

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き— (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

---

経済の発展、拡大にともなう労働力需要の増大によって、いわゆる豊富な労働力給源の存在の基盤は次第にくずれ、労働力の需給関係が全般的に引締まりの度を強めてきたことについては上述したが、こうした変化は、いうまでもなく労働者のすべての層に同じように進んでいるわけではない。人手不足は、新規学卒や若年労働者については著しいが、中高年労働者についてはその度合いは年々改善されつつあるものの、なお一度離職するとなかなか再就職が難しい状態にある。また一般労務者、とくに技能労働者の不足は深刻化しているが、事務関係のホワイトカラー等の需給関係は進学率の上昇にともなう供給の増加などで、あまり深刻化していない。労務者のなかでも、職場に魅力が乏しく、需要の増加に供給が追いつかない建設や港湾関係の重筋労働者などの不足が著しい反面、エネルギー転換で仕事を失った炭坑出身労働者の地域的な失業の滞留が問題になるなど、その内部にはかなりの不均衡がある。

ところで、このような労働力需給の変化のちがいは、賃金の面にも反映され、賃金構造は著しい変貌を示してきた。賃金水準は、求人難がはげしい新規学卒の初任給や人手不足でとり合いの激化がめだつ職種などの労働者の採用賃金がまず上昇し、他の労働者の賃金も35,36年以降全般的に上昇テンポを強めたが、こうした変化の過程で、労働者の各層の間の賃金の差は大きく変つた。なかでも、これまでの雇用管理の軸になっていた、年齢、勤続、学歴などによる賃金格差やそれらとからみあって形成された規模別賃金格差には顕著な変化が生じている。

このような賃金構造の変化は、当然、労働力を需要する側の態度にも変化を起こさせ、伝統的な雇用慣行も徐々に変つていくと考えられるが、つぎに、このような視点から賃金面にあらわれている最近の新しい傾向やその背景などについて、みてみることにする。

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

### (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

#### 1) 若年層賃金の上昇とその影響

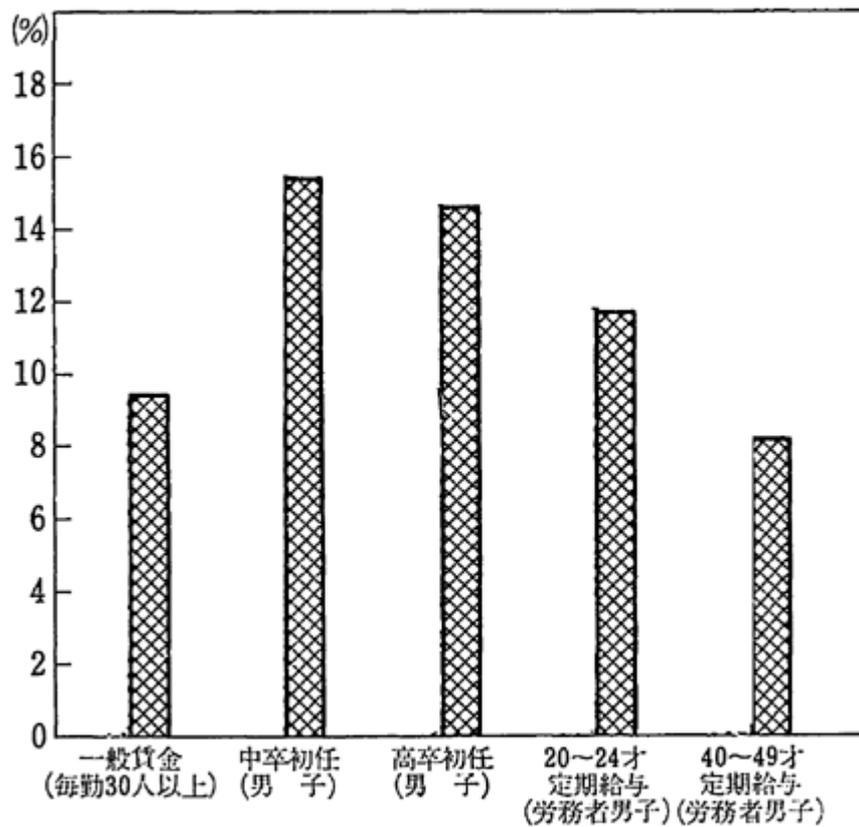
##### (イ) 若年層賃金の上昇と平準化

新規学卒を中心とする若年層の求人難を背景に、35、36年以降初任給をはじめ若年層の賃金は大幅に上昇した。中卒、高卒の初任給は、34～41年にそれぞれ2.8倍、2.5倍に上昇し、この間の一般賃金水準の8割増を大幅に上回った。初任給の上昇にともなって、若年労働者の賃金も上昇した。若年層の賃金上昇は一方では初任給上昇にともなう在籍労働者の賃金の調整というルートを通じて実現されると同時に、他の一方では、人手不足にともなう労働力の企業間移動の増大、それにともなうその採用賃金の上昇という形を通じて達成された。「賃金構造基本統計」によると、製造業の男子労務者20～24才層の定期給与は同じ34～41年の間に約2.2倍に増加し、この間の40～49才層の賃金上昇率7割増を大幅に上回った(第69図)。

新規学卒を中心とする若年層の賃金については、その上昇率が大きかっただけでなく、その内部における賃金額の平準化傾向もめだった。大企業と中小企業間の初任給の格差は、36、37年からほとんどみられなくなり、その産業別、地域別などの差も縮小をみせた。中、高卒初任給については、なお、かなりの地域別格差等を残しながらも、そのバラツキの度合い(分散係数)は第70図のようにこの数年の間に急速にちぢまってきた。

第69図 各層の賃金上昇率の比較

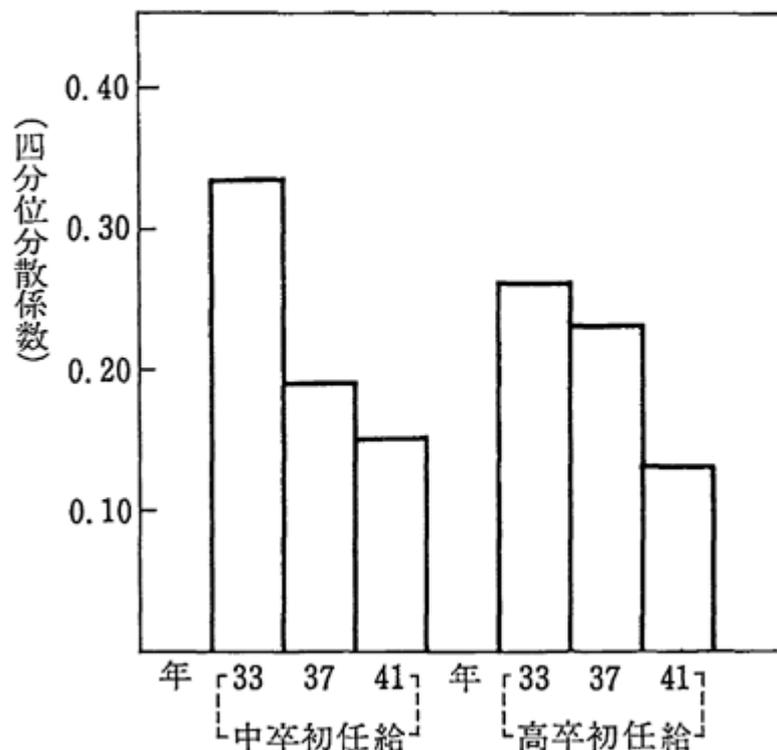
第 69 図 各層の賃金上昇率の比較  
(製 造 業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」, 「賃金構造基本統計」, 「新規学卒者初任給調査」  
(注) 賃金上昇率は昭和 34~41 年の年率

第70図 学卒初任給の分散係数の推移

## 第70図 学卒初任給の分散係数の推移 (製造業, 男子労働者)



資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」

### 第30表 規模別, 年齢階級別にみた賃金の十分位分散係数の変化

第30表 規模別, 年齢階級別にみた賃金の十分位分散係数の変化  
(製造業, 男子労働者)

区 分		33 年	36 年	39 年	41 年
1,000 人 以 上	年 齢 計	1.24	1.44	1.33	1.15
	20 ~ 24 才	0.86	0.85	0.75	0.65
	40 ~ 49 才	0.78	0.81	0.76	0.68
30 (10) ~ 99 人	年 齢 計	1.37	1.30	1.18	1.07
	20 ~ 24 才	0.94	0.87	0.79	0.73
	40 ~ 49 才	1.07	1.08	1.07	0.94

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

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

2) 昭和33年は10~99人規模, その他の年次は30~99人規模である。

新規学卒以外の若年層の賃金についても同様に平準化の傾向は進み,たとえば中小企業の労働者男子20~24才層の賃金の分散係数は,33年当時の0.94から41年には0.73へと大幅に低下している(第30表)。

新卒初任給を中心とする若年層賃金のこのような急激な上昇と各種格差縮小の過程で、この層の賃金をめぐる諸条件には、つぎのような変化が起こってきた。

その1は、これまで労働者の各層のうち、いわば賃金水準のもっとも低い分野に属していた新規中卒層の賃金の地位がかなり上昇してきたことである。

中卒初任給(製造業)の一般賃金水準に対する格差は昭和34年当時の30.2%から40年には41.2%に上昇した。「賃金構造基本統計」で中卒男子初任給層の賃金と35~39才層の女子中高年層の採用賃傘を比較すると、中小企業では129年当時は、中卒初任給層の賃金が中高年女子層の採用賃金より1割5分程度低い水準にあったが、最近は逆に1割余り高くなっている。初任給の男子35~39才層賃金に対する比率も、中卒で29年当時の3割5分から41年には4割5分、高卒では5割強から6割強に上昇している(第31表)。この傾向は大企業でも同様で、とくに、中高年女子層賃金に対する中卒初任給の割合は29年の8割弱の水準から最近はほぼ同水準にまで高まっている。賃金階級別分布のなかでの新規学卒層の地位は顕著に上昇し、賃金階級別分布での最低階層のランクを次第に中高年女子層と入れ替わるような状況が生じつつある。

第31表 中小企業における初任給層賃金の中高年層中途採用者の採用賃金に対する格差

第 31 表 中小企業における初任給層賃金の中高年層中途採用者の採用賃金に対する格差 (製造業 30~99人, 労務者)

(単位 %)

区 分	29 年	36 年	41 年
中卒初任給層/男子 35~39 才	35	41	45
高卒初任給層/男子 35~39 才	51	56	61
中卒初任給層/女子 35~39 才	86	108	111

