

第2部 各論

2 賃金

経済の高い成長の持続に伴う労働市場の引締まりや企業収益の増大、労働生産性の1層の上昇などの諸条件を背景に、36年の賃金は近年にない顕著な上昇を示した。賃金上昇の性格は、神武景気当時とちがって超過勤務給や特別給与の増加でなく、給与改訂による基準内給与の大幅な増加というかたちでもたらされ、また賃金格差は、産業別、規模別、地域別、年令別など全般的に縮小の傾向がつついた。36年の大幅な賃金上昇は、いわゆる二重構造の下で低賃金層を形成していた諸階層の賃金改善を伴いつつ実現した点に特色があり、またこれらの過程で企業における賃金体系の調整や合理化の気運を一層促進することとなった。

しかし、このような大幅な賃金上昇の反面、消費者物価の騰勢も強まっており、このため実質賃金としてみるとその上昇は名目賃金よりかなり低く、また生産上昇の過程で労働生産性の上昇よりも賃金の上昇が大きくなりはじめ、これに企業経営が今後いかに対応していくか、など多くの問題を残している。

第2部 各論

2 賃金

(1) 一般賃金水準の動向

1) 賃金水準の大幅な上昇

36年における賃金水準の上昇はここ数年みられない大幅なものであつた。

「毎勤」(規模30人以上)による36年の常用労働者1人平均月間現金給与総額は、調査産業総数で対前年11.5%の上昇を示し、前年(6.9%増)はもちろん神武景気下の31年(7.5%増)の上昇率をも大きく上回っている(第2-1表)。

戦後の賃金水準はほぼ昭和28年までは年々15%をこえる上昇をつづけたのち、いわゆる「戦後段階」が終るとともに、29年から35年へかけては年率6%弱の比較的安定した上昇にとどまっていたが、36年に入るとふたたび28年頃に近い大幅な賃金水準の上昇を示すにいたつた。

第2-1表 賃金水準の推移

第2-1表 賃金水準の推移 (調査産業総数)

年 月	現金給与総額		定期給与	
	指数 (30年平均=100)	対前年同期 増加率 %	指数 (30年平均=100)	対前年同期 増加率 %
28年平均	89.2	15.2	89.5	14.2
29	95.0	6.5	95.6	6.8
30	100.0	5.3	100.0	4.6
31	107.5	7.5	105.1	5.1
32	112.5	4.7	108.2	2.9
33	115.9	3.0	112.1	3.6
34	122.9	6.0	117.3	4.6
35	131.4	6.9	123.1	4.9
36	146.5	11.5	135.1	9.7
36年1~3月	114.7	7.1	126.5	5.0
4~6	136.7	8.4	133.1	8.7
7~9	147.9	14.3	137.5	11.9
10~12	186.5	14.4	143.4	13.4
37年1~3	129.2	12.6	143.1	13.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

製造業の賃金も、対前年11.8%増と、前年(8.0%増)や31年(9.3%増)をかなり上回り、28年の上昇率(12.1%)にほぼ匹敵している。また30年頃からほぼ一貫してみられた労働生産性の伸びに対する賃金上昇のおくれが、36年には逆転し、後者が前者を僅かながら上回るに至つた(第2-2表)。これまで労働生産性と賃金との間

には、概して好況期には生産性の伸びが賃金の伸びを上回り、景気後退期には生産性が一時的に停滞ないし低下することによつて賃金の伸びが生産性の伸びを上回るという関係がみられたが、36年の場合には労働生産性が引続き大きく伸びているにもかかわらず、賃金の上昇が生産性を上回つた点で、過去の場合とは若干様相を異にしている。

第2-2表 生産性と賃金の対前年増減率

第2-2表 生産性と賃金の対前年増減率
(製造業) (%)

年	生産性	賃金
27年平均	4.7	16.6
28	18.2	12.1
29	4.0	5.4
30	5.0	3.8
31	12.8	9.3
32	5.4	3.5
33	△3.7	2.3
34	13.4	7.5
35	10.4	8.0
36	11.0	11.8

資料出所 生産性は通産省生産指数を労働省雇用指数で除したもの
賃金は「毎月勤労統計調査」による現金給与総額

第2-3表 季節変動調整指数の推移

第2-3表 季節変動調整指数の推移 (調査産業総数)

年 月	現金給与総額		定期給与	
	指数 (30年平均=100)	対前期増加率	指数 (30年平均=100)	対前期増加率
35年 1~3月	127.4	1.5%	121.3	1.5%
4~6	130.1	2.1	122.0	0.6
7~9	131.1	0.8	123.5	1.2
10~12	134.2	2.4	125.5	1.6
36年 1~3	137.5	2.5	127.4	1.5
4~6	141.1	2.6	132.6	4.1
7~9	149.4	5.9	138.1	4.1
10~12	152.6	2.1	142.4	3.1
37年 1~3	155.5	1.9	144.2	1.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

賃金の年内の推移をみると、4~6月期以降での上昇がとくに目立っている。すなわち4半期別に賃金の対前年比(調査産業総数)をみると36年1~3月期は7.1%増とほぼ35年なみの伸びにとどまつたが、4~6月期には8.4%増、7~9月期、10~12月期にはともに14%強増と大きくなっている。この傾向は季節変動を除去し

た指数でみても同じで、4~6月以降の上昇が強くあらわれている。

賃金上昇の内容を定期給与と特別給与とに分けてみると、定期給与は35年の4.9%増から36年は9.7%増、特別給与は15.9%増から21.8%増と、いずれも前年の伸びを上回っている。その年内の動きは、現金給与総額と同じく4~6月以降での定期給与上昇がとくに大きく、1~3月の5.0%増から4~6月8.7%増、7~9月11.9%増、10~12月13.4%増と漸増している。この傾向は季節変動調整済みの定期給与指数の動きによつてもみとめられる(第2-3表)。

一方、特別給与も年間を通じ好調な増加を示した。夏期(6,7,8月分)と年末(12月、翌年1月分)とに分けてその対前年比の推移をみると、前者は、35年の17.4%増から36年には18.5%増、後者は同じく15.7%増から20.3%増と上昇している(注)。定期給与に対する年間特別給与の比率(支給率)も35年の2.91ヵ月分から36年には3.16ヵ月分と、戦後はじめて3ヵ月分をこえた(第2-4表)。

第2-4表 特別給与の推移

第2-4表 特別給与の推移 (調査産業総数)

年	対前年同期増減率 (%)			支給率 (ヵ月分)		
	年間計	夏期 (6,7,8月)	年末 (12翌1月)	年間計	夏期 (6,7,8月)	年末 (12翌1月)
28年	16.5	2.3	13.3	1.93	0.62	0.90
29	5.7	20.9	3.9	1.89	0.71	0.91
30	9.2	4.8	14.6	1.98	0.71	0.98
31	24.2	22.7	25.6	2.34	0.82	1.19
32	14.5	20.7	11.6	2.61	0.92	1.32
33	△ 2.4	2.1	△ 1.6	2.46	0.95	1.21
34	11.7	11.1	15.2	2.64	1.01	1.34
35	15.9	17.4	15.7	2.91	1.13	1.49
36	21.8	18.5	20.3	3.16	1.21	1.53

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

$$\text{注) 支給率} = \frac{\text{特別給与}}{\text{1ヵ月平均定期給与}}$$

注) 特別給与は景気の変動による影響を比較的敏感に受けやすい性質があり、32年から33年にかけての景気後退期には停滞ないし減少がみられた。しかし今回の景気調整による特別給与への影響は年末までほとんどあらわれていない。ただ石炭鉱業などでは36年年末手当の金額としては前年水準によりかなり増加したものの、金融事情の悪化のため、「分割支給」(金額の6~7割を年末支給、残額は翌年3月~8

月までに支給する)措置がとられざるをえなかつたものもあつた。

このように、36年には、定期、特別両給与部分で、顕著な伸びを示しているが、現金給与総額の増加分を100とする両給与部分の寄与率を計算してみると、定期給与が71(前年は58)と近年にない高まりを示しており、36年の賃金上昇が定期給与を中心にもたらされたことを物語っている(第2-5表)。

また、賃金不払事件も引続き減少傾向を示した。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35年の973件から36年は808件、また未解決件数は35年末の2523件から36年末は1993件といずれも著しく減少している(第2-6表)。もつとも金額面では36年末が前年末を上回っているが、これは主に石炭鉱業等の一部の企業の賃金不払未解決状況を反映するもので、これを除くと3月まで増加の傾向はあらわれていない。

なお、以上のべた(名目)賃金の大幅な上昇がみられる一方、消費者物価が全都市平均で対前年5.3%の上昇を示したため、実質賃金としては調査産業総数で5.9%増にとどまつた。これを名目賃金の伸びに比べるとその半分程度に当るが、伸び率としては前年の3.1%増をかなり上回り、31年の7.1%増以来の最高となつている(第2-7表)。

第2-5表 現金給与総額の対前年増加額に対する定期給与の寄与率

第2-5表 現金給与総額の対前年
増加額に対する定期給
与の寄与率(調査産業
総数) (%)

年	寄与率
31年平均	57.6
32	54.9
33	69.6
34	64.2
35	57.8
36	71.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計
調査」

(注) サンプル替えによるギャップ
を修正した実額によつて算出し
たもの

第2-6表 賃金不払事件の推移

第2-6表 賃金不払事件の推移

年 月	新規把握(月平均)			未解決(年末または期末)		
	件数	労働者数	金額	件数	労働者数	金額
30年平均	2,259	30,422	615	5,117	101,625	1,166
31	1,624	15,727	209	4,158	56,493	594
32	1,367	11,488	89	3,746	40,267	379
33	1,435	13,289	130	4,106	45,528	500
34	1,164	18,943	371	3,324	79,947	878
35	973	12,363	374	2,523	25,753	260
36	808	7,410	125	1,993	30,068	421
35年 1～3月	1,003	15,661	677	3,243	63,380	800
4～6	924	14,671	453	3,143	64,765	645
7～9	949	9,415	253	3,046	34,839	340
10～12	1,018	9,705	112	2,523	25,753	260
36年 1～3	789	5,318	49	2,438	24,370	267
4～6	729	7,671	202	2,476	29,080	568
7～9	884	6,403	66	2,430	29,150	525
10～12	828	10,245	183	1,993	30,068	421
37年 1～3	839	9,972	192	2,092	32,346	586

資料出所 労働省「賃金不払事件の状況」

第2-7表 実質賃金指数と消費者物価指数

第2-7表 実質賃金指数と消費者物価指数 (30年平均=100)

年	実質賃金		消費者物価指数	
	指数	対前年増減率	指数	対前年増減率
30年平均	100.0	6.4%	100.0	▲ 1.1%
31	107.1	7.1	100.4	0.3
32	108.7	1.5	103.5	3.1
33	112.5	3.5	103.0	▲ 0.4
34	118.1	5.0	104.1	1.0
35	121.8	3.1	107.9	3.6
36	129.0	5.9	113.6	5.3

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) 実質賃金指数 = (名目)賃金指数 ÷ 消費者物価指数 × 100

第2部 各論

2 賃金

(1) 一般賃金水準の動向

2) 活発な給与改訂

以上のように36年には、定期給与を中心として大幅な賃金上昇が実現されたが、つぎに定期給与の増加の要因についてみるとつぎのような特徴が指摘できる。

まず労働時間は、35年から36年にかけて若干減少しているのので、定期給与に対してはマイナス要因として作用したとみることができる。定期給与、所定内・外別労働時間および賃金の所定外時間に対する割増率などの間に一定の仮定をおいて、労働時間の増減が定期給与（調査産業総数）に及ぼす効果を推計してみると、35年には1.4%プラスに作用していたのに対して36年には1.4%マイナスに作用していたことになる（第2-8表）。つまり36年の定期給与は前述のように対前年9.7%上昇したが、かりに労働時間が減少しなかつたならば、11%程度上昇していた計算になるわけである。

このように労働時間の変動はむしろマイナスに作用したのであるから、他の定期給与の増加要因、すなわち、昇給や給与改訂による基準内給与部分の増加が大幅であつたと考えられる。第2-9表の方法により、一時間当りの基準内賃金を推計してその対前年上昇率をみると、34年3.3%増、35年3.4%増に対し、36年は11.4%増と前年や前々年の3倍近い大幅なものとなる。

