
第2部 各論

2 賃金

38年の賃金は、経済活動が回復、上昇へと移るにつれて再び増勢を強め、年平均の上昇率では10.7%増と前年をやや上回った。このような増加の要因としては、生産活動の活発化にともなつて所定外労働時間が増加し、超過勤務給が前年の減少から増加に転じたことの影響が大きく、ベースアップや初任給上昇などに影響される所定内給与の改善は36,37年に比べるとやや小さかった。しかし年後半になると本格的給与改善が進み、所定内給与の増加率も前年を上回るようになった。一方賞与は過去の景気回復期に比べると伸びがかなり大きかつたが、しかし支給率で見ると変動が小さくなっている。

規模別の動向では、38年は景気回復期の一時的要因もあって、大企業の賃金上昇が大きく、格差縮小テンポは前年よりかなり小さかった。しかし37年とならしてみると縮小のテンポは年率にして2～3ポイントで、これまでの傾向と変わっていない。特別給与でも格差の縮小が進み、37年の景気調整期を通じてみられた中小企業の特別給与の改善は引き続き進展している。賃金が大幅に上昇する一方、生産性も38年後半には景気回復過程で急上昇した。しかし一部の業種や中小企業の一部では資本費の増大と相まって賃金コストの上昇がみられた。以下これらの諸点を中心に賃金の動向をみよう。

第2部 各論

2 賃金

(1) 増勢を強める賃金上昇

1) 賃金の増勢回復

37年秋を底に、景気が回復から上昇傾向へと転ずるにつれ、賃金もしだいに上昇テンポを強めた。従来から景気の回復期には、まず労働時間の増加によつて超過勤務給がふえ、その後企業収益の回復につれて賞与の増加やベースアップなどの本格的賃金改善がこれに続く傾向があったが、今回も大体同様に、超過勤務給の増加が先行し、賞与の増加や賃金改訂の増加などがやや遅れてあらわれている。ただその中では今回は景気調整が比較的軽微に終わったこともあつて、賞与の増加などが若干早目にあらわれる傾向がみられた。

「毎勤」の定期給与の上昇率を四半期別にみると、37年末は景気調整の影響で第3四半期から第4四半期にかけて伸びが鈍化し、年末にはほとんど横這い状態に入っていた。これが38年に入ると年初から早いテンポで上昇しはじめ、第1四半期には年率にして約10%増、第2、第3四半期は同じく約15%増と、ここ数年のうちでもつとも大幅であった36年年央の伸びに続く上昇となった。なお年平均の定期給与の上昇率は、37年より僅かに低い、これは37年後半に定期給与の伸びが鈍化したことの影響で38年前半の対前年同期比が低かったことによるもので、年末対比では38年は11.4%増と、37年の5.9%増の2倍近い伸びとなっているし、また四半期別の季節変動除去による対前期比の推移で見ても、38年は各四半期とも前年同期の伸びを上回っている。

第2-1表 四半期別賃金の推移

第2—1表 四半期別賃金の推移(対前期比)(製造業, 季節変動調整済)(単位 %)

年 月	定 期 給 与	所 定 内 給 与	超 過 勤 務 給
37年 1～3月	1.7	2.7(2.3)	△4.3(△0.6)
4～6	2.0	3.0(2.6)	△5.1(△0.6)
7～9	1.3	2.3(2.0)	△5.4(△0.7)
10～12	0.9	1.4(1.3)	△3.0(△0.4)
38年 1～3	2.6	2.4(2.1)	4.6(0.5)
4～6	3.0	2.5(2.2)	6.8(0.8)
7～9	3.2	2.5(2.2)	8.7(1.0)
10～12	2.5	2.5(2.2)	2.4(0.3)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) ()内は定期給与上昇率のうち所定内給与(または超過勤務給)の増加による分

2) 所定内給与および超過勤務給は次の方法で推計

$$\text{超過勤務給} = \text{定期給与} \times \frac{1.25 \times \text{所定外労働時間}}{\text{所定内労働時間} + 1.25 \times \text{所定外労働時間}}$$

$$\text{所定内給与} = \text{定期給与} - \text{超過勤務給}$$

3) ()内は次の方法で推計

所定内給与(または超過勤務給)の増加による分

$$= \frac{\text{所定内給与(または超過勤務給)の対前期増加額}}{\text{前期の定期給与}}$$

38年に入ってから賃金上昇の内容を超過勤務給による部分とその他とに分けてみると、第2-1表のように両者とも年初から大幅な増加に転じているが、その中でもとくに38年前半の賃金上昇に大きく寄与したのは超過勤務給の増加であった。すなわち、超過勤務給は37年中は所定外労働時間の減少によって年間を通じ減少を続けたが、38年に入ると所定外労働時間の増加とともに増加に転じ、第1四半期以降季節変動を除去した対前期比でみると、1～3月4.6%増、4～6月6.8%増、7～9月8.7%増と増勢を強めた。これを定期給与の上昇に対する寄与率でみると、37年中は定期給与の上昇を毎四半期0.5%程度低める働きをしていたのが、38年には逆に0.7%程度高める作用をするようになり、前年に比べるとこの超過勤務給の増加によって、定期給与の上昇率は毎四半期1ポイント強高められる結果となっている。

このような超過勤務給の増加による効果は規模別には大企業で大きく、また産業別には金属機械関係の産業でとくに大きい。これらの部門では今回の景気調整の影響を強くうけ、労働時間のところでみるように、38年に入ってから所定外労働時間の増加が相対的に大きく、賃金上昇率もそれだけ大きかった。第2-2表は製造業内部の定期給与の増加率を中分類別にみたものであるが、食料、衣服、木材などの軽工業分野では37年と38年ではほとんど差がないのに対し、金属機械関係の産業では前年の上昇率を大幅に上回っている。また部分的資料であるが、鉄鋼連盟や日本機械工業連盟などの調査結果でみると(第2-3表)、これらの部門では38年に入ってから超過勤務給の増加が大きくなっている。

第2-2表 製造業中分類別定期給与の上昇率

第2-2表 製造業中分類別定期給与の上昇率

(年末対比)

(単位 %)

産 業	37年	38年
製 造 業	5.9	11.4
食 料 品 製 造 業	11.1	9.5
た ば こ 製 造 業	2.4	6.3
織 維 工 業	5.8	11.6
衣服, その他の繊維製品製造業	11.0	12.2
木 材, 木 製 品 製 造 業	13.0	11.5
家 具, 装 備 品 製 造 業	7.9	15.3
パ ル プ, 紙, 紙 加 工 品 製 造 業	8.0	9.1
出 版, 印 刷, 同 関 連 産 業	9.5	8.9
化 学 工 業	6.7	9.0
石 油 製 品, 石 炭 製 品 製 造 業	7.4	9.0
ゴ ム 製 品 製 造 業	10.5	13.1
皮 革, 同 製 品 製 造 業	6.0	8.0
窯 業, 土 石 製 品 製 造 業	8.1	11.3
鉄 鋼 業	2.3	10.5
非 鉄 金 属 製 造 業	5.7	11.9
金 属 製 品 製 造 業	6.7	13.8
機 械 製 造 業	3.1	15.0
電 気 機 械 器 具 製 造 業	6.5	12.5
輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業	1.7	14.0
計量器, 測定器, 測量機械, 医療機械 理化学機械, 光学機械, 時計製造業	7.1	8.2
そ の 他 の 製 造 業	12.6	12.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2-3表 金属機械産業における超過勤務給の増加

第2-3表 金属機械産業における超過勤務給の増加

(38年10~12月/37年10~12月)

(単位 %)

産 業	給 与 総 額	超 過 勤 務 給	所定外労働時間
鉄 鋼	8.2	29.9(3.8)	20.9
一 般 機 械	12.9	39.8(5.8)	44.7
自 動 車	11.3	38.6(3.7)	43.4

資料出所 鉄鋼連盟, 日本機械工業連盟, 自動車産業経営者連盟調べ

(注) ()内は給与総額の増加率中超過勤務給の増加による分

なお、繊維産業ではお年に全織同盟の賃金改訂が行なわれ、その影響で春から夏にかけての賃金上昇が大きくなっている。

一方所定内給与の改善は37年末に伸びが鈍化したことの反動もあって、38年は年初からかなり目立っている。しかし36,37年に比べれば年初の伸びのテンポは低く、定期給与の上昇に対する寄与率としてもむしろ低下している。これは38年3月卒の学卒需給バランスが大企業の採用手控えなどによって若干緩和し、そ

のため初任給上昇率が低かったこと、春闘のベースアップ率も36,37年より低下したことなどを反映するものである。しかし35年以前の所定内給与の増加と比べれば38年の年率10%近い伸びは大きく、労働市場面など構造的要因による賃上げ圧力は、消費者物価の持続的上昇などもあって、いぜん根強かったといえることができる。

このように所定内給与の改善は年前半においては前年を若干下回るテンポで推移したが、後半になると企業経営の立直り、生産の先行き見通しの安定、求人増による労働力需給の緊張などによって給与改善を行なう事業所が増加し、所定内給与の上昇率は前年同期を上回るようになった。このような傾向は39年に入ってからも続いており、39年春闘のベースアップ率がかなり高かったことにはこのような企業側の態度があったことを見逃すことはできないであろう。

38年の賃金は以上のように年間を通じ高いテンポで上昇しつづけたが、時期的には上期と下期で若干相違があり、年前半では景気回復期の特徴である超過勤務給を中心に増加したのが、後半には本格的給与改善がそれに加わるという特徴がみられた。

なお実質賃金は消費者物価の上昇が大きかったため、38年の対前年比は2.8%増(調査産業計)とかなり低かった。

第2部 各論

2 賃金

(1) 増勢を強める賃金上昇

2) 回復著しい特別給与

38年は定期給与の増加とならんで、賞与など特別給与の増加も著しかった。「毎勤」によって特別給与の増加率をみると、調査産業計では年間合計で13.7%増、製造業では12.7%増と、いずれも前年の伸びをかなり上回っている。夏季賞与と年末賞与に分けてみても、38年夏(6～8月合計)は調査産業計で14.3%増、製造業で14.2%増(いずれも前年同期比)と、前年夏の増加を上回り、年末についても38年の伸びの方が大きくなっている。産業別にも、鉱業が不振をつづけているほかは全般に伸びが大きく、中でも建設業は、従来他産業に比べて相対的に支給率が低かったこともあって増加が目立ち、37年の景気調整期にもほとんど影響を受けないまま、38年にも高い増加を続けている。卸小売業、金融保険業、運輸通信業は37年末に若干支給率の低下がみられたが、38年夏以降は再び増勢を取り戻している。ただ電気ガス水道業は37年末までは伸びの鈍化はみられなかったが、38年夏には伸び率(前年同期比8.4%増)では高かったが、定期給与の上昇を下回ったため、支給率としては若干低下した。

(注)支給率とは月間平均定期給与額に対する特別給与の比率を何か月分として示したもの

ところで、このように38年の特別給与の増加率は全般的に大きかったが、しかし支給率としてみた場合には、37年の景気調整期を含めてその変動幅が小さくなっているのが最近の特徴である。たとえば調査産業計でみると、前回の景気調整期から回復にむかう過程では支給率は33年夏が前年同期比0.01か月分減、33年年末が0.11か月分減と減少したあと、34年夏に0.06か月分増、34年年末には0.13か月分増と大幅に増加している。これに対し今回は、減少したのが37年年末のみで、その減少幅も小さく(0.01月分)、増加についても38年夏が0.05か月分増、38年年末が0.08か月分増と小さくなっている。この傾向は製造業についても同様で、前回は33年年末に0.12か月分減、34年年末に0.17か月分増と大幅に増減しているのに対し、今回は37年夏に0.02か月分減、37年年末に0.01か月分減、38年夏は0.05か月分増、38年年末は0.05か月分増と増減幅は小さくなっている。

このように最近特別給与の支給率の変動が小さくなってきた理由としては、1)特別給与がいわば賃金の一部として固定化していること、2)今回の景気調整が比較的軽微に終わったこと、もあるが同時に3)労働市場の変化等を背景に中小企業で特別給与を支給する事業所の割合が増加し(第2-4表)、またその支給内容が改善してきている面も見逃せない。

第2-4表 夏季、年末手当支給事業所の全事業所に占める割合

第2—4表 夏季、年末手当支給事業所の全事業所に占める割合

(製造業) (各規模の事業所数=100)

(単位 %)

年	夏 季 手 当			年 末 手 当		
	500人以上	100～499人	30～99人	500人以上	100～499人	30～99人
34 年	95.4	83.9	68.9	99.3	91.7	86.6
35	98.6	86.4	73.9	99.5	92.0	85.8
36	99.1	85.2	75.1	99.8	94.6	90.5
37	96.2	87.1	78.8	98.3	93.4	90.9
38	95.2	88.7	83.3	96.1	93.4	92.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

規模別に特別給与の支給状況をみると、前回の景気調整期においては、まず中小企業で特別給与の減少がおり、またその減少が大企業では33年年末に減少したのみであるのに対し、中小企業では33年夏と33年年末の2期にわたって続いた。ところが今回は、大企業では37年夏から増加率の鈍化という形で影響があらわれ、それが37年年末まで続いたのに対し、中小企業では、たとえば100～499人規模では37年夏にはまだ影響はあらわれず、とくに30～99人規模では37年年末にも影響がほとんどみられず、一貫して増加しつづけている(付属統計表第31表参照)。

支給率の分布でみても最近とくに中小企業での特別給与の増加が目立っている。すなわち第2-5表のように、500人以上規模では38年の支給率が36年より低くなっているところがあるのに対し、30～99人規模では支給率の低い層(第1四分位数)でも、また高い層(第3四分位数)でも、いずれも38年は36年より支給率が高まっている。規模計でみた場合、38年は36年より支給率が高くなっているが、これには以上のような中小企業での支給率の上昇が大きく寄与していると思われる。

第2-5表 規模別にみた特別給与支給率階級別事業所分布の特性値

第2—5表 規模別にみた特別給与支給率階級別事業所分布の特性値(夏季)(か月分)

項 目		36年	37年	38年
500人以上	第1四分位数	1.287	1.128	1.171
	中 位 数	1.544	1.440	1.447
	第3四分位数	1.750	1.810	1.846
30～99人	第1四分位数	0.001	0.108	0.271
	中 位 数	0.591	0.649	0.736
	第3四分位数	0.964	1.000	1.076

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(特別集計)