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年 4 月

(注) 1) 中卒初任給層は 18 才未満で勤続 1 年未満のもの。

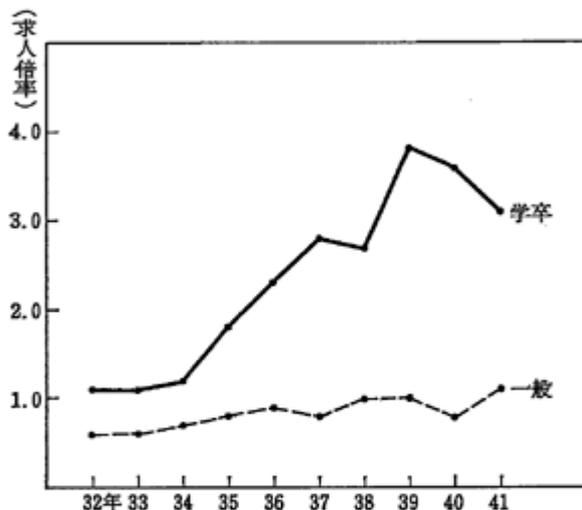
2) 高卒初任給層は 18~19 才で勤続 1 年未満のもの。

3) 男子 35~39 才, 女子 35~39 才はいずれも勤続 1 年未満のもの。

このような初任給の一般賃金水準に対する比率の上昇と平行して、若年労働者の賃金と中高年労働者の賃金格差の縮小も進んだ。製造業男子労務者20~24才層賃金に対する40~49才層賃金の倍率は、大企業では36年当時の2.4倍から41年には2倍弱へ、中小企業でも1.5倍から1.3倍に低下した。年齢別の賃金格差は一般的に縮小し、いわゆる年功的な賃金カーブは35,36年以降数年の間はかなり急激な変化を示すこととなった。労働力需要を新規学卒層に集中させがちな、これまでのいわゆる年功的性格の強い賃金慣行は、ある程度弱まり、最近では新規学卒労働力の求人倍率が学卒以外の労働力のそれにくらべ相対的にやや低下する傾向がみられるようになってきている(第71図)。

第71図 新規学卒および学卒を除く一般(新規)の求人倍率の推移

第71図 新規学卒および学卒を除く  
一般(新規)の求人倍率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」

- (注) 1) 学卒は中学と高校の合計で、各年ともその翌年5月の確定値。ただし、41年学卒の数値は42年3月現在の実績値。  
2) 一般は各年7~12月期の平均

その2は、中卒新規学卒層への労働力需要の集中と一方進学率の上昇にともなうその供給量の減少を背景に、中卒初任給と高卒初任給の間の賃金差が急激にちぢまり、37、38年以降両者の差は中、高卒の年齢差だけに解消されるような状況が生じてきていることである。

中卒と高卒の初任給上昇率を比較すると、29~36年には中卒初任給の約8割増に対し高卒初任給は、5割増と中卒が高卒をかなり上回った。かくして、36、37年には中卒初任給と高卒初任給の差は中卒労働者の、15才層賃金と18才層賃金の差とまったく変わらず中卒と高卒の初任給の開きは中卒層の年齢差分だけになってきた。36年以降になると両者の上昇率にはほとんど差がなくなり、36~41年でみると中卒の96%増に対し高卒は90%増となっている。この傾向は職員についてもほぼ同様にみられる。以上の実態から推して、若年労働者層の賃金については、いわば学歴差は消滅するというような事態が生じてきたといえる(第32表)。

第32表 モデル賃金でみた中卒初任給に対する賃金格差

第32表 モデル賃金でみた中卒初任給  
に対する賃金格差  
(製造業，昭和41年)

年 齢	中 卒	高 卒
15才	100	—
18	124	125
20	137	137

資料出所 中労委「賃金事情調査」

- (注) 男子労働者基準内モデル賃金の格差である

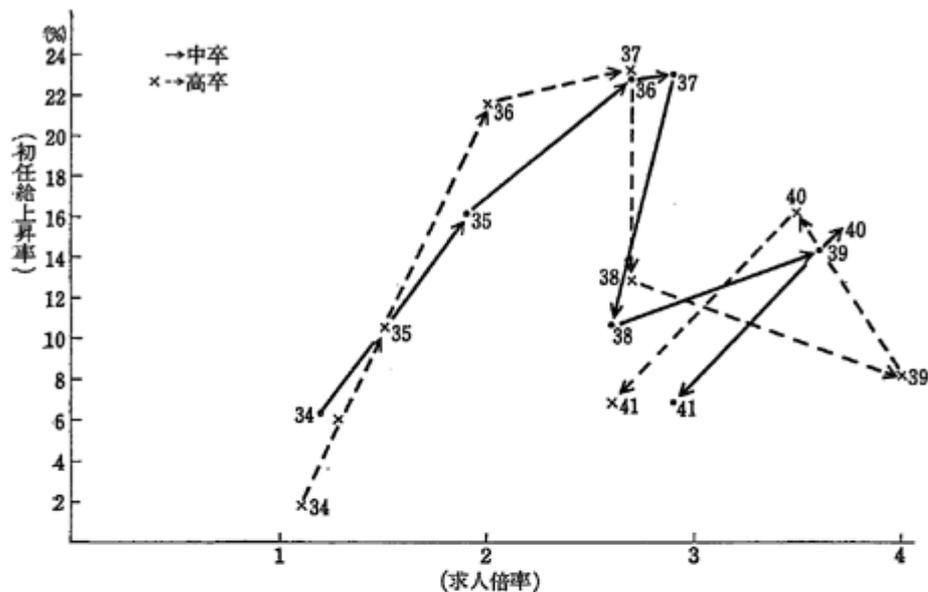
中,高卒別の新規学卒就職者の構成比をみても,30年代の初頭には,その7割近くが中学卒で占められていたが,終戦時の出生率低下の影響で中卒供給が一時的に減少した36年を境に,次第に高卒が中卒を上回るにいたつた。これまでもっぱら中卒を対象としていた企業の労務者求人は急速に高卒へと切り替えられ,後述のように「学校基本調査」によると,40年3月卒の高卒採用者(男子)については,生産工程従事者および運輸,通信業務従事者等の労務者層が約6割と職員の比率を上回るにいたっている。学卒労働市場の構造は次第に変わり,従来,中卒,高卒ごとに形成されていた労働市場は相互に競合するようになり,また初任給決定のメカニズムも,これまで重要であった中卒初任給の役割が低下して,次第に高卒初任給に決定の主導性が移りつつあるようにみえる(第72図)。

その3は,新規学卒を中心とする若年層賃金の一般的な平準化傾向を背景に,25~29才の,いわば中堅年齢層の賃金の産業別ないし職種別などの賃金格差が,いぜん格差を残しながらも,逐次小さいものになってきたことである。

産業別の平均賃金格差を長期的にみると,製造業の最高と最低の格差は38年の100対33から41年は44とその縮小テンポはそれほど大きくはない。しかし「賃金構造基本統計」によって製造業の基幹的職種の男子労務者25~29才層の定期給与の職種間格差を33~41年について比較すると,第73図のように,最高に対する最低の比率は33年の45.6%から41年には67.3%へと縮小している。また,産業別格差は,平均賃金の推移でみるとそれほど大きい縮小はみられないが,25~29才の中堅年齢層の製造業男子労務者の定期給与の産業別格差を33~41年について比較すると,最高に対する最低の比率は33年に57.8%であったのが,41年には76.4%となり,この年齢層の産業別格差は大幅に縮小している。これを戦前の昭和8年における最高に対する最低の比率の50.5%と比較するとその縮小の度は顕著である(第74図)。

#### 第72図 学卒求人倍率と初任給上昇率との関係

第72図 学卒求人倍率と初任給上昇率との関係



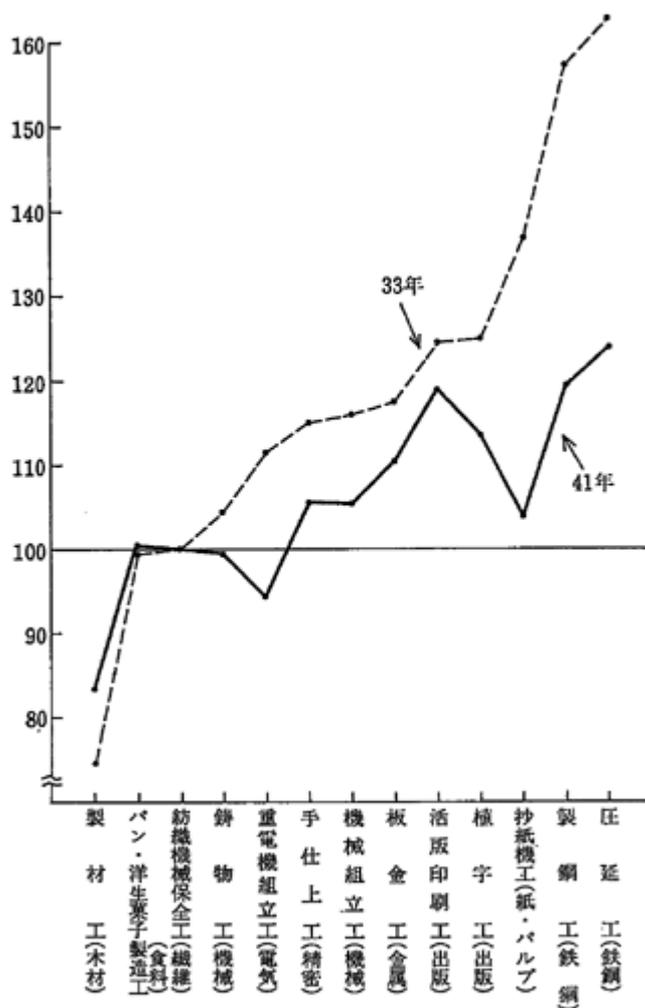
資料出所 初任給上昇率は労働省「新規学卒者初任給調査」製造業男子労働者  
 ただし昭和39年は労働省「雇用動向調査」  
 求人倍率は労働省「職業安定業務統計」調査産業計男女計

(注) 昭和36年、37年頃までは、求人倍率と初任給上昇率とはかなりの相関で推移しており、しかも、中卒の初任給上昇率の方が高卒のそれよりも高かった。しかし、この時期以降求人倍率と初任給上昇率との相関は乱れ、求人倍率はさらに高まるが、初任給上昇率はそれに応じた反応を示さなくなるとともに、また、調査方法の異なる昭和39年を除けば、高卒の初任給上昇率の方が中卒のそれよりも高くなってきている。