第2-8表 定期給与に対する労働時間増減の影響

第2-8表 定期給与に対する労働時間増減の影響（推計）（調査産業総数）（%）

年	定期給与	労働時間増減の影響
34年平均	100.0	+1.3
35	100.0	+1.4
36	100.0	-1.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 推計算式は

$$D = (W - W') / W$$

$$W' = w(t'_1 + 1.25t'_2)$$

$$w = W / (t_1 + 1.25t_2)$$

但し D……労働時間増減の影響

W……現実の定期給与

W'……労働時間不変と仮定した場合の想定定期給与

W……一時間当り基準内給与

t₁, t₂……当年の 所定内労働時間
と所定外労働時間

t'₁, t'₂……前年のク ク

第2-9表 一時間当り基準内給与の推移

第2-9表 一時間当り基準内給与の推移(推計)(調査産業総数)

年	指数	対前年増 加率
33年平均	100.0	—%
34	103.3	3.3
35	106.8	3.4
36	118.9	11.4

資料出所 前表に同じ。

(注) 推計算式は

$$w = W / (t_1 + 1.25t_2)$$

但し w……一時間当り基準内給与

t₁……所定内労働時間t₂……所定外労働時間

W……定期給与

昇給および給与改訂の状況を人事院の資料(民間50人以上)によつてみても36年4月を含む過去1年間において昇給だけを実施した事業所の割合は57.2%で、前年(63.2%)よりむしろ減つているが、一方ベースアップと昇給を同時に実施したものは30.7%(前年は19.8%)またベースアップだけを実施したものは23.2%(同15.2%)と、いずれも近年まれな大きな数字に上つている(第2-10表)。この傾向が36年5月以降においてもより強い形であらわれていることは先述の賃金の年内推移からも十分推察される。

春から秋にかけての著しい賃金上昇をもたらした要因は、第一に初任給を中心とする若年労働者の賃金が、前年来の「労働力不足」の一層の激化で大幅に引上げられたこと、第二に大企業を中心とする組織労働者が「春闘」をはじめ年間の賃金交渉において大幅な賃上げを獲得したこと、さらに、この大幅な賃上げが中小企業等の未組織労働者にも波及していったことなどがあげられよう。

第2-10表 昇給、ベースアップ等実施状況

第2-10表 昇給、ベースアップ等実施状況(労職計)
(実施事業所の割合) (%)

年 度	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
30 年 度	6.7	48.4	12.0
31	17.2	48.1	22.0
32	12.2	50.4	9.2
33	8.9	61.5	13.2
34	15.2	63.2	19.8
35	23.2	57.2	30.7

資料出所 人事院「職種別民間給与実態調査」(50人以上)

- (注) 1) 「昇給」は定期昇給のみでなく年令給、勤続給制による増加分等すべての昇給を含む
 2) 「実施事業所の割合」とは各年度、1年間に昇給、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
 3) 34年度以降は各年5月から翌年4月までのもの
 33年度以前は4月から翌年3月までのもの

主要労組の賃金交渉の経過をみると総評系労組が主体である「春闘」の賃上げ妥結額は、労政局調べ(主要民間労組の会社別単純平均)でみても、前年の約1,700円に対して36年は約3,000円、これを基準内賃金引上げ率としてみると、35年の約8%から36年は14%に上昇している(第2-11表)。2年ぶりに賃上げ交渉を行なった全職同盟も8月頃3,500円と要求通りの額で妥結しており、10月以降においても「全日通」が3,300円の賃上げを獲得するなど、組織労働者の賃上げ交渉は年間を通じ終始活発に行なわれた。

このような活発な賃上げ交渉の結果大企業の賃金は大幅に上昇したが、一方、中小企業労働者の賃金も「労働力不足」による初任給の引上げ、それにとまなう賃金体系の調整や一部組織化された中小企業労働者のベースアップなどを通じて一だんと改善された。中小企業の賃金改善は、大企業の賃上げと平行して進み、このため前年来の規模別賃金格差縮小の傾向は、大企業の大幅な賃上げが行なわれた時期にもほとんど崩れることなく一貫してつづいた(第2-24表)。

第2-11表 「春闘」賃上げ妥結額

第2-11表 「春闘」賃上げ妥結額

年	賃上げ額	賃上げ率	備 考
32 年	1,539円	8.5%	123社
33	1,026	5.8	128
34	1,372	7.1	160
35	1,691	8.1	151
36	3,009	14.0	175
37	2,610	11.3	175

資料出所 労働省労政局調

- (注) 1) 主要民間企業の算術平均値
 2) 賃上げ率は基準内賃金に対するもの

(注)なお、36年においても前年同様雇用が引続き増加しており、雇用構成の若年化(賃金の相対的に低い若年

労働者の増加)による平均賃金上昇への抑圧作用が、依然つよくはたらいっていたとみられる。しかし、36年には賃金水準の高い大企業で雇用の伸びが大きくなったので、これが全体の平均賃金の上昇に対してプラスに作用する面もある。ちなみに、規模別労働者構成をラスパイレズ式によつて固定した平均賃金の上昇率を試算してこれと通常の前年同期平均賃金の上昇率とくらべてみると、36年において後者が0.6ポイントほど上回っている(第2-12表)。

第2-12表 平均賃金および規模別ウェイト固定賃金の対前年同期上昇率

第2-12表 平均賃金および規模別ウェイト固定賃金の対前年同期上昇率(製造業、定期給与)

		(%)	
年	月	平均賃金	規模別ウェイト固定賃金
34	6月	6.3	6.3
35	6	5.1	5.2
36	6	11.2	10.6

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) ウェイト固定賃金は、規模別労働者構成を33年6月で固定して計算したもの

第2部 各論

2 賃金

(1) 一般賃金水準の動向

3) 賃金と企業経営

ところで、上述のような賃金水準の上昇は、企業経営の面からみるとどのような形の下でもたらされたであろうか。

日本銀行「主要企業経営分析」(原則として資本金1億円以上の企業が対象)によつてみると、36年度上期(4～9月)までの状況についてみるかぎり、企業活動は総じて活況のうちに推移し、売上高は前期比10.5%増とはぼ前期(11.6%増)なみで、34年以来5期あいついで1割強の対前期増加率を持続したことになる。売上高の増加にともない付加価値生産額も前期比11.3%増と増勢をくわえ、これが雇用増加率の3.8%増を大きく上回つたため、生産性は7.2%増とひきつづき顕著な上昇を示した。しかしこのようにいわゆる支払能力が増大した反面、賃金水準も36年上期には前年の上昇率の2倍近い大幅な上昇率を示し、はじめて生産性の伸び率を上回つた(第2-13表)。

第2-13表 純売上高等の対前期増減率の推移

第2-13表 純売上高等の対前期増減率の推移 (全産業)

(%)

年 度・期	純売上高	付加価値 生産額	常用労働 者 数	労働生産 性	賃金水準
31年度 下期	14.6	12.6	1.7	10.6	6.5
32 上	8.7	9.4	2.4	6.9	6.4
下	△ 5.3	△ 4.0	1.8	△ 5.7	△ 1.8
33 上	△ 3.4	△ 1.7	0.2	△ 2.0	△ 1.3
下	4.8	5.3	△ 0.0	5.4	2.4
34 上	12.5	11.3	1.3	9.9	8.4
下	16.6	14.7	2.5	11.8	2.9
35 上	10.7	9.9	3.4	6.4	3.1
下	11.6	9.5	3.2	6.2	4.1
36 上	10.5	11.2	3.8	7.2	7.7

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(註) 1) 常用労働者数は期首、期末の和半

2) 労働生産性=付加価値生産額/常用労働者数

3) 賃金水準=人件費/常用労働者数

第2-14表 付加価値生産額の構成

第2-14表 付加価値生産額の構成 (全産業)

(%)

年 度・期	付 加 価 値 生 産 額 構 成 (計=100)					
	人 件 費	金 融 費 用	減 価 償 却 費	純 利 益	租 税 公 課	賃 借 料
31年度 上期	47.05	12.09	16.24	18.46	2.49	3.67
下	45.19	11.43	15.63	20.98	2.68	4.09
32 上	45.01	12.21	15.49	20.23	2.82	4.24
下	46.92	14.87	15.06	16.98	2.51	3.66
33 上	47.29	16.43	16.10	14.72	2.48	2.98
下	45.94	16.48	16.92	15.85	2.17	2.64
34 上	44.56	15.64	16.88	17.98	2.42	2.52
下	41.62	15.19	17.11	21.19	2.41	2.48
35 上	40.27	15.40	16.91	22.29	2.50	2.63
下	39.55	15.66	17.08	22.51	2.55	2.65
36 上	39.64	15.75	18.38	20.89	2.67	2.67
(36上—35下)	(0.09)	(0.09)	(1.30)	(Δ1.62)	(0.12)	(0.02)

資料出所 前表に同じ

これを付加価値生産額を構成する諸項目との関係でみると、まず人件費の割合(分配率)は33年度下期以来減少傾向に推移し、36年度上期には39.64%と神武景気当時に比べてもかなり低い水準となつている。しかし、分配率は前期の39.55%を底にようやく増加に転じており、他方純利益の割合は前期の22.51%から当期の20.89%と、3年ぶりに減少に転じている(第2-14表)。

もちろん純利益の割合の前期比1.62ポイントの低下はかならずしもすべて人件費の割合の増大(0.09ポイント増)によつてもたらされたものではない。

純利益の割合の低下により大きな影響を及ぼしたものはむしろ人件費以外の項目、なかんずく減価償却費が、設備の増大や固定資産耐用年数の短縮などによつて急激に増大し、その割合が1.30ポイント増と著しく高まつたことによる面が大きい。また、純利益の割合は36年度上期には前期に比べ低下したとはいえなお神武景気当時に近い高水準を維持しており、これは長期的にみると金融費用、減価償却費の割合の増加と、分配率の低下とがほぼ相殺し合う形で実現されているといえる。

(注)なお大蔵省「法人企業統計季報」(資本金200万円以上)によつて売上高に占める人件費の割合を四半期別の推移でみると、33年第1・四半期以来低下傾向を示し、36年の水準は神武景気時よりもかなり低くなつている。しかし36年の第4・四半期から人件費比率は上昇に転じている(第2-15表)。

以上の結果、企業収益にはようやく伸びなやみ傾向があらわれ、36年度上期の純利益の伸びは前期比3.2%増と、前期(10.6%増)に比べかなり鈍化している。このため35年度を通じてかなり高い水準にあつた売上高利益率、総資本収益率も36年度に入つて若干低下している(第2-16表)。

第2-15表 対売上高人件費比率の推移

第2—15表 対売上高人件費比率の推移 (%)

年・期	全産業	製造業	年・期	全産業	製造業
31年 I	8.5	13.2	34年 I	8.3	11.6
II	10.4	13.7	II	8.4	12.1
III	8.4	12.4	III	8.3	11.5
IV	9.2	13.6	IV	8.5	12.0
32年 I	7.7	11.9	35年 I	7.5	10.8
II	8.7	12.4	II	8.0	11.6
III	8.7	12.4	III	8.2	10.8
IV	9.5	13.8	IV	8.9	11.4
33年 I	9.4	12.5	36年 I	7.4	10.2
II	9.4	13.3	II	7.9	11.2
III	8.9	12.9	III	7.9	10.6
IV	9.0	13.1	IV	9.1	12.3

資料出所 大蔵省「法人企業統計季報」

② 資本金200万円以上の企業

第2-16表 純利益,収益率の推移

第2—16表 純利益, 収益率の推移 (全産業)

年度・期	純利益	収 益 率		
	対前期 増減率	純売上 高利益率	総資本 回転率	総資本 収益率
	%	%	回	%
31年度 上期	25.2	3.9	1.1	5.2
下	28.0	4.4	1.2	6.0
32 上	5.6	4.3	1.1	5.6
下	△ 19.5	3.6	1.0	4.1
33 上	△ 14.8	3.2	0.9	3.4
下	13.4	3.5	0.9	3.6
34 上	26.3	3.9	0.9	4.3
下	35.2	4.5	1.0	5.3
35 上	15.6	4.7	1.0	5.6
下	10.6	4.7	1.0	5.5
36 上	3.2	4.3	1.0	5.1

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

1) 産業別の動き

つぎに、36年における賃金の動きが産業別にどのような特色を示したかをみてみよう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

1) 産業別の動き

(イ) 産業大分類別の動き

まず、産業大分類別にみると、いずれの産業も、堅調だった前年の伸びをさらに上回る大幅な上昇を示した。36年における現金給与総額の対前年上昇率は、建設業の18.9%増(35年は8.0%増)を筆頭とし、電気ガス水道業の13.3%増(同6.5%増)、運輸通信業の12.0%増(同7.3%増)がこれに続き、最も上昇率の低い卸売小売業も8.1%増と前年を1.8ポイント上回る伸びを示した。

第2-17表 産業大分類別対前年賃金上昇率

第2-17表 産業大分類別対前年賃金上昇率 (%)