なお38年夏の特別給与の増加については、前年夏に鉄鋼、化学、繊維などで分割払いなどの繰延支給が行なわれた点を考慮する必要がある。このうちとくに影響の大きかったのは鉄鋼で、鉄鋼業では例年9、10月にはほとんど特別給与が支給されていないのに対し、37年は9,832円支給されている。もしこれが6～8月の例年の賞与期に支給されていたとしたなら、鉄鋼業の37年夏の特別給与は約3割多くなることになり、また製造業平均も2%弱多くなると推定される。この意味で38年夏の特別給与の増加率については、以上のような37年夏における分割払いの影響を除くと統計上あらわれているものよりは若干低目になることを考慮する必要がある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第2部 各論

2 賃金

(1) 増勢を強める賃金上昇

3) 進展する規模別賃金格差の縮小

規模別賃金格差は38年も引き続き縮小した。38年に入ってから縮小のテンポは前年までの傾向と比べると小さくなっているが、これは景気回復期の影響で、大企業の超過勤務給の増加が相対的に大きかったことによる面が強く、景気の下降期にあたる37年とならしてみると年間2ないし3ポイントの縮小で、これまでと大体同じ傾向を続けているといえる(付属統計表第33表参照)。

第2-6表 四半期別規模別賃金格差の推移

第2—6表 四半期別規模別賃金格差の推移
(製造業：定期給与)

年 月	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
37年 1～3月	100.0	78.8(3.0)	71.4(4.3)	62.5(5.9)
4～6	100.0	80.2(3.1)	73.8(5.0)	64.8(8.1)
7～9	100.0	80.0(3.3)	73.4(4.8)	66.1(8.3)
10～12	100.0	82.0(3.4)	76.6(5.1)	68.8(9.2)
38年 1～3月	100.0	81.3(2.5)	75.8(4.4)	67.0(4.5)
4～6	100.0	81.6(1.4)	75.9(2.1)	66.1(1.3)
7～9	100.0	81.5(1.5)	75.5(2.1)	66.4(0.3)
10～12	100.0	83.1(1.1)	78.1(1.5)	68.8(0.0)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
注 ()内は前年同期差、単位はポイント

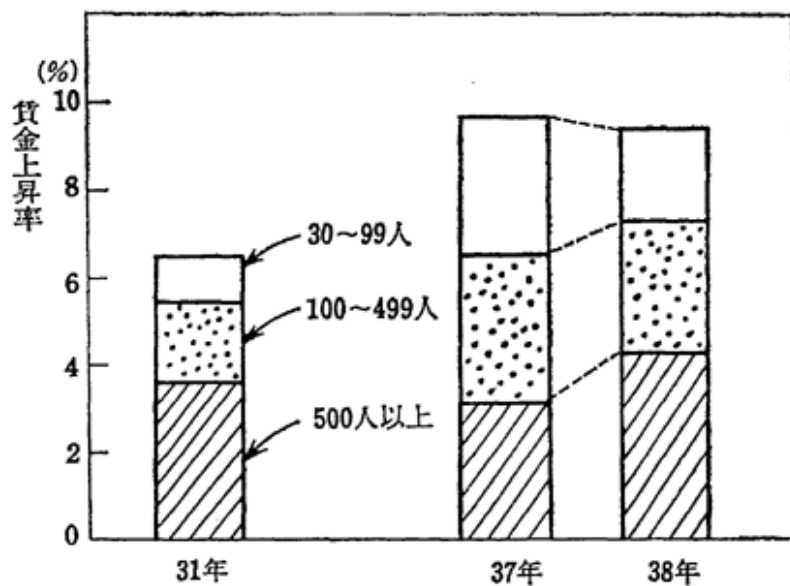
38年の年間における規模別賃金格差の推移を四半期別資料によってみると、37年後半には大規模ほど超過勤務給の減少が大きかったことが主因となつて規模別格差は期を追つて縮小テンポが大きくなっていたのが、38年に入ると逆に大規模で超過勤務給の増加が大きいたことが主因となつて規模別格差の縮小テンポがとくに年前半において小さくなっている。38年後半になると、このような景気回復期の一時的要因による影響が少なくなつて、規模別格差の縮小テンポは再び大きくなってきている(第2-6表)。

このように38年前半を中心に大企業の賃金上昇率がかなり大きかったため、賃金上昇率の規模別寄与率は前年迄の傾向と異なり、第2-1図のように大企業のウェイトが若干高まっている。

ところで規模別賃金格差は周知のように33年頃を転期に縮小にむかっているが、その縮小の過程をやや長期的にみるとほぼ次の3つの段階に区分することができるとと思われる(第2-2図)。

第2-1図 賃金上昇の規模別内わけ

第2—1図 賃金上昇の規模別内わけ（製造業：定期給与）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 計算方法

w：当期の定期給与

w'：前期の定期給与

n：当期の規模別推計労働者数

n'：前期の規模別推計労働者数

N ないし N'はni ないし ni'の合計

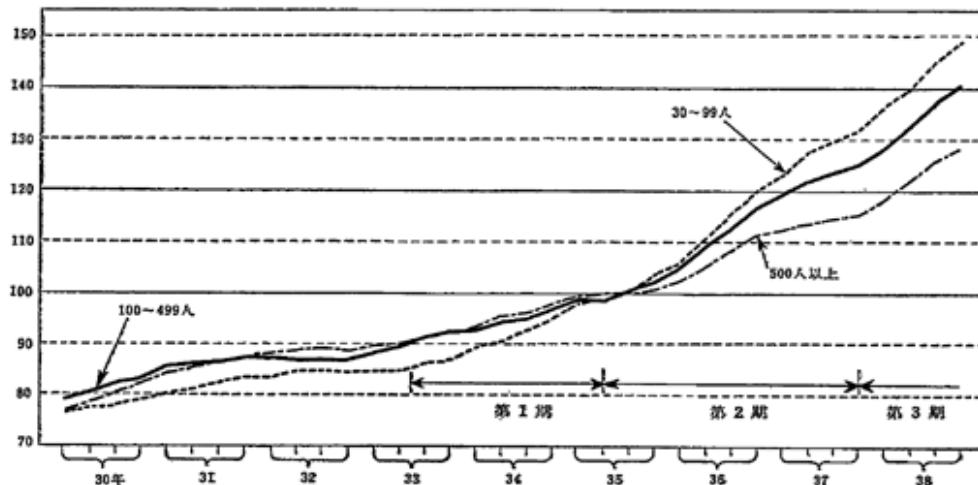
添字1, 2, 3はそれぞれ規模500人以上, 100~499人および30~99人を示す

$$\frac{w-w'}{w'} = \frac{w_1 \frac{n_1}{N} - w'_1 \frac{n'_1}{N'}}{w'} + \frac{w_2 \frac{n_2}{N} - w'_2 \frac{n'_2}{N'}}{w'} + \frac{w_3 \frac{n_3}{N} - w'_3 \frac{n'_3}{N'}}{w'}$$

まず第1の段階は格差が縮小しはじめた33年頃から35年頃までの時期で、この時期の特徴としては、1)100人未満の小企業の賃金上昇が相対的に大きくなり、規模別格差の縮小がもたらされたこと、および2)その格差縮小の内容がいわば質率的なものの格差の縮小よりも、新規学卒を中心とする若年層の大企業への大量流入による労働者構成の変化によってもたらされていることの2点があげられる。この時期の規模別格差の縮小を年齢構成変化の影響を除去してみると、規模区分が若干異なっているが、第2-7表のように、33~35年間に平均賃金では1,000人以上規模を100として10~99人規模で約3ポイント格差が縮小しているのが、年齢構成固定では格差の縮小はみられない。

第2-2図 規模別賃金指数の推移

第2—2図 規模別賃金指数の推移（製造業：定期給与）



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第2の段階は、その後36,37年までの時期で、1)賃金上昇が100～499人の中規模でも相対的に大きくなり、500人以上規模との格差が縮小しはじめたこと、および2)格差縮小の内容が労働者構成の変化による分だけでなく、労働者構成を固定したいわば賃率的なものでも縮小するようになったことが特徴となつている。30～99人規模では第1の段階につづいてさらに格差の縮小が進み、その内容も労働者構成の変化による分のほか賃率的な面での縮小が加わるようになってきている。100～499人規模は第1の段階では賃金上昇率が500人以上とほとんど同じで、格差の縮小傾向が見られなかったのが、この第2の段階になると、学卒不足の影響が徐々に波及してきたことなどのために賃金上昇率が相対的に大きくなり、格差の縮小が進むようになった。格差縮小の内容についても、労働者構成の変化による分ばかりでなく、賃率的な面でも各年令を通じて縮小がみられるようになってきている。この時期について平均賃金の格差と労働者構成を固定した格差を比較すると、第2-7表のように例えば35～36年間では1,000人以上を100とする10～99人の格差は、平均賃金では58.9から64.9に6ポイントの縮小、労働者構成固定では56.1から59.3に約3ポイント縮小しており、賃率的な面での格差の縮小がみられると同時に、労働者構成の変化による分が非常に大きいのが目立っている。この段階になると、中高年令層の規模別賃金格差の縮小傾向も見られるようになり、格差縮小がようやく本格化するにいたった。

第2-7表 規模別賃金格差の変化と労働者構成の影響

第2—7表 規模別賃金格差の変化と労働者構成の影響

項 目	33年	35年	36年	37年	38年
平均賃金上昇率					
1,000人以上	-	9.8	4.3	11.3	5.6
100～999人	-	11.8	10.7	16.6	7.8
10～99人	-	15.2	15.0	15.1	14.6
労働者構成固定の場合 の賃金上昇率					
1,000人以上	-	14.1	7.0	11.2	4.3
100～999人	-	13.6	10.9	14.0	6.5
10～99人	-	14.2	13.1	13.9	14.2
平均賃金格差					
1,000人以上	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0
100～999人	68.5	69.7	74.0	77.5	79.2
10～99人	56.1	58.9	64.9	67.1	72.8
労働者構成固定の場合 の賃金格差					
1,000人以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
100～999人	68.5	68.2	70.7	72.5	74.1
10～99人	56.1	56.1	59.3	60.8	66.6

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,
「特定条件賃金調査」37, 38年

② 「労働者構成固定」とは年令別労働者構成比が33年のまま変化しなかったと
仮定して計算したもの

第3の段階は、ここ1～2年の時期で、規模別格差の縮小が主として賃率的なものの格差の縮小によってもたらされているところに特徴がある。小零細企業ではいぜんとして新規学卒の採用難と若年労働者の流出が続き、年令構成が高まることによって賃金上昇率が高くあらわれる傾向はみられるが、大企業では37年頃から平均賃金の上昇率と年令構成を固定した賃金上昇率にあまり差がなくなっている。大企業め場合には今迄のようなテンポで学卒採用を増加させることがなくなり、一方中小企業では、学卒採用難と若年層の流出は続いているが、年令別賃金格差は以前と比べ著しく縮小してきて、老令化による賃金引き上げの効果は少なくなっている。38年には上述のように規模別格差の縮小テンポは小さくなっているが、これには景気回復期という一時的要因のほか労働者構成の変化の影響が少なくなっていることもひびいていると考えられる。

第2-8表 製造業常用労働者に対する建設業、農業日雇労働者の賃金格差

第2-8表 製造業常用労働者に対する建設業、農業日雇労働者の賃金格差
(製造業常用労働者1人1日当り定期給与=100)

年	建設業日雇労働者	農業日雇労働者
33年	66.2	50.8
34	63.0	49.1
35	65.3	49.1
36	70.8	54.0
37	75.4	60.4
38	(77.1)	64.2

資料出所 製造業常用労働者の賃金は労働省「毎月勤労統計調査」
建設業日雇労働者の賃金は労働省「屋外労働者職種別賃金調査」
農業日雇労働者の賃金は農林省「農村物価賃金調査」

- (注) 1) 常用労働者1人1日当り定期給与 = $\frac{\text{年間月平均定期給与}}{\text{年間月平均出勤日数}}$
2) 建設業日雇労働者の賃金は37年までは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)
38年は集計区分が変わったため全職種計
3) 農業労働者の賃金は、臨時雇の1日当り現金支給額の月平均額を単純平均したもの

なお,以上のような規模別格差の縮小とならんでここ数年顕著にみられた農業労働者や屋外労働者など従来相対的に賃金水準の低かった層の賃金上昇率が高いという傾向は38年も引き続きみられ,全般的な格差の縮小傾向が進んでいる(第2-8表)。

第2部 各論

2 賃金

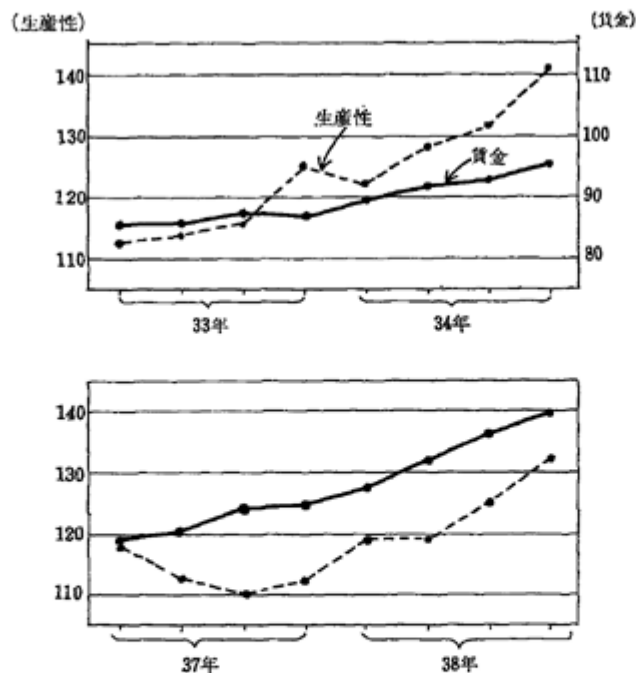
(1) 増勢を強める賃金上昇

4) 賃金と労働生産性の動向

38年年初から生産が回復するにつれ、労働生産性も急速に上昇し、製造業部門では年後半には対前年同期比で15%増程度となり、賃金の伸びを上回った。しかし年平均では前年後半から38年年初にかけて賃金が生産性を大幅に上回ったため、生産性の上昇率約9%増に対し賃金は約10%増と、賃金上昇の方がやや大きくなっている。

第2-3図 景気回復期における賃金、生産性の推移

第2—3図 景気回復期における賃金、生産性の推移（製造業）



資料出所 労働生産性は日本生産性本部「生産性統計」

賃金は労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1) 生産性については33、34年は30年基準旧指数、37、38年は35年基準新指数

2) 賃金については35年基準季節変動調整済の製造業現金給与総額指数

ところで第2-3図の33～34年における賃金と労働生産性の関係からもわかるように、従来は、景気の回復期

には労働生産性の上昇が高目にあらわれ、不況期に生産性が賃金に遅れていた分を取り戻す傾向があったが、今回はそのような傾向がみられない。36年に好況期であるにもかかわらず、賃金上昇が生産性の上昇を上回るという新らしい傾向があらわれて注目されたが、その後も景気調整期を通じてこの傾向がつづき、38年には前述したような要因によって賃金上昇が大きく、景気回復期でも生産性と賃金の上昇テンポにあまり差がみられなかった。