第73図 職種別賃金格差の変化

### 第73図 職種別賃金格差の変化

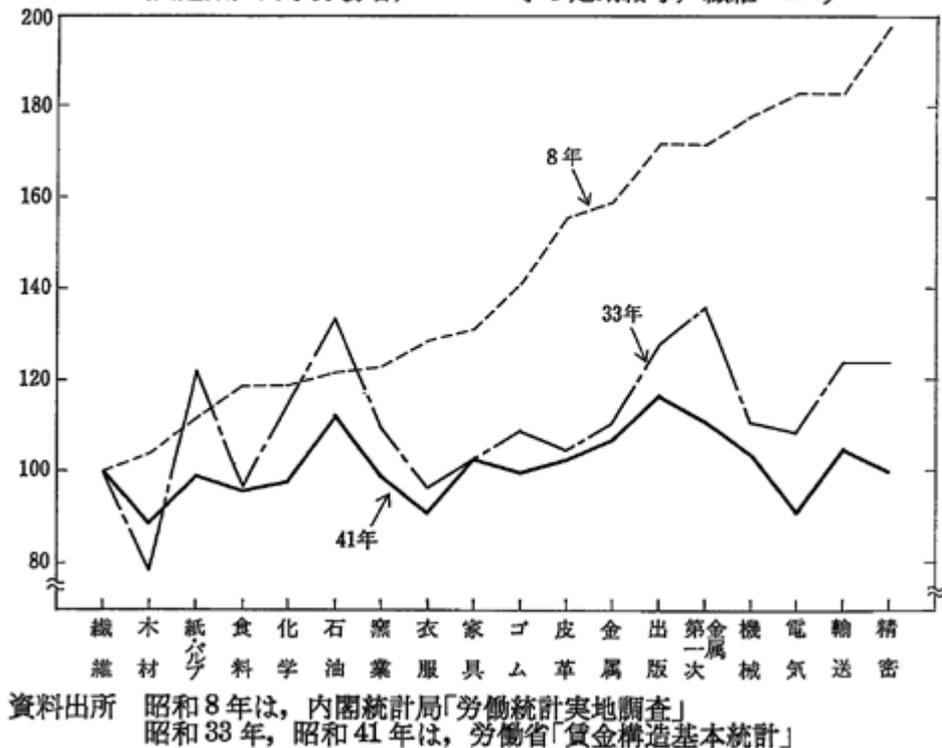
(製造業，男子労務者，25～29才の定期給与，紡織機械保全工=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

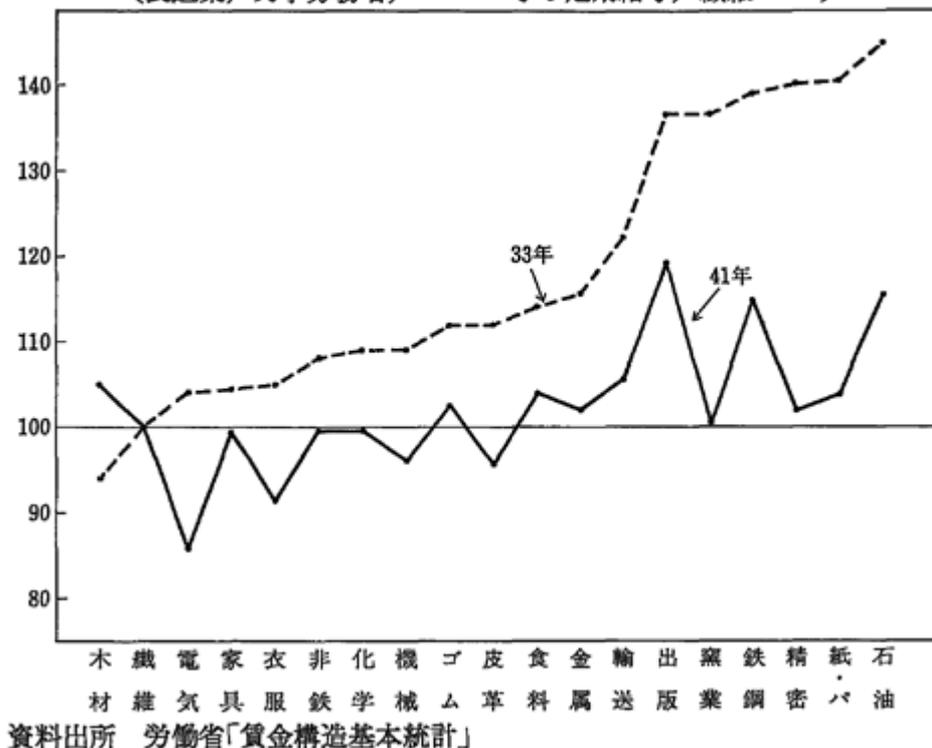
### 第74図 産業別賃金格差の変化

第74図 産業別賃金格差の変化 (規模計)  
 (製造業, 男子労働者, 25~29才の定期給与, 繊維=100)



第75図 産業別賃金格差の変化

第75図 産業別賃金格差の変化 (規模1,000人以上)  
 (製造業, 男子労働者, 25~29才の定期給与, 繊維=100)

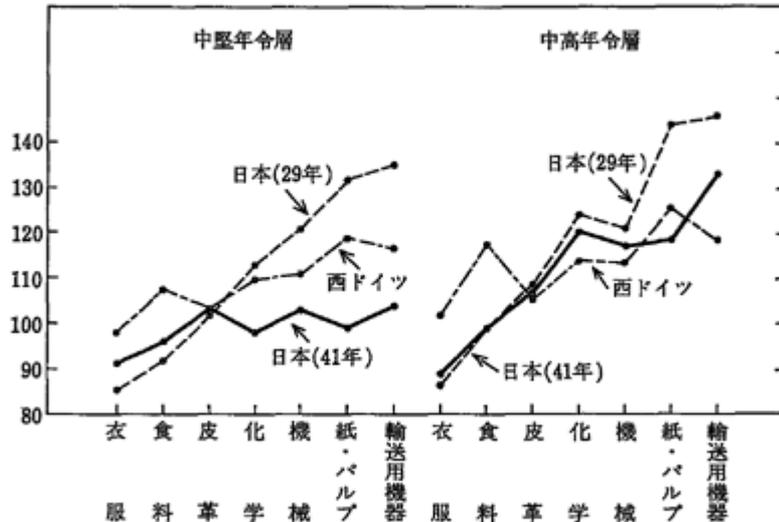


産業別賃金格差の変化を, 1,000人以上の大規模にかぎってみても, 第75図のように, 最高に対する最低の比率は33年の64.6%から, 41年には72.2%と縮小している。30~99人の中小規模でも, 最高に対する最低の比率は, 33年の63%から, 41年には70.1%となっている。なお, 統計資料のえられる西ドイツの状況と比較しても, 第76図のように25~29才の中堅年齢層については, 産業別にみた四分位分散係数は, 日本0.07, 西ドイツ0.08とほぼ同程度になっている。もっとも, 中高年齢層, 女子労働者層については産業差はまだ大きく, そのため全体としての産業別格差は小さくない。

もちろん、このような最近の中堅労働者層賃金の産業別格差の縮小については、技術革新の進展にともなう労働内容の変化や労働者構成の変化などが影響していて、単純な戦前比較や国際比較から状況を判断することには問題があろう。しかし、その点を考慮しても、30年代後半における労働市場面からの新規学卒や若年労働者の賃金の著しい平準化が、次第に中堅労働者層にまで及びつつあることは否定できない。いわば未成熟労働者としての新規学卒や若年労働者層の賃金の平準化傾向が、従来の産業別の賃金格差をかなり変容してきているということができるといえる。

第76図 産業別賃金格差の白独比較

第76図 産業別賃金格差の日独比較  
(製造業、男子労働者の賃金、繊維=100)



資料出所 日本は労働省「賃金構造基本統計」昭和41年  
 西ドイツは Gehalts und Lohn strukturhebung 1957年  
 (注) 中堅年齢層 日本は25~29才  
       西ドイツは30才未満  
       中高年齢層 日本は40~49才  
       西ドイツは45~49才

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

### (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

#### 1) 若年層賃金の上昇とその影響

##### (ロ) 賃金制度にみられる最近の変化

---

新規学卒を中心とする若年層賃金の以上のような変化は、企業のこれまでの賃金制度や雇用、労務管理方式などにいろいろな面で影響をあたえはじめている。

初任給をはじめとする若年層賃金の上昇は、いわゆる年功的賃金体系のもとでは、これが他の労働者の賃金にも波及し、さらに企業内の労働者構成の高齢化傾向ともからみあって、労務費が増嵩をする傾向にある。一方、技術革新の進展にともない、労働態様は変容し、一部には、単純、不熟練労働分野が拡大するとともに、一部には、系統的知識や技能の習得を必要とする分野が発生するなどの変化が起こっている。これらの事情を背景として、従来の年齢、勤続年数などに応じた賃金のきめ方に対し、とくに、若年労働層などからの不満が高まり、職務や能力に応じて賃金をきめるような方式へ移行する傾向が大企業を中心に強まってきた。

一方、労働力不足の影響を強く受けている中小企業などでは、最近、このような労働市場面の変化に対処して、労働力の確保と定着、さらに、有効活用の観点から、賃金体系、退職金、賞与などの整備がおこなわれ、その過程で年齢給、勤続給などの属人的な給与項目が設定されるなどのほか、景気後退にともなう若年層労働力需給の緩和もあって、年齢別賃金格差が、最近においては、その縮小テンポの停滞またはやや拡大気味に推移する傾向があらわれている。

---

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

### (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

#### 1) 若年層賃金の上昇とその影響

##### (ロ) 賃金制度にみられる最近の変化

##### (i) 職務給,職能給等の導入の動き

大企業では,これまでもその大きい年齢別賃金格差は,一率定額アップなどの措置を通じ,かなりの縮小をみてきた。しかし,上述のように年齢別賃金格差の縮小がかなりすすんでくると,これまでのようなおおまかな賃金調整の方式では,賃金管理技術的にも,労働力の有効活用などの面からも問題が生じてきた。そのため,多くの企業で職務給,職能給の導入など賃金体系の仕組みを改訂しようとする動きがみられ,また,賃上げや昇給にさいし職務,能力などに応じて,賃金を配分しようとする傾向が強まってきている。

賃金制度の動向を適確にとらえることは容易ではないが,たとえば「給与構成調査」によると,500人以上の事業所で職務給を採用しているものは38~40年に12.5%から14.4%に,また職能給を採用しているものは17.9%から23.3%へと増加している(第33表)。同調査の付帯調査で大企業における最近2年間の賃金制度変更の状況をみても,諸手当を除く基本的な賃金部分について給与項目を新設したものの13%のうち職務給,職能給を新設したものの割合はその約1/3を占めていた。とくに5,000人以上の大企業では,新設給与項目のうち職務給57%,職能給33%にのぼっている。

第33表 基本給の種類別支給事業所の割合

第33表 基本給の種類別支給事業所の割合 (製造業)

(単位 %)

区 分		500人以上		30～99人	
		38年	40年	38年	40年
基本給Ⅰ	年齢給	13.0	13.9	3.0	6.4
	勤続・経歴給	15.3	15.2	9.8	11.5
	学歴給	2.8	3.1	0.5	1.0
	年・勤・経・学給	9.1	11.1	12.7	9.7
基本給Ⅱ	職務給	12.5	14.4	0.4	0.2
	職能給Ⅰ	17.9	23.3	1.2	2.1
	職能給Ⅱ	5.5	2.3	1.4	0.7
	職種給	7.2	5.5	2.6	2.0
基本給Ⅲ	総合決定給Ⅰ	52.5	38.8	2.3	5.0
	総合決定給Ⅱ	20.2	22.1	2.1	5.4
	総合決定給Ⅲ	53.9	37.9	84.3	81.2
基本給合計		(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