給与の種類及び年	調査産業総数	飲業	建設業	製造業	卸売小売業	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	5.3	6.5	5.8	3.8	0.1	5.5	6.4	4.5
	31	7.5	9.3	9.6	9.3	5.8	6.2	6.3	2.6
	32	4.7	15.7	7.8	3.5	4.9	6.2	6.4	4.3
	33	3.0	2.7	5.2	2.3	3.1	2.9	4.2	8.0
	34	6.0	2.6	6.0	7.5	5.2	5.3	5.1	4.2
	35	6.9	6.9	8.0	8.0	6.3	4.3	7.3	6.5
	36	11.5	9.6	18.9	11.8	8.1	10.4	12.0	13.3
定期給与	30年	4.6	6.3	6.7	3.5	1.1	4.6	5.7	4.0
	31	5.1	4.9	6.6	6.4	3.4	3.8	4.8	5.3
	32	2.9	9.7	4.7	2.0	3.7	5.0	5.0	5.0
	33	3.6	4.3	7.4	2.2	4.2	4.8	5.0	4.2
	34	4.6	4.7	5.5	5.9	1.9	3.3	4.2	3.3
	35	4.9	6.8	6.7	5.8	4.1	2.8	4.6	4.8
	36	9.7	6.7	16.2	10.2	8.3	8.6	10.6	9.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

これを定期給与の対前年上昇率でも、建設業が16.2%増と前年を9.5ポイントも上回る最高の伸びをみせたのをはじめ、運輸通信業の10.6%増(前年は4.6%増)、製造業の10.2%(同568%増)といずれも大幅な上昇を示している。ただ、鉱業だけは6.7%増と前年を0.1ポイント僅かながらも下回り、合理化を迫られた停滞産業の一面を示している。

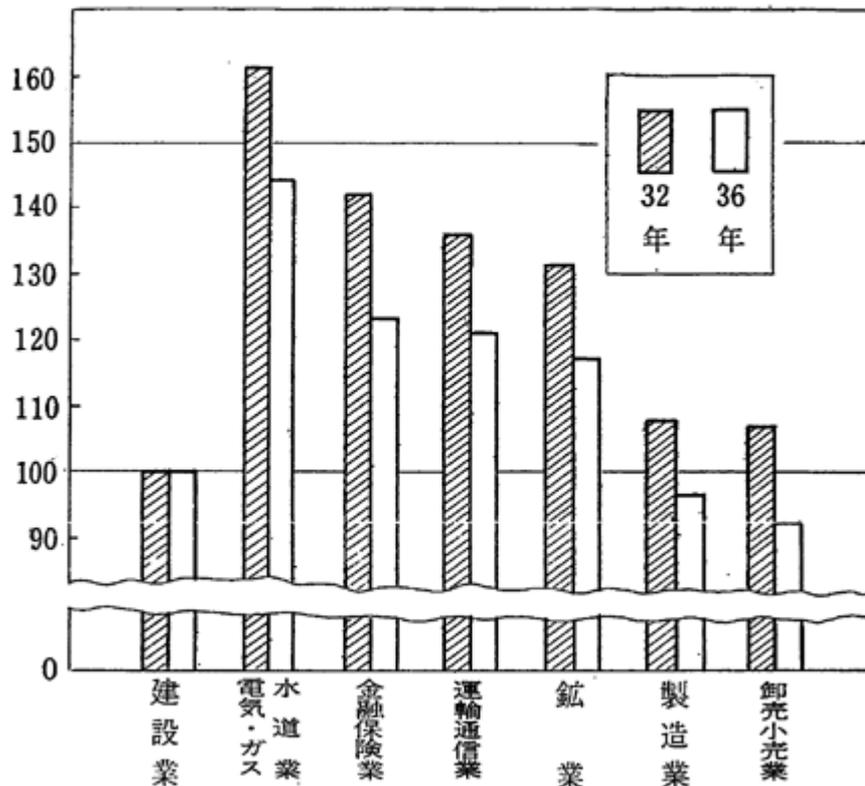
特別給与についても、いずれの産業も前年の伸びをかなり上回っており、景気調整期に入った年末にも伸びの鈍化はほとんど見受けられない。定期給与では停滞の色を見せた鉱業も、特別給与の上昇率は31.5%増(前年6.7%増)と高い伸びを示している。

このように各産業総じて好調を示しているなかで、建設業の伸びは最もめざましく、その結果、建設業と他産業との格差は一段と縮小した(第2-1図)。建設業の賃金がこのような強調を示したのは、まず、その業務が繁忙を呈したことによる。30年基準(=100)で建設工事施工額の推移をみると(建設省調査)、33年は153.3、35年は270.7となつている。このブームに対し、機械化等労働節約的合理化への努力が払われている。しかし、この産業の合理化は本来の労働集約的性格から一定限度があり、とくに中小企業では資金的制約もあつて仕事の繁忙がただちに労働需要の増大に結びつく傾向がある。一方労働力の供給側では、好況の持続で農漁村等からの供給が多くを望めないこと、大工、左官等の技能者については、その養成制度が組織的でないこと、さらには雇用の形態や慣行、作業環境などが労働者に魅力的でないこと、などのために技能者、無技能者のいずれも著しい不足症状を呈し、これらが賃金上昇に拍車をかけたことと思われる。

一方、鉱業の賃金水準は、定期給与では僅かに伸びの鈍化をみせたものの比較的落ち着いた足どりをみせている。35年以降トン当たり1,200円のコスト引下げを目標として、不良炭鉱の切捨て、高能率炭鉱への生産集中が、大量の人員整理を伴いつつ急速に進められたが、この方針は36年にも堅持された。そのため石炭の需給はかなり逼迫したが、炭価は32年当時とちがつて引上げられず、経営はコスト高による強い圧迫を受けた。賃金は依然堅調な動きをたどり、雇用縮小による賃金源資節約の効果はかなり相殺される傾向を示している(第2-2図)、今後には困難な問題を残している。

第2-1図 産業大分類定期給与格差の推移

第2-1図 産業大分類定期給与格差の推移
(建設業=100)

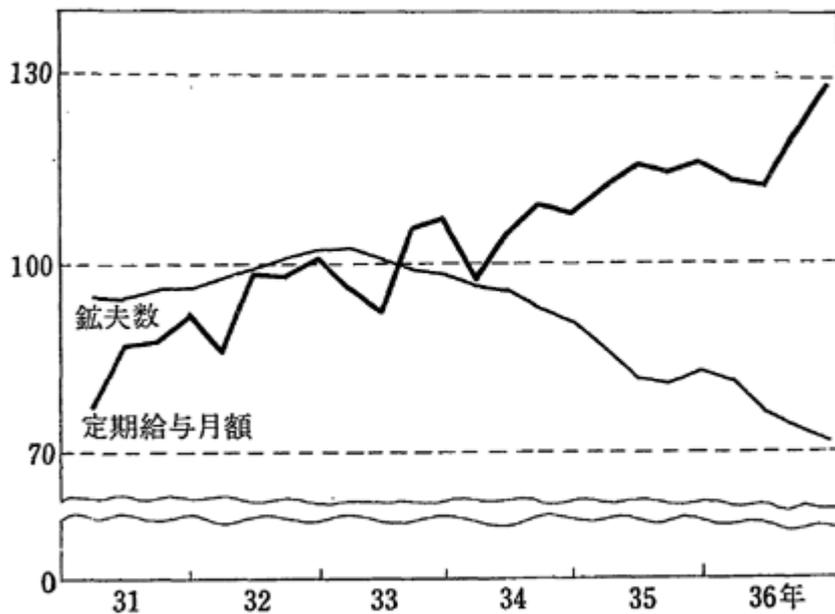


資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

そのほか、運輸通信業や電気ガス水道業は36年も堅調な動きを示し、定期給与では、運輸通信業が10.6%増、電気ガス水道業が9.5%増と、前年のそれをさらに6.0および4.7ポイント上回り、特別給与も電気ガス水道業では支給率ははじめて4ヵ月分をこえた。しかし、金融保険業および卸売小売業は、36年には前年をこえる伸びを示したが、上昇率では鉱業とならんで全産業中最も低い水準にとどまつている。

第2-2図 石炭鉱業における労務者と賃金の推移

第2—2図 石炭鉱業における労務者と賃金の推移
(33年平均=100)



資料出所 通産省「石炭生産統計」

(注) 鉱夫数は、全鉱夫の月平均人員

以上の結果、これまでの産業間の賃金格差はかなり変化した。産業別賃金格差の動きを長期的にみると、第2-18表のように格差の動向には33年の前と後(以下これを前期および後期という)とで、かなり違いがみられる。すなわち、前期では、金融保険業(5.9%増)をはじめ、運輸通信その他の公益事業(5.7%増)、鉱業(5.3%増)と高賃金産業の上昇率が大きく、格差はかなり拡大している。これに対し、後期では、どの産業も比較的そろった伸びを示しており、前期のような格差拡大の動きはみられない。

(注)以上のような平均賃金水準の動きには、この期間における各産業の労働者構成の変化の相違がかなり影響していると思われる。労働者の男女および年齢別構成を29年4月のそれに固定し、この期間でのこの二要因の変化を除去した賃金上昇率をみると、第2-19表となり、前期ではやはり格差は拡大傾向を示しており、これに対し、後期では、雇用変動の影響が前期ほど強くなり、拡大傾向はみられない。このように労働者構成の変化の影響を考慮した場合にも、前期には格差はかなり拡大し、後期には拡大の動きがみられないといえる。

第2-18表 定期給与の格差と上昇率の推移

第2-18表 定期給与の格差と上昇率の推移

産 業	平均定期給与格差(卸売小売業=100)			上昇率 (%)	
	29年 4月	33年 4月	35年 4月	29年4月～ 33年4月	33年4月～ 35年4月
調査産業総数	111.4	120.4	122.7	3.3	5.5
飲 業	126.9	148.4	154.0	5.3	6.4
建 設 業	100.7	118.4	120.6	5.5	5.4
製 造 業	104.2	110.6	115.2	2.8	6.5
卸売小売業	100.0	100.0	100.0	1.3	4.4
金融保険業	126.9	151.8	151.0	5.9	4.1
運輸通信その他 の公益事業	128.7	152.4	151.1	5.7	4.0

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33, 35年

- (注) 1) 「運輸通信その他の公益事業」は、「電気ガス水道業」を含む
 2) 上昇率は、各比較時間の上昇率を年率に換算したものである

第2-19表 労働者構成固定定期給与の格差と上昇率の推移

第2-19表 労働者構成固定定期給与の格差と上昇率の推移

産 業	労働者構成固定定期給与格差 (卸売小売業=100)			上昇率 (%)	
	29年 4月	33年 4月	35年 4月	29年4月～ 33年4月	33年4月～ 35年4月
調査産業総数	111.4	114.8	117.4	4.1	5.9
飲 業	126.9	134.3	136.5	4.8	5.5
建 設 業	100.7	107.8	108.7	5.1	5.1
製 造 業	104.2	105.2	110.8	3.6	7.5
卸売小売業	100.0	100.0	100.0	3.4	4.7
金融保険業	126.9	136.8	136.3	5.3	4.5
運輸通信その他 の公益事業	128.7	136.9	134.0	5.0	3.6

資料出所 前表に同じ

(注) 1) 2) 前表参照

- 3) 労働者構成固定定期給与は、男女及び年齢構成を29年4月のそれに固定して算定したもの。固定算式は

$$\bar{W}_k = \frac{\sum(N_{ii}W_{ki} + n_{li}w_{ki})}{\sum(N_{ii} + n_{li})}$$

但し、 N_{ii} は基準時(29年4月)の各年齢階級の男子労働者数、 n_{li} は同じく女子労働者数。 W_{ki} は比較時の各年齢階級の男子労働者の平均賃金、 w_{ki} は同じく女子労働者の平均賃金を示す