このような生産性と賃金の関係は規模によってかなりのちがいがみられる。規模別の労働生産性については直接調査されたものがないので、日本生産性本部の資料をもとに試算してみると、この試算は品目別の労働生産性指数を規模別にウエイトをかえて組み替えたものであり、個々の品目別には規模別に生産性の動きはあまり大きなちがいはないという仮定に立っているの、厳密な結論をこれから下すことには問題が残るが、37～38年間では規模の大きいところほど労働生産性の上昇が大きいという結果がえられる(第2-9表)。

第2-9表 規模別生産性の推移

第2-9表 規模別生産性の推移(製造業)
(37年1～3月=100)

年 月	500人以上	100～499人	4～99人
37年 1～3月	100.0	100.0	100.0
4～6	95.4	94.6	94.7
7～9	92.8	93.0	92.8
10～12	94.3	95.3	94.6
38年 1～3月	99.6	99.7	98.8
4～6	101.3	100.0	99.0
7～9	104.9	105.0	103.7
10～12	113.4	111.3	108.4

資料出所 日本生産性本部「生産性統計月報」により算出

- (注) 1) 生産性本部の個別生産性指数を規模別にウエイトをかえて総合したもの。ウエイトは「工業統計表」(35年)の規模別付加価値額を用いた
2) 35年基準指数を37年1～3月=100として換算

このような生産性の規模別の動きに対して、一方賃金は38年には前述のように景気回復期の一時的要因もあって、大企業の上昇率もかなり大きくなっているが、しかし相対的には中小企業の方がより大きい。したがって生産性と賃金の関係でみると、大企業では生産性の上昇率が相対的に大きく、賃金上昇率が相対的に小さくなっているのに対し、中小企業では逆に生産性の上昇率が小さく、賃金上昇率が大きいという関係になっている。

ところで、労働生産性と賃金の関係は製品価格と原材料価格の相対的關係の変化や、資本コストなどとの関連を通じて企業経営に影響を与えることになるが、以上のような生産性と賃金の関係を背景として最近企業経営面がどのように変化しているかを次にみてみよう。まず日銀の「主要企業経営分析」によって大企業の経営動向を見ると、分配率(付加価値中に占める賃金の割合)は37年度下期から38年度上期にかけて生産や売上高が増大するとともに低下にむかい、傾向的には過去の景気回復期と同じような動きを示している(第2-10表)。一方資本コスト(金融費用および減価償却費)は37年度下期に付加価値総額に対し37%を占めていたのが、38年度上期には36%と若干低下している。前回の景気回復期においても資本コストの付加価値中に占める割合は低下しており、景気循環過程における資本コストの動きとしてはとくに変化はみとめられない。しかし神武景気以降における設備投資の急増の影響で資本コストの割合は33、34年頃に比べ著しく大きくなっており、これが企業経営にとつて圧迫要因となっている傾向は最近もいぜん続いている。

る。ただここ1～2年大企業の設備投資はかなり鎮静化しており、資本コストの増加率も38年度上期には33年以降最低となつている。

第2-10表 主要企業における付加価値構成の変化

第2—10表 主要企業における付加価値構成の変化（製造業）（単位 %）

項 目	36 年 度		37 年 度		38 年 度
	上 期	下 期	上 期	下 期	上 期
付 加 価 値 額	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人 件 費	39.4	39.5	40.8	40.5	39.8
金 融 費 用	13.7	14.9	16.3	17.5	17.0
減 価 償 却 費	18.3	18.2	19.0	19.5	19.0
純 利 益	24.9	23.8	20.1	18.9	20.6
賃借料租税公課	3.7	3.6	3.8	3.6	3.6

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

大企業の内部を業種別に分けてみると、輸送用機器などは前回の景気調整期においても分配率の上昇がみられず、今回も37,38年を通じ一貫して分配率は低下を続けており、賃金上昇と資本コストの増加が生産性の大幅上昇によって吸収されていることがうかがわれる。これとやや傾向の異なっているのは食料、窯業、金属製品、非鉄金属などで、これらの部門では最近の経済の高度成長の過程でもとくに目立った分配率の低下がみられず、37,38年の水準は33,34年の水準とほとんど変わっていない。また37～38年には窯業、金属製品など一部の業種では、売上高や収益などが増加にむかっているのに分配率は上昇しているが、このような現象は過去の景気回復期には見られなかった。

なお、今回の景気調整は産業によってかなり影響の受け方がちがひ、一般機械、電気機械、食料、ゴム、出版印刷などは38年度上期に入ってもなお収益率の低下が続いていて、前回の景気調整期には大部分の産業が33年度上期か下期に収益率の底を記録してその後一様に回復に向っているのに比べると、今回は産業差が目立っている。一方、後述のように賃金は労働市場の変化等を反映して、当該企業の業績以外の要因によって変動する面が強まっており、賃金上昇率の産業間の差は小さくなっている。

一方中小企業においては、一業種によってちがひがあり、中には生産性上昇が賃金上昇を上回っているところもあるが、しかし全体としてみると一労働生産性と賃金の関係はすでに以前から賃金上昇が生産性上昇を上回る傾向があつたが、しかし製品価格と原材料価格の相対比率の変化などによる所得率の上昇などがあつたため、それが直接企業経営面にあらわれるところまでにはいたっていない。日銀の「中小企業経営分析」によってみると、分配率は36年度まで低下し続け、37年度には景気調整の影響で若干上昇している。従業者一人当たりの売上高、付加価値額および人件費の増加率をやや長期的に比較すると、第2-11表のように、中小企業においては景気調整期を除き、3者の中では付加価値の増加率がもっとも大きくなっており、これが分配率の低下となつてあらわれている。一方1人当たり売上高と人件費の関係では35年までは前者の増加率の方が大きく、従つて労務費比率（売上高に対する人件費の割合）も低下していたが、36年には人件費の増加率の方が大きくなり、労務費比率としては上昇するようになっている。労務費比率ないし分配率の変化は、1)物的生産性と賃金の関係、2)製品価格の変化（製品価格の変化を考慮したものが価値生産性と賃金の関係となる）3)原材料価格および原単位の変化（2）と3）を考慮したものが付加価値生産性と賃金の関係となる）の3要素によつて決定されるが、上述のような中小企業における労務費比率ないし分配率の変化は2)および3)の関係が賃金上昇の影響を小さくするように作用した結果もたらされたものである。すなわち、製品の需給関係や、賃金、業主所得の上昇などを要因として中小企業製品の価格が上昇したことが、価値生産性の上昇率を物的生産性の上昇以上に大きくし、また、大企業製品や輸入原材料価格の低下などによつて所得率が上昇したことが、付加価値生産性の上昇率をさらに大きくすることとなつた。

第2-11表 労働者1人当り売上高,付加価値額および人件費の推移

第2—11表 労働者1人当り売上高, 付加価値額および人件費の推移

(製造業：対前期増減率)

(単位 %)

項 目	32年	33年	34年	35年	36年	37年
(中小企業)						
労働者1人当り売上高	11.0	Δ5.1	14.4	13.8	14.1	5.3
〃 付加価値額	14.3	0.7	15.5	16.3	17.6	9.5
〃 人 件 費	11.7	2.8	8.7	12.9	16.2	13.7
(主要企業)						
労働者1人当り売上高	11.1	Δ2.6	15.5	18.1	11.4	5.1
〃 付加価値額	10.5	Δ0.2	17.6	14.9	10.4	4.7
〃 人 件 費	8.9	0.5	7.3	7.3	10.4	7.9

資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」, 「中小企業経営分析」

- (注) 1) 増減率は調査対象企業の変更を調整して算出されたもので, 「中小企業経営分析」に発表されているもの。主要企業に関する増減率も中小企業と対比するものとして「中小企業経営分析」に発表されているもの
- 2) 労働者1人当り売上高については対象企業の変更を調整した増減率が発表されていないので, (リンクした売上高の増減率—リンクした労働者数の増減率) により求めた

第2-12表 特定中小企業業種における分配率の推移

第2—12表 特定中小企業業種における分配率の推移

(単位 %)

下請的性格の強いもの					下請的性格の弱いもの				
業 種	33年	34年	35年	36年	業 種	33年	34年	35年	36年
自動車, 同部品	27	28	25	31	食品加工機械	54	41	37	34
工作機械部品	58	43	44	46	金属加工機械	28	55	44	40
パ ル プ	37	38	39	39	金属工作機械	37	24	43	41
ベ ア リ ン グ	35	39	43	43	印刷製本機械	48	47	40	46
電 球	33	36	40	41	印 刷	54	56	52	50
通信機器	40	45	48	49	粘 土 瓦	70	62	54	58
時計, 同部品	56	52	52	54	塗 料	33	32	29	30
男 子 服	53	47	40	49	家 具	85	60	49	61
たて綱メリヤス	33	29	34	31	化 粧 品	17	15	15	15
下 着	41	54	38	44	マ ッ チ	51	46	44	44

資料出所 通産省「工業統計表」

(注) 1) 各業種とも100~499人規模

2) 分配率は常用労働者1人当り現金給与総額を従業員1人当り付加価値額で除したもの

中小企業内部においても,業種にをよつて企業経営の変化はかなりのちがいがみられる。たとえば下請的性格の強いものとそうでないものとに分け,両者の代表それぞれ10業種ずつ選び,分配率の変化のちがい

をみると、第2 - 12表のように下請的性格の薄い中小企業においては分配率が低下するか、横這いに推移するなど、概して上昇傾向がみられないのに対し、下請的性格の強い業種においては分配率が上昇しているものが多い。

(注)ここで下請的性格の強弱は中小企業庁の「第2回中小企業総合基本調査」によって、1)販売先の特定企業への集中度、2)原材料の親企業からの支給状況、および3)製品の商標を自企業のものをつけるか、他企業のものをつけるかの3点を規準としてとらえたものである。

このように中小企業の内部で部門によつて分配率の変化にちがいがみとめられることについては、いろいろの要因が考えられるが、そのなかで一つはっきりしていることは、両部門で価格の動きがかなり異なっていることである。卸売物価指数を規模別に組み替え、中小企業製品のみについてその動きをみると、ここ数年上昇傾向が続いているが、このなかには下請的中小企業のいわゆる下請単価などの動きは含まれていない。一方下請単価の動向を直接とらえる資料はないが、たとえば中小企業庁の「中小下請工場調査」によると、景気の好不況によつて変動はあるが、傾向的には下請単価が上昇する企業より、下落する企業が多く、一般に下請単価が下落傾向にあることがあらわれている。

このような結果からみて下請的性格が弱く、製品価格を比較的引き上げやすい中小企業においては価格引き上げによつてある程度賃金上昇の影響を回避することが可能であったのに対し、下請的性格の強い部門においては下請単価が親企業からの要請等で切り下げられる傾向があつて、賃金上昇を分配率の上昇という形で受けとめねばならなかった面があるのではないかと考えられる。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

賃金水準の上昇と並んで、その内部では規模別賃金格差の縮小、年令別賃金格差の縮小など構造面の変化が進んでいる。規模別の賃金格差は37～38年の景気変動の過程でひきつづき縮小傾向を持続し、とくに最近では内容的にもいわゆる賃率的なものの縮小が目立ってきている。年令別賃金格差なども、新規学卒や若年労働力の求人難の激化とともにさらに縮小し、全体としての賃金分布も前年に続いてさらに縮小している。このような最近の賃金構造変化の実態や背景などについてつぎにみていこう。

第2部 各 論

2 賃 金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

1) 進展する賃金構造の変化

(イ) 初任給水準の平準化とそのメカニズム

学卒初任給は神武景気以降急速に上昇しているが、その内部においては規模別、地域別格差の縮小などの平準化の傾向が進んでいる。たとえば規模別の初任給格差は、第2-13表のように、すでに32年頃から縮小傾向にむかい、中学卒については36年にはほとんど差がみられなくなった。地域別格差も30年頃以前においてはかなり大きく、34年頃でも東京、大阪など相対的に水準の高かった地域に比べ、山形、宮崎、鹿児島などの地域はその6割程度にすぎなかったのが最近では7割程度になっている。

第2-13表 学卒初任給の規模別格差

第2—13表 学卒初任給の規模別格差（製造業男子）
（500人以上＝100）

年	中 卒		高 卒	
	100～499人	15～99人	100～499人	15～99人
32年	84.6	78.6	86.9	81.9
33	90.7	83.5	88.0	82.3
34	91.8	87.3	85.9	83.4
35	94.9	91.7	90.1	86.3
36	100.1	97.9	91.4	85.7
37	100.2	100.3	95.3	94.3
38	100.0	101.2	94.6	96.7

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

② 38年3月卒については①超過勤務給が除かれていること、②15～99人規模は30～99人規模に、規模区分の変更が行なわれていることのため37年以前との比較には注意を要する

このような諸格差の縮小とともに初任給額の分布の面でも最近はその分散度が著しく縮小している。たとえば中卒初任給の例でみると、四分位分散係数が33年は0.33であったのが36年には0.27となり、さらに最近では0.17と33年当時の半分近くになってきている（第2-14表）。これは初任給水準の低い層の上昇率が相対的に大きかったため、33年と38年の第3四分位数（相対的に高い層）と第1四分位数（相対的に低い層）の上昇率を比較すると、前者が1.9倍になっているのに対し後者は2.3倍になっている。ことにここ1～2年は上昇額でみても相対的に低い層の増加が大きく、分散の縮小テンポが大きくなっている。高卒初任給につい

でも中卒ほど顕著ではないが、最近はやはり分散の縮小傾向が目立ち、とくに36年以降そのテンポが早まっている。

第2-14表 学卒初任給分布の特性値

第2—14表 学卒初任給分布の特性値（製造業男子）

年	中 卒				高 卒			
	分散係数	第1四分位数	中位数	第3四分位数	分散係数	第1四分位数	中位数	第3四分位数
33年	0.33	円 3,930	円 4,750	円 5,670	0.26	円 6,300	円 7,290	円 8,210
34	0.31	4,300	5,180	5,880	0.23	6,560	7,430	8,260
35	0.26	5,140	6,020	6,730	0.21	7,300	8,220	9,040
36	0.27	6,390	7,390	8,380	0.29	8,850	9,990	11,760
37	0.19	8,190	9,040	9,920	0.23	11,510	12,740	14,490
38	0.17	9,070	9,910	10,780	0.16	12,210	13,250	14,300