資料出所 労働省「給与構成調査」

(注) 1) 職能給Ⅰとは職務遂行能力(職能)を評定する査定基準が組織的に制度化され、労働者をその職能に応じて職能等級に分類、格付けし、支給する給与。

職能給Ⅱとは、職能を組織的な一定の基準にもとづき、個人別に査定考課のうえ支給する給与。

総合決定給Ⅰは属人的、職能的要素によって総合評価するが、職能的評価については、組織的な一定の査定基準にもとづく人事考課によっておこない、あらかじめ規定した賃金表に格付け、支給する給与。

総合決定給Ⅱは、総合決定給のうち賃金表が欠けている給与。

総合決定給Ⅲは、組織的な査定基準がなく、いくつかの要素によって総合評価してきめる給与。

2) ( )内の数字は基本給合計を100とした場合の給与構成の比率を示す。

一方、中労委の調査で1,000人以上の企業について定期昇給額および賃上げのうち一律定額分の占める割合をみると、それぞれ35年当時の6.3%、28.6%から39年には、5.0%、35.4%、41年には3.4%、33.3%と、昇給額における一律定額分の配分の割合は逐年減少しているが、賃上げ額における一律定額分の配分の割合は、39年まで増加し、その後、漸減している(第34表)。と同時に、年功的性格の強い基本給のリンク分は、昇給額の配分についても、7.5%、4.4%、3.6%、賃上げ額の配分に際しても38.9%、27.3%、24.3%と逐年減少し、反面、職務、能力などを反映した職階等によるリンク分は、とくに賃上げ額の配分で6.5%、15.8%、25.5%と激増している。

第34表 定期昇給および賃上げ額の配分方法の変化

第34表 定期昇給および賃上げ額の配分方法の変化 (製造業)

		(単位 %)		
区 分		35 年	39 年	41 年
昇給額の 配分方法	一律定額分	6.3	5.0	3.4
	基本給リンク分	7.5	4.4	3.6
	職階等によるリンク分	4.0	16.9	11.5
	会社査定分	71.6	66.7	72.8
賃上げ額の 配分方法	一律定額分	28.6	35.4	33.3
	基本給リンク分	38.9	27.3	24.3
	職階等によるリンク分	6.5	15.8	25.5
	会社査定分	7.9	6.1	5.3
賃金増加額	昇 給 額 (円)	1,005	1,309	1,178
	賃 上 げ 額 (円)	1,050	2,540	2,210

資料出所 中労委「賃金事情調査」

なおこのように最近大企業を中心に、職務給、職能給などを導入する傾向が強まっているが、とれを典型的にみると、従来の基本的賃金部分を職務群、職能群の序列に依じて区分し、そのグループごとに定期昇給させていく方法(混合型)と、職務、職能的要素の給与項目を基本的賃金部分と並列して新設する方法(併存型)との二つがある。いずれの場合も、これらの賃金体系を改訂していくにあたっては、漸次、職務や能力に対応する賃金部分を増大させるとともに、同一の職務に対する賃金額の幅を縮小させていく方法に向かっているものが多い。

「賃金労働時間制度総合調査」で、職務給を実施している事業所について、単一賃率表を適用している事業所と、範囲賃率表を適用している事業所の割合を、製造業でみると、単一賃率表を適用している事業所数は約40%で、これを規模別にみると規模が大きくなるほど、その適用率が高くなっている(第35表)。

第35表 職務給表の形態別事業所数の割合

第35表 職務給表の形態別事業所数の割合

		(製造業 昭和41年)				(単位 %)
規 模 計	5,000人 以上	1,000 ~ 4,999人	500~999人	100~449人		
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
単一賃率表	38.1	53.6	35.1	38.2	28.2	
範囲賃率表	61.9	46.4	64.9	61.8	71.8	

資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

第36表 職務評価方法別事業所数の割合

第36表 職務評価方法別事業所数の割合（製造業 昭和41年）

（単位 %）

規 模	計	序 列 法	分 類 法	要 素 比 較 法	点 数 法	その他
5,000 人 以 上	100	1.0	4.9	4.9	89.2	—
1,000 ～ 4,999 人	100	5.3	21.3	2.1	61.7	9.6
500 ～ 999 人	100	14.7	11.8	2.9	70.6	—
100 ～ 499 人	100	7.7	2.6	12.8	74.4	2.5

資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」

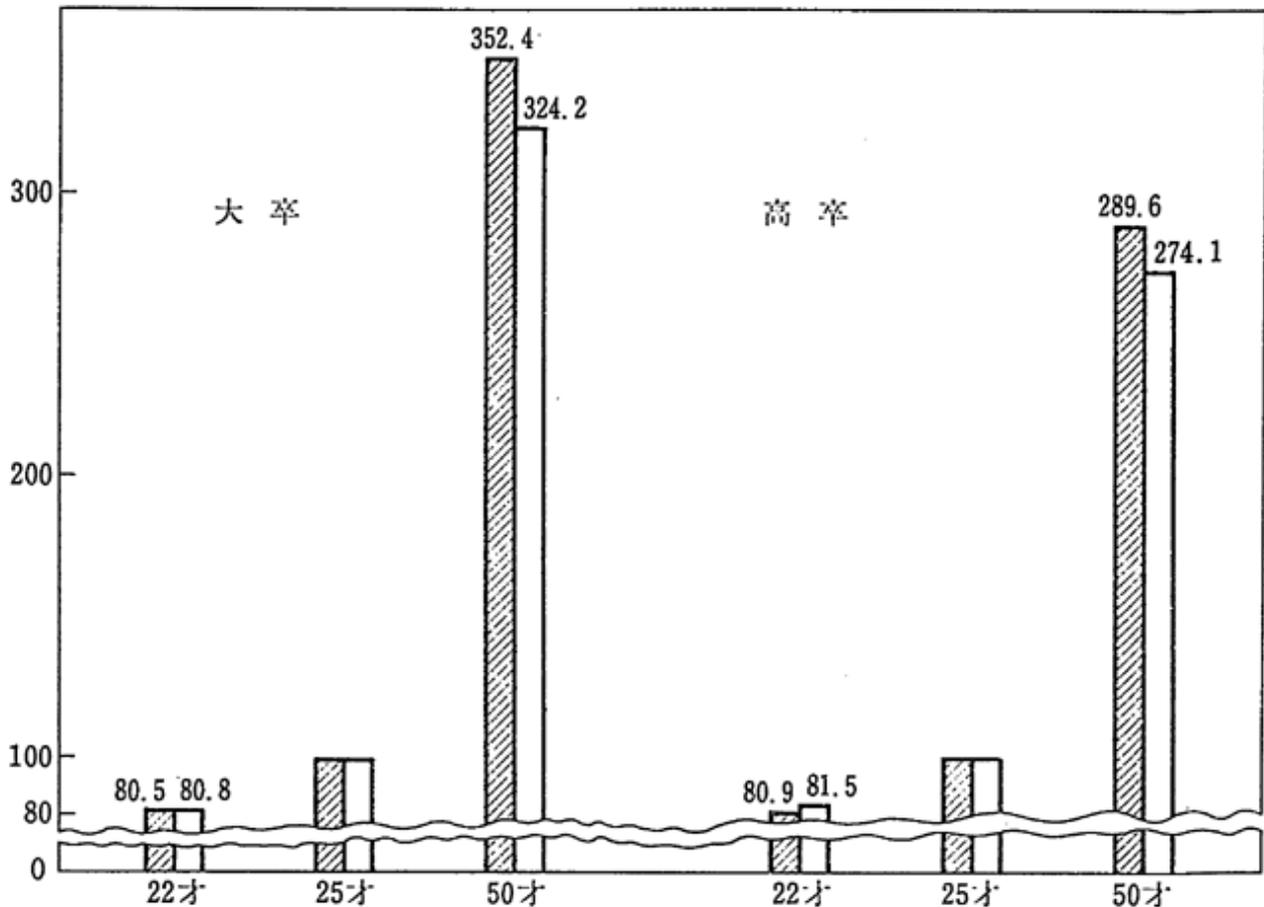
また、職務評価方法別事業所数の割合を同じく「賃金労働時間制度、総合調査」で規模別にみると、第36表のように点数法を採用している事業所が大部分であり、とくに5,000人以上の大企業では点数法の採用割合が約90%となっている。その他の規模についても、60%～70%の事業所が点数法を採用している。

上記のような変化もあって、大企業では全般的に年齢別の賃金格差はひきつづき縮小の傾向をたどっている。

第77図は、大企業で、基本的給与のうち職務給の比率が112を超える企業と、そうでないものを含む全体の企業について、年齢別の賃金格差を比較したものであるが、前者の方が格差は若干小さい。また、中労委の「賃金事情調査」によって、男子高卒職員の基準内モデル賃金についてみると、20才に対する45才の格差は、製造業平均では37年の409から41年には362へ、と47ポイント縮小しているのに対し、職務給、職能給などの導入が比較的普及しているとみられる製鉄、製鋼では、同じ期間に443から345へと98ポイントと、縮小の度が大きい。

第77図 職務給、職能給実施と年齢別モデル賃金格差

### 第77図 職務給，職能給実施と年齢別モデル賃金格差



資料出所 東京商工会議所「モデル賃金」

- (注) 1) 調査企業総数の「基本となる給与」のモデル賃金  
 調査企業総数のうち、職務、職能によって支給される賃金が「基本となる給与」の1/2を超える企業の「基本となる給与」のモデル賃金
- 2) この資料でいう職務給，職能給は特別に定義せず，各企業で使用している名称，内容に従っており，「給与構成調査」の定義と必ずしも一致しない。

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

### (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

#### 1) 若年層賃金の上昇とその影響

##### (ロ) 賃金制度にみられる最近の変化

##### (ii) 中小企業における賃金制度の変化

新規学卒者をはじめとする若年層賃金の上昇などを背景として、大企業の賃金制度には承近以上述べたような変化がみられるが、一方、中小企業では、ここ数年、新規学卒や若年層の採用難から中高年労働者の割合が増加し、さらによく確保した若年層労働者の定着を高めるなどのねらいもあって、賃金体系の確立、賃金支給条件の明確化等と平行して、年齢給、勤続給などの給与項目が整備される傾向がみられる。