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

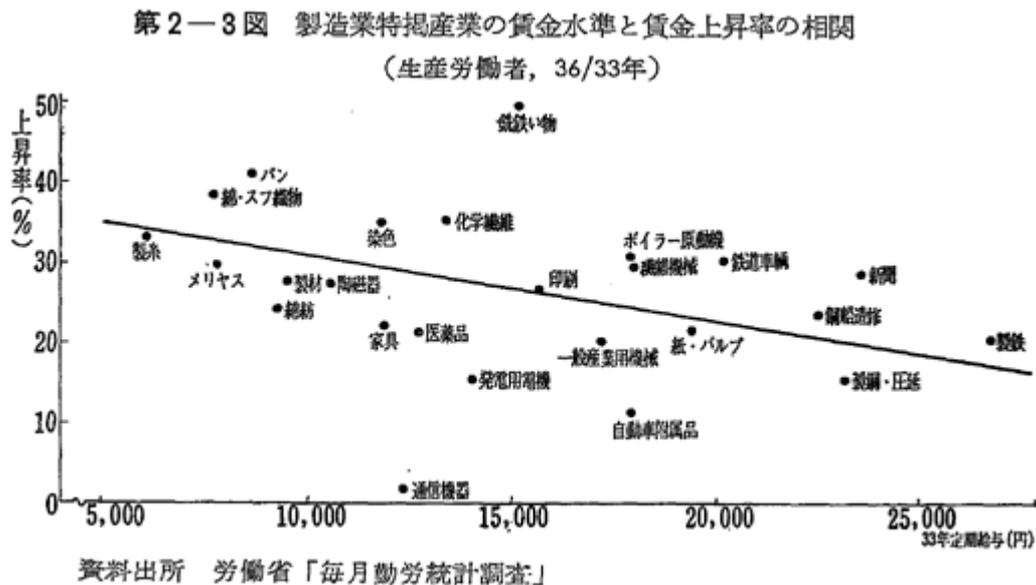
1) 産業別の動き

(口) 製造業中分類別の動き

つぎに製造業中分類別の動きをみると、定期給与では一般に中小企業性産業での上昇の大きいことが注目される。すなわち、輸送用機器を除き、どの産業でも、その伸びは前年のそれをかなり上回っているが、なかでも衣服の17.1%増(前年10.7%増)をはじめ木材の13.5%増(同5.2%増)、金属製品の12.5%増(同5.7%増)等中小企業性産業の上昇が極めて大きい。これに対し、電気機器の6.3%増(前年0.5%減)、紙パルプの8.1%増(同3.4%増)などの平均賃金上昇率が依然相対的に低いことが注目され、とくに輸送用機器は本年は5.4%増と35年のそれを0.9ポイント下回り各産業中最も低い伸びにとどまつた。

この動きは、産業をさらにこまかく分け、過去3年のやや長期的な動きでみると一層はつきりする。第2-3図は、「毎勤」特掲産業の賃金水準と、賃金上昇率との関係を見たものであるが、これによるとパン、綿スフ、メリヤス、製材等中小企業性低賃金産業の上昇率の高いことが示されている。

第2-3図 製造業特掲産業の賃金水準と賃金上昇率の相関



第2-20表 製造業中分類別賃金の対前年増減率

第2-20表 製造業中分類別賃金の対前年増減率

(%)

産 業	31 年	32 年	33 年	34 年	35 年	36 年
食 料 品	3.5 (3.7)	5.0 (3.3)	△2.0 (0.7)	8.1 (6.0)	4.1 (3.9)	13.6 (11.9)
た ば こ	2.8 (3.9)	7.8 (5.1)	7.6 (9.8)	9.6 (7.5)	7.5 (3.5)	14.9 (14.6)
織 維	8.4 (4.7)	1.2 (△0.2)	1.4 (3.6)	11.1 (6.6)	11.9 (10.7)	12.2 (11.6)
衣 服	2.3 (1.0)	6.3 (5.3)	1.0 (2.4)	7.2 (6.2)	11.1 (8.8)	18.5 (17.1)
木 材	9.8 (7.7)	6.4 (4.1)	1.2 (3.6)	7.4 (4.9)	6.9 (5.2)	15.3 (13.5)
家 具	6.1 (4.7)	6.3 (4.1)	5.9 (5.1)	5.5 (3.9)	10.4 (8.6)	15.2 (12.1)
紙・パルプ	4.6 (3.8)	1.9 (1.4)	△6.5 (△1.5)	6.1 (3.5)	5.3 (3.4)	7.5 (8.1)
出 版・印 刷	8.3 (6.2)	6.6 (5.6)	4.8 (4.0)	8.5 (7.9)	9.6 (7.9)	13.4 (11.4)
化 学	9.8 (6.7)	2.8 (4.3)	6.7 (4.2)	8.6 (5.1)	9.9 (6.2)	7.3 (8.8)
石 油・石 炭	5.2 (5.8)	8.2 (4.8)	△1.6 (6.4)	11.3 (7.6)	12.3 (10.1)	17.2 (10.9)
ゴ ム	3.2 (1.3)	△3.3 (△2.8)	1.5 (2.6)	5.3 (4.1)	5.9 (4.0)	19.1 (14.7)
皮 革	11.7 (8.4)	3.1 (2.5)	3.0 (1.7)	6.7 (5.7)	11.1 (9.0)	14.5 (11.6)
窯 業・土 石	14.4 (3.6)	1.1 (0.9)	1.8 (2.0)	8.2 (7.9)	8.9 (6.2)	13.0 (10.2)
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)	10.5 (10.0)
金 属 製 品	5.2 (1.8)	2.1 (0.1)	△2.1 (△0.6)	6.6 (4.9)	9.2 (5.7)	15.1 (12.5)
機 械	15.1 (11.1)	6.0 (2.8)	3.7 (2.1)	7.4 (7.0)	9.1 (6.7)	13.8 (9.7)
電 気 機 器	6.4 (4.7)	0.2 (△3.4)	2.9 (0.2)	3.5 (1.8)	2.6 (△0.5)	7.7 (6.3)
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)	7.6 (5.4)
精 密 機 器	6.2 (7.4)	2.1 (0.9)	0.8 (△1.0)	4.4 (2.9)	11.6 (7.3)	15.2 (10.4)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

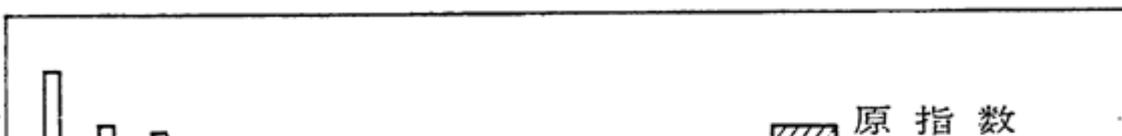
注 ()外は現金給与総額, ()内は定期給与, △印は減

第2-4図 製造業中分類別定期給与上昇率

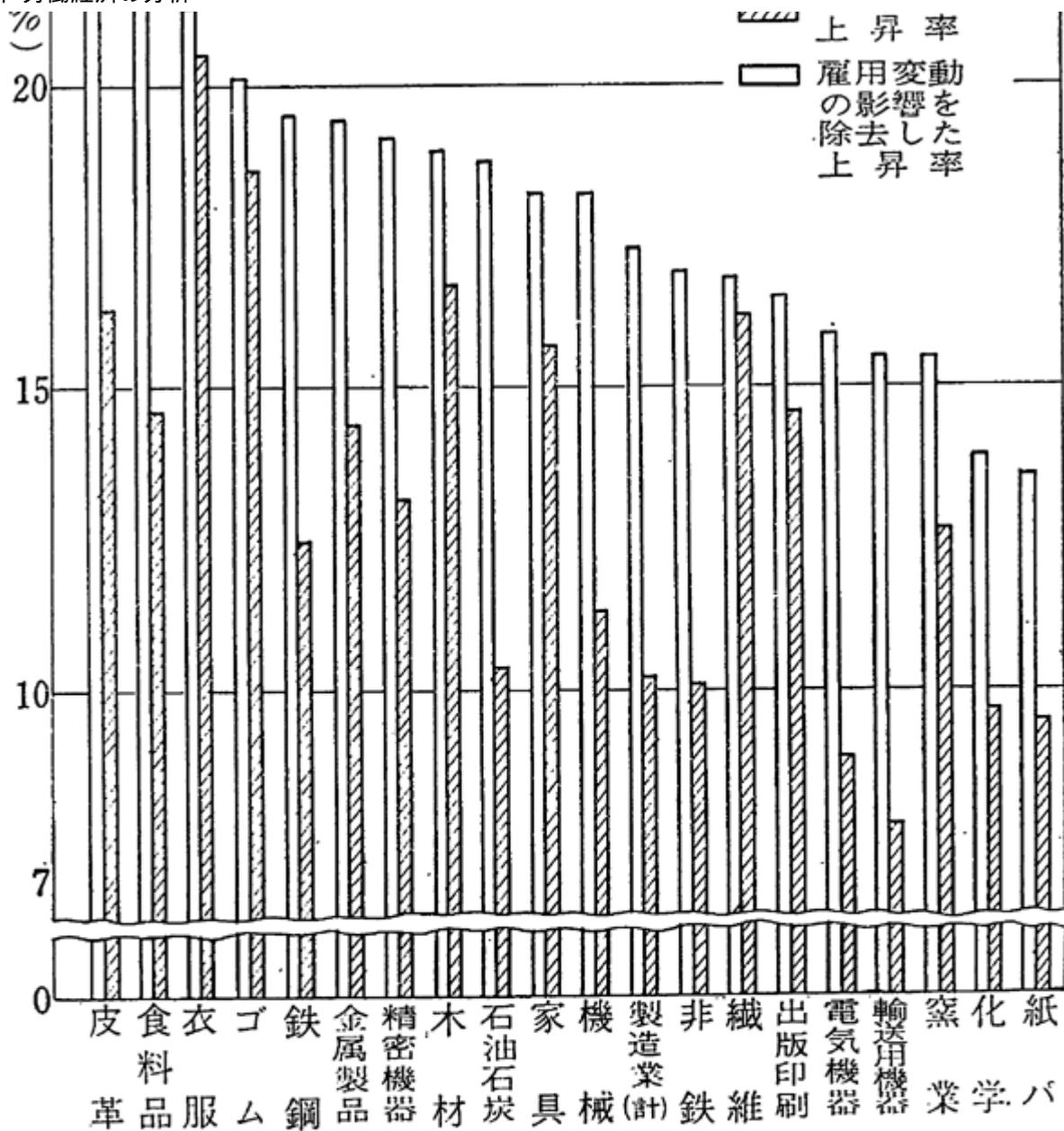
第2-4図 製造業中分類別定期給与上昇率 (推計)

(36年9月/35年9月)

上昇率 (%)



原指数



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、次の算式によつて試算した

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

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, ω は年間増加労働者の平均賃金, e は同労働者数, $\alpha = \omega/W$ (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一カ年未満の労働者の賃金の比率), $\beta = e/E$ (毎月勤労統計調査による常用雇用指数の伸び率)

しかし、これについては、雇用構成の変化の影響を考慮する必要がある。この間の雇用変動の影響を除去した賃金の伸びをみることは困難であるが、大ざつぱにその推計を行なうと、第2-4図のとおりで、産業別の上

昇率のちがいはより小さくなり、そのなかでも皮革、食料品、衣服等の中小企業性産業の伸びは大きい。鉄鋼、石油石炭、電気機器、輸送用機器では、平均賃金上昇率と上記方法による賃金上昇率との差はきわめて大きく、これら好況産業への雇用の流入が著しく、平均賃金がこれによつてかなり左右されたことを示している。

第2-21表 定期給与産業間格差の推移

第2—21表 定期給与産業間格差の推移
(木材=100)

産 業	平均定期給与格差			29年4月に年令構成を固定した定期給与格差	
	29年 4月	33年 4月	36年 4月	33年 4月	36年 4月
食 科 品	119.1	116.5	114.7	117.3	114.2
織 維	123.4	119.7	117.2	117.7	114.8
衣 服	98.7	104.0	101.7	104.5	101.4
木 材	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
家 具	113.7	114.5	109.2	114.9	110.7
紙・パルプ	179.0	160.7	141.0	164.0	147.5
出 版・印 刷	153.7	154.0	147.3	154.8	148.1
化 学	163.3	161.4	148.4	160.6	150.7
石 油・石 炭	173.9	183.8	167.4	184.6	172.7
ゴ ム	145.8	132.5	119.6	139.5	134.1
皮 革	129.0	126.5	131.1	125.6	128.1
窯 業 土 石	160.2	146.2	137.1	146.6	139.0
第 一 次 金 属	199.1	189.5	183.7	191.0	194.2
金 属 製 品	141.0	127.4	126.6	135.7	135.8
機 械	154.2	138.0	139.0	143.3	147.8
電 気 機 器	162.9	136.7	119.1	147.4	139.7
輸 送 用 機 器	192.9	171.8	157.3	176.2	170.9
精 密 機 器	159.4	137.0	134.6	144.3	139.6
製 造 業 (計)	156.5	144.4	137.7	148.1	143.3

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

(注) 男子労務者計。年令構成固定算式については、第2—19表(注)の3)参照

このような中小企業性低賃金産業での賃金の著しい上昇は、賃金の産業間格差にかなり影響している。29年～36年比較で、この間に最も賃金水準の低い木材を100とした産業間格差の推移をみると第2-21表となるが、どの産業も着実な格差縮小をみせ、低賃金水準の食料品、繊維、衣服、家具、皮革等の地位は相対的に向上した。

