9.8 (6.7)	2.8 (4.3)	6.7 (4.2)	8.6 (5.1)	9.9 (6.2)
石 油 石 炭	5.2 (5.8)	8.2 (4.8)	△ 1.6 (6.4)	11.3 (7.6)	12.3 (10.1)
ゴ ム	3.2 (1.3)	△ 3.3 (△ 2.8)	1.5 (2.6)	5.3 (4.1)	5.9 (4.0)
皮 革	11.7 (8.4)	3.1 (2.5)	3.0 (1.7)	6.7 (5.7)	11.1 (9.0)
窯 業 土 石	14.4 (3.6)	1.1 (0.9)	1.8 (2.0)	8.2 (7.9)	8.9 (6.2)
第 一 次 金 属	4.2 (7.5)	1.6 (2.0)	4.6 (3.2)	7.6 (6.9)	7.7 (5.5)
金 属 製 品	5.2 (1.8)	2.1 (0.1)	△ 2.1 (△ 0.6)	6.6 (4.9)	9.2 (5.7)
機 械	15.1 (11.1)	6.0 (2.8)	3.7 (2.1)	7.4 (7.0)	9.1 (6.7)
電 気 機 器	6.4 (4.7)	0.2 (△ 3.4)	2.9 (0.2)	3.5 (1.8)	2.6 (△ 0.5)
輸 送 用 機 器	14.4 (10.4)	6.4 (2.2)	1.2 (△ 0.1)	7.3 (6.7)	6.4 (6.3)
精 密 機 器	6.2 (7.4)	2.1 (0.9)	0.8 (△ 1.0)	4.4 (2.9)	11.6 (7.3)

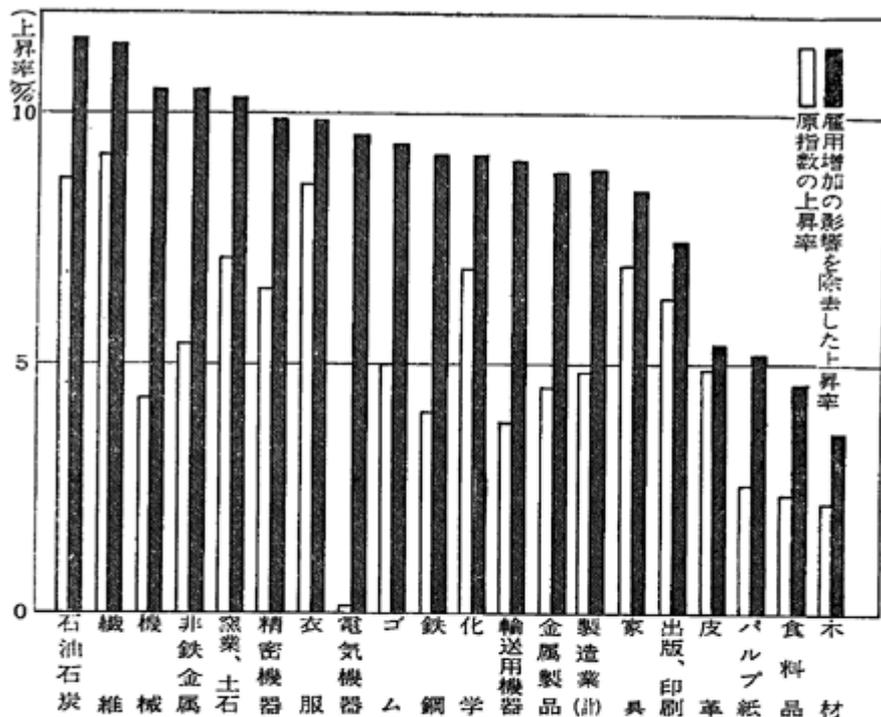
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

注 ( ) 外の数値は現金給与総額, ( ) 内の数値は定期給与

第2-3図 産業中分類別にみは基準内給与の上昇率

第2-3図 産業中分類別にみた基準内給与の上昇率（推計）

(35年9月/34年9月)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

同 「給与構成調査」

- (注) 1) 基準内給与は毎月勤労統計調査の賃金(定期給与)水準に、給与構成調査の給与構成比率を乗じて算出した  
 2) 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

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

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は同労働者数、 $\alpha = \frac{w}{W}$  (33年賃金構造基本調査特別集計による全労働者の平均賃金に対する勤続1カ年未満の労働者の賃金の比率)  $\beta = \frac{e}{E}$  (毎月勤労統計調査による入職超過率)

- (注) 比較時の賃金支払総額から、年間増加労働者の比較時の賃金支払総額を除き、その額を基準時の賃金支払総額と比較する方法——すなわち、第2-3図下欄に記載した算式によつて——で推計した。なお、算定された数値は厳密なものではないが、ある程度大勢的な判断は可能であると思われる。

「給与構成調査」から算出した基準内給与の上昇率から、新規入職者がなかつたものと仮定した場合の上昇率を推計したのが第2-3図である。図から明らかなように石油石炭を筆頭に、繊維および機械、非鉄金属、窯業土石、精密機器などの上昇率がかなり高い。繊維は34年の全織同盟による賃上げ妥結以来、その影響が関係産業全般に波及していると考えられるが、衣服での上昇もかなりこれに近い上昇率を示していることは注目される。機械、非鉄金属、精密機器、電気機器など活況を続けた機械金属関連産業での給与改善も顕著

で、その他の産業についても、一部を除きかなりの改善があつたものと推測される。

## 第2-14表 超過勤務給の定期給与中に占める割合

第2—14表 超過勤務給の定期給与中に占める割合 (%)

産 業	33年 9 月	34年 9 月	35年 9 月
製 造 業 計	11.8	14.1	14.5
食 料 品	9.6	11.0	11.5
織 雑	7.6	8.8	8.7
衣 服	5.4	5.3	4.8
木 材	11.6	12.9	14.5
家 具	9.5	11.1	12.2
パ ル プ 紙	14.8	16.9	17.9
出 版 印 刷	17.5	18.7	19.4
化 学	8.6	10.1	10.6
石 油 石 炭	9.5	10.0	11.2
ゴ ム	10.6	11.6	11.6
皮 革	6.8	8.3	9.2
窯 業	12.8	14.6	14.0
鉄 鋼	12.4	15.7	16.2
非 鉄	16.7	18.8	19.8
金 属	13.5	16.0	15.8
機 械	12.6	16.6	17.2
電 気 機 器	12.0	15.3	14.8
輸 送 用 機 器	15.1	18.1	19.3
精 密 機 器	7.1	9.7	10.1

資料出所 労働省「給与構成調査」

なお、「給与構成調査」によつて定期給与中に占める超過勤務の割合を産業中分類別にみたのが第2-14表である。34年から35年にかけては、定期給与のうちに占める超過勤務給の割合はさほど高まらず、その役割が小さかつたことはすでにのべたが、産業別にみてもこの傾向がほぼ共通であることはこの表からも明らかである。

以上のように35年の賃金は、石油石炭、繊維で著しい上昇を示したほか、総じて機械金属関連産業の基準内給与の改善を中心として、全般的に賃金の着実な改善がみられた。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

---

35年の賃金水準は前年にひきつづき大幅な改善をみたが、それとともに賃金構造も徐々に変ぼうをとげつつある。その変化の特徴の1つは、規模別格差の縮小傾向が一層明確化したことであり、その2は年令別賃金格差拡大傾向の停止などの企業内賃金構造における変化の兆しがあらわれたことである。

これらはいわゆる「労働力不足」や産業構造の高度化、最低賃金制の実施などにもなつて生じたものであり、賃金構造の近代化傾向のあらわれとしても重要な意義をもっている。しかしこれらの点もこれをし細に分析すると、以下にのべるように全体的にはなお萌芽的段階であり、とくに規模別賃金格差の縮小傾向も若年労働者中心の現象であつて、まだ高年令層にはあらわれていないこと、大企業でも年功賃金的要素が根強く保持されている点などについては、今後問題を残している。

---

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 1) 規模別賃金格差の縮小

##### (イ) 規模別格差縮小傾向の強まり

#### i) 現金給与総額における規模別格差の縮小

戦後ほぼ一貫して拡大してきた規模別平均賃金格差は34年頃から格差縮小傾向を示しはじめたが35年にはそれが一層明瞭となった。

すなわち「毎月勤労統計調査」によつて製造業の現金給与総額について大規模事業所(500人以上)を100とする規模別の平均賃金格差をみると、中規模事業所(100~499人)の格差は30年以降次第に格差拡大の幅をせばめてはきたものの、ともかく34年までは拡大傾向をつづけた。しかし35年にはいると、70.7と前年に比べ1.1ポイントの縮小を示すにいたつた。また、すでに、34年において1.4ポイントの格差縮小を示していた小規模(30~99人)では35年には58.9と前年に比べさらに2.8ポイントもの大幅な格差縮小を示した(第2-15表)。