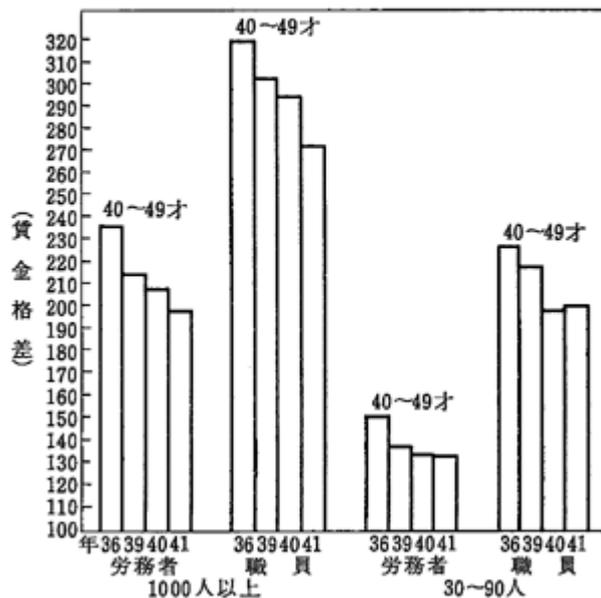
中小企業では、最近これまでのずさんな賃金のきめかたを改め、賃金決定基準を明確にするとか、賃金体系を設定、整備する事例が増加し、しており、また、その過程で年齢、勤続年数、技能度などの要素を基準にして、賃金表を作成するなどの傾向もみられる。前掲第33表によって中小企業における年齢給、勤続給などの属人的給与項目の採用状況をみると、38～40年の間に、年齢、勤続、学歴などの属人的要素を総合した給与項目は若干減少しているが、一年齢給は3.0%から6.4%へ、また勤続、経験給は9.8%から11.5%へと増加している。なお、発展段階にある中規模企業などでは、賃金体系の改訂の一般的な形態としては、従来の総合決定給を属人的な給与項目と職能的な給与項目とに分解し、賃金支給条件を明確化し、職能的賃金部分を整備しつつある傾向もみられる。

中小企業においては、以上のような対応が、若年層から中高年層へおよぶ需給ひつぱくといった労働市場要因とからみあって、大企業とはちがって、むしろ中高年労働者の賃金がこれまでよりも高まる傾向がみられる。「賃金構造基本統計」によって製造業中卒男子労働者の定期給与の増加率(年率)を年齢別にみると、36～39年には1,000人以上の企業では20～24才10%増、40～49才7%増、30～99人の企業ではそれぞれ14%増、11%増と、大企業、中小企業を通じ若年層の賃金上昇率が、中高年労働者の賃金上昇率を上回っていた。ところが、39～41年になると、1,000人以上の企業ではひきつづき24才以下11%増、40～49才、7%増と若年層の賃金の伸び率が高いのに対して、30～99人の企業では、24才以下の9%増に対して、35～39才8%、40～49才8%増と若年層と中高年層の賃金上昇率の間には、ほとんど差がなくなってきた。このように中小企業の39～41年の賃金上昇率は、若年層については、36～39年の14%から9%へとかなり低下する一方、中高年層については11%から8%へととなっている。

このような事情を背景にして中小企業では、20～24才を100とした40～49才層の賃金格差の推移をみると、第78図のように大企業では、労職ともにひきつづき縮小傾向が続いているのに対し、労務者で保合、職員では若干拡大の動きもみられる。なお、中高年労働者の賃金は、大企業が比較的低い上昇率で推移しているのに対し、中小企業では上昇率は鈍化したものの大企業のそれにくらべ、なおかなり高い上昇率を維持している。そのため、その規模間の格差は次第に縮小の傾向を示し、若年層の規模間格差が41年に若干拡大したのとは異なった動きを示している。

第78図 年齢別賃金格差の動向

第78図 年齢別賃金格差の動向  
 (製造業 男子労働者20~24才の定期給与=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

---

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

### (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

#### 2) ホワイトカラーと労務者の賃金

##### (イ) ホワイトカラー層の増大と学卒供給構造

---

経済の発展、産業構造の変化にともなって、労働者の職業分野は大きく変化した。30年代の経済の高度成長過程では、重化学工業を中心とする雇用需要の増大によって、技能労働者をはじめ生産工程従事者の雇用拡大が著しかったが、その後、経営管理の近代化や生産増加に伴う流通部門の拡大などから、事務部門や技術。研究ないし販売部門における職員層の増加がめだった。

「国勢調査」によって職業別就業者数の動きをみると、30年代前半に技能工および生産工程従事者など労務者層の増加が著しかったが、後半に入ると労務者層の伸びは鈍り、反面、管理、技術、事務などいわゆるホワイトカラー層の伸びが高まってきている(第37表)。就業者の動きを30～35年と35～40年の二期に分けてみると、技能工。生産工程従事者(単純労働者を含む)は前半の33%増から後半は15%増と増勢は鈍り、一方管理者は15%増から46%増へ、専門的技術的職業は15%増から23%増へと増加率は高まった。

第37表 職業別就業者数

第37表 職業別就業者数

職 業	35 年	40 年	30~35年	35~40年
	千人	千人	%	%
就 業 者 総 数	43,691(100.0)	47,629(100.0)	11.3	9.0
ホワイトカラー関係職業	12,315( 28.2)	15,863( 33.3)	21.5	28.8
{ 専門的技術的職業	2,172( 5.0)	2,679( 5.6)	15.2	23.4
{ 管理的職業	967( 2.2)	1,415( 3.0)	15.0	46.4
{ 事務従事者	4,472( 10.2)	6,182( 13.0)	38.5	38.2
{ 販売従事者	4,704( 10.8)	5,587( 11.7)	12.5	18.8
生産運輸関係職業	14,373( 32.9)	16,631( 34.9)	32.2	15.7
技能工生産工程従事者等	12,512( 28.6)	14,327( 30.1)	32.5	14.5
農林漁業関係職業	14,169( 32.4)	11,676( 24.5)	△ 10.7	△ 17.6
保安サービス従事者	495( 1.1)	575( 1.2)	15.2	16.1
サービス職業従事者	2,333( 5.3)	2,866( 6.0)	19.5	22.8
ホワイトカラー関係雇用者	8,881( 20.3)	11,890( 25.0)	—	33.9
純ホワイトカラー層	1,789[ 20.1]	2,302[ 19.4]	—	28.7

資料出所 総理府統計局「国勢調査」(40年は1%抽出集計による)

- (注) 1) 純ホワイトカラー層とは35年国勢調査の職業分類表から高等教育(大学、高専)者の占める比率が30%以上の職種に属する雇用者数の合計である。
- 2) ( )内は就業者総数に対する構成比  
[ ]はホワイトカラー関係雇用者に対する比率
- 3) 昭和40年 国勢調査の職業分類により組替えたもの

事務、販売従事者などを含めたホワイトカラー関係職業全体としてみると前半の22%から後半は29%増となり、労務者の増勢鈍化と対照的な動きを示している。この結果、就業者総数に占めるホワイトカラー関係職業の比重は35年の28%から40年には33%に増大している。

ホワイトカラー層(専門的技術的職業、管理的職業、事務従事者および販売従事者)の内訳をみると、いずれの職業もその比重が高まっているが、なかでも事務従事者および販売従事者の比重の増加が大きく、ホワイトカラー層の増加の7割余がこれらの職員層の増加によってもたらされている。

このように、35年以降とくにホワイトカラー層の増大が目立ったのは、経済の発展に伴う雇用需要の変化によることはいうまでもないが、同時に進学率の上昇によって教育水準が高まったこと、女子の労働市場への進出が目立ってきたことなど、供給面における条件変化の影響も無視しえない。文部省「学校基本調査」によると、新規学卒就職者中に占める高卒以上の者の割合は30年の38%から40年は50%、41年には67%(うち短大を含む大学卒以上は30年の7%から41年は11%)と急速に増大し、最近はその約7割を占めるにいたった。

学歴水準の向上によって就業者の職業分野も大きく変化した。男子高校卒についてみると、生産工程従事者は30年の5万人から40年14万人と激増し、高校卒就職者中に占める比率も22%から40%に高まっている。一方、事務、販売などホワイトカラー関係職業への就職者比率は30年の47%から40年には39%に低下した。これまで中学卒で占められていた生産工程分野では、中学卒供給源の低下に伴って高校卒就職者の代替が進み、高校卒就職者の増大が目立っている(第38表)。しかし、30年代、とくにその後半の学歴水準の向上のテンポがきわめて急速であったことが主たる原因とな地て、中学卒など労務者の不足が生ずる反面、大学卒など高学歴者の供給が需要を超過しがちで、新規労働力の需給関係にはかなりのアンバランスが生じている。

第38表 新規学卒者の職業別就職状況

第38表 新規学卒者の職業別就職状況(男子)

(単位 千人)

学 歴・職 業		就 職 者 数			学 歴 構 成		
		30 年	35 年	40 年	30 年	35 年	40 年
計	就職者総数	657(100.0)	776(100.0)	802(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	ホワイトカラー 関係職業	220( 33.5)	276( 35.6)	279( 34.8)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	技能工生産関係 従事者	201( 30.6)	339( 43.7)	371( 46.3)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
中 学 卒	就職者総数	363(100.0)	357(100.0)	342(100.0)	(55.3)	(46.3)	(40.4)
	ホワイトカラー 関係職業	54( 14.9)	38( 10.6)	22( 6.8)	(24.5)	(13.8)	( 7.9)
	技能工生産関係 従事者	151( 41.6)	231( 64.7)	232( 71.6)	(75.1)	(68.1)	(62.5)
高 校 卒	就職者総数	225(100.0)	319(100.0)	346(100.0)	(34.2)	(41.1)	(43.1)
	ホワイトカラー 関係職業	105( 46.7)	148( 46.4)	134( 38.7)	(47.7)	(53.6)	(48.0)
	専門的技術者	17( 7.6)	21( 6.6)	14( 4.0)	-	-	-
	事務従事者	56( 24.9)	77( 24.1)	71( 20.5)	-	-	-
	販売従事者	32( 14.2)	50( 15.7)	49( 14.2)	-	-	-
	技能工生産関係 従事者	50( 22.2)	108( 33.9)	139( 40.2)	(24.9)	(31.9)	(37.5)
大 学 卒 (含短大、 大学院)	就職者総数	69(100.0)	100(100.0)	132(100.0)	(10.5)	(12.9)	(16.5)
	ホワイトカラー 関係職業	61( 88.4)	90( 90.0)	123( 93.2)	(27.7)	(32.6)	(44.1)
	専門的技術者	30( 43.5)	41( 41.0)	57( 43.2)	-	-	-
	事務従事者	28( 40.6)	40( 40.0)	46( 34.8)	-	-	-
	販売従事者	3( 4.3)	9( 9.0)	20( 15.2)	-	-	-
	技能工生産関係 従事者	-	-	-	-	-	-

資料出所 文部省「学校基本調査」

(注) 1) 就職者総数には技能工、生産関係従事者(単純労働者を含む)以外の  
運輸通信関係、農林関係作業等々の労働者を含む。

2) ( )内は構成比

その1は、大学卒供給の増大に伴うその需給の不均衡の拡大である。

ホワイトカラー関係職業についての新規学卒者(男子)の学歴構成をみると、大学卒就職者(短大、大学院卒を含む)の比率は30年の28%から35年には33%、40年には44%と一貫して高まっている。就職者数でも、30年の6万人から40年には12万人と倍増している。一方、雇用の状況についてみると、高度の知的能力を必要とする就業分野の雇用増加はみられるものの、その増加率はそれほど大きくない。ホワイトカラー関係職業のうち比較的高度の知的能力を要するとみられる職員層—専門的技術者、管理的職業等、専門学校以上の高度教育を受けたものの比率が3割以上を占めているような高度の職業に従事するもの—の数の変化を推定すると、その伸びは相対的に低く、ホワイトカラー関係雇用者に対する比率でみると35年よりもむしろ低下している(第37表)。こうした上層職員ほど伸びの小さいという傾向はとくに理工系にくらべ文科系において著しい(第39表)。