資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

(注) 1) 前表注参照

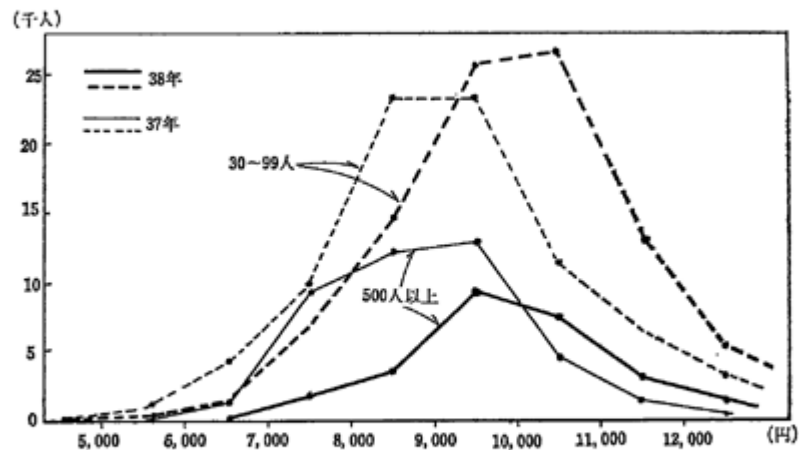
2) 分散係数 = $\frac{\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}}{\text{中位数}}$

以上のように、36年以降規模別格差が解消するとともに分布の面でも散らばりが小さくなり、学卒初任給についてはいわば社会的相場ともいうべきものがしだいに確立されつつあるが、しかしその内部を部門別に分けて詳しくみると、たとえば地域別などにはまだ差が残っている。初任給分布については37、38年の2年しか資料が利用できないが、以下これをもとに規模別、地域別などの分布がどのようにちがうか、またそれがどのように変化しているかについてみてみよう。

まず規模別に、中卒男子の初任給分布をみると、第2-4図のように38年にはほとんど規模間でちがいがみられなくなっている。一般に分布の特徴は四分位数(初任給の相対的に低いところから4分の1ずつにあたる学卒者の初任給額)によってとらえられるが、38年について500人以上規模と30～99人規模の四分位数を比較するといずれの四分位数でも2%弱のちがいしかみられず、分布としては相互にかなりの類似性のあることがみとめられる。これは初任給相場については規模によつて全く区別がなくなっていることを示すものとみてよいであろう。

第2-4図 初任給階級別労働者分布

第2—4図 初任給階級別労働者分布（中卒、製造業男子）



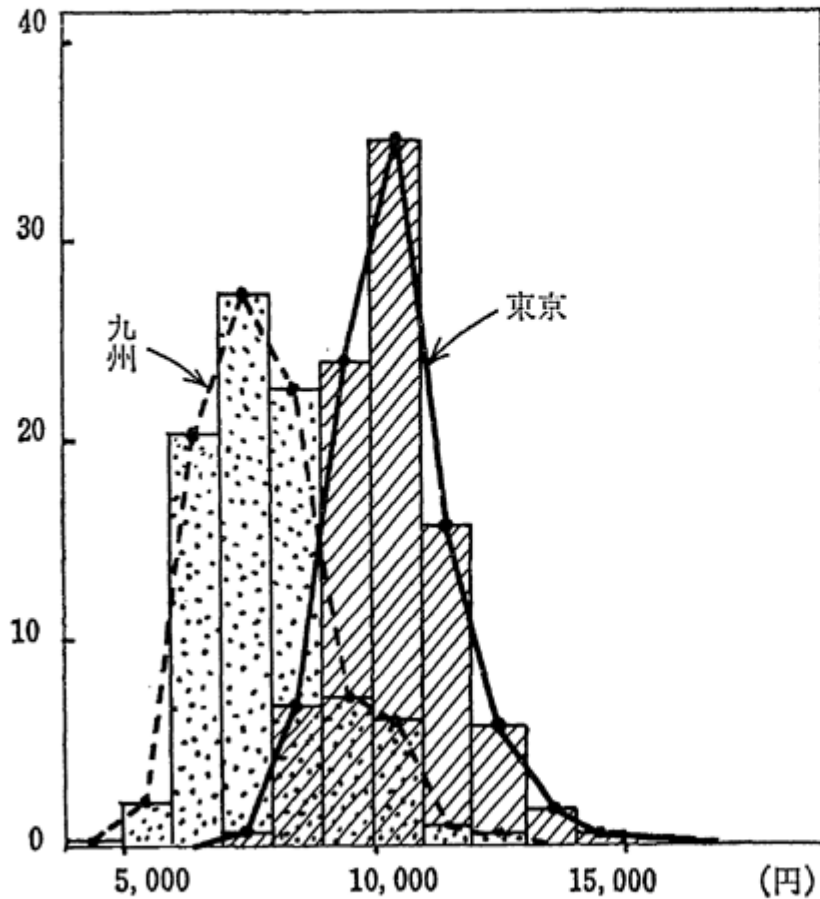
資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」
 出 第2—13表注参照

ところで37年について同じ初任給分布をみると、大企業の初任給の方が相対的に低いところに多く集中しているようにみられる。たとえば500人以上規模と30～99人規模について各初任給階級ごとに大企業と小企業がそれぞれ相対的にどれだけの割合を占めているかをみると、12,000円以上のような比較的高いところでは小企業が7割を占めているのに対し、8,000円以下の比較的低いところでは逆に大企業が6割を占めて相対的に大きくなっている。このように、37年には大企業のうちでも相対的に初任給水準の低かったものが比較的多かったのは、36年頃までの中小企業初任給の大企業への追付き過程において、成長産業の一部の中小企業などで経営規模の拡大に伴う学卒労働力獲得意欲が強かったために大企業以上に初任給を上げる場合があったことや、地方の一部の大企業などでは比較的学卒を採用しやすかったことなどがあって初任給をそれほど引き上げなかったケースがみられたことなどによるものと考えられる。そして38年にこのような大企業の初任給の相対的に低いところへの偏りがみられなくなったのは、上述のような大企業の中でも初任給水準の相対的に低かった層が大幅に初任給引き上げを行なったことが影響していると思われる。

第2-5図 東京および九州地方の初任給分布

第2—5図 東京および九州地方の初任給分布 (38年, 製造業中卒)

単位 (東京は1,000人)
(九州は 100人)



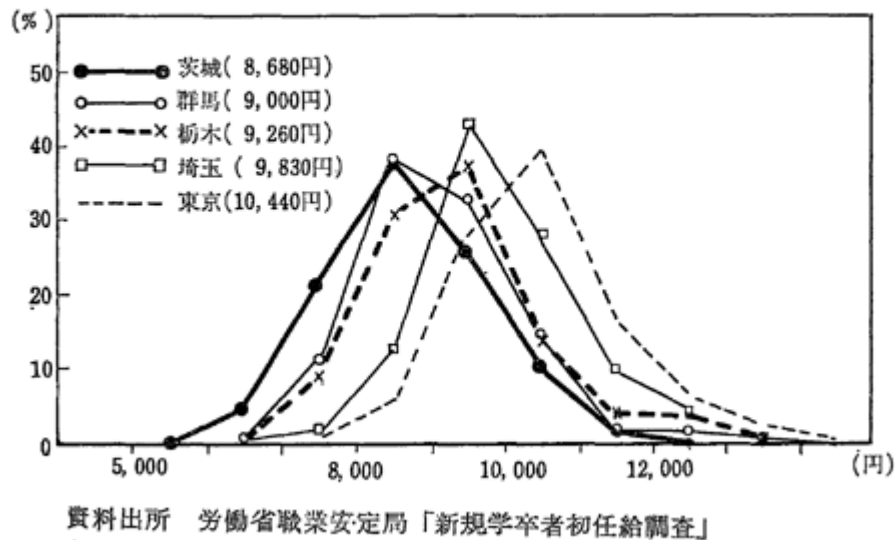
資料出所 労働省職業安定局「新規学卒者初任給調査」

つぎに地域別に初任給分布をみると、前述のように全体としては初任給のちらばりは最近小さくなってきているが、これを地域別にみると地域によってまだかなりのちがいがみられ、例えば工業地域と後進地域では第2-5図の東京と九州の例にみられるようになんかなり大きな開きがみられる。これは初任給相場が地域によってかなり異っていることを示すものといえよう。もちろんこれらの地域別相場も相互に無関係に決められているものではなく、最近のように学卒労働力の地域間移動が活発化するにつれて相互の関連性は著しく強まってきている。

(注)この地域別初任給相場が相互にどのように関連しあっており、またどのようなメカニズムを通じて変化しているかについてみると、次のようにいえよう。

第2-6図 関東5都県における初任給分布

第2—6図 関東5都県における初任給分布
(38年, 製造業中卒男子)



第2-6図は関東地方の5都県について初任給水準と分布の型を示したものであるが、これらの県の間では初任給水準が300円から600円程度違うと同時に分布の型も若干異なっている。この図の県別の分布の型はたまたま38年にこのような型になったものであるが、その相互の分布の型のちがいからみて、初任給水準が相対的に低いところから高いところへ移って行く場合には次のようなプロセスをたどるものと推定される。つまり茨城のように8,000～9,000円のところを中心に初任給が分布していたのが、一部の企業が先行的に初任給水準を引き上げたため分布の中心が少しずつ9,000～10,000円のところに移行し、まず群馬のような型になる。さらに大多数の企業が初任給水準を9,000～10,000円に引上げるようになると、分布の山はこの9,000～10,000円に移り、栃木のような型になる。栃木のような段階においては、従来の初任給水準のままに据置く企業が若干残るため分布の開きが一時的に大きくなる。しかしやがてこれらの企業も大多数の企業の水準に初任給を近づけるようになるため、分布の型は9,000～10,000円層を中心とする埼玉のような型に移行することになる。将来栃木、群馬などの工業化が進み、また京浜地方への学卒の移動が著しく増大した場合には、これらの地域の初任給水準が埼玉などと差がなくなり、分布の型としてもほとんど差がなくなるところまで追い付くことが考えられる。もっとも東京や埼玉などの初任給水準も徐々に上昇し続けているわけで、府県間の初任給水準の相互関連性が変化せず、従って相互の初任給の上昇テンポに差が生じない場合には上述のような追付き過程が進行しないことはいうまでもない。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

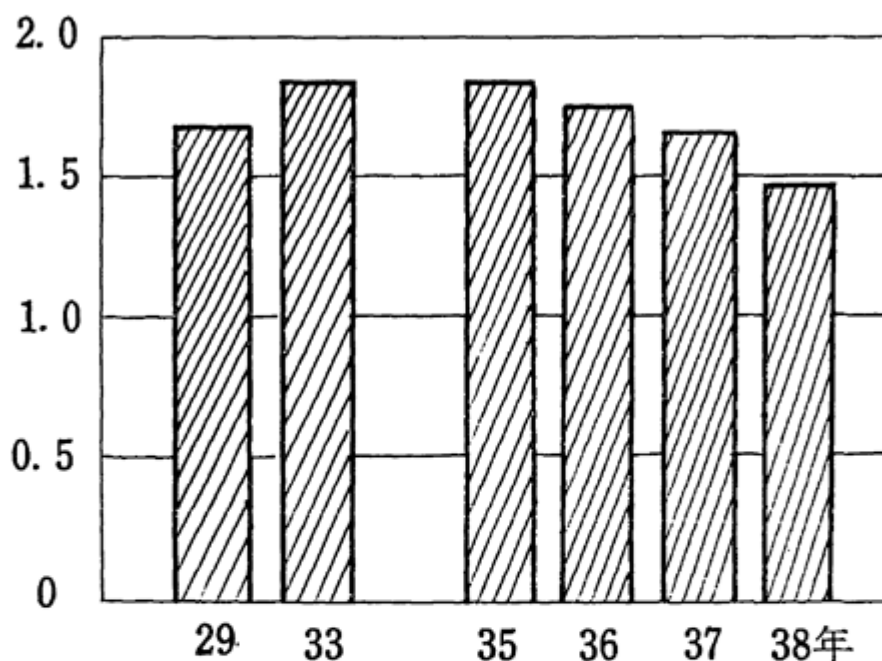
1) 進展する賃金構造の変化

(口) 若年層賃金の分散の縮小

学卒初任給についてみられる賃金の平準化傾向は,最近は他の労働者層の賃金についてもみられるようになり,その結果第2-7図のように労働者全体の賃金額の分布が縮まるとともに,また年令別にみると各年令階層の内部でも分散の縮小が進んでいる。

第2-7図 賃金階級別労働者分布の分散係数

第2—7図 賃金階級別労働者分布の分散係数
(調査産業計 全労働者)



資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年
「賃金構造基本調査」33, 35年
「賃金実態総合調査」36年
「特定条件賃金調査」37, 38年, 各年4月

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

賃金の分散が縮小する傾向は年令別にみると年令階層の低い層ほど著しいが、最近ではこれが若年層から順次年令の高い層へと拡がりつつある。製造業の1,000人以上の大企業と30～99人の中小企業の労務者男子の規模別賃金格差をみると、第2-15表のように30才までの者についてはほぼ格差がなくなってきている。年次別にその変化をみると、18才未満の層については学卒初任給の場合と同じように36年頃から格差がほとんどなくなり、最近では中小企業の方が高めにさえなっている。18～19才、20～24才の層では、これよりやや遅れて37年になつてほぼ格差がなくなり、38年になるとさらに25～29才の層についても規模別賃金格差はほとんどみられなくなっている。これに対して30才以上の層については格差縮小の傾向はみられるが、格差はいぜん大きい。

第2-15表 年令別の規模別賃金格差の推移

第2—15表 年令別の規模別賃金格差の推移
(製造業男子労務者 企業規模1,000人以上=100とした30～99人の格差)

年 令 階 級	29年	33年	36年	37年	38年
18才未満	82.6	91.4	110.7	106.6	111.0
18～19	84.4	86.6	96.4	101.0	104.8
20～24	81.7	92.9	98.2	100.2	104.2
25～29	75.5	80.3	91.0	92.8	101.5
30～34	72.8	73.2	76.1	74.8	86.4
35～39	67.7	70.3	71.8	69.6	72.6
40～49	62.4	61.9	63.3	64.6	67.1

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年, 「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」37, 38年 各年4月

このように若年層については規模別賃金格差はほぼなくなっているが、同時に各規模の内部においては賃金の低い層の賃金上昇が賃金の高い層のそれを上回るという形で賃金の分散の縮小が進んでいる。製造業の1,000人以上の大企業と10～99人の中小企業について、18才未満の労務者男子の低賃金層、中位賃金層、高賃金層の賃金(それぞれ第1十分位数、中位数、第9十分位数)の上昇率をみると、36～38年間に大企業ではそれぞれ34%, 28%, 23%, 中小企業では36%, 25%, 22%といずれも賃金の低い層ほど上昇率が大きくなっている。