規模別賃金格差の縮小は中小企業の賃金上昇が大企業のそれを上回つたことを意味するが、35年の賃金上昇率は中規模8.3%、小規模11.2%といずれも大規模の6.2%を上回つている。第2-4図によつて規模別賃金上昇率のすう勢をみると小規模は33年を境に中規模は34年を境に大規模の上昇率を上回り格差縮小傾向に転じている。

第2-15表 製造業現金給与総額の規模別格差の推移

第2—15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	100~499人規模	30~99人規模	5~99人規模
30年平均	74.3	58.8	—
31 〳	72.1	56.1	—
32 〳	70.8	56.1	—
33 〳	69.7	54.7	43.6
34 〳	69.6	56.1	44.3
35 〳	70.7	58.9	46.3

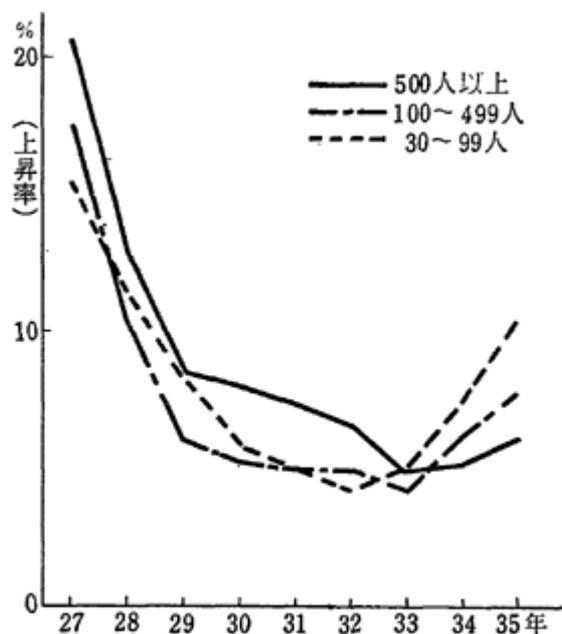
資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このような規模別賃金格差縮小には後述するように経済成長にともなう産業構造の変化や年令別労働者構成の変化,および中小企業における労働力のひつ迫にともなう大幅な賃金引上げが基本的要因となっている。

第2-4図 製造業規模別賃金の対前年上昇率三カ年移動平均の推移

第2—4図 製造業規模別賃金の対前年上昇率三カ年移動平均の推移

(現金給与総額)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 35年の値を算出するに際して36年の対前年上昇率は35年のそれを用いた

つぎに現金給与総額を定期給与と特別給与にわけてそれぞれの格差の推移をみても,いずれも縮小を示している。すなわち34年から35年にかけて定期給与では中規模で0.5ポイント,小規模で2.8ポイントと縮小し,一方特別給与では中規模で4.1ポイント,小規模で4.7ポイントの縮小をみた。35年の格差縮小の程度をみると前年よりやや大幅となつている(第2-16表)。

## 第2-16表 給与の種類別にみた規模別賃金格差の推移

第2—16表 給与の種類別にみた規模別賃金格差の推移

(製造業) (500人以上=100)

年	定 期 給 与		特 別 給 与	
	100～499人	30～99人	100～499人	30～99人
30年	76.6	64.0	60.9	29.3
31年	74.7	62.2	60.0	28.1
32年	73.5	62.4	59.3	28.7
33年	73.5	61.6	54.7	26.9
34年	73.1	63.0	56.3	29.6
35年	73.6	65.8	60.4	34.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

そこでつぎに規模別の定期給与と特別給与の動向をさらに詳細にみることにしよう。

## ii) 中小企業における基準内給与の増大

35年の定期給与の上昇率をみると大規模では4.5%増と前年の5.3%増を下回つたのに対し、中規模で5.4%、小規模で8.6%とそれぞれ大規模の上昇率を上回り、前年の上昇率をも上回っている。また5-29人の零細規模でも9.0%と大規模を上回る上昇率を示した(第2-17表)。

また規模別にみた製造業の賃金階級別事業所分布特性値の対前年同月比をみると、一般的に中小規模の上昇が大規模に比べて高く、なかでも小規模(30～99人)において顕著な上昇をみせている(第2-18表)。

以上のような定期給与の上昇を前述の「毎月勤労統計調査」の給与変動理由調べによつてみると定期昇給と給与改訂によるものの割合が増加している。すなわち定期昇給、給与改訂によつて、平均賃金が3%以上増加した事業所の割合は中規模では7.7%と前年に比べて0.7ポイント増加し、また小規模では7.7%と前年を1.7ポイント上回っている(第2-19表)。

## 第2-17表 製造業規模別賃金上昇率の推移

第2—17表 製造業規模別賃金上昇率の推移

規 模	年	定期給与 対前年 上昇率	特 別 給 与	
			対前年上昇率	支給率
500人以上	33年	2.6%	6.9%	2.96カ月
	34々	5.3	12.1	3.14
	35々	4.5	11.7	3.36
100 ～ 499人	33年	3.8	△0.5	2.20
	34々	4.9	15.8	2.42
	35々	5.4	20.1	2.76
30 ～ 99人	33年	1.6	0.7	1.29
	34々	7.3	22.2	1.48
	35々	8.6	29.0	1.75
5～29人	33年	—	—	0.76
	34々	7.4	32.9	0.94
	35々	9.0	30.6	1.12

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

注 第2—8表参照

第2-18表 製造業における賃金階級別事業所分布特性値の対前年同期比

第2—18表 製造業における賃金階級別事業所分布特性値の対前年同期比

(定期給与, 35年9月/34年9月)

(%)

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
500人以上	106.1	104.9	102.8	102.1	102.5	102.8	103.6	105.1	106.4
100～499人	109.2	107.0	104.8	105.0	105.1	105.4	105.1	104.5	106.4
30～99人	110.0	109.7	110.1	109.8	108.8	109.0	109.1	108.0	106.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」特別集計(各年9月)

第2-19表 製造業規模別定期給与の変動理由

第2-19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	定期昇給	給与改訂
500人以上	31年平均	4.7	3.0
	32 〳	4.7	3.1
	33 〳	4.6	1.6
	34 〳	5.1	4.3
	35 〳	5.4	3.9
100~499人	31年平均	3.4	2.3
	32 〳	3.7	2.7
	33 〳	3.5	1.5
	34 〳	4.0	3.0
	35 〳	4.3	3.4
30~99人	31年平均	2.3	2.6
	32 〳	2.6	2.9
	33 〳	2.6	2.0
	34 〳	2.9	3.1
	35 〳	3.5	4.2

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%以上増加した事業所の全事業所に対する割合を示す

さらに定期給与を基準内給与と超過勤務給とにわけて規模別に対前年増減状況をみると、35年は各規模とも基準内給与での伸びが大きく、超過勤務給での伸びは前年に比べ低下している。基準内給与と超過勤務給の伸びの構成比をみても中小規模では基準内給与の構成比が大規模のそれを上回っている(第2-20表)。

つまり35年の中小規模での定期給与の上昇はおもに昇給、給与改訂という形で基準内給与での上昇が大きな役割をはたしたといえよう。

### iii) 中小企業における特別給与の増加

特別給与によつても中小企業の改善は著しい。すなわち35年の中小企業の特別給与は前掲第2-17表にみられるように大規模のほぼ前年なみの上昇率に対し中小規模ではいずれも大規模の上昇を上回るとともに前年の上昇率をさらに大幅に上回った(大規模11.7%増、中規模20.196増、小規模29.0%増)。このように中小規模において特別給与が前年を上回る上昇を示したのは、単に1事業所における1人平均支給額が増加したことによるのみならず、これまで支給しなかつた事業所が最近の求人難、労働力不足などに促がされて支給をはじめるといった点も見逃せない事実であろう(第2-21表)。

もつとも、このように中小企業における特別給与の増勢は著しいが、その支給額の水準は大企業に比べてなおかなり低く、また支給率としてみても低いことは依然変りはない。すなわち支給率は500人以上規模の3.36ヵ月分に対し100~499人規模は2.76ヵ月分、30~99人規模1.75ヵ月分、5~9人規模1.12ヵ月分となっている(第2-17表)。

第2-20表 規模別定期給与増加の内訳

第2-20表 規模別定期給与増加の内訳

		(製造業)			(%)
規 模	年 月	定期給与	基準内給与	超過勤務給	
500人以上	33年9月	100.0	154.1	△54.1	
	34 〳	100.0	38.6	61.4	
	35 〳	100.0	70.6	29.4	
100~499人	33年9月	100.0	111.1	△11.1	
	34 〳	100.0	33.4	66.6	
	35 〳	100.0	86.6	13.4	
30 ~ 99人	33年9月	100.0	115.4	△15.4	
	34 〳	100.0	67.9	32.1	
	35 〳	100.0	84.4	15.6	