## 第39表 大学卒業者の学科系統別就職決定率

第39表 大学卒業者の学科系統別就職決定率 (単位 %)

年		計	文科系	理工系	その他
大 学	39年3月卒	95.3	94.7	98.7	94.5
	42年 夕	93.2	91.2	98.7	92.6
短 大	39年3月卒	83.6	81.9	93.4	85.4
	42年 夕	81.5	78.1	92.9	60.1

資料出所 文部省「大学卒業予定者就職状況調査」

(注) 1) 就職決定率 =  $\frac{\text{就職決定者数}}{\text{就職希望者数}}$ 

2) 各年とも3月31日現在

3) 文科系は法律, 政治, 経済, 商学, 文学, 家政  
理工系は理学, 工学  
その他は農, 業, 体育, 芸術等

もちろん、アメリカに比べると、就業者総数に占める専門的技術的職業従事者の割合は1960年でアメリカの11%に対し、日本は5%、これに管理的職業を含めても7%となっていて、わが国では、まだ専門技術従事者の割合は低い。一方、高等教育卒業者の割合も同じくアメリカの17%に対し日本は6%で低く、今後所得水準の上昇などとともにかかる職員層の数が高まってゆくことは否定しえないと思われる。しかし、最近の急速な進学率の上昇—職業安定局推計によれば今後5年間に100万を超える大学卒の供給が見込まれている—から考えると、職員層における需給の不均衡はある程度まぬがれないとみられる。

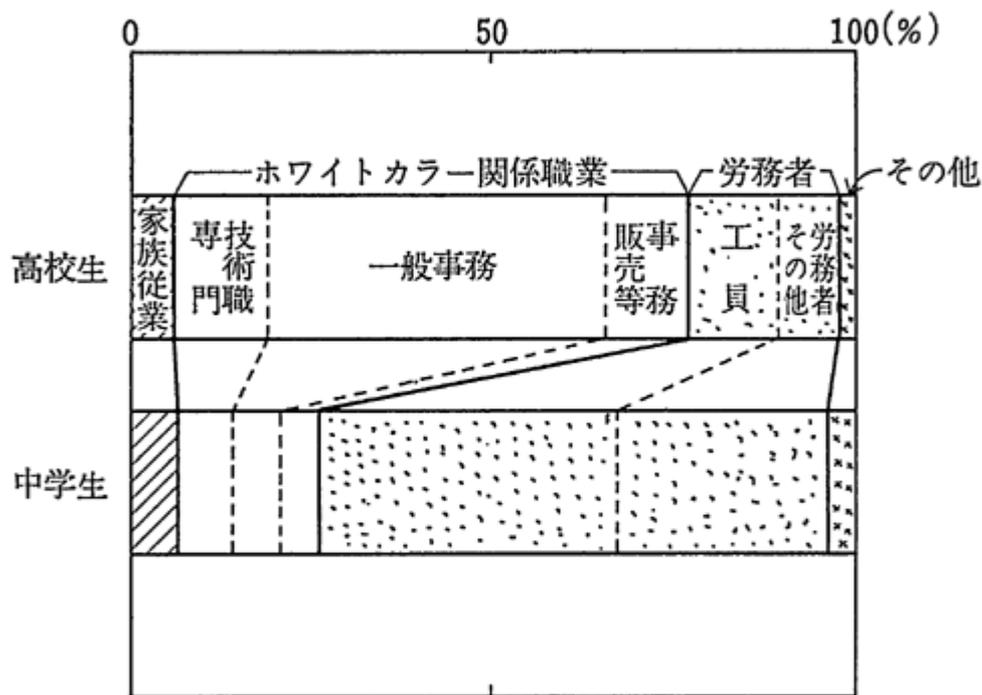
その2は、上述のように労務者について中学卒から高校卒への代替が進んでいるとはいえ、高校卒の事務職員層への指向性がいぜん強く、労務者層の供給不足とは対照的に事務職員層における供給超過傾向がめだっていることである。内閣総理大臣官房広報室調「青少年の職業選択に関する世論調査」によると、中学、高校生の希望職業の選択状況は第79図のよらで、高校生の事務職員層への指向性は依然強く、事務販売などの事務職を選択するものは就職希望者の約7割と圧倒的比重を占め、労務者層への就業を選択するものはわずか2割に過ぎない。また労働省職業安定局「採用、異動等制度調査」によって新規学卒者の採用難易状況をみると製造業500人以上の大企業では労務者については約7割が求人難を訴えているのに対し、高校卒事務員については「採用難でない」とするものが約6割を占めている。

そのほか学卒以外の一般労働者についても、職業安定業務統計によって、職業別の需給関係をみると、39年における求職倍率(求人に対する求職の割合)は技能工、半技能職業が0.6倍と供給不足の状態にあるのに対し、専門的技術的および管理的職業は1.6倍、事務および販売職業は1.5倍と求職が求人を上回っている。その就職率(求職に対する就職の割合)も、技能工、半技能工が50%の水準で推移しているのにくらべ、管理的事務的職業は20~30%の低い水準にとどまっている。

このような需給のアンバランスは賃金の面にも反映され、最近労職別、学歴別などの賃金格差が大きく変貌しつつあるが、つぎにその実態についてみよう。

## 第79図 中学、高校生の職業選択状況

### 第79図 中学・高校生の職業選択状況



資料出所 内閣総理大臣官房「青少年の職業選択に関する世論調査」(41年6月)

- 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—
- (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—
- 2) ホワイトカラーと労務者の賃金
- (ロ) 労職別賃金格差の縮小
- 

生産労働者の供給不足の程度に比べればホワイトカラー層は比較的供給が豊富であるといった労働市場の状況を反映して、ここ数年労職別、学歴別の賃金格差は急速に縮小している。しかし、労務者の賃金については、平準化を伴いながら職員との格差をちぢめているのに対して、職員の中でも高学歴層については、その内部での格差拡大など労務者とはややちがった動きがあらわれている。

---

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

2) ホワイトカラーと労務者の賃金

(ロ) 労職別賃金格差の縮小

(i) 労職別賃金格差の縮小

労職別の賃金格差は33～34年頃から急速な縮小に転じている。「毎月勤労統計」によって、製造業の労職別賃金格差の動きをみると、30年代に入ってそれまでの拡大テンポが弱まり、33～34年を転機にその後急速な縮小を示している。職員層に対する労務者の賃金格差は製造業男子で33年当時の66%から41年には73%と7ポイントの縮小を示した。

労職別賃金格差のこのような縮小は全体としての平均賃金だけでなく、年齢別にみても同様にあらわれている。「賃金構造基本統計」によって男子労働者の労職別賃金格差(定期給与)を比較すると、33年には、職員の賃金にくらべ労務者の賃金は65%にすぎなかったが、36年には68%、41年には75%へと上昇している。これを年齢別にみると、なかでも若年層における労職間の賃金格差の縮小が著しく、たとえば、20～24才の中卒者については36年頃には労職間の賃金差がほとんどなくなっている。高卒者についても労職別の賃金格差は同様縮小し、20～24才層についてみると、33年の96.8%から36年100.6%、41年には104.4%とむしろ労務者の方が賃金が高くなっている(第40表)。

第40表 学歴別労職賃金格差

第40表 学歴別労職賃金格差(定期給与) (労務者/職員)

(単位 %)

規 模 ・ 学 歴		33 年	41 年
規 模 計	計	65.4 ( 93.8)	74.9 ( 101.8)
新 新 計	中 高	65.6 ( 99.2)	72.9 ( 96.6)
		68.6 ( 96.8)	83.0 ( 104.4)
1,000 人 以 上	計	70.8 ( 89.7)	97.9 ( 100.7)
	中 高	71.8 ( 98.5)	75.8 ( 101.9)
		63.4 ( 93.6)	85.4 ( 108.6)
30 歳 以下 人	計	65.9 ( 101.7)	72.4 ( 101.7)
	中 高	65.0 ( 97.6)	72.4 ( 99.0)
		72.9 ( 100.9)	80.0 ( 98.9)

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

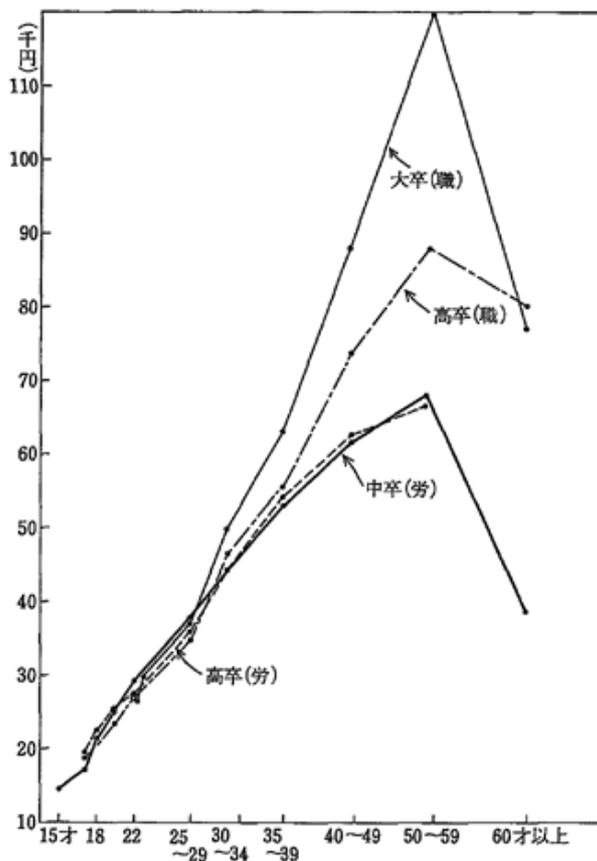
(注) ( )内は年齢20～24才層を示す。

このような変化は標準労働者のいわゆるモデル賃金についてもみられる。

第80図は、年齢と勤続年数が対応するいわゆる標準労働者(男子)の年齢別賃金カーブを労職ないし学歴別に示したものであるが、これによるとつぎのような特徴的变化が指摘できる。

第80図 標準労働者の年齢別賃金

第80図 標準労働者の年齢別賃金(男子)