(注)産業間平均賃金格差の動きには、各産業の労働者構成の変化がかなり影響を与えていると考えられるので、いまこの影響を除去するために男子労務者の年令構成を29年4月のそれに固定して格差を計算してみると、第2-21表の右2欄に示されているようにやはり縮小傾向にある。

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

2) 規模別賃金格差の動向

(イ) 規模別賃金格差の縮小とその背景

36年には賃金の規模別格差は前年につづきさらに縮小した。「毎月勤労統計調査」によつて規模別に現金給与総額の対前年上昇率をみると、中規模(100~499人)13.1%、小規模(30~99人)14.0%、零細規模(5~29人)14.1%といずれも大規模(500人以上)の8.7%を上回つた。この結果、規模別賃金格差は中規模で74.5と前年に比べ3.8ポイント、小規模で61.7と2.8ポイント、零細規模で49.3と3.0ポイントの格差縮小となつた(第2-22表)。このような中小企業での大幅な賃金上昇=規模別格差の縮小は急速な経済成長にともなう若年層を中心とした労働力不足と労働者構成の変化、企業経営の好調、中小企業の労働組合の賃上げ圧力などによるものと思われる。

第2-22表 現金給与総額の規模別格差

第2—22表 現金給与総額の規模別格差
(製造業 500人以上=100)

年	100~499人	30~99人	5~29人
30年	74.3	58.8	—
31	72.1	56.1	—
32	70.8	56.1	—
33	69.7	54.7	43.6
34	69.6	56.1	44.3
35	70.7	58.9	46.3
36	74.5	61.7	49.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

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ると、まず定期給与では、中規模で77.1と前年に比べて3.5ポイント縮小し、前年の縮小幅0.5ポイントを遥かに上回つた。また小、零細規模でもいずれも前年の縮小幅を上回っている(第2-23表)。規模別の賃金上昇率をみると、中規模11.4%、小規模13.2%、5~29人規模12.2%で、いずれも大規模の上昇率6.9%を大幅に上回っている(第2-24表)。

第2-23表 定期給与の規模別格差

第2-23表 定期給与の規模別格差
(製造業500人以上=100)

年	100~499人	30~99人	5~29人
31 年	74.7	62.2	—
32	73.5	62.4	—
33	73.5	61.6	51.1
34	73.1	63.0	51.9
35	73.6	65.8	54.2
36	77.1	69.1	57.7

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-24表 規模別,定期給与の対前年上昇率

第2-24表 規模別, 定期給与の対前年同期上昇率
(製造業) (%)

年 月	500人 以上	100~ 499人	30~99人	5~29人
33 年 平均	2.6	3.8	1.6	—
34	5.2	4.9	7.3	7.4
35	4.5	5.4	8.7	9.0
36	6.9	11.4	13.2	12.2
36年 1~3月	2.8	6.2	7.7	8.7
4~6	5.4	11.3	13.1	10.8
7~9	8.4	12.7	15.5	13.7
10~12	11.0	15.0	16.6	15.3

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-25表 性別に見た規模別賃金格差

第2-25表 性別にみた規模別賃金格差
(製造業 1,000人以上=100)

性	年	平均賃金の格差	
		100 ~ 999人	10 ~ 99人
労務者 (男)	29年	77.9	58.8
	33	72.8	58.7
	34	71.3	57.7
	35	72.7	60.5
	36	76.3(75.2)	67.7(64.5)
労務者 (女)	29年	76.8	65.3
	33	76.6	70.4
	34	77.8	70.1
	35	83.1	76.6
	36	89.3(88.4)	83.8(84.2)

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年
「賃金構造基本調査」33, 34, 35年「個人別賃金調査」29年, 各年4月
註 36年の()内は年令構成を前年に固定して算定したもの

この傾向は「賃金実態総合調査」によつてみても同じである。すなわち、第2-25表にみられるように労務者男女とも前年を上回る大幅な格差の縮小を示している。

以上のような定期給与の上昇は、おもに昇給、給与改訂などの基準内給与の改善をつうじて行われている。「毎月勤労統計調査」の製造業規模別「給与雇用等の変動関連事項」についてみると第2-26表のとおり、大規模ほど年平均調査事業所に対する年間昇給件数やベースアップ件数は多くなっているものの、中小規模でもかなり昇給、ベースアップが実施されており、なかでも「初任給など特定労働者だけの給与の引上げ」は中小規模ほどその比率が高くなっている。このことは、中小企業では一せいベースアップ(すべての労働者の賃金の一斉引上げ)以外に大幅な初任給の上昇に伴つて他の労働者の賃金の調整を行うものが多かつた(「その他の給与体系の変更」が中小規模で比較的多いことはこのことを示すものといえよう。)ことを示すものと思われる。

第2-26表 調査事業所に対する給与引上げ事項別事業所割合

第2-26表 調査事業所に対する給与引上げ事項別事業所割合 (製造業, 36年) (%)

規 模	定期昇給	ベースアップ	初任給などの引上げ
500人以上	78.0	70.4	6.9
100 ~ 499人	69.1	58.8	12.9
30 ~ 99人	67.0	57.4	20.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

人事院の「職種別民間給与実態調査」によつて35年5月から36年4月までに行なわれたベースアップ、昇給実施状況をも、 「ベースアップ」ないし「ベースアップ、昇給の同時実施」の事業所の全事業所に対する割合は中小企業では前年に比べて大幅に増加しているとともに、ベース引上率もかなり顕著な増加を示

している(付属統計表第32表)。おもに中小企業労組より構成されている全国金属、化学同盟、全印総連、全自交、全金同盟などの36年春季闘争における賃上げは、要求額、妥結額ともに35年を大幅に上回り、妥結額は3,000円から4,000円(35年2,000円未満)のものが多く、5,000円以上の高額に及んだところも相当みられた。このように中小企業では企業経営の好調、求人難などの情勢から36年に相当活発なベースアップないし昇給・ベースアップの同時実施というかたちで基準内給与の大幅な改善がもたらされていたものとみられる。

一方特別給与についてみても、中小企業における改善は著しいものがある。中小企業における特別給与は年々増加の一途をたどっており、また、その増加率は34年以降大企業を上回っているが、36年においてもこのような傾向は持続されている。すなわち大規模の対前年増加率16%に対して、中小規模ではいずれも30%程度の大幅な増加となつている(第2-27表)。以上の結果特別給与の規模別格差もかなり大幅な縮小を示している。なかでも中規模における縮小の幅は大きく、前年の60.4から66.1と5.7ポイントもの大幅な縮小を示している(第2-28表)。

第2-27表 特別給与の対前年上昇率の推移

第2-27表 特別給与の対前年上昇率の推移(製造業)
(%)

年	500人以上	100~499人	30~99人	5~29人
33年	6.9	△ 0.5	0.7	—
34	12.1	15.8	22.2	32.9
35	11.7	20.1	29.0	30.6
36	15.9	28.2	31.4	34.2

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-28表 特別給与の規模別格差

第2-28表 特別給与の規模別格差
(製造業, 500人以上=100)

年	100~499人	30~99人	5~29人
31年	60.0	28.1	—
32	59.3	28.7	—
33	54.7	26.9	13.1
34	56.3	29.6	15.5
35	60.4	34.3	18.1
36	66.1	37.4	21.4

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

このような中小企業における特別給与の格差縮小には、最近の求人難、労働力不足などにより事業所における一人平均支給額が増加したことのほか、今まで支給しなかつたところでも支給をはじめようになつたことも影響している。

もつとも、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第2-28表の特別給与の格差で見られるように、定期給与の格差よりも大きい。またそれを年間の支給率としてみても大企業に比べて低く、大規模の支給率3.6ヵ月分に対し100~499人規模は3.1ヵ月分、30~99人規模2.0ヵ月分、5~29人規模1.1ヵ月分となつている。

なお以上のような規模別賃金格差の縮小については、中小企業の企業経営が堅実化しているという背景もある。中小企業庁の「中小企業の経営指標」によつて36年の経営動向をみると、製造業においては収益性、生産性ともに前年の水準を上回り、資本収益率(経営資本対営業利益率)は前年の9.8%から36年には10.5%へ上昇している。資本収益率は資本回転率と売上高対営業利益率の積であるが、資本回転率には変化がないので、資本収益率の向上は売上の増大による間接費の逓減や中小企業性製品価格の上昇などによつてもたらされたことが明らかである。一方中小企業においても設備投資も相当活発に行なわれている。中小企業の従業員一人当り平均機械装備額は対前年33%の伸びを示している。その結果、労働生産性(従業員一人当り加工高)も26%の大幅な伸びを示した。このような生産性の上昇、売上の増大および製品価格の上昇などで、中小企業の大幅な人件費の増大も一応吸収されたとみてよからう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

2) 規模別賃金格差の動向

(口) 労働力不足と規模別賃金格差

36年における中小企業の大幅な賃金上昇は、高い経済成長の持続に伴う労働力需給の引締まりによつてもたらされた面が強いことはすでに述べた。最近の新規学卒を中心とする求人難は初任給の大幅な上昇を招来し、初任給の上昇は他の年令層の賃金引上げに相当な圧力となつた。事実、後の企業内賃金構造のところでも述べるように相当広範囲にわたつて他の年令階層の賃上げが行われている。もともと中小企業では大企業に比べ企業内賃金格差は小さいので、初任給層の大幅な賃金上昇は全体の賃金上昇に強く影響すると思われる。一方大企業においても初任給の上昇は大きかつたが、大企業では周知のように年功序列的賃金体系のもとに大きな企業内格差がみられるので、中小企業に比べると全体の賃金上昇に対する影響は少ない。

第2-29表 年令別賃金上昇率

第2-29表 年令別賃金上昇率（製造業、労働者男子）

年 令 階 級	35 / 33 年		36 / 35 年	
	1000人以上	10~99人	1000人以上	10~99人
18 才 未 満	9.4	21.0	10.4	21.1
18才以上20才未満	12.5	20.7	11.7	17.9
20 ~ 25	16.8	17.8	8.6	15.3
25 ~ 30	13.2	17.1	4.9	15.0
30 ~ 35	16.2	14.0	6.7	13.9
35 ~ 40	17.6	14.4	7.3	12.6
40 ~ 50	18.3	16.6	6.7	11.0
50 才 以 上	16.9	14.0	6.3	10.7

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33, 35年, 「賃金実態総合調査」36年各年4月

年令別の賃金動向を「賃金実態総合調査」によつてみると、中小企業においては前年に引続き若年層を中心として大幅な増加をみせているが、36年には中高年層を含むすべての年令階層で大企業を大幅に上回る賃金上昇がみられる(第2-29表)。このことは学卒者を中心とする労働力不足が後掲 第2-42表でみられるように初任給など若年層の賃金上昇となつてあらわれ、それが中高年令層にまで影響してきたことによるものと思われる。とくに女子労働者などではもともと格差は小さいので、これが一層強まつたかたちであられる。

第2-30表 製造業、年令別にみた賃金格差の推移

第2-30表 製造業、年令別にみた賃金格差の推移（労務者男子）

（企業規模1,000人以上=100に対する規模10人～99人の比率）

年令階級	29年	33年	34年	35年	36年
計	58.8	58.7	57.7	60.5	67.7
18才未満	80.9	91.2	89.6	100.8	110.6
18才以上20才未満	80.0	83.2	86.0	89.2	94.2
20～25	76.3	89.2	88.8	89.9	95.5
25～30	70.0	76.4	77.1	79.0	86.7
30～35	67.8	68.4	68.7	67.1	71.6
35～40	62.7	65.6	65.4	63.8	66.9
40～50	57.1	58.1	58.7	56.9	59.2
50才以上	50.1	50.3	49.4	49.1	51.1

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本調査」33年、34年、「個人別賃金調査」29年各年4月

以上のように最近の中小企業の賃金上昇には初任給の大幅な上昇の影響が強いが、一方労働者の年令別構成の変化等の相違の影響をも見逃すわけにはいかない。規模別にみた年令構成は33年を境に変つてきた。このことが規模別賃金格差の縮小にかなり影響していると思われる。第2-30表のように、29年から33年にかけて10～99人規模の賃金上昇率はすべての年令階級で1000人以上の上昇率を上回り、それぞれの年令階級で規模別賃金格差は縮小したが、年令計の平均賃金の格差としては58.8から58.7へとほとんど縮小がみられない。このことは第2-31表でわかるように、29年から33年にかけては中小企業で若年層の大幅な雇用増加があり、若年層のウェイトが高まつたのに対して、大企業では新規雇用を手控えたため、相対的に若年層のウェイトは小さくなつたことが影響している。