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

- 註 1) △印は減少を示す  
2) 算出方法は第2-2図参照

第2-21表 規模別臨時給与(賞与)支給事業所数の割合

第2-21表 規模別臨時給与(賞与)支給事業所数の割合

		(製造業)				(%)
項 目		500人以上	100~499人	30~99人	5~29人	
30年	夏 季	89.3	71.8	49.6	—	
	年 末	92.6	82.7	67.5	—	
31〳	夏 季	94.1	83.5	58.4	—	
	年 末	96.9	89.5	77.4	—	
32〳	夏 季	94.3	82.0	61.3	—	
	年 末	95.7	89.5	77.6	76.6	
33〳	夏 季	94.9	80.6	59.8	53.5	
	年 末	99.4	90.7	79.1	77.0	
34〳	夏 季	95.4	83.9	68.9	54.5	
	年 末	99.3	91.7	86.6	83.2	
35〳	夏 季	98.6	86.4	73.9	61.7	
	年 末	99.5	92.0	85.8	—	

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」特別集計

- 註 夏季は6,7,8月の計  
年末は12月と翌年1月の計

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

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 1) 規模別賃金格差の縮小

##### (口) 産業構造の変化と規模別格差の縮小

製造業についてみられる規模別格差縮小には、産業ごとの賃金格差の変化のほか産業構造の変化がかなり影響している。

そこでまず中分類産業別に規模別の定期給与の格差をみると、小規模の大規模に対する格差が拡大した産業は木材、化学、出版印刷にすぎず、他の産業ではすべて格差縮小をしめしている。中規模で格差が縮小した産業は食料品、繊維、衣服、機械、金属など過半数の産業でみられる(第2-22表)。このように多くの産業で規模別格差の縮小がみられたが、これにくわえて産業別労働者構成の変化も製造業全体の格差縮小に寄与している。これは第2-23表にみられるように中小企業で高賃金産業(注)の割合が増加していることから明らかである。

第2-22表 製造業中分類産業の規模別賃金格差

第2-22表 製造業中分類産業の規模別賃金格差  
(定期給与500人以上=100)

産 業	100~499人		30~99人		産 業	100~499人		30~99人	
	34年	35年	34年	35年		34年	35年	34年	35年
食 料 品	81.4	83.3	64.6	67.6	皮 革	75.9	82.6	68.8	72.3
繊 維	89.2	91.9	81.8	86.9	窯 業	70.9	69.0	53.1	55.5
衣 服	71.7	75.9	70.3	73.2	鉄 鋼	74.6	74.6	66.1	68.1
木材木製品	87.2	84.4	78.1	77.5	非 鉄	68.0	76.6	67.5	71.6
家 具	86.7	96.4	84.7	98.6	金 属	81.1	83.8	69.3	73.5
パ ル プ 紙	63.0	61.8	47.3	49.2	機 械	85.1	85.2	71.8	76.1
出 版 印 刷	55.2	61.1	51.8	50.4	電 気 機 器	75.3	74.0	76.1	79.8
化 学	92.6	92.3	82.8	79.5	輸 送 用 機 器	74.3	71.9	58.3	60.7
石 油 石 炭	82.5	81.7	55.0	56.7	精 密 機 器	69.7	76.2	69.1	71.7
ゴ ム	97.0	95.4	105.9	117.2					

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-23表 規模別労働者構成の変化

第2—23表 規模別労働者構成の変化

規 模	産 業	34 年	35 年
500人 以上	計	100.0	100.0
	低賃金産業	39.8	43.1
	高賃金産業	60.2	56.9
100~499人	計	100.0	100.0
	低賃金産業	51.0	50.6
	高賃金産業	49.0	49.4
30 ~ 99人	計	100.0	100.0
	低賃金産業	50.1	49.0
	高賃金産業	49.9	51.0

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 各年6月末常用労働者による

すなわち最近の規模別賃金格差縮小には金属機械関連産業での中小規模の賃金上昇が大きいことのほか、産業構造の重工業化による産業別労働者構成の変化、すなわち中小規模における金属機械関連産業での雇用構成比の増加という要因があるのを見逃すわけにはいかない。

第2-24表 製造業中分類産業の規模別賃金格差

第2—24表 製造業中分類産業別賃金格差

(定期給与製造業計=100)

産 業	500人 以 上	100~ 499人	30~ 99人	産 業	500人 以 上	100~ 499人	30~ 99人
製 造 業	100.0	100.0	100.0	皮 革	99.2	111.4	109.0
食 料 品	85.2	96.4	87.6	窯 業	113.7	106.6	96.0
織 維	56.8	70.9	75.0	鉄 鋼	135.4	137.1	140.1
衣 服	60.3	62.2	67.1	非 鉄	111.3	115.7	121.1
木材木製品	74.7	85.6	87.9	金 属	98.4	112.0	110.0
家 具	65.6	85.9	98.3	機 械	104.3	120.7	120.7
パ ル プ 紙	128.2	107.7	95.9	電 気 機 器	82.7	83.1	100.3
出 版 印 刷	146.8	121.8	112.4	輸 送 用 機 器	124.9	122.0	115.2
化 学	103.0	129.0	124.5	精 密 機 器	75.2	98.4	102.9
石 油 石 炭	104.4	155.7	121.1	そ の 他	64.5	80.9	83.1
ゴ ム	59.7	77.3	106.3				

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-25表 製造業中分類産業労働者構成固定による規模別賃金格差

第2—25表 製造業中分類産業労働者構成固定による規模別賃金格差  
(定期給与500人以上=100)

性	年	平均賃金の格差		固定ウェイトの格差	
		100～99人	30～99人	100～499人	30～99人
男子	33年	79.8	64.8	81.6	68.1
	34々	79.0	65.0	81.0	68.3
	35々	78.5	66.9	80.4	69.9
女子	33年	80.5	71.4	79.8	71.2
	34々	81.6	73.5	81.4	73.1
	35々	84.0	77.9	83.6	77.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 固定ウェイトの格差は33年6月の30～99人規模の製造業中分類産業別の労働者構成に規模間および34, 35年を固定して算出した

(注)こゝでいう高賃金産業とは製造業計よりも平均賃金の高い産業のことであり、また低賃金産業とはそれよりも平均賃金の低い産業をいう(第2-24表)。

このように産業構造の変化が平均賃金格差に影響を及ぼす面があるので、産業構造(産業別の労働者構成)の変化を除去し、規模間における産業構造を同一にして規模別賃金格差(固定ウェイト格差)の変動をみるとどうなるであろうか。第2-25表はその数値であるが、これで平均賃金の格差縮小の幅とくらべると縮小の幅はやや小さいがいずれもほぼ同様な傾向を示している。

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 1) 規模別賃金格差の縮小

##### (ハ) 規模別格差の若年層における縮小と高年令層における拡大

前項では主として産業構造の変化との関連で規模別格差の縮小をみてきたのであるが、つぎに年令別の賃金上昇と関連させて若年層と高年令層とでは規模間の賃金格差の動きにどのような相違特質があつたかをみることにする。

まず、「賃金構造基本調査」によつて労務者の年令別の賃金上昇率をみると、小企業(10~99人)では20才未満の年令層の男子において、33年から35年にかけて20%台の大幅な賃金上昇がみられたが、年令が高くなるにしたがつて上昇が鈍くなり、大企業の上昇を下回る傾向を示している。また中企業(100~999人)でも、若年層においては小企業ほどではないが、大企業を上回る上昇を示したが、高年令層での上昇は小企業と同様に大企業を下回つた。34年から35年にかけての動きをみてもほぼ同様の傾向がみられる(第2-26表)。このような結果、規模別賃金格差は若年層では縮小しているが、高年令層では逆に拡大する傾向がみられる。一方中小企業の子労働者の賃金上昇はすべての年令階級で大企業の上昇をかなり上回り格差縮小を示している。

「労災特別調査」で零細企業(1~4人)についてみても若年層における賃金上昇率はかなり大幅であり大企業のそれを上回つている。すなわち製造業の18才未満の年令階層では男女とも顕著な上昇をみた。また小零細企業の多い卸売小売業でも男子若年層の賃金上昇はかなり大幅であつた(第2-27表)。

第2-26表 年令別定期給与上昇率

第2-26表 年令別定期給与上昇率

(製造業)

(%)