資料出所 労働省「41年賃金構造基本統計」各年4月

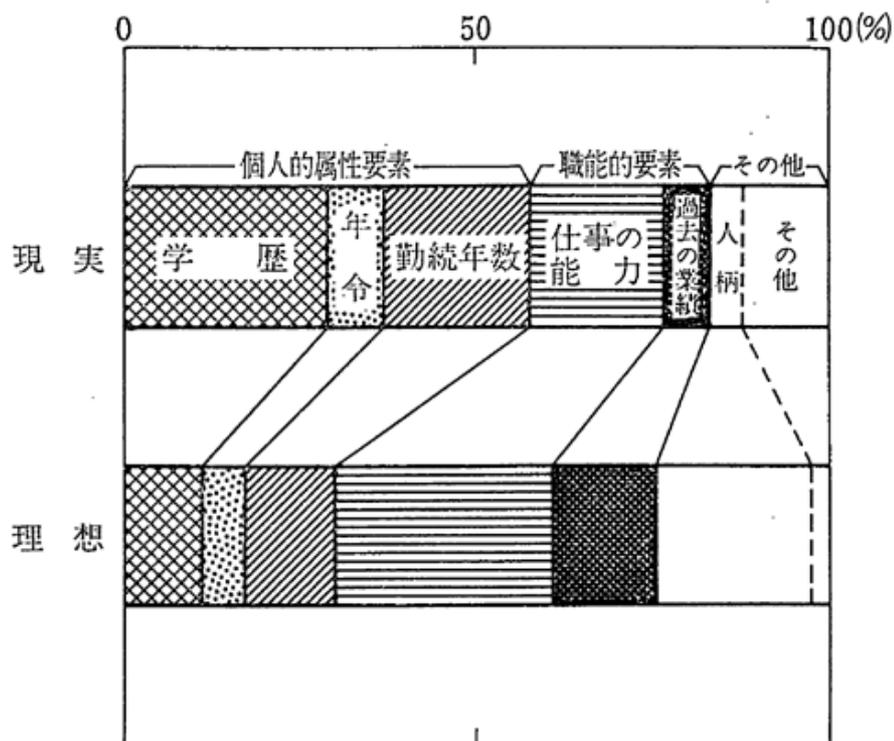
その1は、労職による賃金差が、最近では25～29才層まではほとんどなくなっていることである。労職間の賃金についてみると、高卒労務者と、高卒職員とでは、初任給では若干の差が生じている程度であるが、その後20～24才層では約6%、25～29才層で約3%ほど労務者の賃金が職員の賃金を上回っている。もちろん、労務者と職員とでは、労務者の方が労働時間が長く、一方、特別給与は相対的に低いなどの差もあり、一概にはいえないが、最近では高卒者の労職格差はほとんどみられなくなったといって差支えない。

中労委の「賃金事情調査」(41年)で超過労働給などを除いた高卒標準労働者の基準内賃金でも20才の高卒職員の22,680円に対し、高卒労務者の賃金は22,398円とその差は極めて小さい。

その2は、このような労職別賃金格差の縮小は規模別にみると大企業ほど著しいことである。25～29才でみた高卒者の労職格差は30～99人の小企業では36年の93.3から41年94.9とほぼ保合いの状態にあるが、1,000人以上では36年の93.0から41年102.6と労務者の賃金が逆に高くなっている。大企業では機械設備の合理化、近代化が進み、生産工程における看視労働化の傾向が強まる反面、大学卒の増加や事務機械の導入などで、中卒労務者と一般職員層としての高卒職員との労働態様が接近するようになってきた。こうした実態は若年労働者の意識面にも反映し、たとえば、生産分野や事務部門における技術革新が進んでいるとみられる、機械産業における1,000人以上企業の高卒労働者層についての意識調査によれば、現状では昇進に際して企業が「学歴」「勤続」などを重視していると判断しているものの、理想としては「仕事の能力」とか「過去の実績評価」など職能的なものを重視すべきだとするものが多く、学歴など個人的属性についての評価は一般に低い(第81図)。こうした労働者意識の実態は、企業側としても賃金決定に際して考慮すべきものと評価され、また現実の賃金面にも反映されつつあるとみることができよう。

第81図 高卒労働者の昇進決定意識

### 第 81 図 高卒労働者の昇進決定意識



資料出所 日本経済青年協議会「産業に従事する高卒社員の生活と意識」(41年3月)

(注) 機械産業の規模 1,000 人以上

2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

(2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

2) ホワイトカラーと労務者の賃金

(ロ) 労職別賃金格差の縮小

(ii) 職員層内部での変化

労職別の賃金格差が縮小しただけでなく、さらに職員層の内部でも学歴あるいは年齢、勤続などによる賃金格差の縮小がみられる。しかし、大学卒については、賃金額の分散はいぜん大きく、他の層にみられるような賃金の平準化傾向はあらわれていない。大学卒職員と高校卒職員の学歴別賃金格差をみると、30才未満層では賃金の学歴差は最近ほとんどなくなってきており、40～49才層の高年齢層でも高卒の大学卒に対する比率は33年の69%から36年72%、41年は75%、と縮小している。

また、大学卒職員層(製造業1,000人以上男子)の年齢別賃金の変化率をみると、第41表に示すように40才前後の職員層の賃金の伸びの鈍化が目立ち、35～39才層では36～39年の年率7.5%から39～41年は年率4.3%へ、40～49才では同じく5.8%から5.2%へと伸びが鈍っている。そのため大学卒職員層の20～24才層に対する40～49才層の年齢別賃金格差は36年の362から39年319、41年301へと縮小している。もっとも大学卒の50～59才層については、高校卒の場合が中高年とほぼ同じ程度の上昇率となっているのに対して、同じ期間に7.0%から8.5%へと逆に伸びが高まり、他の層との格差は拡大している。

第41表 職員層の年齢別賃金上昇率

第 41 表 職員層の年齢別賃金上昇率(年率) (製造業 1,000 人以上)

(単位 %)

年 齢	大 卒 職 員			高 卒 職 員		
	33～36年	36～39年	39～41年	33～36年	36～39年	39～41年
25 ～ 29才	6.7	7.9	8.1	6.0	6.7	7.7
30 ～ 34	5.2	6.8	6.1	5.7	6.6	7.5
35 ～ 39	5.1	7.5	4.3	5.8	5.5	6.5
40 ～ 49	5.4	5.8	5.2	7.2	6.8	5.9
50 ～ 59	6.5	7.0	8.5	6.8	6.7	5.4

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

このような中高年層職員賃金のいわゆる中だ2るみ現象は大企業では職階制など職務給の導入がすすみ、仕事による賃金差が生じたこと、また経営管理方式の変化や事務部門の機械化などもあって、大学卒の内部でも管理層以外の職員層が増加し、階層間における賃金差が生じてきたことなどに基因するものとみられる。

管理者層とそれ以外の職員層との賃金差は高年齢層ほど大きく、前記第80図によると管理者層の多いとみられる大学卒標準労働者と高校卒標準労働者との賃金差は50～59才層で約4割余の開きを生じている。一方、大学卒職員層の中で標準労働者の平均賃金水準を下回る階層-36年「賃金構造基本統計」の学歴、年齢及び賃金階級別労働者分布表から算定-は25～29才層の約3割から40～49才層では64%と高まっている。

なお、中労委「賃金事情調査」で学歴別に40～44才層の賃金の散らばりをみても四分位分散係数は高校卒職員層については37年の0.41から41年には0.30へと大幅に縮小しているが、大学卒では37年0.31、40年0.30とほとんど縮小はみられない。

(注)わが国における職員層(男子)の賃金分布を西独のそれにくらべると、賃金の分散が縮小傾向にあることは両国に共通しているが、その縮小テンポは日本の方がはるかに大きい(参考表)。これを年齢別にみると、30才未満の若年層では、賃金の分散度がほぼ西独なみの水準にまで縮まってきているが、高年齢層では日本の賃金の分散の方がなお大きい。

参考表 賃金分散係数の日独比較

参考表 賃金分散係数の日独比較(職員男子)

年 齢	日 本		西 独	
	1961	1966	1962	1965
計	0.801	0.644	0.483	0.451
20 ~ 29 才	0.462	0.380	0.430	-
40 ~ 49 才	0.586	0.489	0.442	-

資料出所 日本：「賃金構造基本統計」各年4月

西独：「Die Lohn-und Gehaltsstrukturhebung」1962

「Bundesarbeitsblatt」1966

(注) 1) 西独の年齢区分は20～29才と45～54才

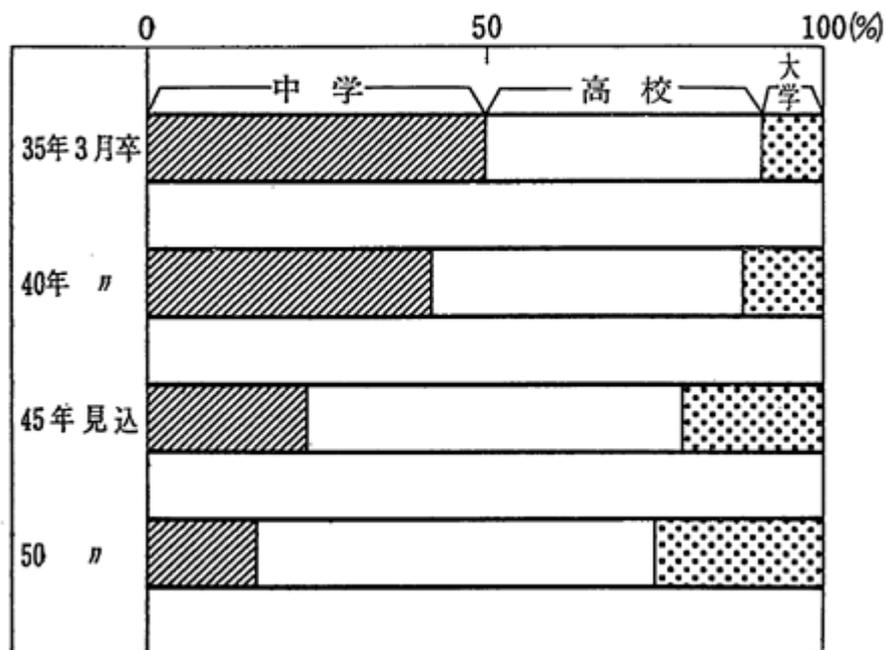
2) 分散係数は  $\frac{\text{第3・四分位数} - \text{第1・四分位数}}{\text{中位数}}$

以上のように、最近労職別、学歴別の賃金格差は次第に縮小の傾向にあり、労務者については中学卒と高校卒、ホワイトカラーについては、高校卒と大学卒の競合関係が生じはじめているように見える。このような諸条件の変化にもかかわらず、国民のその子弟をより上級の学校へ進学させようとする意欲はいぜん強く、今後の学卒者の供給見通しについては、進学率の上昇によつて中学卒の割合低下、高校卒、大学卒の増加の傾向が一層強まるものと見込まれる(第82図)。

労働力供給面のこうした変化と産業の要求する内容の労働力とをどう結びつけるかが、今後における重要な課題の一つだといえるが、それには、産業企業においてこうした変化に即応した雇用、賃金制度その他労務管理の改善を図つてゆくことが望まれる。同時に、学校教育の場においても、職業教育とならんで事前における職業指導の重要性が高まってきているといえよう。