ところが34年から36年にかけてはむしろ大企業で新規労働力を大幅に需要するようになり、また若年層を中心に中小企業から大企業への上向移動がかなり活発になつた。このため大企業における若年労働者のウェイトは急速に大きくなつたのに対して、中小企業では若年層を中心とする求人難、労働力不足から若年層のウェイトが小さくなつた。

第2-31表 製造業、企業規模別にみた年令別労働者構成比の推移

第2—31表 製造業、企業規模別にみた年令別労働者構成比の推移
(労務者男子)

規模	年令階級	29年	33年	34年	35年	36年
一、 〇〇〇人以上	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	18才未満	2.8	3.0	3.1	3.6	4.4
	18才以上20才未満	4.9	4.7	4.7	7.5	9.1
	20～25	19.3	17.6	17.5	19.2	20.6
	25～30	20.1	18.3	17.1	15.8	15.1
	30～35	15.0	16.9	16.9	15.8	14.6
	35～40	13.8	12.6	12.9	12.1	11.7
	40～50	18.7	20.9	21.4	19.5	18.1
	50才以上	5.4	6.0	6.4	6.6	6.4
一〇〇 ～ 九九人	計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	18才未満	10.7	13.9	14.5	12.7	10.2
	18才以上20才未満	10.7	9.5	11.2	11.5	10.7
	20～25	20.5	22.6	21.6	20.6	21.1
	25～30	14.4	15.4	15.3	15.9	17.3
	30～35	10.8	10.6	10.3	10.5	11.2
	35～40	8.3	7.2	7.4	7.6	8.1
	45～50	13.7	11.4	10.5	10.9	11.1
	50才以上	10.9	9.4	9.2	10.2	10.3

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年、「賃金構造基本調査」33、34年、「個人別賃金調査」29年、各年4月

このような年令構成の変化が34年以降の規模別平均賃金格差の縮小に大きく影響している。ちなみに35年から36年にかけての年令構成の変化の影響を消去するために、36年の年令構成を35年のそれに固定して36年の格差を計算してみると格差縮小の幅が半減する(第2-25表及び同表(注)参照)。

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

2) 規模別賃金格差の動向

(ハ) 最低賃金の普及

なお、このような規模別賃金格差の縮小には最近における急速な最低賃金制度の普及による影響も見逃せない。最低賃金法が34年7月に施行されて以来、最低賃金決定件数(37年3月31日現在)は業者間協定による最低賃金(法第9条による)が726件、業者間協定による地域的最低賃金(10条)28件、労働協約による地域的最低賃金(11条)3件と、あわせて757件に達し、その適用労働者数も37年3月末現在で約140万人を超えるに至った。これは中小企業労働者の約13%に相当する。これを産業別にみると、繊維、機械、食料品、木材、窯業などが比較的普及の程度の高い産業である。

また最低賃金の金額別の分布をみると、次第に金額の高いものへのしめる比重が高まり、とくに36年度ではその傾向が強まっている(第2-32表)。また、これまでに決定された最低賃金で比較的その金額の低いものについても、最近その金額の引上げ改訂がみられるようになり、その件数は37年3月末までで84件に達している。

このような最低賃金の適用によつて、それまでに最低賃金額未滿であつた労働者の賃金は上昇するとともに、また直接最低賃金の適用のない労働者の賃金改善もみられるなど、最低賃金制の普及は中小企業における賃金改善に寄与している。

第2-32表 最低賃金(9条)の金額別分布状況

期 間	220円未 満	220～239 円	240～259 円	260～279 円	280～299 円	300円以 上	合 計
34年8月～35年3月	63 (75.9)	13 (15.7)	6 (7.2)	—	1 (1.2)	—	83 (100.0)
35年4月～36年3月	124 (55.1)	57 (25.3)	38 (16.9)	6 (2.7)	—	—	225 (100.0)
36年4月～37年3月	64 (12.7)	138 (27.3)	144 (28.6)	82 (16.2)	45 (8.9)	32 (6.3)	505 (100.0)
合 計	191 (26.3)	185 (25.5)	184 (25.4)	88 (12.1)	46 (6.3)	32 (6.3)	726 (100.0)

資料出所 労働省労働基準局調

(注) 1) () 内は構成比 (%)

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

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

3) 日雇労働者,屋外労働者等の賃金改善

以上のように36年の賃金は,たんにその水準が大幅に上昇したばかりでなく,産業別,規模別等にみても低賃金産業,中小企業分野の賃金のより顕著な改善をともなっているが,従来過剰労働力のしわよせをうけて賃金改善がとくにおくれていたとみられる日雇労働者,屋外労働者等の賃金についてもその上昇が顕著である。

まず日雇労働者の賃金についてみると,その常用労働者に対する格差は34年(53.9%)を一応の底として35年(55.6%),36年(60.0%)と漸次縮小の歩度をはやめている(第2-33表)。

第2-33表 常用日雇別一日当り賃金格差

第2—33表 常用日雇別一日当り賃金格差（製造業）

年	常用労働者 (A)	日雇労働者 (B)	格差(B/A)
31年平均	644円	359円	55.7%
32	673	380	56.5
33	669	376	56.2
34	711	383	53.9
35	757	421	55.6
36	829	502	60.6

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1) 常用労働者の賃金額は月間定期給与を月間平均出勤日数で除したもの
2) 33年および36年に調査方法が改正されたため, 実額の時系列比較には注意を要する

また,屋外労働者の賃金を建設業7職種(大工,左官,とび工,石工,重作業人夫,軽作業人夫)計でみると,36年は対前年22.7%と前年(8.9%)に比べめざましく上昇し,この結果,製造業の常用労働者の賃金と比べてもその開きはかなり縮まってきた(第2-34表,第2-35表)。これを職種別にみると,大工左官など労働力不足のとくに著しいとみられるものの賃金は,27~30%もの大幅な対前年上昇を示している。建設業だけでなく陸上運送業,港湾運送業の屋外労働者の賃金も各職種とも2割前後の対前年上昇をみせた。

また労働力不足が農山村まで進展したことを主因として,農業臨時労働者の賃金は,36年には男女とも2割前後の対前年上昇を示している。林業伐木夫等の賃金も同様に急上昇し,これらの層と一般常用労働者の賃金格差の縮小傾向が進んでいる(第2-36表)。

第2-34表 屋外労働者賃金の対前年上昇率

第2—34表 屋外労働者賃金の対前年上昇率

(%)

年	建設業 7職種計	大工	左官	とび工	土工	石工	重作業 人夫	軽作業 人夫
33年	2.9	3.1	2.5	2.2	3.0	△ 0.9	1.8	2.5
34	2.8	4.2	0.7	5.1	2.8	8.4	4.8	4.3
35	8.9	9.4	9.2	12.0	11.5	8.0	9.2	9.6
36	22.7	26.9	30.0	23.3	23.3	17.0	19.9	18.9

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

第2-35表 屋外労働者と製造業常用労働者との賃金格差

第2—35表 屋外労働者と製造業常用労働者との賃金格差

(1日当り賃金額)

年	製造業 常用労働者(A)	屋外労働者 (建設業7職種計) (B)	格差 (B/A)
32年	673円	512円	76.1%
33	669	527	78.8
34	711	542	76.2
35	757	590	77.9
36	829	724	87.3

資料出所 製造業常用労働者は労働省「毎月勤労統計調査」の定期給与，屋外労働者は前表に同じ

(注) 製造業常用労働者については33年および36年に調査方法が改正されたため実額の時系列比較には注意を要する

第2-36表 農林業労働者1日平均賃金の推移

第2-36表 農林業労働者1日平均賃金の推移

年	農 業 勞 働 者				山 林 勞 働 者			
	男		女		伐 木		木 材 運 搬	
	賃金額	対前年 増加率	賃金額	対前年 増加率	賃金額	対前年 増加率	賃金額	対前年 増加率
31年	308円	2.3%	245円	2.5%	447円	1.8%	446円	2.3%
32	324	5.2	258	5.3	465	4.0	470	5.4
33	340	4.9	272	5.4	540	16.1	558	18.7
34	349	2.6	284	4.4	577	6.9	597	7.0
35	372	6.6	306	7.7	595	3.1	615	3.0
36	448	20.4	363	18.6	699	17.5	735	19.5

資料出所 農林省「農村物価賃金調査」

(注) 林業労働者については32年，農業労働者については33年にそれぞれ調査方法が改正されたため，その前後の比較は厳密には困難である

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

4) 地域別賃金格差の縮小

(イ) 格差縮小の動き

以上のような動きは、地域別にみた賃金格差においてもあらわれている。

まず、製造業全体としての地域別賃金格差の動きを「毎月勤労統計調査地方調査9月分」によつてみると、東京の賃金を100とする定期給与の地域別格差は、賃金の最も低い山梨では30年の45.7から33年49.8、36年の57.4へと縮小の傾向を示している。また30年において賃金の最も高かつた長崎についてみると、その賃金の東京に対する格差は30年の116.9から33年の115.5、36年の114.3へと縮小の傾向を示している(第2-37表)。このように東京の賃金を基準とする地域別賃金格差は、賃金の低い地域との間の格差についても、また高い地域との間についても縮小の傾向にあつて、全体としての地域別賃金格差が縮小してきたことを示している。

これを賃金の最高と最低の地域間の格差で見ると、30年の39.1から33年の42.3、36年の50.2へと大幅な縮小を示している。しかも、この格差の縮小の動きは、30年から33年にかけての期間よりも、33年から36年にかけての期間においてとくに著しくあらわれている。このような全体としての地域別賃金格差縮小の動きは、地域間の賃金の分散度を示す一つの指標である変動係数の著しい低下にもあらわれている。しかもその変動係数は、30年から33年にかけての低下よりも、33年より36年にかけての低下の幅が大きく、最近の地域別賃金格差の顕著な縮小傾向を物語っている(第2-38表)。

第2-37表 製造業地域別賃金格差の推移

第2—37表 製造業地域別賃金格差の推移
(東京=100)

都道府県	30年	33年	36年	都道府県	30年	33年	36年
1 北海道	92.7	94.6	93.3	24 三重	70.4	74.8	78.7
2 青森	73.1	72.6	66.5	25 滋賀	66.7	69.6	74.0
3 岩手	87.0	105.7	99.4	26 京都	79.3	77.8	87.7
4 宮城	72.0	66.0	71.5	27 大阪	89.7	92.2	94.2
5 秋田	73.1	74.8	75.5	28 兵庫	94.4	98.7	105.5
6 山形	55.9	59.1	57.9	29 奈良	61.6	65.7	71.0
7 福島	70.9	73.8	74.0	30 和歌山	76.4	80.9	92.7
8 茨城	83.3	82.1	79.2	31 鳥取	54.0	60.4	60.1
9 栃木	73.0	72.7	76.1	32 島根	65.1	73.3	69.6
10 群馬	60.2	61.0	65.3	33 岡山	72.9	69.4	77.9
11 埼玉	68.6	71.0	77.5	34 広島	84.8	90.0	95.3
12 千葉	82.0	87.8	97.0	35 山口	104.7	109.0	107.5
13 東京	100.0	100.0	100.0	36 徳島	56.9	60.8	63.2
14 神奈川	110.5	112.1	106.7	37 香川	61.7	67.7	66.0
15 新潟	72.2	75.1	77.5	38 愛媛	81.2	81.0	85.1
16 富山	73.9	74.6	78.8	39 高知	64.6	72.1	70.2
17 石川	57.3	63.5	69.3	40 福岡	108.5	117.7	106.3
18 福井	49.4	55.7	62.9	41 佐賀	60.8	63.9	62.9
19 山梨	45.7	49.8	57.4	42 長崎	116.9	115.5	114.3
20 長野	58.0	61.8	64.5	43 熊本	82.0	80.7	89.8
21 岐阜	62.8	65.2	68.8	44 大分	72.9	78.7	80.3
22 静岡	74.8	76.9	78.8	45 宮崎	72.9	81.1	77.0
23 愛知	70.7	73.1	82.0	46 鹿児島	48.7	55.1	65.2

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査(地方調査)」(30人以上)

(注) 各年9月分定期給与による

第2-38表 地域別賃金格差と変動係数の推移

第2—38表 地域別賃金格差と変動係数の推移(製造業規模計)
(%)