性	年 令	35年/33年			35年/34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	9.4	16.8	21.0	1.3	10.6	13.9
	18才以上20才未満	12.5	16.7	20.7	8.8	12.9	12.8
	20 才 25 才	16.8	16.9	17.8	9.1	9.2	10.5
	25 才 30 才	13.2	13.7	17.1	7.1	7.9	9.8
	30 才 35 才	16.2	14.8	14.0	8.8	8.4	6.2
	35 才 40 才	17.6	16.6	14.4	10.5	8.9	7.8
	40 才 50 才	18.3	16.4	16.0	11.2	8.8	7.8
	50 才 以 上	16.9	13.6	14.0	8.9	8.4	8.2
勞 務 者 (女)	18 才 未 満	9.1	21.5	23.4	7.8	15.0	18.3
	18才以上20才未満	16.7	20.3	19.8	12.6	14.4	14.0
	20 才 25 才	10.3	17.3	17.7	7.5	10.4	12.4
	25 才 30 才	7.5	13.0	17.0	2.7	7.3	9.8
	30 才 40 才	10.1	13.2	12.3	2.4	7.9	10.7
	40 才 以 上	10.2	13.7	14.1	0.2	7.3	10.4

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」各年4月

第2-27表 零細企業(1~4人)の対前年賃金上昇率

第2-27表 零細企業(1~4人)の対前年賃金上昇率

(35年7月/34年7月)

(%)

性	年 令	製造業		性	年 令	卸 売 小 売 業	
		製造業	卸 売 小 売 業			製造業	卸 売 小 売 業
男 子	18 才 未 満	26.4	26.5	女 子	18 才 未 満	28.6	17.1
	18才以上20才未満	19.2	18.1		18才以上20才未満	21.0	11.7
	20 才 30 才	16.6	14.0		20 才 30 才	16.2	14.8
	30 才 40 才	13.2	10.4		30 才 40 才	17.5	20.5
	40 才 50 才	8.1	0.4		40 才 50 才	19.6	17.8
	50 才 以 上	10.6	3.8		50 才 以 上	20.0	17.4

資料出所 労働省「労災特別調査」各年7月

以上にみた若年層の大幅な賃金上昇が全体の賃金上昇にどの程度の役割をはたしたかを寄与率としてみると、小企業の男子労務者では第2-28表のように年令計の9.3%上昇のうち若年層の上昇がかなり高い寄与率をしめしている。これに対して、大企業では高年令層の寄与率が若年層よりかなり高い。女子労務者では各規模とも若年層の寄与率が高いが、なかでも小企業における若年層の寄与率が高いことは注目される。

第2-28表 規模別賃金上昇率(固定ウエイト)の年令別寄与率

第2-28表 規模別賃金上昇率（固定ウェイト）の年令別寄与率（35/34年）  
（製造業、定期給与）（%）

性	年 令	規 模			性	年 令	規 模		
		1000人 以 上	100~ 999人	10~ 99人			1000人 以 上	100~ 999人	10~ 99人
(男)	18 才 未 満	0.0	0.4	1.0	(女)	18 才 未 満	1.2	2.9	2.7
	18才以上20才未満	0.2	0.7	0.9		18才以上20才未満	1.9	2.4	1.9
	20 〳 25 〳	0.9	1.5	1.9		20 〳 25 〳	2.4	3.0	3.0
	25 〳 30 〳	1.1	1.3	1.7		25 〳 30 〳	0.4	0.8	1.0
	30 〳 35 〳	1.5	1.3	0.9		30 〳 40 〳	0.3	0.9	1.7
	35 〳 40 〳	1.7	1.1	0.8		40 才 以 上	0.0	0.9	2.2
	40 〳 50 〳	3.3	1.7	1.2					
(男)	50 才 以 上	0.8	0.9	0.9	(女)				
	計	9.5	8.9	9.3		計	6.2	10.9	12.5

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」34、35年各4月

(注) 1) 各規模とも年令別労働者構成を34年のそれに固定して算出したもの

2) 算式は次のとおり

$$\frac{\sum W_1 N_0 - \sum W_0 N_0}{\sum W_0 N_0} = \frac{W_{11} N_{01} - W_{01} N_{01}}{\sum W_0 N_0} + \frac{W_{12} N_{02} - W_{02} N_{02}}{\sum W_0 N_0} + \dots + \frac{W_{1n} N_{0n} - W_{0n} N_{0n}}{\sum W_0 N_0}$$

ただし、 $W_0$ は34年の各規模における平均賃金

$N_0$ は 〳 労働者数

$W_1$ は35年の各規模における平均賃金

$W$ および $N$ の二つある添字の右側は年令階級をしめす

ところでこのような中小零細企業における若年層の大幅な賃金上昇の原因は、最近の技術革新の進展、経済規模の拡大に起因する若年層への労働需要の顕著な増大にある。とくに新規学卒者は移動が比較的自由であり、需給関係にもつとも敏感な性格をもっているため、前にのべたような労働力不足が一層強められた中小企業を中心に大幅な賃金上昇がみられたものと思われる。学卒者初任給の動向を職業安定局「新規学卒者初任給調」によつてみると、35年は各規模とも34年を大幅に上回る上昇率をしめし、なかでも中小規模における上昇率は大規模のそれをかなり上回っている。学歴別にみると各規模とも中学卒初任給の上昇率は高いが、とくに中小規模における上昇率が高く、このため初任給における規模別格差も中学、高校の男女とも縮小をしめしている(第2-29表および付属統計表第40表)。

第2-29表 規模別初任給の対前年上昇率

第2-29表 規模別初任給の対前年上昇率

(製造業, 通勤)

(%)

規 模	年	男 子		女 子	
		高 校 卒	中 学 卒	高 校 卒	中 学 卒
500人 以上	34年	3.6	2.3	1.6	6.2
	35年	6.0	11.0	7.1	13.8
100~499人	34年	1.1	3.5	5.2	6.1
	35年	11.1	14.8	10.1	17.3
15 ~ 99人	34年	4.9	6.9	7.3	5.2
	35年	15.0	16.5	11.4	18.7

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

以上のように中小企業の若年層では大企業をかなり上回る賃金上昇をしめし格差縮小をみたが,高年令層では格差縮小がみられず中小企業における高年令層の賃金改善のおくれがのこされた問題となつている。

(注)なお製造業の規模別平均賃金格差の縮小には年令別労働者構成の変化もある程度反映されている。最近大企業では若年層の雇用の大幅な増加がみられ,若年層の比重が増大しているのに対して,中企業では微増,小企業ではかなり減少している(第2-30表)。このことが格差縮小にかなり寄与していると考えられる。そこでその変化を除去し規模間の年令構成の相違も除去して賃金格差を計算してみるとどうなるであろうか。第2-31表によると労務者男子は平均賃金の格差では中企業,小企業とも縮小をしめしているにもかかわらず年令構成を固定した格差では保合となつている。また女子労務者では平均賃金格差縮小の幅はかなり大きい,年令別構成を固定した格差では縮小の幅が小さくなつている。

第2-30表 製造業規模別にみた年令別労働者構成の変化

第2-30表 製造業規模別にみた年令別労働者構成の変化

性	年 令	1000人以上		100~999人		10~99人	
		34年	35年	34年	35年	34年	35年
労 務 者 (男)	年 令 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	20才未満	7.8	11.1	20.1	22.0	25.7	24.2
	20~30才	34.6	35.0	38.0	37.0	36.9	36.6
	30~40才	29.8	27.9	21.4	20.9	17.7	18.1
	40才以上	27.8	26.0	20.5	20.1	19.7	21.1
労 務 者 (女)	年 令 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	20才未満	41.6	47.8	43.7	45.3	22.3	29.1
	20~30才	44.4	39.7	36.1	34.5	32.2	34.1
	30~40才	7.5	7.0	9.3	9.4	15.4	15.4
	40才以上	6.2	5.5	10.9	10.8	20.0	21.4

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」34, 35年各4月

第2-31表 年令別労働者構成固定による規模別賃金格差

第2-31表 年令別労働者構成固定による規模別賃金格差  
(製造業1,000人以上=100)

性	年	平均賃金の格差		年令別構成固定の格差	
		100~999人	10~99人	100~999人	10~99人
労働者(男)	29年	77.9	58.8	83.0	65.2
	33々	72.8	58.7	81.5	68.3
	34々	71.3	57.7	81.1	68.4
	35々	72.7	60.5	81.1	68.4
労働者(女)	29年	76.8	65.3	73.7	60.1
	33々	76.6	70.4	71.9	62.9
	34々	77.8	70.1	72.0	62.1
	35々	83.1	76.6	75.8	66.8

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」、「個人別賃金調査」各年4月

(注) 年令別構成固定の格差は、29年4月の10~99人規模の年令別労働者構成に規模間および各年次を固定して算出した格差

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 1) 規模別賃金格差の縮小

##### (二) 地方中小企業性産業の賃金改善

最近の労働力不足は、かなり地域別な広がりをもつて作用し、これまで賃金が停滞していた地域でも、賃金上昇を促がしているようにおもわれる。また、いわゆる中小企業性産業は、地域的にも広く分布しているので、その賃金改善を通じて、全体としての規模別賃金格差の縮小に貢献があつたともみられている。