このように低賃金層の賃金改善が著しい結果、若年層については各規模内部の賃金の分散も次第に小さくなってきている(第2-16表)。

第2-16表 若年層賃金の分散係数の推移

第2—16表 若年層賃金の分散係数の推移
(製造業労務者)

性, 規模, 年令階級	29年	33年	36年	38年
男子1,000人以上				
18才未満	0.71	0.66	0.60	0.51
20～24才	0.86	0.86	0.85	0.73
10～99人				
18才未満	1.01	0.82	0.78	0.69
20～24才	1.03	0.94	0.90	0.76
女子1,000人以上				
18才未満	0.64	0.56	0.57	0.42
20～24才	0.76	0.66	0.67	0.51
10～99人				
18才未満	0.85	0.85	0.69	0.59
20～24才	0.98	0.80	0.78	0.69

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年, 「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年, 各年4月

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

また以前には大企業、中小企業それぞれの低賃金層、中位賃金層、高賃金層の賃金(それぞれ第1十分位数、中位数、第9十分位数)のどれをとっても大企業の賃金の方が中小企業のそれよりも高かったが、最近では、第2-17表にみられるように中位賃金層や高賃金層では中小企業の賃金の方が大企業の賃金をかなり上回るようになってきている。

第2-17表 若年層賃金の規模別特性値の推移

第2-17表 若年層賃金の規模別特性値の推移
(製造業、男子労務者)

年令階級,	年,	企業規模	第1十分位数	中位数	第9十分位数
18才未満	33年	1,000人以上	4,690円	6,833円	9,169円
		10～99人	4,034	6,214	9,138
	36	1,000人以上	6,120	8,212	11,018
		10～99人	6,072	8,989	13,130
	38	1,000人以上	8,208	10,545	13,530
		10～99人	8,275	11,196	15,960
20～24才	33年	1,000人以上	8,338	12,353	18,955
		10～99人	6,970	10,997	17,293
	36	1,000人以上	10,589	15,551	23,767
		10～99人	9,589	15,061	23,154
	38	1,000人以上	13,535	19,376	27,658
		10～99人	13,113	21,496	29,385

資料出所 労働省「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」38年、各年4月

以上のように若年層の賃金の分散の縮小が進んでいるが、その要因としては、1)年令の低い労働者ほど労働力の質的なちがいが少ないこと、2)労働異動が比較的容易であり、その賃金には労働市場の影響が強いことなどがあげられる。

年令の高い労働者では技能の程度や仕事の種類などについてのちがいが大きくなるが、年令の低い労働者は概して未熟練でその技能の程度に大きな差がなく、その面の影響による賃金の開きはそれほど生じない。

一方最近の新規学卒および若年層への需要の集中は若年層の企業間異動の可能性を増加させ、これらの層が就業条件のよりよい分野へ移動することを可能にしている。企業の側としても若年労働力の不足が強まり、労働異動が活発化すれば労働者の定着確保のために企業の賃金管理面から他企業の賃金水準に遅れない努力をする必要が増大してくる。また採用難の新規学卒にかわって中途採用者に依存する度合いが強まるのに伴って中途採用者の賃金を改善する必要性も高くなり、その面からも若年層の賃金の分散が縮小することになる。

製造業の若年層の労務者について、学校卒業後ただちに採用され同一企業に続けて勤務した者の賃金と、それ以外の中途採用者の賃金とを比べてみると、36年から38年にかけて中途採用者の賃金上昇が大きく、その結果両者の賃金格差はかなり縮小してきている(第2-18表)。これは若年層では労働異動に際して以前に比べてより条件のよい企業に就業する者が増加してきていること、また、求人難に対応して企業が中途採用者の賃金を改善していることを反映していると考えられる。

第2-18表 学卒採用者と中途採用者との賃金格差

第2—18表 学卒採用者と中途採用者との賃金格差
 (製造業, 労務者, 学歴計: 学卒採用者=100)

性, 企業規模, 年齢階級		36年	38年
男子			
1,000人以上	18～19才	92.9	94.8
	20～24	74.2	93.0
30～99人	18～19才	94.2	95.4
	20～24	89.8	93.5
女子			
1,000人以上	18～19才	87.5	93.1
	20～24	84.3	87.4
30～99人	18～19才	92.5	93.8
	20～24才	87.7	86.0

資料出所 労働省「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年, 各年4月
 (注) 学卒採用者とは, 18～19才については中卒で勤続3～4年, 高卒以上で勤続0年, 20～24才については, それぞれ勤続5～9年, および3～4年の者であり, 中途採用者はそれ以外の者である

第2部 各 論

2 賃 金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

1) 進展する賃金構造の変化

(ハ) 中高年層賃金の改善

上に述べたように,最近における労働市場の変化を背景に学卒初任給の上昇に伴う企業内の賃金調整,労働異動の活発化などを通じて若年層賃金の分散の縮小が著しく進展している。

このような若年層賃金の分散の縮小を押し進めている要因は最近次第に年令の高い層にも影響を及ぼし,中高年層の賃金にもいくつかの変化が生じている。それは,1)若年層賃金の大幅上昇の陰にかくれて目立たなかった中高年層賃金についても,その上昇が中小企業を中心に大きくなってきたこと,2)中高年層賃金の分散の縮小がとくに中小企業を中心に進んできたことである。

新規学卒や若年層の求人難が強まる過程で,最近では特に中小企業を中心に,これらの層に代替する労働力として中高年層を雇用する傾向が強まっている。「労働異動調査」によると,新規入職者のうちで30才以上の者の占める比率は中小企業を中心として高まりつつある(第2-19表)。

第2-19表 新規入職者中に占める30才以上の者の比率

第 2 — 19 表 新規入職者中に占める30才以上の者の比率				
(製造業)				
(単位 %)				
事 業 所 規 模	31年	34年	36年	38年
500人以上	12.2	9.0	9.0	12.8
100～499人	14.3	13.9	18.2	19.9
30～99人	22.5	20.8	25.6	28.7

資料出所 労働省「労働異動調査」

労働市場の変化の影響がこのように次第に若年層から中高年層に及ぶとともに,中高年層の賃金にも多かれ少なかれ若年層の賃金と同様な変化が生じてきている。

中高年層の賃金上昇を若年層の賃金上昇と比べながらやや長期的にみると,1,000人以上の大企業では35,6年までは中高年層の賃金上昇の方が大きかったが,それ以降は若年層賃金の上昇が大きくなってきて中高年層賃金の上昇を上回りはじめている。これに対して100人未満の中小企業ではかなり以前から若年層賃金の上昇が大きく,中高年層の上昇を上回っていたが,中高年層に対する雇用需要の増加を反映して,最近では中高年層賃金の上昇も大きくなる傾向をみせ,若年層賃金の上昇との差が小さくなっている(第2-20表)。

第2-20表 若年層と中高年層の賃金上昇率の推移

年 , 年 令 階 級		第 2 - 20 表 若年層と中高年層の賃金上昇率の推移 (製造業労務者)				(単位 %)	
		企 業 規 模 1,000人以上		30～99人		10～29人	
		男	女	男	女	男	女
33年/29年	18才未満	9.1	9.4	20.8	21.0	25.3	23.1
	30～34	16.3	28.7	16.9	18.1	17.2	21.8
	40～49	20.4	26.4	19.4	17.1	26.0	22.3
36/33	18才未満	20.8	18.0	46.3	45.0	46.7	42.4
	30～34	23.6	16.2	28.6	28.3	32.7	25.1
	40～49	26.1	10.4	29.1	28.6	29.1	28.0
38/36	18才未満	27.0	36.4	27.3	31.1	23.2	30.5
	30～34	11.4	19.0	26.5	30.9	33.0	35.5
	40～49	13.4	18.2	20.1	31.5	32.9	38.4

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年,「賃金構造基本調査」33年,「賃金実態
総合調査」36年,「特定条件賃金調査」38年,各年4月

また,中高年層についても相対的に賃金の低い層での賃金改善が大きいことによって賃金のちらばりが小さくなり,賃金の分散が縮小する傾向がはっきりしはじめています。製造業の労務者男子30～34才の層についてみると10～99人の中小企業では29年以降一貫して賃金の低い層の上昇率の方が大きくその結果第2-21表にみるように分散は縮小を続けている。また1,000人以上の大企業でも36年以降には同様の傾向がみられる。さらに40～49才の層についても,大企業でも中小企業でも36年以降には低賃金層の賃金改善が大きく分散は縮小の方向に向っている。女子の中高年層については男子の場合と比べて遅れ,とくに40才以上の層については賃金の分散が縮小する傾向は見えないが,30～39才の層については中小企業の内部で36年以降分散の縮小が進みはじめています。

第2-21表 中高年層賃金の分散係数の推移

第2-21表 中高年層賃金の分散係数の推移
(製造業労働者)

性, 規模, 年令階級	29年	33年	36年	37年	38年
男 子					
1,000人以上30～34才	0.78	0.74	0.82	0.73	0.72
40～49	0.85	0.78	0.81	0.73	0.71
10～99人 30～34才	1.08	1.04	1.03	0.98	0.79
40～49	1.11	1.07	1.12	1.03	1.00
女 子					
1,000人以上30～39才	1.01	1.05	1.14	0.94	1.05
40才以上	1.18	1.20	1.45	1.27	1.38
10～99人 30～39才	1.11	0.94	1.00	0.97	0.91
40才以上	1.08	0.95	1.00	1.01	0.93

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年, 「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」37, 38年, 各年4月

このように中高年層賃金の分散は,大企業よりもむしろ中小企業の方で早く変化をみせているが,その理由としては,1)上述のようにとくに中小企業ほど中高年の中途採用者に依存する度合いが強く,中高年層についても労働市場の影響を受けやすいのに対して大企業では中途採用者の比重が小さいこともあって,とくに年令の高い層では労働市場の変化が賃金に直接影響する程度が低いこと,2)また中小企業ではもともと年令による賃金の格差が小さく,学卒初任給や若年層賃金の分散の縮小が直接的に中高年層賃金の分散の縮小を進める作用を及ぼすのに対し,大企業の場合には学卒初任給や若年層賃金の分散の縮小が進んでも,年令別格差が大きいことなどもあって中高年層賃金の分散の縮小に結びつき難い面がある,などがあげられる。もっとも若年層の場合と異なって,中小企業の低賃金層,中位賃金層,高賃金層の賃金は38年においても大企業のそれに対応する各層の賃金より低い,最近はその差はしだいに小さくなってきている。とくに女子については,低賃金層でその傾向が著しい(第2-22表)。

第2-22表 中高年層賃金の特性値の企業規模別格差の推移

第2-22表 中高年層賃金の特性値の企業規模別格差の推移
(製造業労働者, 1,000人以上=100とした10～99人の格差)

性, 年令階級, 特性値	29年	33年	36年	38年
男子 40～49才				
第1十分位数	49	48	49	53
中 位 数	55	56	57	66
第9十分位数	62	64	66	73
女子 40才以上				
第1十分位数	58	64	71	77
中 位 数	50	47	58	68
第9十分位数	49	44	50	55

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年, 「賃金構造基本調査」33年, 「賃金実態総合調査」36年, 「特定条件賃金調査」38年 各年4月

新規入職者中に占める中高年女子の比率は最近著しく増加しているが,これらの層は経験や技能をもたず,また地域的な移動が困難な者が多く,賃金の分散の縮小が進み難い面もあると考えられる。しかし比較的

高年令の者が多い建設業の女子軽作業人夫についても、最近では低賃金層の賃金の上昇が大きくなるなど女子の中高年層についても未熟練労働者を中心とする低賃金層の改善により、賃金の分散が縮小するきざしが見えはじめていると思われる(第2-23表)。

第2-23表 建設業女子軽作業人夫の賃金特性値上昇率

第2—23表 建設業女子軽作業人夫の賃金特性値上昇率

(単位 %)

年	第1十分位数	中位数	第9十分位数
36年/34年	28.1	31.2	35.3
38 / 36	33.1	28.1	27.6

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

中高年層の賃金についてはその分散の縮小を阻害する要素もあるが、全体としては規模別格差の縮小など低賃金の分野での改善が大きく、全体としてみると第2-24表のように長期的に分散は縮小しており、最近はとくにそのテンポを早めている。中高年層の場合には若年層と異なって労働力の質的な相違が大きく、また地域的移動が困難なのでその点で賃金の分散の縮小には限界があると思われるが、学卒や若年層からはじまった労働市場の変化の賃金への影響はこの層にも漸次及びつつある。

第2-24表 中高年層賃金の分散係数の推移

第2—24表 中高年層賃金の分散係数の推移

(製造業労働者：企業規模計)

性、年令階級	29年	33年	36年	38年
男子				
30～34才	0.99	0.98	0.98	0.83
40～49	1.15	1.10	1.11	0.99
女子				
30～39才	1.40	1.39	1.34	1.22
40才以上	1.43	1.28	1.17	1.06

資料出所 労働省「個人別賃金調査」29年、「賃金構造基本調査」33年、「賃金実態総合調査」36年、「特定条件賃金調査」38年

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

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

2) 賃金改訂にみられる変化

(イ) 賃金改訂時期の変化

最近における賃金改訂をめぐる変化の中で第1に注目されることは、賃金改訂の時期がそろってきたことである。

定期昇給による給与の改訂についてみると、28～29年頃では昇給時期が4～6月に集中する傾向は大企業に限られていた。ところが32年頃から昇給時期が4～6月に集中する傾向は大企業で一層進展し、最近では大企業の年間の昇給実施事業所の7割以上が4～6月に昇給を実施するようになるとともに、中小企業でもこの時期に昇給を実施する事業所が多くなった(第2-25表)。また第2-26表によって、定期昇給時期による企業の分布状況を企業規模別にみると、32年から38年にかけて4～6月に昇給を行なうものが各規模とも増加している。

第2-25表 定期昇給による給与改訂時期の推移

第2—25表 定期昇給による給与改訂時期の推移				
(製造業)				
(単位 %)				
年次	規模計	500人以上	100～499人	30～99人
28年	36.8	55.7	37.8	29.9
29	35.8	47.2	31.9	30.1
30	39.0	47.2	39.4	29.5
31	40.3	55.1	37.1	29.7
32	48.2	60.9	47.9	36.1
33	47.8	62.9	48.5	36.4
34	47.9	63.5	50.5	33.9
35	46.9	64.8	48.2	33.1
36	45.0	65.4	47.2	29.6
37	52.2	70.0	55.4	35.8
38	54.5	71.5	58.0	37.5

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」
(註) 年間に定期昇給による給与改訂を行なった事業所総数のうち各年4～6月に行なった事業所数の割合

第2-26表 昇給時期による企業の分布状況

第2-26表 昇給時期による企業の分布状況

(製造業)