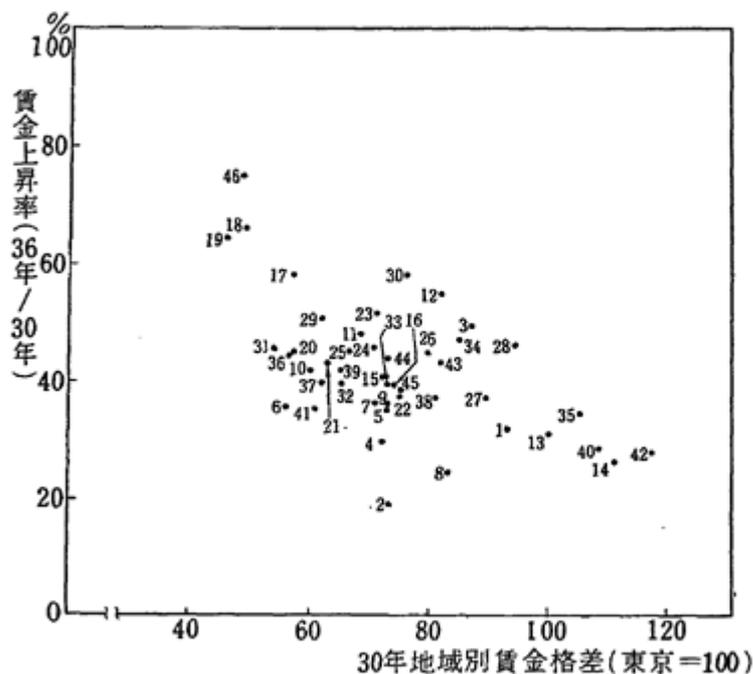
項目	30年	33年	36年
最高に対する最低の格差	39.1	42.3	50.2
変動係数	22.0	21.0	18.2

資料出所 第2—37表に同じ

- (注) 1) 各年9月分定期給与による
2) 変動係数は各地域の賃金の単純平均による標準偏差をその単純平均で除したもの

第2-5図 製造業地域別賃金格差と賃金上昇率

第2—5図 製造業地域別賃金格差と賃金上昇率



資料出所 第2—37表と同じ

(注) 番号は第2—37表の府県番号

以上のような地域別賃金格差の縮小は、相対的に賃金の低い地域ほどその上昇が大きいという形でみられる。すなわち、横軸に地域別賃金格差(30年)をとり、縦軸に30年から36年にかけての賃金上昇率をとつて、両者の相関図を描いてみると、相対的に賃金の低い地域の賃金上昇率が、賃金の高い地域の上昇率に比べて高いという関係が指摘される(第2-5図)。

このように、最近の地域別賃金格差は低賃金地域の賃金改善を通じて全体としての格差の縮小をもたらしているといえよう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 産業別規模別等の賃金動向

4) 地域別賃金格差の縮小

(口) 地域別賃金格差縮小の諸様相

以上のように地域別にみた平均賃金の格差は全体として縮小の傾向がみられるが、その内容では労働者の種類によつてかなり異つている。

第2-39表 製造業小規模(30~99人)の地域別賃金格差と変動係数の推移

第2-39表 製造業小規模(30~99人)の地域別賃金格差と変動係数の推移

項 目	33 年		36 年	
	地 域 名	格差	地 域 名	格差
最 高 地	東 京	100.0	東 京	100.0
2位から11位までの地域	大阪, 神奈川, 福岡, 千葉, 北海道, 長崎, 兵庫, 埼玉, 京都, 宮崎	—	神奈川, 大阪, 兵庫, 京都, 和歌山, 埼玉, 福岡, 北海道, 奈良, 愛知	—
12位(第1・4分位)地	山 口	70.0	静 岡	74.2
13位から22位までの地域	奈良, 宮城, 滋賀, 高知, 岐阜, 静岡, 和歌山, 愛知, 島根, 青森	—	三重, 山口, 広島, 千葉, 宮城, 滋賀, 栃木, 高知, 鹿児島, 石川	—
23位(中位)地	広 島	64.4	熊 本	64.1
24位から34位までの地域	三重, 熊本, 栃木, 岩手, 新潟, 石川, 茨城, 愛媛, 香川, 長野, 佐賀	—	長崎, 岐阜, 茨城, 岡山, 長野, 大分, 新潟, 香川, 福島, 群馬, 愛媛	—
35位(第3・4分位)地	秋 田	56.5	宮 崎	59.9
36位から45位までの地域	岡山, 山形, 群馬, 徳島, 福島, 山梨, 大分, 鹿児島, 鳥取, 福井	—	佐賀, 山梨, 福井, 富山, 秋田, 岩手, 鳥取, 徳島, 島根, 青森	—
最 低 地	富 山	50.3	山 形	49.6
変動係数	—	16.5	—	16.5

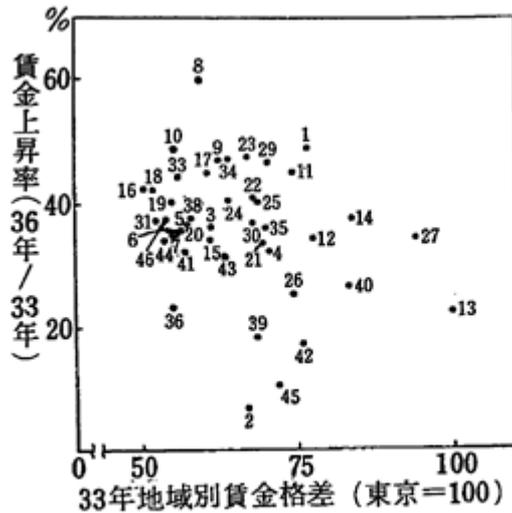
資料出所 (註) 第3-38表に同じ

まず、製造業の賃金を規模別にわけ、30~99人の小規模事業所について地域別賃金格差の動きをみると、東京の賃金に対する最低地の賃金格差は、33年、36年ともに約50%でほぼ保合いに推移している。その変動係数をみても、この3年間にほとんど変化が認められない(第2-39表)このような小規模の地域別賃金格差の動きは、33年の地域別賃金格差(横軸に)と33年から36年にかけての賃金上昇率(縦軸に)との相関図からもみられる(第2-6図)。

これによると、賃金格差と賃金上昇との関係は、製造業全体の場合(第2-5図)に比べそれほど明瞭にみられず、とくに目立つことは低賃金地域で賃金上昇の比較的小さい地域が幾つかみられることである。このような賃金上昇の低い地域としては東北部、南四国、山陰、九州などの一部の地域がありその賃金上昇率は10%から30%程度で、他の地域の大幅な上昇に比べて立遅れているといえる。これらの地域では学卒初任給についても同様の傾向がみられ、地域別にみた賃金の動きのなかの一つの問題点であるといえよう(付属統計表第29表参照)。

第2-6図 製造業小規模(30~99人)の地域別賃金格差と賃金上昇率

第2-6図 製造業小規模(30~99人)の地域別賃金格差と賃金上昇率



資料出所 第2-37表に同じ

- (注) 1) 各年9月分定期給与による。なお資料の関係で兵庫、島根を除く
- 2) 賃金上昇率は36年1月の調査替えによるギャップを補正推計
- 3) 番号は第2-37表の府県番号

しかしこれらの一部の地域を除くと、製造業全体の場合と同様に相対的に賃金の低い地域ほど賃金上昇が大きく、地域別賃金格差は縮小している。すなわち東京に対する賃金格差が縮小した地域は富山、静岡、和歌山、広島など32道府県に達し、格差拡大を示した13府県に比べはるかに多くなっている。

なお、製造業小規模事業所について、主要産業の地域別賃金格差の動きを最高と最低の賃金格差と変動係数によつて産業別にみると、33年から36年にかけて格差拡大を示した産業は繊維(女)、化学(男)、鉄鋼(男)などの産業で、一方縮小を示した産業は木材・木製品(男子)、機械(男子)、電気機器(男子)などの産業である。とくに木材・木製品、電気機器の格差縮小が目立っている(第2-40表)。

第2-40表 小規模(30~99人)における地域別賃金格差と変動係数の推移

第2—40表 小規模(30~99人)における地域別賃金格差と変動係数の推移

(%)

項 目		製造業	繊維(女)	木材(男)	化学(男)	鉄鋼(男)	機械(男)	電気機器(男)
最高に対する最低の格差	33 年	50.3	46.0	49.5	40.6	33.8	46.0	39.1
	36	49.6	30.6	52.0	31.7	31.0	44.9	56.9
変動係数	33	16.5	15.2	20.0	21.8	25.9	19.4	23.1
	36	16.5	17.1	16.1	25.3	29.7	19.2	15.7

資料出所 (注) 第2—38表に同じ

しかし、日雇層、屋外労働者層等について地域別賃金格差の動きをみると、それらの格差は縮小よりもむしろ保合ないし拡大傾向を示している。すなわち、製造業の日雇の地域別賃金格差をみると、本の変動係数は33年、36年ともに保合を示している。また、屋外労働者(建設業7職種計)についてみると変動係数は大幅な増大を示し、地域別賃金格差は拡大を示している(第2-41表参照)。このことは、日雇、屋外労働者等の賃金改善が最近進んできているものの、これは主として大都市や工業地帯を中心にみられる傾向で、地方ではまだかなり立遅れていることを示すものといえよう。以上のように地域別賃金格差の動きをみると、労働者の地域的なアンバランスを反映して改善の遅れている地域や、労働者層もみられるが、全体としては初任給の平準化を通じて縮小の傾向を示し、とくに33年以後その方向が、強まっているということができよう。

第2-41表 各種労働者の地域別賃金の変動係数の推移

第2—41表 各種労働者の地域別賃金の変動係数の推移

(%)

項 目	33 年	36 年
製造業男子労働者	15.3	14.9
製造業女子労働者	12.4	11.3
製造業日雇労働者	18.6	18.5
建設業屋外労働者	15.3	19.1

資料出所 製造業は第2—37表に同じ

建設業屋外労働者は労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

- (注) 1) 屋外労働者は、大工、とび工、土工、重作業人夫、軽作業人夫、石工、左官の7職種計による
2) 屋外労働者は8月分、製造業は9月分の賃金による

(3) 企業内賃金と賃金体系

第2部 各論

2 賃金

(3) 企業内賃金と賃金体系

1) 初任給の上昇と給与調整

労働者需給の引締まりを背景に、新規学卒者の初任給は年々顕著な上昇傾向を持続しているが、36年にはその増勢が一段と高まった。労働省職業安定局調によると、36年新規学卒者(製造業、通勤、男子)の初任給は、前年にくらべて、大学卒で20.3%、高校卒で21.5%、中学卒で22.8%と、それぞれ近年まれな大幅な上昇率を示している。これを規模別にみても、のきなみに大幅な上昇を示しているが、なかんずく、中小規模の低学歴での伸びが著しい(第2-42表)。

第2-42表 初任給の対前年上昇率

第2-42表 初任給の対前年上昇率 (製造業 通勤)

(%)

規 模・年		男 子			女 子		
		大学卒	高校卒	中学卒	大学卒	高校卒	中学卒
規 模 計	34年	1.0	1.9	6.4	1.7	5.2	5.7
	35	7.3	10.6	16.2	12.5	10.3	18.6
	36	20.3	21.5	22.8	21.1	18.5	21.0
500人 以上	34	2.4	3.6	2.3	—	1.6	6.2
	35	12.9	6.0	11.0	14.6	7.1	13.8
	36	16.4	21.6	15.8	19.7	16.1	11.8
100 ~ 499人	34	1.7	1.1	3.5	5.0	5.2	6.1
	35	6.7	11.1	14.8	10.5	10.1	17.3
	36	21.0	23.4	22.1	21.6	18.4	19.0
15 ~ 99人	34	11.8	4.9	6.9	—	7.3	5.2
	35	8.3	15.0	16.5	16.2	11.4	18.7
	36	18.4	20.8	23.6	18.6	18.3	21.9

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

しかしこのような初任給の大幅な引上げは、企業内賃金構造の面からみると深刻な問題を発生させた。すなわち、中小企業における賃金水準は相対的に低く、企業内における賃金序列は、大企業のように傾斜が急でないため、初任給が大幅に引上げられたことによつて、在職者の賃金との間にアンバランスが生じた。そのため、多くの中小企業において、何らかの給与調整を講じ、企業内格差の適正化を図る必要が起つてきている。

このようなアンバランスを是正する措置としては、イ基本給を改訂する方法と、ロ基本給以外の給与(諸手

当,賞与など)によつて調整する方法とがあるが,いま,東京商工会議所が36年5月に調査した資料にもとすいて給与調整の状況を検討すると,その大部分が基本給の改訂によつて調整している。調整の方法としては昇給・ベースアップと同時に全労働者の給与を調整したものがかなりの割合を占め,また初任給の上昇額あるいは率をもつて,全労働者一律に現行給与に積上げたものもかなりあるが,一定の方式によつて段階を設けたり,適宜配分しているものが多い。また,昇給基準線を新設したり,全面的に改訂したものもある。一部の労働者について調整する場合も,全労働者調整と同様に,段階を設けた額あるいは率によつて調整しているものが多い。この場合,年令に制限を設けているものもあるが,大部分は勤続年数によつて調整され,5~10年程度の制限を設けている。このような状況について,一例を示すと第2-43表のとおりである。