そこでつぎに地域別にその動きを概観してみよう。

まず、「毎月勤労統計調査地方調査」によつて製造業の小規模事業所(30~99人)における定期給与の上昇率(35年9月/33年9月)を都道府県別にみると、46都道府県のうち38道府県で大規模事業所(500人以上)の全国平均賃金上昇率(約10%)を上回る高い上昇を示している(第2-32表)。また従来賃金の低かつた地域(山形、群馬、山梨、富山、福井など)においても賃金の高い上昇がみられた。

第2-32表 賃金上昇率階級別都道府県の分布状況

第2-32表 賃金上昇率階級別都道府県の分布状況(製造業・定期給与・30~99人)  
(35年9月/33年9月)

5%未満	5~10%	10~15%	15~20%	20%以上
※青森, ※高知, 福岡, 長崎	東京, 徳島, ※大分, ※島根	北海道, ※宮城, ※千葉, 新潟, 岐阜, 滋賀, 大阪, 佐賀, 熊本, 宮崎, ※鹿児島	岩手, 秋田, 山形, 福島, 神奈川県, 長野, 京都, ※鳥取, 山口, 香川, 愛媛	茨城, 栃木, 群馬, 埼玉, 富山, 石川, 福井, ※山梨, 静岡, 愛知, 三重, 兵庫, ※奈良, ※和歌山, 岡山, 広島

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) ※印の県は規模30人未満の事業所を含む

このように賃金上昇の大きかつた地域の主な産業について小規模事業所の定期給与上昇率をみると、食料、繊維など地方の中小企業性産業での改善が著しい。すなわち食料品、繊維、木材木製品、鉄鋼、機械、電気機器などの小規模事業所の賃金上昇率(35年9月/33年9月)を各産業の大規模事業所の全国平均賃金上昇率とくらべてみると、食料品では毎月勤労統計調査地方調査の集計対象34県のうち28県、繊維では同じく33県のうち29県と多くの県で小規模が大規模の上昇率を上回っている。そのほか木材木製品でも同じく31県のうち16県、鉄鋼では18県のうち14県、機械では31県のうち20県、電気機器では17県のうち13県で小規模が大規模の上昇率を上回っている。以上みたように食料品、繊維など中小企業労働者の比較的多い地方産業で改善が著しかつたといえよう。

このような地方中小企業の賃金上昇は最近みられた労働力不足による影響が大きいと思われる。賃金上昇の高かつた県と低かつた県のうち2,3について労働市場のうごきを見ると、賃金上昇の高い県(埼玉,神奈川県,岡山など)では求人難が激しかつたとみられる。たとえば神奈川県では一般有効求人が約9割増加したのにたいし、充足率は20ポイントと大幅に低下している。埼玉や岡山でもほぼ同様な傾向である。このような労働市場の改善,求人難激化の傾向は学卒とくに中学卒を中心に起つていと考えられ,これらの地域の中学卒初任給の上昇率がかなり高いのはその反映といえよう(第2-33表)。

第2-33表 県別,初任給の上昇率および有効求人,充足率の変化

第2—33表 県別, 初任給の上昇率および有効求人, 充足率の変化 (%)

県	求人増加率		充足率				中学卒初任給 (製造業男子) 35/34年
	一般有効求人	(内)中卒求人	一般		中学卒		
	35 / 33年	35 / 33年	33年	35年	33年	35年	
全 国	61.0	42.0	38.7	26.0	60.2	43.3	16.2
神 奈 川	89.5	44.8	48.1	28.2	82.5	62.2	20.9
埼 玉	69.1	48.0	30.0	18.6	49.1	35.4	20.0
岡 山	50.2	46.7	42.2	28.7	64.2	48.8	21.4
熊 本	22.7	△21.0	71.5	75.9	70.4	65.3	5.8
大 分	△12.4	△51.6	69.5	52.0	54.9	51.8	4.1

資料出所 労働省「職業安定業務統計」

上記地域の中小企業の賃金が比較的高い上昇を示したことには,このような求人難が大きな要因であつた。さらにこの地域の中小企業では労働者構成の変化も全体としての賃金を高くしたことが指摘できる。中小企業を高賃金産業と低賃金産業にわけてみると,これらの県では高賃金産業の労働者構成比の増加がとくにめだつている(第2-34表)。

第2-34表 主要地域の産業別労働者構成の変化

第2-34表 主要地域の産業別労働者構成の変化

(30~99人)

(%)

県	年	高賃金産業	低賃金産業
埼 玉	33年 9月	43.9	56.1
	35々 9々	49.1	50.9
神 奈 川	33年 9月	39.8	60.2
	35々 9々	41.3	58.7
静 岡	33年 9月	54.7	45.3
	35々 9々	56.7	43.3
岡 山	33年 9月	33.4	66.6
	35々 9々	37.1	62.9
熊 本	33年 9月	91.9	8.1
	35々 9々	90.6	9.4
大 分	33年 9月	96.6	3.4
	35々 9々	83.2	16.8

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 高賃金産業(低賃金産業)とは、各県について、  
35年9月の製造業平均賃金を上回る産業(下  
回る産業)をいう

一方賃金上昇の低かつた県(大分、熊本など)では求人難も比較的深刻ではなく、また低賃金、高賃金産業別労働者構成も平均賃金を高める方向には作用しない場合が多い。そのため賃金上昇を比較的小さくしたと考えられる。

さきにみたような全体としての規模別賃金格差の縮小—中小企業の著しい賃金改善は、このような求人増加、充足率悪化などを要因として、とくに食料品、繊維などを中心に地方の中小企業の賃金を上昇させるかたちですすめられたということができよう。

なお地方中小企業の賃金改善には最低賃金も影響要因の一つであろう。34年7月施行以来急速に普及し、36年3月31日現在最低賃金として決定、公示されたものは300件に達している。地域別に企業規模100人未満の雇用者中にしめる最低賃金適用労働者の割合をみるととくに中部地方、中国地方でその比率が高く(付属統計表第42表参照)産業別には食料品、繊維、窯業土石などに比較的多く適用されている(付属統計表第43表参照)。なお最低賃金締結金額の分布を35年3月と36年3月とでくらべてみると、200円以上の件数のしめる比重が著しく増加している(第2-35表)。

第2-35表 最低賃金(第9条)の金額別分布状況

第2—35表 最低賃金（第9条）の金額別分布状況

期 間	200円未 満	200～ 219円	220～ 239円	240～ 259円	260円 以上	計
	件	件	件	件	件	件
34年8月～ 35年3月	30(36.1)	33(39.8)	13(15.7)	6 (7.2)	1 (1.2)	83(100.0)
35年4月～ 36年3月	22(10.1)	100(46.1)	52(24.0)	37(17.1)	6 (2.8)	217(100.0)
累 計	52(17.3)	133(44.3)	65(21.7)	43(14.3)	7 (2.3)	300(100.0)

資料出所 労働省労働基準局調

- (注) 1) 金額は雇入れ後一定期間（1年未満）経過した場合のもの  
 2) ( )内は構成比(%)

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 2) 企業内賃金構造の変化と問題点

---

以上のように労働力不足ぎみの若年層の賃金を起点として規模別賃金格差の縮小傾向がみられる。このような動向に対して、各企業における年令別、男女別、労職別などの各種賃金格差(いわゆる企業内賃金構造)にも若干の変化があらわれている。これは、労働力需給関係が変化し、労働者ごとの賃金上昇が相違すれば、当然生ずる事柄である。それとともにいわゆる求人難の程度が異なるとともに、制度的な仕組みも、根本的に相違している大企業と中小企業とでは、企業内賃金構造の変化も、かなりちがった形であらわれていると考えられる。このような観点から、以下どのような特徴的な動きがみられるかをみてみよう。