(単位 %)

月 別	規 模 計		1,000人以上		500～999 人		100～499人	
	32年	38年	32年	38年	32年	38年	32年	38年
1～3月	30.8	21.1	26.8	17.9	21.2	14.2	33.2	26.4
4～6	51.5	69.8	62.4	74.9	57.7	77.7	47.7	62.6
7～9	4.5	2.8	3.0	2.5	5.7	3.5	4.1	2.9
10～12	13.2	6.2	7.8	4.7	15.4	4.6	15.0	8.1

資料出所 労働省「給与制度特別調査」32年, 「賃金制度調査」38年

(注) 年1回全労働者について一斉に昇給を実施した企業の昇給時期別の割合を示す

ベースアップによる給与改訂についても,28,29年においては一定の時期に行なわれる傾向がみられなかったが,32,33年頃から時期的に若干変動をみせながらも長期的には大企業を中心に4～6月に集中する傾向があらわれるようになり,最近では,大企業では年間に給与改訂を実施した事業所の7割以上,中小企業でも4割近くが4～6月に給与改訂を行なうようになっている(2-27表)。

第2-27表 ベースアップによる給与改訂時期の推移

第2-27表 ベースアップによる給与改訂時期の推移

(製造業)

(単位 %)

年	規 模 計	500人以上	100～499人	30～99人
28 年	29.4	34.7	29.1	23.4
29	29.0	38.2	31.3	24.1
30	25.6	25.5	38.3	23.4
31	31.8	44.1	29.9	26.6
32	46.9	58.9	47.3	39.6
33	40.5	59.8	41.3	34.1
34	33.1	40.7	32.3	29.6
35	35.0	54.8	33.5	27.9
36	33.9	39.1	37.4	26.9
37	62.5	81.5	66.3	40.1
38	58.4	70.3	62.2	38.1

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 年間にベースアップによる給与改訂を行なった事業所総数のうち各年4～6月に行なった事業所数の割合

このように賃金改訂が春に集中して行なわれるようになった原因としては,第1に若年層を中心とした労働力不足を反映して学卒初任給が最近毎年引き上げられていることがあげられる。新規採用者の初任給の引き上げは,その程度には企業によつて差はあるが,なんらかのかたちで在籍者の賃金の手直しを必要とする。したがって従来昇給や給与改訂を春以外の時期に行なっていた企業でも学卒入職期における初任給の改訂に伴つて全般的または部分的な手直しが必要となり,これが昇給や給与改訂を春に行なう企業を増加させるのに影響を及ぼすことになったと考えられる。

第2は,32,33年頃から賃上げについての労使交渉の時期がしだいに春に集中する傾向がみられるようになったことの影響である。最近では春闘に参加した民間労働組合の組合員数は労組法適用労働者数のほぼ

半数に達し(第2-28表),また各年における春季賃金争議の参加人員もその年の争議参加人員総数の過半数を占めるに至った(「5労使関係」中第5-11表参照)。

いわゆる春闘という形での賃上げがはじまったのは30年に炭労,私鉄総連,合化労連を主軸とする8単産によつて春季賃上げ共闘会議がつくられたことを前駆としているが,その後春闘参加組合の範囲はしだいにひろがってきた。

なお賃上げ交渉の妥結時期をみると,第2-29表のように主要産業の大手については30年以降4月に妥結するものが多いが,最近では5月に妥結するものも多くみられる。

第2-28表 春闘参加組合員数の推移

第2—28表 春闘参加組合員数の推移

(単位 千人)

年	民間労組	公 労 協	春闘共闘に参加しなかったが春に賃上げ要求を行なったもの
32 年	990 (24.2)	880	—
33	1,234 (28.8)	805	—
34	1,501 (33.6)	895	—
35	1,705 (36.7)	904	274
36	1,977 (39.1)	887	929
37	2,400 (42.5)	887	527
38	2,713 (43.8)	898	1,367

資料出所 労働省「資料労働運動史」ほか

(注) ()は労組法適用労働者数(「労働組合基本調査」)に対する比率(%)

第2-29表 大手企業の春闘における妥結時期の月別分布状況

第2—29表 大手企業の春闘における妥結時期の月別分布状況

(単位 %)

年	2月以前 妥 結	3月妥結	4月妥結	5月妥結	6月以降 妥 結	計
30 年	—	22.9	54.1	6.6	16.4	100.0
31	—	33.9	60.7	3.6	1.8	〳
32	—	53.6	44.9	1.5	—	〳
33	—	23.2	50.7	3.0	23.1	〳
34	1.2	44.7	49.4	2.4	2.3	〳
35	—	1.1	76.2	22.7	—	〳
36	—	1.1	82.4	10.5	6.0	〳
37	—	—	77.9	21.0	1.1	〳
38	—	1.2	61.3	17.5	20.0	〳

資料出所 労働省「資料労働運動史」ほか

(注) 1) 上記資料から30年以降連続する大手86社を選び、そのうち妥結時期の不明なものを除いた会社総数に対する割合で示した

なお、車輻については32年以降、セメントについては33年以降、鉄鋼および造船については34年以降の分布状況を調べた

2) 会社数の内訳は石炭(14)、金属鉱業(4)、紙パルプ(8)、セメント(5)、鉄鋼(5)、電線(6)、車輻(5)、造船(7)、私鉄(13)、電気機器(9)、化学(10)

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

2) 賃金改訂にみられる変化

(ロ) 賃金改訂内容にみられる変化

最近の賃金改訂をめぐる動きのなかで第2に注目されることは、産業内部などで賃上げ額の開きが小さくなる傾向があらわれてきたことである。いくつかの産業内部の大手企業間ではすでに27,28年頃から賃上げ額ないし賃上げ率がほぼ一致する傾向があらわれていた。たとえば27年の賃金争議では私鉄大手の26%(3社)ないし28%(7社)、石炭大手14社の7%の賃上げ、28年には私鉄大手13社の15%、金属鉱山大手4社の400～450円、鉄鋼大手3社の1,500円、10大紡の9.8%の賃上げなどがある。

30年の8単産共闘以降、いわゆる春闘によって賃上げ交渉が行なわれるようになり、参加単産も増加して春闘は年年大規模になり、それにつれて同一産業内における大手企業間ではこのような傾向がさらに強まってきた。たとえば38年春闘における妥結額をみると私鉄14社の2,200円、石炭大手14社の1,238円、金属鉱山大手4社の1,600～1,680円、鉄鋼5社の700円、石油大手の3,500円などがあり、その他セメント、車輛、紙パ、電機等の大手企業についても妥結額のそろう例をひろくみることができる。

一方これらの業種の大手以外の企業においても最近の求人難に対する労働力確保上の配慮などの面から、とくに36年頃から賃上げ額についての大手企業との格差が漸次縮小する傾向があり、一部単産については大手の賃上げ額を上回る例もみられるようになった(第2-30表)。

これらの変化によって同一産業内での賃上げ額の分散は最近しだいに小さくなる傾向がみられる(第2-31表)。

第2-30表 主要産業における賃上げ額

第2—30表 主要産業における賃上げ額（大手—中小の格差の推移）
（その1）

産 業	30年	32年	34年	36年	37年	38年
私 鉄(大手13社)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(中小20社)	83.8	83.4	86.0	90.9	101.5	103.8
化 学(総合8社)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	100.0	100.0	100.0
(その他過石硫安等18社)	(75.8)	(88.3)	(82.5)	95.6	89.5	94.0
鉄 鋼(大手5社)	-	-	(100.0)	100.0	100.0	100.0
(平炉等14社)	-	-	(84.7)	92.6	88.8	101.4
(特殊鋼10社)	-	-	(65.8)	91.0	80.2	108.0
紙 パ ル プ(大手11社)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	100.0	100.0	100.0
(奥羽関東グループ3社)	(76.2)	(78.6)	(86.7)	90.5	82.5	119.5
(上記3社を含む中小12社)	-	-	(92.2)	95.9	96.2	96.7

資料出所 労働省「資料労働運動史」, 経営者団体資料

(注) () は定期昇給の取扱いがはっきりしていないので注意を要する

（その2）

産 業	33年	34年	35年	36年	37年
機械(従業員1,000人以上規模10社)	100.0	100.0	100.8	100.0	100.0
(従業員1,000人未満規模18社)	80.9	80.9	72.4	94.0	96.8
化学(従業員1,000人以上規模14社)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(従業員1,000人未満規模9社)	53.8	53.0	61.8	58.2	88.8
窯業(従業員1,000人以上規模3社)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(従業員1,000人未満規模9社)	37.7	33.5	51.8	60.7	61.0

資料出所 経済企画庁「景気調整期の雇用・賃金調査」37年

（その3）

規 模	印刷(大手5社=100)		金属機械(大手4社=100)	
	37年(108社)	38年(101社)	37年(515社)	38年(477社)
大 手 企 業	100.0	100.0	100.0	100.0
300~499人	84.6	88.6	83.6	93.5
100~299人	98.0	103.9	77.8	88.7
99人以下	95.5	105.1	77.0	86.2

資料出所 労働省労政局資料

(注) 年次のあとの() は調査企業数

第2-31表 主要産業における賃上げ額の集中状況

第2—31表 主要産業における賃上げ額の集中状況

年	電気機械20社の 分散係数	一般機械28社の 分散係数	化学23社の分散係数
33年	1.05	1.09	1.06
34	0.63	0.82	0.60
35	0.65	0.60	0.51
36	0.46	0.83	0.42
37	0.38	0.44	0.80

資料出所 経済企画庁「景気調整期の雇用・賃金調査」(37年)の調査票により算定

(注) 1) 第2—30表(その2)から、30人以上規模企業で33年以降連続するものを選んだ

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

第2-32表 主要大企業における賃上げ額の集中状況

第2—32表 主要大企業における賃上げ額の集中状況

年	(1) 80—92社の 分散係数	(参考)72社の分 散係数	備 考
30年	0.98		(1)欄の30～32年は80社,33年以降は92社
31	0.57		()は32年に連続する80社の分散係数
32	0.39		
33	0.58(0.61)	1.23	
34	0.39	0.68	
35	0.35	0.61	
36	0.35	0.40	
37	0.27	0.43	
38	0.36		

資料出所 (1) 欄については労働省「資料労働運動史」, (参考) 欄については経済企画庁「景気調整期の雇用・賃金調査」(37年)の調査票により算定

(注) 1) (1) 欄は, 上記資料から30年以降連続する企業を選んで算定したもの。
(参考) 欄は, 上記資料から33年以降連続する1,000人以上規模企業を選んで算定したもの

2) 分散係数は第2—31表参照

なお主要大企業の賃上げ額を30～38年についてみると、景気変動の影響を受けて短期的には変化はあるが、賃上げ額の散らばりは縮小している。第2-32表によつてその推移をみると、33年、38年には不況の影響を受けて企業間の賃上げ額のちらばりが前年に比べると大きくなっているが、同じく景気調整の影響下にあつた33年と38年を比較すると、38年は33年よりも小さくなっている。一方好況の影響を受けた32年、37年については分散係数は小さく、しかも32年と37年を比べると37年の方がさらに小さい。

ところで、以上のような賃上げ状況にみられる変化については、第1に基本的には35～6年以降の消費者物価の上昇が、いわば賃上げ額の底あげをする役割を果しており、また全般的に経済発展が急速で、企業収益が好調を続けていたことが影響している。とくに好況期には企業の業績が好転し、賃上げ余力が生ずるため、賃

上げの目安が他社との均衡に傾きがちになり、賃上げ額がそろうことになる。第2-32表にみるように30～32年、33～36年の好況期に賃上げ額の分散の縮小が特に著しい。好況期には賃上げ交渉を早期にかつ平穩に終らせようとするため、他企業並みに賃上げを行なうことによつて賃上げ額がそろう傾向が生じ、一方景気調整期には不況の影響の相違によつて産業間で賃上げ額にかなりの開きがあらわれる傾向がみられる。

第2に学卒、若年層賃金の分散の縮小が賃上げ額の動向に影響を及ぼしていることがあげられる。ここ数年来新規学卒を中心に労働力の需給関係が逼迫し、最近では中小企業を中心にかなり上の年令層までそれが浸透してきた結果、労働力の調達、確保のために、賃金を世間並みに支払うという経営方針を多くの企業でとるようになった。このような動きを反映して新規学卒、若年層を中心に賃金の分散が縮小し、これが企業間の賃上げ額の開きを小さくする傾向をもたらすことになった。

第3は、賃上げ額の決定の際、企業側でいわゆる「世間相場」を参考にする態度がみられることである。日本生産性本部の調査(昭和39年1～2月調査対象は製造業、卸売小売業等の999社)によつて企業が賃上げ額を決定する際にどのような態度をとるかをみると、一般的には「世間相場とは関係なく独自の立場」で決定するものがもつとも多くなっているが(第2-34表)、しかし一方、同業者間などで賃金に関する情報交換を行なっているものがあり(第2-33表)、またこれらの企業のうち初任給については87.4%、平均賃金については76.6%、ベースアップ額については83.5%の企業が他社と資料交換を行なっている。

第2-33表 企業の賃金に関する情報交換状況

第2-33表 企業の賃金に関する情報交換状況(38年)

(会社数)

区 分	規 模 計	2,500人 以上	1,000～ 2,499人	300～ 999人	299人以下
回 答 会 社 計	974(100.0)	183(100.0)	225(100.0)	314(100.0)	252(100.0)
1. 他社と情報を交換した	717(73.6)	173(94.5)	188(83.6)	229(73.0)	127(50.4)
情報交換の範囲					
同業者	434(60.5)	122	124	127	61
同一地域内の会社	230(32.1)	51	60	74	45
同一資本系列に属する会社	55(7.7)	14	11	20	10
親会社・下請会社	25(3.5)	8	3	10	4
その他	59(8.2)	18	13	17	11
2. 他社とは情報交換を行なわない	257(26.4)	10(5.5)	37(16.4)	85(27.0)	125(49.6)

資料出所 日本生産性本部「賃金決定事情に関するアンケート調査」昭和39年1月～2月

(注) 1) 会社によって、2つ以上の情報交換グループに参加している場合があるので、「情報交換の範囲」の会社数の合計は、1欄における会社数と必ずしも一致しない

2) 「情報交換の範囲」の欄の()は、1欄の規模計717社を100とした割合

第2-34表 賃上げ額決定に当っての企業の行動

第2—34表 賃上げ額決定に当たっての企業の行動 (38年)
(会社数)