第2-43表 初任給引上げにともなう給与調整状況の一例

第2—43表 初任給引上げにともなう給与調整状況の一例

調整方法	調整会社の実例		
	産業	労働者数	調整の概要
全員・定額調整	食料品	49人	35年の初任給5,750円, 36年8,000円, その差額 2,250円を全員に対し, 賃上げして, ベース改正
全員・段階的調整	ゴム	208人	昇給率平均14% (従来 6%) とし, 低賃金者に厚くし日給600円の者の昇給率 6%, 240円の者を19%によるように個別昇給率を決定
	鉄鋼	579人	各学歴別の定年までの基本給基準線を設定し, 全従業員の賃金を個別に検討の上, 基準線まで引上げ
一部・段階的調整	繊維	293人	勤続1年500円, 2年400円, 3年300円, 4年200円, 5年100円の増額実施
	機械	172人	既定の昇給金額に, 下記比率を乗じて得た額により是正 (1年以上2年未満1.33 2年以上3年未満 1.35…… 7~8年1.60)

資料出所 東京商工会議所「モデル賃金ならびに職階別賃金調査結果」36年5月

このような給与調整の結果,年令別賃金の上昇率は,第2-29表でみたような状況となつている。また,東京商工会議所が調べたモデル賃金(学校卒業後ただちに入社し勤続するモデルを設定して,賃金曲線を描いたもの)についてみると,34年から36年にかけて,若年層における賃金上昇率が著しいが,高令層における賃金上昇率もかなり及んでいる(第2-44表)。このことから,中小企業においては,初任給の引上げが,若年層の給与改善を通じて,高令層にもかなり波及していることがうかがわれる。

第2-44表 中小企業のモデル賃金の上昇率

第2-44表 中小企業のモデル賃金の上昇率（製造業，男子）

(36年5月/34年5月)

(%)

モデル 年 令	規模 300 ~ 499人			規模100人未満		
	新大, 旧大 卒 (職員)	新高, 旧中 卒 (職員)	新中, 旧小 卒 (労務者)	新大, 旧大 卒 (職員)	新高, 旧中 卒 (職員)	新中, 旧小 卒 (労務者)
15 才	—	—	21.0	—	—	28.5
18	—	18.1	20.7	—	18.8	26.5
20	—	16.0	22.1	—	20.6	23.7
22	15.5	16.2	23.6	16.7	21.2	24.1
25	16.8	22.2	26.7	20.8	19.1	23.5
30	17.7	9.5	19.1	14.3	16.5	14.1
35	20.2	26.3	16.1	11.5	18.2	15.6
40	13.9	17.5	24.0	19.0	17.9	18.4
45	11.6	18.0	21.8	10.1	12.5	17.5
50	11.9	19.4	16.5	6.6	13.2	19.2

資料出所 東京商工会議所「モデル賃金ならびに職階別賃金調査結果」34年5月，36年5月

第2部 各論

2 賃金

(3) 企業内賃金と賃金体系

2) 企業内賃金格差の縮小

労働力不足は、相対的に賃金の低い層の賃金改善を促進し、その結果企業内における賃金の諸格差は、縮小の方向をたどっている。まず毎月勤労統計調査(規模30人以上)によると、労職間の賃金格差(現金給与総額)は、33年頃まで拡大傾向を続けていたが、以来、拡大は停止し、女子労務者については縮小に転じている。男女間賃金格差も33年以来同様の傾向を示し、36年は職員、労務者ともに縮小している(第2-45表)。定期給与についても同様の傾向がみられ、また産業別あるいは規模別にみても、総じて同様の変化が進んでいる。

つぎに、賃金構造基本調査および賃金実態総合調査によつて年令別の賃金格差の変化をみると、中小企業においては33年以来縮小の傾向を持続している。大企業においては従来拡大傾向を続けてきたが、35年から36年にかけては、縮小に転じていることが注目される(第2-46表)。

第2-45表 労職および男女別賃金格差

第2-45表 労職および男女別賃金格差(製造業)

(%)

給与の種類・年		職員に対する労務者の割合		男子に対する女子の割合	
		男子	女子	職員	労務者
現金給与総額	30年平均	65.9	68.5	40.2	41.8
	31	65.4	67.7	39.1	40.4
	32	62.7	65.7	38.1	39.9
	33	61.9	65.4	38.0	40.1
	34	62.4	66.3	37.8	40.2
	35	62.2	67.9	37.7	41.2
	36	61.7	68.6	38.5	42.9
定期給与	30	69.9	71.4	41.4	42.3
	31	70.3	71.2	40.5	41.0
	32	68.1	69.4	39.7	40.4
	33	66.3	69.1	39.5	41.2
	34	67.3	70.0	39.3	40.8
	35	67.6	71.7	39.4	41.8
	36	66.8	72.6	40.0	43.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

大企業における変化を、中労委の調査によるモデル賃金についてみても、33年から35年にかけては、若年層における賃金上昇率よりも高令層における上昇率が大きく、そのため格差は拡大を示していたが、35年から

36年にかけては、若年層の上昇率が高令層を上回り、格差は縮小に転じている(第2-47表)。

このような大企業における年令・勤続年数別賃金格差の縮小には、初任給の引上げを通じて若年層の賃金が増加したことの影響も大きい。組合の要求で一律配分の部分が増大していることも、一要因となっているように思われる。

第2-46表 年令別賃金格差の変化

第2-46表 年令別賃金格差の変化(製造業) (20~24才=100)

労働・年令	1,000人以上			100~999人			10~99人			
	33年	35年	36年	33年	35年	36年	33年	35年	36年	
労働者(男)	18才未満	53.0	49.6	50.4	51.3	51.3	53.0	54.2	55.6	58.4
	20~24才	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	30~34才	186.3	185.2	182.0	167.1	164.1	157.9	142.8	138.2	136.6
	40~49才	238.2	241.3	237.0	195.3	194.4	186.5	155.2	152.8	147.1
	50才以上	241.1	241.2	236.1	172.6	167.7	160.5	136.1	131.7	126.4
	最高/最低(倍)	4.5	4.9	4.7	3.8	3.8	3.5	2.9	2.7	2.5
職員(男)	18才未満	50.6	45.9	50.5	51.0	48.4	54.3	50.8	54.9	55.3
	20~24才	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	30~34才	203.0	205.6	201.8	203.5	199.3	195.3	186.6	184.8	179.9
	40~49才	311.1	319.2	318.1	281.0	268.1	269.8	227.2	215.6	216.2
	50才以上	320.7	332.3	332.3	265.6	259.3	260.3	200.5	192.6	187.0
	最高/最低(倍)	6.3	7.2	6.6	5.5	5.5	5.0	4.5	3.9	3.9

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年および35年各4月、「賃金実態総合調査」36年4月

第2-47表 大企業の基準内モデル賃金の上昇率

第2-47表 大企業の基準内モデル賃金の上昇率(製造業) (%)

モデル年令	新大・旧大卒(男子)		新高・旧中卒(男子)		新中・旧小卒(男子)	
	35年/33年	36年/35年	35年/33年	36年/35年	35年/33年	36年/35年
15才	—	—	—	—	8.8	12.3
20	—	—	—	13.0	9.5	11.9
22	12.6	12.4	5.2	12.2	—	—
25	10.4	10.2	8.5	10.3	8.9	8.9
30	9.6	11.4	5.1	7.2	0.5	9.7
35	12.0	10.5	7.3	8.7	8.6	8.8
40	—	8.2	7.8	8.6	8.6	9.3
45	10.8	7.0	9.2	8.7	10.6	8.7
50	14.2	7.1	10.0	9.4	17.8	7.2

資料出所 中労委「賃金事情調査」各年6月

- (注) 1) 調査対象は、資本金1億円以上、従業員1,000名以上である
- 2) 33年と35年は、調査の設計上、厳密には比較できない

36年の春闘は、各労働組合とも一律配分の増額を重視したが、私鉄大手の、一律分おおむね1,200円(前年400円)をはじめとして、その比率がかなり増大したことが特徴とされている。また全織においても3,500円の賃上げのうち一律2,500円と大きな比重を占めている。中労委の調査によつて賃上げ源資の配分状況をみても、定額配分は36年には35%(前年29%)を占めており、賃金配分のウェイトが格差縮小にある程度寄与していることが推察される(第2-48表)。

第2-48表 賃上げ源資の配分状況

第2-48表 賃上げ源資の配分状況(製造業)

(%)

	計	定額分 (金額 一律)	基本的賃金 部分に一定 率を乗じた もの	会 社 査 定	そ の 他
32年	100	18	27	23	32
35	100	29	39	8	24
36	100	35	37	7	21

資料出所 中労委「賃金事情調査」各年6月

注 調査対象は、第2-47表に同じ

第2部 各論

2 賃金

(3) 企業内賃金と賃金体系

3) 賃金体系にみられる変化

初任給の上昇は、以上のように、企業内賃金の変化を生じさせているが、一方賃金体系の面においても、重要な課題を生ぜしめている。とくに大企業においては、進展する技術革新の影響や労働者意識の変化などもあつて、賃金体系合理化の必要性が高まつている。わが国大企業の賃金体系は、封鎖的な雇用関係と年功秩序に支えられて、属人的要素を主たる決定要因とすることが特徴とされている。このことは、従来からも「労働経済の分析」で指摘してきたが、さきに述べた年令・勤続別賃金格差からも明らかなるところである。このような年功賃金に対して、労使双方から批判と反省が加えられ、「同一労働同一賃金」の実現を指向する動き、なかんずく職務給制度に対する関心が高まりつつある。

関東経営者協会の調べによると、職務分析を実施している企業と、すでに職務給ないしは職能給を実施している企業は、674社のうち76社に過ぎない。しかし一方、現在職務分析を研究中のものは315社で、その半分以上近い割合を占めており、職務分析に対する研究が、かなり進行していることを示している(第2-49表)。

第2-49表 職務分析実施状況

第2-49表 職務分析実施状況

調査企業総数	674社(100.0%)
過去に職務分析を行なったことがある企業数	106 (15.7)
現在職務分析を研究中の企業数	315 (46.7)
現在職務分析を実施中の企業数	39 (5.8)
すでに職務分析を完了し賃金体系のなかに職務給ないしは職能給として導入している企業数	37 (5.5)
不明	177 (26.3)

資料出所 関東経営者協会調 (37年3月)

(注) 上記協会の会員会社に対する調査である

しかし、現在までわが国で採用されている職務給の事例をみると、本質的には欧米諸国のそれとは異なり、生活給・年功給、能力給等と結合されたいわゆる「日本的職務給」といわれるような修正が加えられているものが大部分である。

その具体的形態としては、一職務についての単一の職務給にそれらの給与を付加したものと、幅の広い範囲職務給のなかにそれらの要素を加味したものがある。たとえば前掲関東経営者協会調べによると、職務給ないし職能給を実施している37社のうち、基準内賃金のなかで職務給(職能給)の割合が80%以上のもの6社、50~79%のもの6社、30~49%のもの11社、30%未満のもの5社、不明9社であつて、50%以下の企業が半数以上を占めている。

わが国においては、職務給成立のための基盤が未成熟であり、これが純粋な職務給化をさまたげているといわれる。たとえば、統一的な職種別労働市場の未形成や、職務の確定化・標準化の未発達、年功型の人事管理方式などがそれであるが、さらに年功賃金体系に対する根強い支持が、高令層を中心として残存していることも大きい理由であろう(第2-50表)。このような実情の下にあつて、職務の価値、職務遂行能力を中心とし、これに年功的要素および生活給的要素を加味したいいわゆる「職能給」が問題となりつつある。

第2-50表 賃金支払の方法に関するアンケート

第2—50表 賃金支払の方法に関するアンケート

年令階級	計	仕事の内容や能力が同じでも若い頃は給料が低く勤続年数や年令が高くなるにつれて給料も段々高くなる方がよい	年令に関係なく若くても仕事の内容や能力によつて給料を高くした方がよい	その他	不明
19才以下	100.0	33.7	53.2	8.5	4.6
20～29才	100.0	30.7	53.2	12.6	3.4
30～44才	100.0	48.1	38.4	10.5	3.0
45才以上	100.0	62.6	26.1	8.4	2.9

資料出所 全国労働組合生産性企画実践委員会，日本生産性本部生産性研究所「年功制度に関する調査集計結果」(37年3月)