---

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

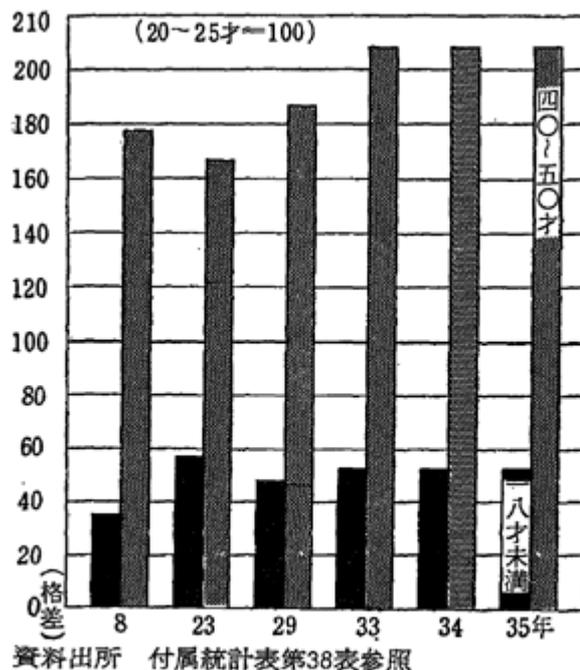
##### 2) 企業内賃金構造の変化と問題点

##### (イ) 年令別賃金格差拡大傾向の停止

まず、年令別賃金格差は、総体として戦後一貫して拡大してきたが、最近では拡大が停止ないしは縮小の傾向を示している。すなわち製造業男子労務者について、やや長期的な推移をみると終戦直後の一時的な平準化を起点に、ほぼ33年頃までかなり急速な拡大がみられ、この過程で戦前の格差を越えるにいたつた。しかしそれ以後34年、35年とあまり変化しなくなり、例えば20～25才に対する40～50才の賃金倍率でみると、兩年とも約2.08倍の水準で保合つている(第2-5図、付属統計表第38表参照)。

第2-5図 年令別賃金格差の推移

第2-5図 年令別賃金格差の推移  
(製造業・男子労務者・定期給与)



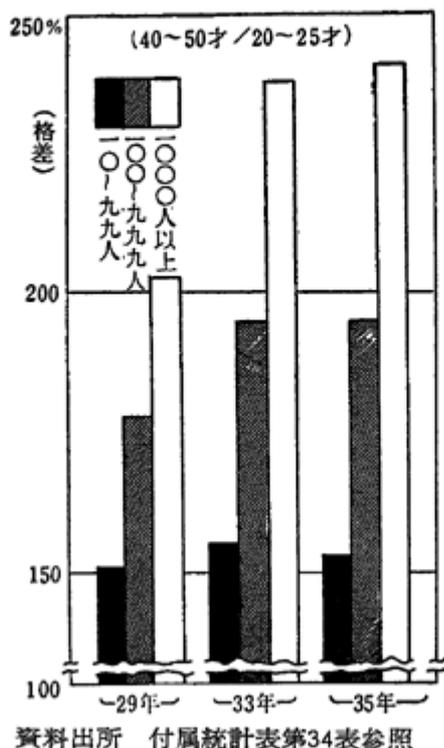
わが国の賃金構造の一つの特徴として、とくに大企業を中心に年令別格差が大きく、これまでそれが拡大、強化の傾向にあつたといわれているが、以

わが国の賃金構造の一つの特徴として、とくに大企業を中心に年令別格差が大きく、これまでそれが拡大、強化の傾向にあつたといわれているが、以上のような年令別賃金格差拡大が少なくとも傾向としては停止状態に入ったことは、どのような意味があるのであろうか。年功賃金は主に大企業の問題であるから、それと関係づけるためには年令別賃金格差の動きも規模別に考察する必要がある。

そこでこれを規模別にみると、大企業と中小企業では、傾向がまったく対照的である。すなわち第2-6図(および付属統計表第34表参照)で、29年、33年および35年の推移をみると、大企業(1,000人以上)では、20~25才に対する40~50才の賃金倍率は、29年の2.03倍、33年の2.38倍、35年の2.41倍と、ひきつづき拡大傾向を示している。このことはすでに規模別の賃金上昇率を年令別に比べた際にみた事実からもほぼ推察される点でもある。この傾向は、一部の大企業のみを対象とする中労委の「賃金事情調査」から、製造業男子労働者のモデル賃金をとつて、学歴別に、33年から35年へかけての上昇率を観察してもあきらかたで、いずれも高年齢層の上昇率が比較的高くあらわれている(第2-36表)。

第2-6図 年令別賃金格差の推移の規模別のちがい

第2-6図 年令別賃金格差の推移の規模別のちがい  
(製造業・男子労働者・定期給与)



第2-36表 大企業の基準内モデル賃金の上昇率

第2-36表 大企業の基準内モデル賃金の上昇率

(製造業・35年/33年)

(%)

モ 年	デ ル 令	旧制高小・ 新制中卒(男)	新制高校・ 旧制中卒(男)	新制短大・ 旧高专卒(男)	新制大学・ 旧制大学(男)
15	才	8.8	—	—	—
20	才	9.5	—	—	—
22	才	—	5.2	4.5	12.6
25	才	8.9	8.5	4.6	10.4
30	才	0.5	5.1	7.7	2.4
35	才	8.6	7.3	11.8	12.0
45	才	10.6	24.7	20.9	15.8
50	才	17.8	13.3	11.1	14.2

資料出所 中央労働委員会「賃金事情調査」各年6月

(注) 調査対象は資本金1億円以上、従業員1,000人以上の企業の中からさらに代表的なものが選ばれている

大企業における年令別賃金格差の拡大傾向の持続とは対照的に、中小企業では保合ないし縮小の傾向を示している。すなわち20～25才に対する40～50才の賃金倍率でみると、中企業(100～999人)では、29年1.78倍、33年1.95倍、35年1.95倍、小企業(10～99人)では、それぞれ1.52倍、1.55倍、1.53倍とほぼ33年を境として、拡大から保合ないし縮小傾向がみとめられる。また「労災特別調査」によつて、零細企業(1～4人)についてみると、年令別賃金格差の縮小は、33年から35年にかけて、相当いちじるしく現われている(第2-37表)。

このように、もともと年令別賃金格差そのものが小さい中小企業部門でとくに格差縮小がはつきりしていることは、最近における若年労働力不足に伴う初任給等の上昇が、強く影響しているといえよう。

第2-37表 零細企業の年令別賃金格差

第2—37表 零細企業の年令別賃金格差 (1~4人)  
(製造業・20~30才=100)

性・年令階級		33年	35年
男子 労働者	18才未満	43.4	48.0
	18~20才	56.9	62.9
	20~30才	100.0	100.0
	30~40才	141.6	139.4
	40~50才	150.9	141.9
	50才以上	130.3	124.9
	計	100.0	102.7
最高/最低(倍)		3.5	3.0
女子 労働者	18才未満	69.5	76.7
	18~20才	86.4	88.3
	20~30才	100.0	100.0
	30~40才	103.9	98.9
	40才以上	100.0	95.0
	計	96.2	95.3
	最高/最低(倍)		1.5

資料出所 労働省「労災特別調査」33, 35年各7月

(注) 最高/最低(倍)とは年令階級別賃金の  
最低のものに対する最高のもの倍率

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

#### 2) 企業内賃金構造の変化と問題点

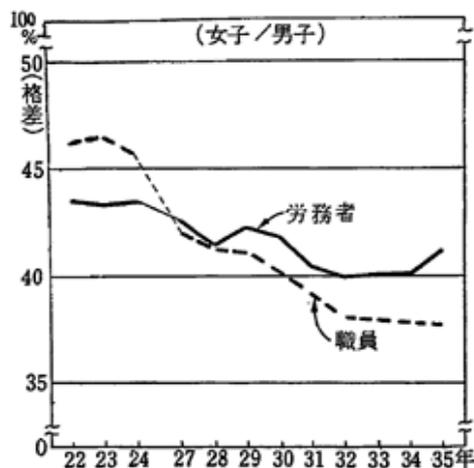
#### (口) 労職,男女別等賃金格差の変化

以上のように、年令別賃金格差は、中小企業の若年労働力の求人難、大幅な賃金上昇を主要因として縮小する一方、大企業では依然年功賃金の下に拡大傾向を持続しているが、つぎに労職、男女別等賃金格差の面にはどのような変化があらわれているであろうか。

まず、現金給与総額の格差の推移を「毎月勤労統計調査」によつてみるとこれまでのほぼ一貫した拡大傾向が、33～34年頃に一段落し、以後、ほぼ軒並に保合ないし縮小を示している(第2-7図、第2-8図および付属統計表第26表参照)。このことは労職、男女別の格差についても、年令別格差と同じように、33～34年頃から傾向が変つてきていることを示唆しているともみられよう。

第2-7図 男女別賃金格差の推移

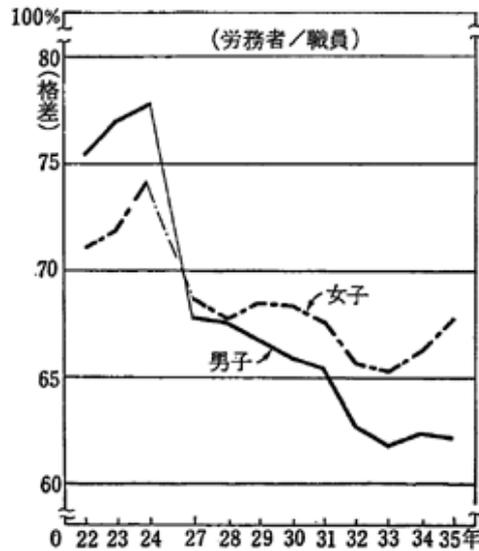
第2-7図 男女別賃金格差の推移  
(製造業・現金給与総額)