区 分	規 模 計	2,500人 以上	1,000～ 2,499人	300～ 999人	299人以下
回 答 会 社 計	939(100.0)	180(100.0)	221(100.0)	303(100.0)	235(100.0)
1 世間相場とは関係なく 独自の立場で決定	479(50.0)	66(36.7)	101(45.7)	170(56.1)	142(60.4)
2 他社と相談して決定	59(6.3)	16(8.9)	12(5.4)	13(4.3)	18(7.7)
3 他の賃上相場が出てから これを参考にして決定	367(39.1)	79(43.9)	101(45.7)	113(37.3)	74(31.5)
4 労働委員会にあっせん 等を申請	34(3.6)	19(10.5)	7(3.2)	7(2.3)	1(0.4)

※賃上げ決定の際参考にした「世間相場」の種類

a 公務員のベースアップ に関する人事院勧告	7.6%	7.0%	7.7%	6.7%	9.7%
b 私 鉄 の 相 場	6.3	12.0	5.7	4.7	3.2
c 国鉄、電々などの公共 企業体等の相場	2.9	5.0	3.7	1.4	1.7
d 他 産 業 の 相 場	14.9	16.3	13.0	14.9	16.3
e 同 業 者 の 相 場	58.2	56.0	62.2	60.5	51.0
f 同一資本系列の会社の 相場	4.5	1.8	3.2	4.5	9.5
g 親 会 社 の 相 場	4.2	1.3	3.2	5.7	6.6
h そ の 他	1.4	0.6	1.3	1.6	2.0

資料出所 第2—33表に同じ

(注) ※欄は、上欄の2又は3を回答した会社、a～hまでの各項目について重要度に従い3つ記入させ、第1順位3点、第2順位2点、第3順位1点のウェイトをつけて加算した総点数に対する各項目の点数の割合

なお賃金改訂に基づく賃上げ分の配分の面をみると、大企業では最近定額配分の増加、職務給の新設などの動きがみられる。低賃金層の賃金を大幅に改善するなどを理由として各労働組合とも年年の賃金交渉において一律配分を重視するようになってきたが、一方企業の側においても、新規学卒初任給を中心として若年層賃金を大幅に引き上げる動きがあらわれたことや、技術革新が急速に進展したことなどに伴い、従来の年功序列型の賃金体系を漸次変更する必要性が生じ、その方向へ移行する方法の一つとしてベースアップの一律配分に注目するようになった。その結果第2-35表にみるように、ここ数年来ベースアップの配分について定額分が大きな割合を占めるようになった。

また最近ベースアップの実施にあたって賃金体系を変更し、職務給などを導入して賃上げ分をそれにあてるという動きもあらわれてきた。たとえば37年春闘において鉄鋼大手3社は1,800円の賃上げ分のうち一部分を職務給またはそれに相当する給与にあて、さらに38年春闘においては、賃上げ分700円全額を職務給に繰り入れた。このようなベースアップの配分方式は、39年春闘においては、鉄鋼大手各社のほか電機、電線の一部企業にもみられるようになった。

第2-35表 賃上げ源資の配分状況

第2—35表 賃上げ源資の配分状況（製造業）
(単位 %)

年次	計	定額分	基本的賃金部分に一定率を乗じて決定した分	会社査定分	その他
32年	100	18	27	23	32
35	100	29	39	8	24
36	100	35	37	7	21
37	100	43	29	7	21
38	100	38	27	7	28

資料出所 中央労働委員会「賃金事情調査」各年6月
(註) 調査対象は資本金1億円（37年以降は5億円）以上，従業員1,000人以上

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

3) 賃金管理面の変化

以上のように労働市場などの変化によつて賃金構造の変化が押し進められているが,このような傾向に対して企業内の諸要因がどのような作用をしているか,また逆に外的諸条件の変化によつて企業内の賃金管理がどう影響されているかなどについて次にみてみよう。

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

3) 賃金管理面の変化

(イ) 賃金決定をめぐる企業の態度の変化

まず企業の賃金決定に対する態度についてみると、労働力供給が豊富で、企業が必要とする労働力を自由に調達しうる状態にある場合には、企業内の諸条件を中心に賃金を決定することができた。しかし労働市場の需給バランスが変化し、労働力の確保や調達に困難を感じるようになるにつれて、企業は他の労務対策とともに賃金についても何らかの対策を講じなければならなくなってきた。

このような問題がもっとも強くあらわれているのが新規学卒者である。新規学卒者についてはすでに神武景気の頃から不足現象がみられるようになり、最近では一部の大企業以外では多かれ少なかれ学卒不足の影響を受けるようになってきている。ことにここ1～2年の特徴として、500人以上のいわゆる大企業においても、企業規模が大きいということだけでは学卒が集まらなくなり、これら企業層でも初任給の引き上げが目立つようになってきた。これはいわば学卒初任給については相場的なものがしだいに確立されるようになり、大多数の企業にとっては初任給水準については所与のものとして受入れねばならなくなってきていることを示している。

このような企業の初任給決定態度の変化は最近行なわれた2つの調査結果によっても裏付けられる。たとえば労働省が38年に行なった「賃金制度調査」の結果では、初任給の決定要因として同業他社の水準をあげる企業がもっとも多くなっている(第2-36表)。

第2-36表 初任給の決定要因

第2—36表 初任給の決定要因（製造業，中卒）

（単位 %）

規 模	調査事業所数	同業他社の水準	企業内バランス	ベースアップの見通し	組合要求	消費者物価	業績	その他
規 模 計	100.0	67.1	53.4	21.7	18.5	19.4	24.0	3.2
5,000人以上	100.0	80.4	63.6	17.8	39.3	24.3	23.4	5.6
1,000～4,999人	100.0	75.0	58.1	22.9	31.0	22.9	29.8	4.5
500～999人	100.0	64.3	53.1	22.1	19.4	23.6	21.3	2.3
100～499人	100.0	61.5	49.4	21.4	8.0	15.4	21.6	2.2

資料出所 労働省「賃金制度調査」

この傾向は企業規模や学歴によって若干異なるが、しかし5,000人以上の大企業においても同業他社の水準を初任給の決定要因としてあげる企業がもっとも多いことには変りはない。また39年年初に日本生産性本部が行なった調査結果によると、ここ数年同業者間で賃金について情報交換を行なっているところが多くなっているが、その中でも初任給について情報交換を行なっているところが非常に多くなっている。

このように初任給が企業外的要因によってきめられる傾向が強まっているが、こうした傾向は新規学卒者

以外の労働者の賃金についても影響を与えている。たとえば中小企業においてはベースアップの決定要因として初任給上昇をあげる企業が多くなっている(第2-37表)。またベースアップが初任給上昇にひきずられているかどうかについても、中小企業では7割弱が影響をうけているとこたえている(第2-38表)。もつとも大企業ではこのような傾向はみられず、むしろベースアップが初任給上昇を規定しているようにみられる。生産本部の資料によってみると、大企業の場合は採用試験の際に前年度の初任給をそのまま提示した企業が約半数を占め、また2月頃になっても初任給額を決定していない企業が6割以上もあって、春闘のベースアップ決定後に決めるというものが多くなっている。ただ大企業についても、先にみたように最近ベースアップ自体について企業間の関連性が強まっているのでこの面から初任給以外の賃金についてもその影響が強まっているといえよう。

第2-37表 38年中における賃上げ額決定要因

第2—37表 38年中における賃上げ額決定要因 (単位 %)

項 目	計	2,500人以上	300人未満
会社の業績支払能力上の配慮	27.5	28.9	23.9
賃上げ額の世間相場	15.6	17.7	13.1
賃金水準の他社との比較	16.5	17.4	13.8
労働力確保上の配慮	6.5	3.0	8.7
初任給の上昇	14.2	9.9	20.5
労働組合対策上の配慮	4.9	8.1	2.4
物価、生計費に対する配慮	12.4	9.2	17.4
その他	2.4	5.8	0.2

資料出所 日本生産性本部「賃金決定事情に関するアンケート調査」(39年1～2月)

(注) 要因別回答数の総回答数に対する比率

第2-38表 ベースアップと初任給の関係

第2—38表 ベースアップと初任給の関係 (単位 %)

項 目	計	2,500人以上規模	300人未満
賃上げ額は初任給上昇にひきずられた	53.6	38.2	66.2
そのような傾向はない	46.4	61.8	33.8

資料出所 日本生産性本部「賃金決定事情に関するアンケート調査」(39年1～2月)

第2部 各論

2 賃金

(2) 賃金構造変化の進展とその側面

3) 賃金管理面の变化

(ロ) 標準昇給カーブなどの变化

以上のように最近企業の賃金決定に対する労働市場や労使関係などの変化の影響が強まってきたが、このような傾向は企業の賃金管理面に具体的にどのようにあらわれているであろうか、次にこの点を標準昇給カーブの変化などの面を通じてみてみよう。

最初に企業の賃金管理面の実態について概観すると、「賃金制度調査」の結果では100人以上の規模でみた場合、全体の約85%の企業が基本給の決定について何らかの規定をもっている。規模別にみると、5,000人以上のような規模の大きいところでは、若干の例外を除き、大部分が規定をもっているが、規模の小さいところでは規定のない企業が相対的に多く、100～499人規模では2割以上を占めている。

第2-39表 基本給規定の有無とその内容

第2—39表 基本給規定の有無とその内容（製造業）

（単位 %）

規 模	規 定 有 り				規定無し
	計	うち金額まで明記しているもの	基準のみを定めているもの	額・基準を定めていないもの	
計	84.8	(58.6)	(22.0)	(19.4)	15.2
5,000人以上	98.1	(71.4)	(24.8)	(3.8)	1.9
1,000～4,999人	91.9	(62.2)	(27.4)	(10.3)	8.1
500～999人	89.9	(63.8)	(21.6)	(14.7)	10.1
100～499人	77.1	(51.9)	(17.9)	(30.2)	22.9

資料出所 労働省「賃金制度調査」

（ ）は規定有りを100としたもの

さらに基本給規定の内容をみると第2-39表のように単に基準のみを規定しているものが2割、金額まで明記しているものが6割で残りの2割近くは具体的内容については規定していない。このように具体的内容について規定していない企業も規模の小さいところで特に多く、100～499人規模では基本給に関する規定をもつもののうち約3割が実質的内容について定めていない。

したがって以下昇給カーブの変化により企業の賃金管理面の变化をみる場合には、その対象が一応賃金制度の整っている企業に限定されていることを注意する必要がある。

第2-40表 年令別モデル賃金の上昇率

第2—40表 年令別モデル賃金の上昇率（製造業、中卒男子）

（単位 %）

年 令	中 小 企 業		大 企 業			
			Ⅰ		Ⅱ	
	36/32年	38/36年	36/32年	38/36年	36/33年	38/36年
15 才	34	33	17	26	22	29
20	47	24	16	20	23	21
25	49	23	11	15	19	19
30	38	22	17	14	10	13
35	39	18	19	15	18	14
40	41	17	19	16	19	15
45	45	13	19	16	20	16

資料出所 中小企業は東京都「中小企業における賃金事情」（300人未満）

大企業Ⅰは関東経営者協会「定期給与調査結果」（500人以上）

大企業Ⅱは中労委「賃金事情調査」（1,000人以上）

(注) 1) 大企業Ⅱは基準内モデル賃金による

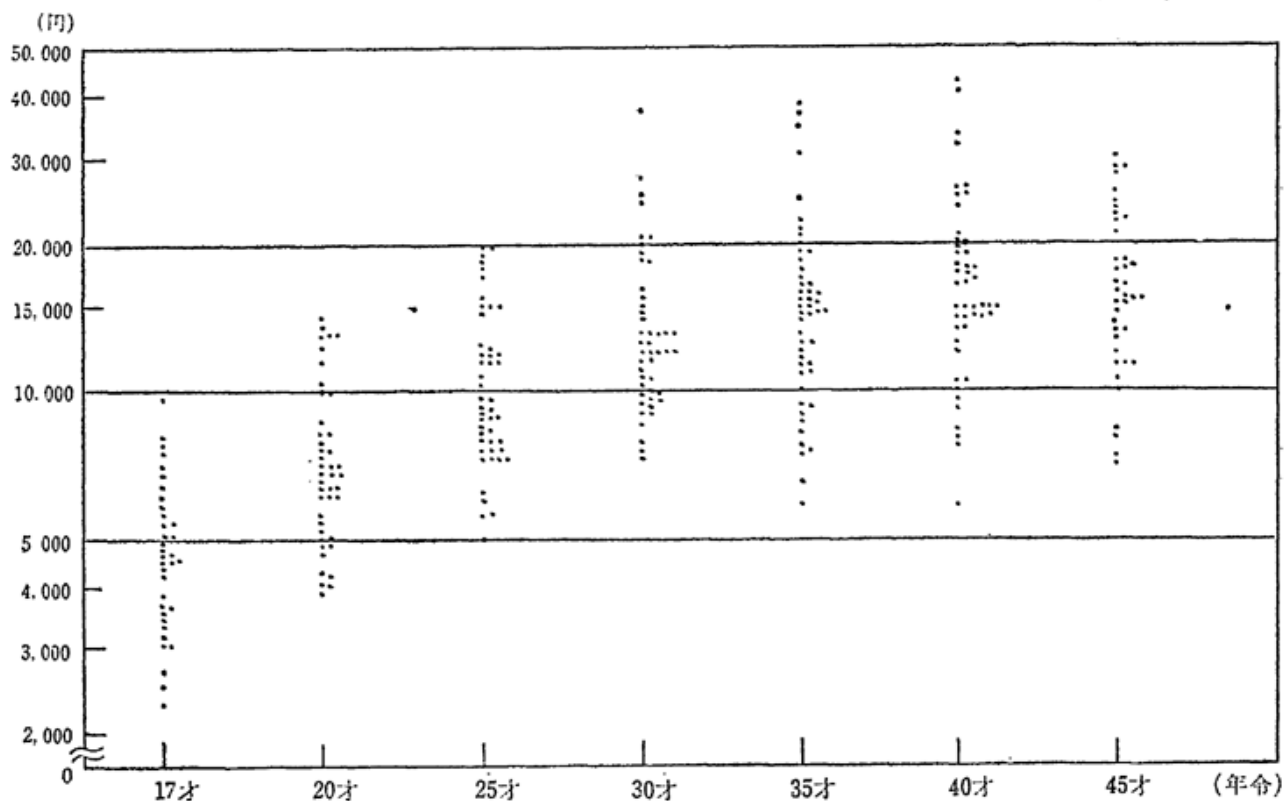
2) 中小企業の32年は全産業（製造業の割合は約8割）学歴計であるため32～36年比較には注意を要する