資料出所 付属統計表第26表参照

第2-8図 労職別賃金格差の推移

第2—8図 労職別賃金格差の推移  
(製造業・現金給与総額)

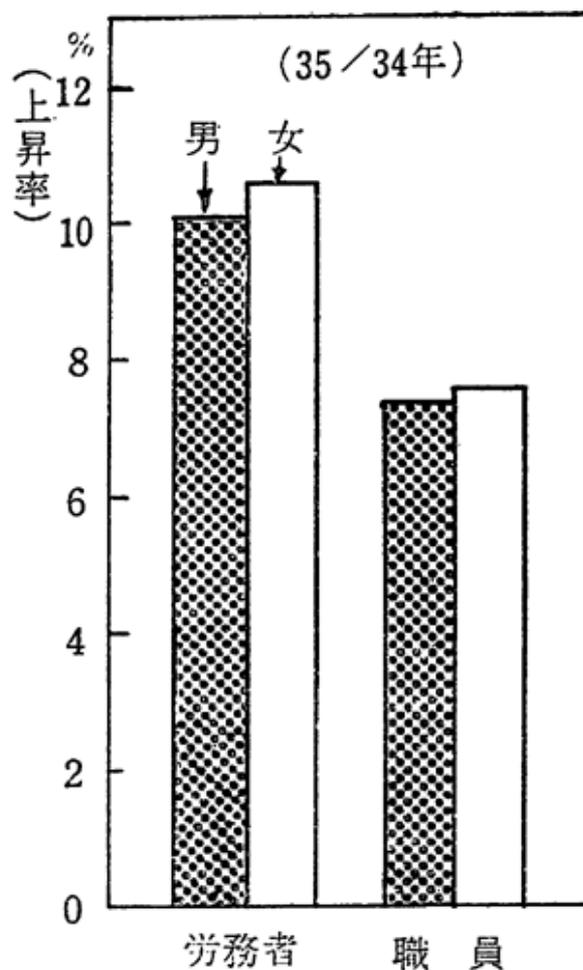


資料出所 付属統計表第26表参照

つまり、高度の経済成長下において最近は労務者とくに女子労務者のような、これまで相対的に低賃金であつた労働者層の賃金改善がより急速に進行しているとみられる。このことは「賃金構造基本調査」の定期給与の動きからもうかがうことができる。すなわち34年から35年にかけての定期給与の上昇率を、労働者の年令別構成を固定して観察してみると、女子労務者(10.6%増)の上昇が最高で、ついで男子労務者(10.1%増)、女子職員(7.6%増)、男子職員(7.4%増)の順となつている(第2-9図)。この結果労職別格差は、男女とも33~34年頃から縮小に転じ、また男女別格差も保合ないし縮小を示している(第2-38表、第2-39表)。

第2-9図 賃金上昇率の労職男女別のちがい

第2-9図 賃金上昇率の労職男女別のちがい(製造業・定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」

(注) 年令別労働者構成を固定して算出したもの

第2-38表 労職別賃金格差の推移

## 第2—38表 労職別賃金格差の推移

(製造業・定期給与・労務者/職員) (%)

年	男 子		女 子	
	平均賃金格差	固定ウエイトの格差	平均賃金格差	固定ウエイトの格差
29 年	68.3	68.1	75.3	74.7
33 〃	65.1	65.1	73.8	73.8
34 〃	65.9	66.1	73.7	73.6
35 〃	68.2	67.7	76.2	75.7

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, 34, 35年各4月

(注)「固定ウエイトの格差」は年令別労働者構成を33年に固定して算出した賃金格差

## 第2-39表 男女別賃金格差の推移

第2—39表 男女別賃金格差の推移

(製造業・定期給与・女/男)

(%)

年	労 務 者		職 員	
	平均賃金格差	固定ウエイトの格差	平均賃金格差	固定ウエイトの格差
29 年	44.1	45.3	40.0	41.3
33 〃	43.9	43.9	38.8	38.8
34 〃	43.8	43.3	39.1	38.9
35 〃	44.0	43.5	39.4	38.9

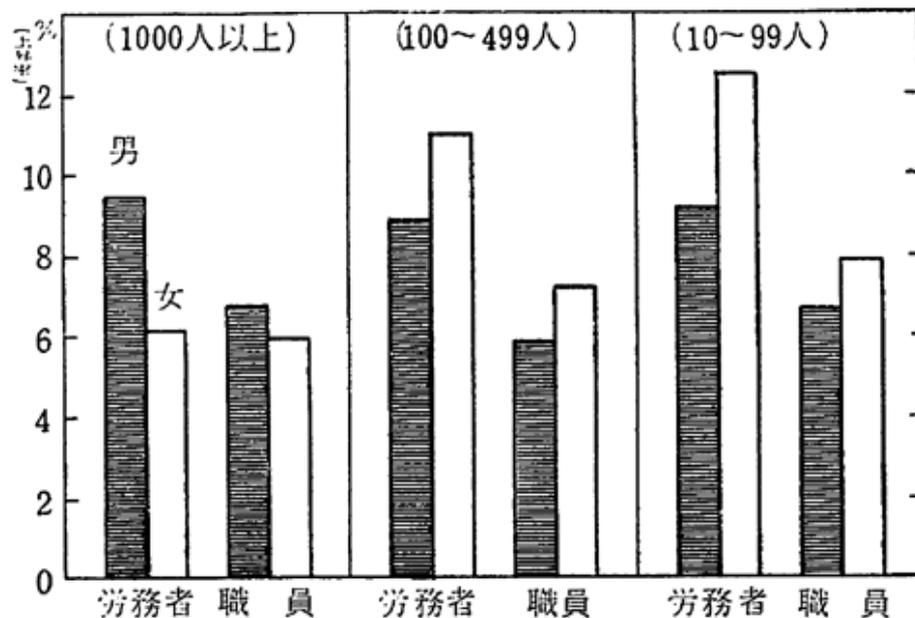
資料出所 前表に同じ

(注) 前表に同じ

ところで、労職男女別賃金格差の変化についても、大企業と中小企業とで、若干相違している。すなわち年令別労働者構成固定による定期給与の対前年上昇率を規模別に比べてみると、大企業では男子労務者(9.5増%)が最高で、以下、男子職員(6.8%増)、女子労務者(6.2%増)、女子職員(6.0%増)の順となつているが、中企業および小企業ではいずれも女子労務者(それぞれ11.0%増、12.5%増)が最高で、以下、男子労務者(同、8.9%増、9.2%増)、女子職員(同7.2%増、7.9%増)、男子職員(同5.9%増、6.7%増)の順となつている(第2-10図)。つまり労務者とくに女子の相対的賃金改善の度合は、規模の小さい企業ほど顕著である。

第2-10図 労職男女別賃金上昇率の規模別のちがい

第2—10図 労職男女別賃金上昇率の規模別のちがい  
(製造業・定期給与・35年/34年)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」

(注) 年令別労働者構成を固定して算出したもの

第2-40表 規模別にみた男女別賃金格差の推移

第2—40表 規模別にみた男女別賃金格差の推移  
(製造業・定期給与・女子/男子) (%)

年	労 務 者			職 員		
	1,000人 以上	100~ 999人	10~99人	1,000人 以上	100~ 999人	10~99人
29 年	43.3	44.0	49.7	43.2	43.0	40.7
33 年	41.7	43.8	50.0	40.5	40.6	41.3
34 年	40.7	43.7	48.8	40.4	41.2	41.5
35 年	39.5	44.5	50.3	40.1	41.7	41.9

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, 34, 35年各4月

(注) 年令別労働者構成を33年に固定して算出したもの

第2-41表 規模別にみた労職別賃金格差の推移

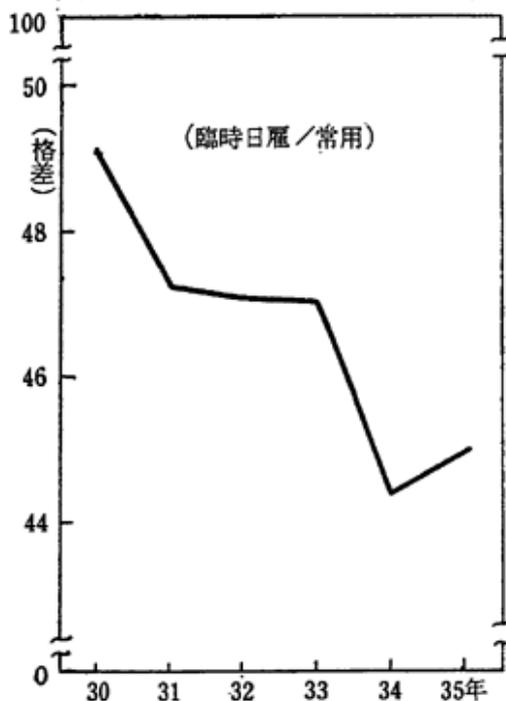
第2—41表 規模別にみた労職別賃金格差の推移  
(製造業・定期給与・労務者/職員) (%)

年	男 子			女 子		
	1,000人 以上	100~ 999人	10~99人	1,000人 以上	100~ 999人	10~99人
29 年	73.4	70.5	65.9	73.5	72.2	80.6
33 〳	70.8	67.2	65.4	72.9	72.5	79.1
34 〳	72.0	68.1	66.5	72.5	72.2	78.2
35 〳	73.8	70.0	68.0	72.7	74.7	81.6

資料出所 前表に同じ  
(注) 前表に同じ

第2-11図 常用・臨時日雇別賃金格差の推移

第2—11図 常用・臨時日雇別賃金格差の推移  
(製造業・1人1日当り現金給与総額)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

したがって賃金格差の動向としては、男女別格差は、労務者職員とも大企業では拡大を持続し、中小企業で縮小に転じている。また労職別格差は男女、各規模とも縮小に転じているが、とくに女子のそれは中小企業において縮小度合いがいちじるしい(第2-40表、第2-41表)。

これらを通観するに、最近あらわれはじめた、労職、男女別賃金格差の縮小という形を通じての相対的低賃金層の賃金の改善、平準化の傾向は、大企業にはほとんど及んでいないと推察することができよう。(注)なお「毎月勤労統計調査」による臨時日雇労働者の賃金は、常用の賃金とともに上昇傾向にあり、その常用労働者に対する格差も保合ないし縮小に転じている。(第2-11図および付属統計表第27表参照)

## 第2部 各論

### 2 賃金

#### (2) 変ぼうする賃金構造

##### 2) 企業内賃金構造の変化と問題点

##### (ハ) 企業内賃金構造と賃金体系

以上のように、年令別、労職、男女別等の動向からみると、最近の企業内賃金構造の変化には、大企業と中小企業とでかなりの相違がみられ、中小企業では企業内賃金構造に平準化をもたらしたが、他方、大企業では、それらの影響は比較的軽微である。大企業では年功賃金の存続によつて、企業内賃金構造の動きには、年令別賃金格差の拡大傾向にみられるように、これまでと基本的な変化はみられない。したがつて企業内における賃金のいわゆる上下差は、大企業では、なお開いていく傾向があるのに対して、中小企業では、むしろ狭まってきた。これを、もつとも総合的に示す指標として、賃金分布の特性値の変動でみると、まず、分散係数は、大企業では29年の118.7%、33年の124.1%、35年の131.7%と増大してきているのに対して、中小企業では、33年項から減少してきている(第2-42表)。またそれぞれの十分位数の変動をみると、大企業では上層ほど賃金上昇率が高いが、反対に中小企業では下層ほど賃金上昇率が高くなつている(第2-43表)。

第2-42表 規模別にみた賃金の分散係数の推移

第2-42表 規模別にみた賃金の分散係数の推移  
(製造業・男子労務者・定期給与) (%)

年	1,000人以上	100~999	10~99人
29年	118.7	139.4	140.8
33年	124.1	149.3	137.0
35年	131.7	148.4	136.2

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」33,35年各4月  
注 分散係数=(第9.十分位数-第1.十分位数)  
+中位数

このように異なつた企業内賃金構造の動きは、大企業および中小企業のそれぞれの賃金体系の将来とも関連して問題をはらんでいると思われる。

とくに大企業については、近年の技術革新の進展等にもなつて、これまでの年功賃金に対する批判が労使双方から叫ばれるようになり、一部には「職務給」の導入が試みられている。しかし少なくとも現状においては先述のように、企業内賃金構造とくに年令別賃金格差拡大傾向の持続などから判断される限りでは賃金決定における年功序列的性格はなお根強く残存していると考えられる。

第2-43表 規模別にみた賃金分布特性値の上昇率

第2—43表 規模別にみた賃金分布特性値の上昇率(35/33年)  
(製造業・男子労働者・定期給与) (%)

特 性 値	1,000人以上	100~999人	10~99人
第1.十分位数	8.3	13.9	17.3
第2. 〃	7.1	8.3	17.3
第3. 〃	7.9	11.6	16.6
第4. 〃	9.5	17.7	15.9
中 位 数	11.2	11.3	16.1
第6.十分位数	13.3	11.6	16.4
第7. 〃	15.4	18.4	16.4
第8. 〃	16.4	13.8	15.8
第9. 〃	13.1	11.4	15.9

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33, 35年各4月

「職務給」を採用した大企業の若干の事例を分析しても、1)基準内賃金にしめる「職務給」部分の割合が比較的小さいこと、2)昇給、昇進の「頭打ち」を回避しなければならない事情もあつて、範囲の広い、ないしは、昇給の上限のない、いわゆる青天井型の「職務給」をとつていること、などの諸点が、ほぼ共通の特徴としてあげられ、いずれも、年功賃金の性格をかなり強く保留していることがわかる(第2-44表)。

これは、欧米の賃金体系、すなわち、賃金が、原則として仕事に即して定まり、昇給がまつたくないかあつてもせまい範囲にかぎられており、かつ横断的な労働市場を通じて決定される職種ごとの賃率と密接な関係をもつものとは、かなり相違しているといえよう。

第2-44表 事例調査による職務給の割合と形態

第2—44表 事例調査による職務給の割合と形態

企業名	賃金体系中「職務給」部分の名称	基準内賃金にしめる「職務給」部分の割合	職務給の形態
A	「本給」	72 %	単一 (+加給55%以内)
B	「職務給」	77	範囲 (上限なし)
C	「職務給」および「職能給」	80	職務給は単一 職能給は範囲
D	「本給」	72	範囲 (上限なし)
E	「職務給」	19	範囲 (上限なし)
F	「基本給」	86	範囲 (上限なし)
G	「基本給」	68	範囲 (上限なし)

資料出所 労働省調 (35年)

ところでわが国の年功賃金は、いわゆる横断的な職業別労働市場の欠除と、技能の企業内養成、確保の必要性から生れたといわれるが、一方、それが最近まで存続していることの一要因として、新規労働力の豊富な供給による初任給の低位性の持続という事実があつたことも合せて重要視されねばならない。求人難が叫ばれる現段階においても、大企業においては、中小企業ほどは、若年労働力の不足は深刻ではなく、したがつて、年功賃金の崩壊を必然化するほどの、初任給の本格的上昇の段階には未だ至つていない。とはいえ漸進的、ないしは年功賃金との「妥協」という形での「職務給」の導入は今後とも継続されることはほぼ推察できる。いずれ将来において、若年層の労働力不足が一段と強まり、これが一般化する段階に至れば、本格的な

職務給への移行は必至と考えられよう。

多くの問題は、当面むしろ中小企業にあるといえよう。求人難、初任給上昇の激化のため、企業内賃金構造は過度の平準化ないしはアンバランスの発生している中小企業の少なくないことは推察にかたくないところであり、そこでは、必要労働力の採用、確保のためにも、賃金体系の整備や調整が緊急の課題となつていられる。この場合、中小企業で、大企業と同じような定期昇給制度を採用することも体系の整備のためには、重要な意味があるが、同時に生産性向上の程度や源資等に限度があるので、漸次、仕事に即した賃金決定をも考慮していく必要があると考えられている。

(注)「給与構成調査」によつて基本給の給与種別採用事業所割合をみると、最近、中小企業においても、「役付給」や「特殊作業給」など仕事給的な基本給決定要素を採用するものが急増しているが、それは、そのような形での、当面の企業内賃金構造のアンバランスの調整が、若干行われつつあることを示しているものとも考えられよう(第2-45表)。

第2-45表 中小企業の給与の種類別採用事業所割合の推移

第2—45表 中小企業の給与の種類別採用事業所割合の推移

項 目	(製造業 30~99人) (%)		
	31 年	33 年	35 年
総事業所数	100.0	100.0	100.0
年 令 給	3.5	3.3	2.9
学 歴 給	0.3	0.6	0.9
勤続, 経験給	11.4	10.0	11.0
能 力 給	4.2	1.5	3.6
役 付 給	44.8	50.0	58.2
職 務 給	1.0	0.3	0.3
特殊作業給	29.1	30.6	35.0
一 定 額 給	15.5	13.0	11.7
総合決定給	98.5	99.7	99.2

資料出所 労働省「給与構成調査」各年9月

(注) 重複があるので、各比率の合計は、100にならない