そこで次に最近の労働市場や労使関係などの変化にともなってモデル賃金からみた昇給カーブがどのように変化したかをみると、まず第1に、34、35年頃を転期として全般的に昇給カーブの勾配がゆるくなっているのがみとめられる。第2-40表は東京都労働局、関東経営者協会および中央労働委員会の資料によつてモデル賃金の変化をみたものであるが、たとえば関経協の資料によつて製造業の大企業における変化をみると、32～36年間では高年令者のモデル賃金の伸びが大きくなっているのに対し、36～38年間では若年層のモデル賃金の伸びが大きくなっており、昇給カーブの勾配がゆるくなる傾向があらわれている。中労委の資料によつても大体同様で、36～38年間には若年層のモデル賃金の伸びが大きくなっており、昇給カーブの勾配が変化しはじめているのがみられる。

ただ大企業の場合は中小企業と異なり、30才以上についてはモデル賃金の伸びにあまり差がないか、または高年令者ほど高くなっており、高年令者のモデル賃金もいぜんとして大幅に引き上げられているのが注目される。産業別にはこの傾向は大体共通しているが、自動車など一部の産業においては企業の高い賃金支払能力などに支えられて最近まで昇給カーブの勾配に大きな変化がみられない。たとえば中労委の資料で36～38年間における年令別モデル賃金の上昇率をみると、各年令とも大体3割程度であり差があらわれていない。

第2-8図 企業別モデル賃金の分布

第2-8図 企業別モデル賃金の分布 (30年：製造業，中卒，男子)



資料出所 長野県地労委「長野県下における主要企業の昇給制度及び経営状況等の調査」(地労委創設十周年記念，30年7月)

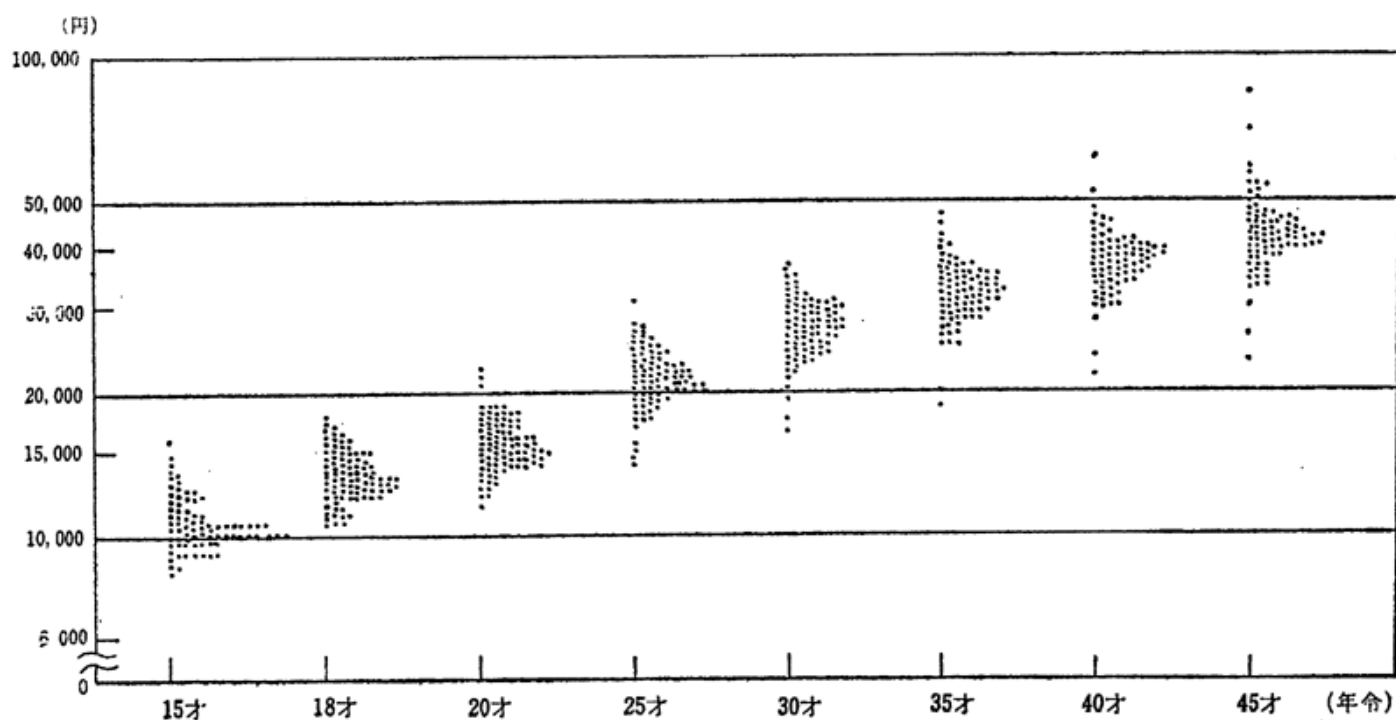
(注) 本資料は賃金問題の焦点がベアから定昇制に移りつつあった当時の状況のもとで企業の定昇制導入の資料として，地労委事務局が年令別賃金などの実態について調査したものである。本調査は約300事業場を対象に業種別規模別に調査が行なわれており回答率は約30%であった。本図はそのうち製造業の約52事業所について作成したものである。規模別には100人未満が多いが1,000人前後も含まれている

以上のような昇給カーブの勾配の変化は中小企業でとくに顕著にあらわれている。第2-40表の中小企業のモデル賃金の変化には表注に記してあるように産業、学歴などに問題があるので、おおよその傾向しかみられないが、しかし中小企業でも最近になつて昇給カーブの勾配が急速にゆるやかになっているのが一応うかがわれる。ことに中小企業の場合には大企業と比べてモデル賃金の上り方が実額でみて30才以上ではあまり差がなくなっているのが特徴である。

つぎに第2の特徴としてモデル賃金からえられる昇給カーブの企業間のばらつきが最近小さくなる傾向があることがあげられる。資料が非常に限られるが、たとえば第2-8～10図はその状況をみたものである。まず第2-8図は30年当時の企業別の年令別モデル賃金を図示したものであるが、年令別のモデル賃金のばらつきはいずれの年令層でみても、上下10分の1ずつの例外的なものを除いて最高、最低の差が2倍程度開いている。ことに特徴的なことは初任給層にあたる17才の賃金についても3,000円から7,000円までにちらばり、とくに特定の金額に集中する傾向がみられないことである。

第2-9図 製造業中小企業におけるモデル賃金の企業間分布

第2—9図 製造業中小企業におけるモデル賃金の企業間分布（38年，中卒男子）

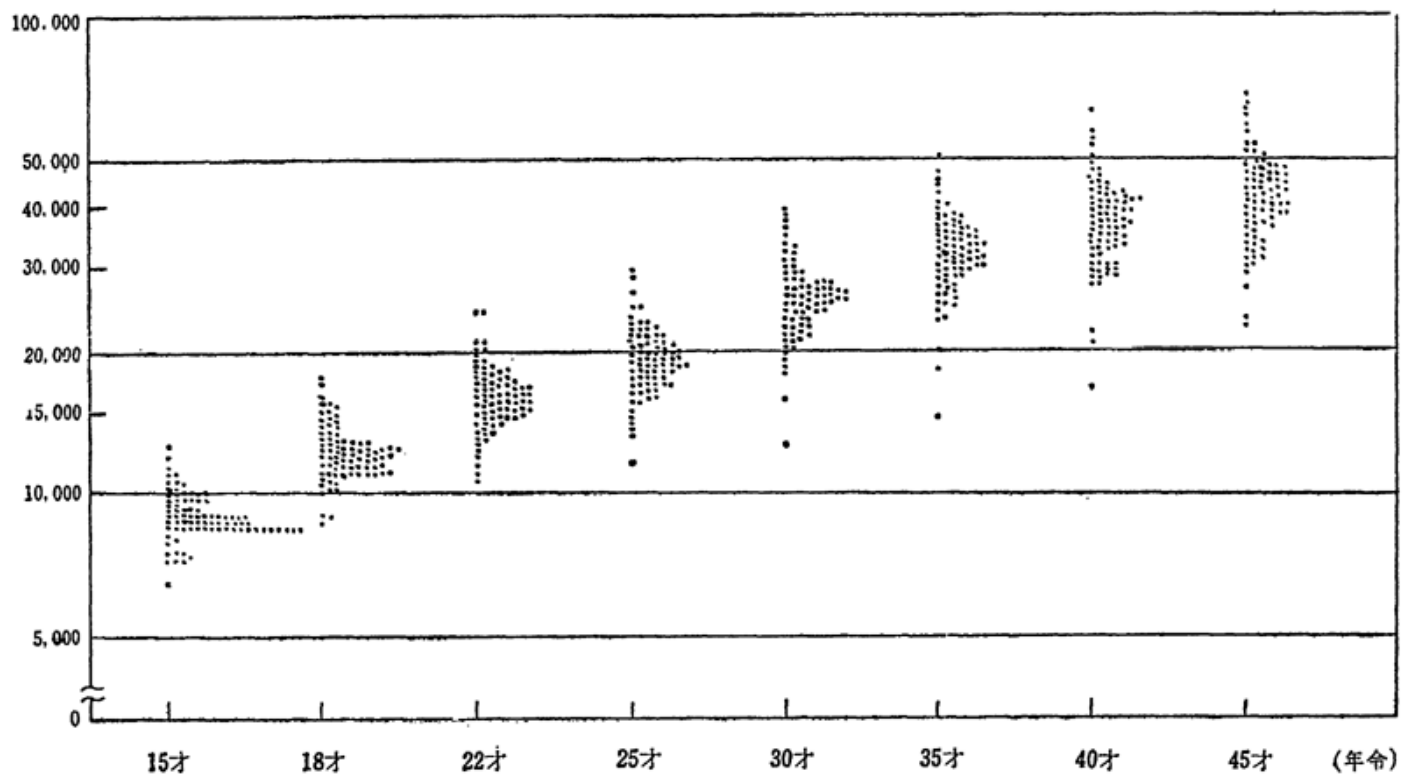


資料出所 東京都労働局「中小企業における賃金事情」(38年12月)

(注) 本資料は東京都内の規模300人未満の約1,000事業所（回答率64%）を対象に調査したもので、本図はこのうち製造業の約100事業所のモデル賃金をもとに作成したものである

第2-10図 製造業主要企業におけるモデル賃金の企業間分布

第2-10図 製造業主要企業におけるモデル賃金の企業間分布
(37年, 中卒男子)



資料出所 労働省労働基準局賃金部「主要企業における賃金事情」(38年3月)

(注) 本資料は証券取引所に上場されている企業のうち、鉄鋼、輸送用機器、機械、電気機器、繊維の5産業に属する347社について調査したもので、本図はこのうち、鉄鋼を除く4産業の約90事業所におけるモデル賃金をもとに作成したものである

これに対して第2-9図と第2-10図はそれぞれ中小企業と大企業の最近の年令別モデル賃金のちらばりを示したものであるが、規模の如何を問わず企業間の差が小さくなり、ことに初任給層から30才未満の若年層についてのちらばりの縮小が目立っている。たとえば大企業の例でみると、15才層では半数近くが8,500円から9,000円のところに集中し、最高最低の差も約2割と非常は小さく、その他の年令層についても22才では約3割、30才では約4割、40才では約5割と、30年頃と比べ最高と最低の差が小さくなっている。上述のように資料が部分的で結果の判断については注意を要するが、以上のような結果から見て、傾向としては企業間の昇給カーブのばらつきは、少なくとも30才位までは、最近かなり小さくなってきているとみて差支えないであろう。

以上のような昇給カーブの変化をもたらした要因としては一つには技術革新に伴う企業内の技能序列の変化など企業内の要因が考えられる。それと同時に企業にとっていわば外的要因ともいうべき労働市場などの変化の影響も無視できない。昇給カーブの勾配がゆるくなってきたことは、学卒、若年層の不足の激化によってこれらの層の賃金を上げざるをえなかったことを強く反映するものであろうし、また、昇給カーブの企業間め差が著しく縮小していることは、学卒、若年層の不足とそれに伴う流動性の高まりによって、これらの層の賃金について市場で一種の相場的なものが形成されるようになり、企業がすくなくとも標準的な労働者については他企業の水準を無視しえなくなってきたことを反映するものであろう。労働市場の変化がそれほど強くあらわれていない中高年層については、いぜんとして企業間の差が大きい、しかしこれらの層についても、初任給、若年層賃金のちらばりが小さくなるにつれて、以前ほど大きな差をつけることができなくなり、企業内の賃金バランスの維持ということがこれらの層のモデル賃金のちらばりを小さくする結果となっているといえよう。

もっとも大企業においては、ことに中高年層の場合、技能資格などの個人差が大きいため、個々の企業がそれぞれの立場から企業内でかなり格差を設けている場合が少なくない。「賃金制度調査」によって大企業における基本給の決定状況を見ると、中小企業に比べ人事考課や職務評価、職能分類制度、資格制度などを行なっている企業が相対的に多くなっている(第2-41表)。これは500人未満の中小企業では基本給の決定にあたって人事考課を行なっていない企業が過半数を占めて

いるのと対蹠的である。先に賃金改訂面にみられる変化のところで最近大企業中心にベースアップ額がそろへる傾向があることを指摘したが、そのような場合にも配分については企業独自の立場から行なっている企業が多くなっていることなども、能力、資格などによって賃金に差を設けようとしている企業の態度のあらわれとみることができる。今後学卒や若年層不足が中高年令層にまで波及し、その賃金水準が引き上げられた場合、それらの労働者の内部での賃金のちがひが縮小するか否かについては以上のような企業の賃金管理態度がかなりの影響をもつものと考えられる。

第2-41表 人事考課、職務評価制度等を有する企業の割合

第2—41表 人事考課、職務評価制度等を有する企業の割合（製造業）

（単位 %）

規 模	調査企業総数	人事考課制度 を有する企業 の割合	職務評価制度 を有する企業 の割合	職能分類制度 を有する企業 の割合	資格制度を有 する企業の割 合
計	100.0	55.5	8.8	11.0	9.3
5,000 人 以 上	100.0	78.1	24.8	20.0	18.1
1,000～4,999人	100.0	68.1	8.5	13.5	13.5
500～ 999人	100.0	62.9	9.5	14.2	9.9
100～ 499人	100.0	40.1	6.1	6.5	4.6

資料出所 労働省「賃金制度調査」

④ 「人事考課制度」とは組織的手続きによって、労働者の能力・勤務成績・性格・人物などを評定する制度をいう。したがって、組織的制度によらない人事考課はこれに含まれない

「職務評価制度」とは職務の相対的価値をその複雑度、困難度などによって評価し、職務相互間の序列をきめることをいう

「職能分類制度」とは職務を遂行するに要する能力、技能を、組織的に制度化された一定の査定基準により評定し、職能に応じて職能等級に分類格付けし、これによって基本給をきめる制度をいう

「資格制度」とは一級社員・二級社員……、参事・主事……などのような名称を「資格」と名付けて、この資格ごとに基本給をきめる制度をいう