第82図 新規学卒就職(見込)者の学歴別構成の推移

## 第 82 図 新規学卒就職(見込)者の の学歴別構成の推移



資料出所 文部省「学校基本調査」および労働省「職業安定局推計」による。

## 2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—

## (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—

## 2) ホワイトカラーと労務者の賃金

## (ハ) 重筋労働者の賃金変化と今後の問題

高成長過程における労働力需要の増大は、上述のように若年労働者、技能労働者を中心とする人手不足を招来したが、それとともに建設関係や港湾、運輸関係などの重筋労働者の求人難は深刻化している。これらの労働力は、これまでその給源を農村を中心とする、いわゆる不完全就業的な労働力に依存する傾向が強く、労働条件も比較的わるく、就業状態も不安定なものが少なくなかった。そのため、この部門への労働力の新規の供給は比較的限定されがちで、経済規模の拡大に伴う労働力需要の増加とともにその充足が困難になってきたといえる。

このような労働力需給のひつ迫を反映して、この部門の賃金は年々急激な上昇を示してきた。「屋外労働者職種別賃金調査」によると、建設、港湾関係の重筋作業労働者の賃金は、30年代後半に入って急テンポの上昇に転じている。建設労働者の賃金日額は30～35年には年率4%増で、一般労働者の賃金が年率5～6%上昇したのにくらべ、おくれる傾向にあったが、35～41年には年率1割3分～1割6分増と一般労働者の賃金の1割増をかなり上回るようになった(第42表)。

職種別にみると大工、左官など比較的技能を必要とする職種での賃金上昇が目立ち、土工、人夫など単純な肉体労働者の賃金も労働者の不足が目立ちはじめた頃から年率13～14%の上昇を続けている。港湾労働者の賃金についても傾向は同じで、30年代前半の年率8%増から後半は16%遍にはね上っている。

第42表 建設港湾等労働者の賃金

第 42 表 建設港湾等労働者の賃金

職 種	賃 金 日 額			年 増 加 率	
	30 年	35 年	41 年	30～35年	35～41年
建設業労働者	円	円	円	%	%
(内) 土工	476	628	1,333	4.2	13.4
重作業人夫	478	622	1,373	5.4	14.1
軽作業人夫(男)	414	523	1,124	4.7	13.6
大工	369	509	1,075	6.6	13.3
左官	563	754	1,777	6.0	15.4
港湾労働者	590	763	1,714	5.2	14.4
(内) ウィンチマン	637	920	1,888	7.6	15.5
デッキマン	734	1,072	2,130	7.9	14.7
船内荷役作業員	877	1,215	2,355	6.7	14.2
陸上荷役作業員	667	990	1,966	8.2	14.7
陸上運送業	598	806	1,659	6.2	15.5
	564	705	1,515	4.6	16.5

資料出所 労働省「屋外労働者職種別賃金調査」

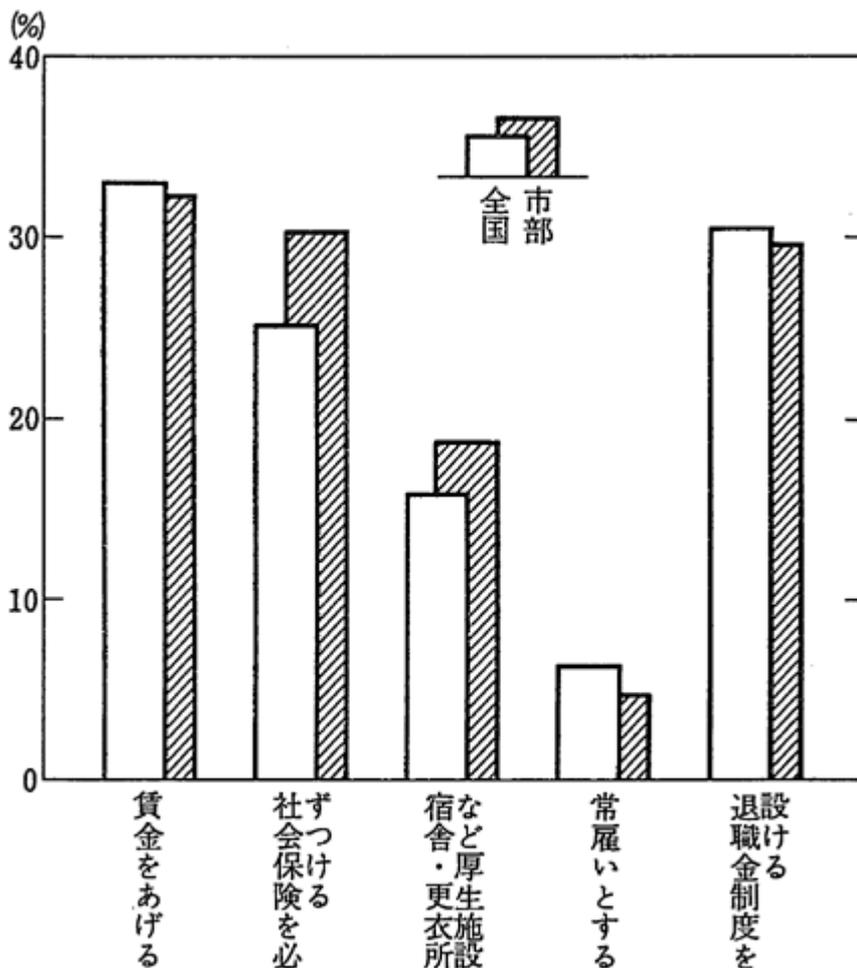
このように、賃金水準の改善は進み、さらに、その他の労働条件も企業の労務管理の改善や福利施設の拡充、最近ではさらに中小企業退職金共済法に基づく建設業退職金共済制度の発足など各種の措置によってかなり改善されつつある。

しかし、この分野で長い間支配的であった雇用慣行は急には改善されず、さらに危険な重筋作業が一般的であること、あるいは住宅事情その他生活環境が不安定なことなどもあって、若い労働者には魅力の乏しい職場とみられがちである。

建設省計画局による「建設技能労働者実態調査」から建設労働者の労働条件に関する意識をみても、この間の事情を端的に示している(第83図)。たとえば、建設労働者の職場が魅力あるものになるためには「賃金をあげる」、「社会保険を必ずつける」がそれぞれ約3割、「宿舍、更衣所など厚生施設を設ける」が約2割といずれもその割合が高い。またこれらの部門では比較的高齢者が多いこともあって、「退職金制度を設ける」が約3割を占めており、労働者の多くが老後の生活保障について強く望んでいることは注目されよう。

第83図 建設技能労働者の労働条件意識

### 第 83 図 建設技能労働者の労働条件意識



資料出所 建設省計画局「建設技能労働者実態調査報告」(39年3月)

また「40年国勢調査」によると、建設業における準世帯数(下宿屋などに下宿するか間借りなどして独立し

て生活している単身者をいう。)は35年から40年までの5年間に大幅に減少してはいるが、全世帯に占める比率で見ると、いぜん他の産業労働者にくらべかなり高い(第84図)。建設業労働者は他の労働者にくらべ職場も移動し易く、住宅などの生活条件は不安定になり勝ちである。従って世帯を離れて下宿や寄宿舍などに住むいわゆる準世帯も相対的に多い。住宅事情の改善は企業がかかる労働力を確保してゆくためにはもちろん、労働者の生活安定を図るためにも重要な課題であるといえよう。

また建設、港湾関係労働者は日雇労働への依存度が高く、それがかかる労働者の雇用をきわめて不安定なものとしていることも見逃してはならない。

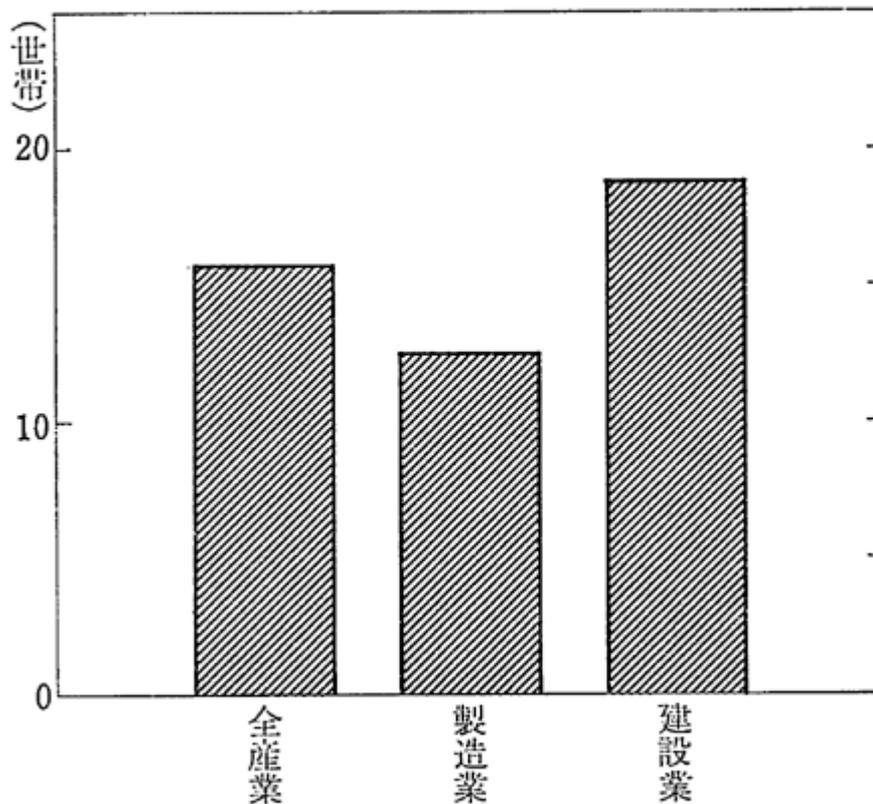
最近「港湾労働法」の制定などで建設港湾関係労働者の雇用安定が進む一方、建設業労働者などについても労働条件の改善を反映した常用化が進み、日雇依存度(全労働者に占める日雇労働者の比率)は建設業で35年の28%から41年には10%へ、港湾運送業では35年の26%から41年には12%へと大幅に改善している。しかし、常用形態以外のものの割合は、他の産業にくらべるとなおかなり高い。日雇労働者はその就労が天候その他季節的影響で左右される関係から就労日数もすくなく、生活条件の不安定性につながる可能性が大きいとみられる。

そのほか、労働災害や労働時間、あるいは退職金制度などの労働条件についても、その改善は進んできているとはいえ、他の産業の労働者にくらべるとなおおくれでいる。たとえば建設業における労働災害の度数率は35年の28から41年16へとその改善が目立っているものの他の産業にくらべその水準が高く、また、退職金制度の普及状況をみると、その普及度は41年現在で66%と全産業の普及率(41年83%)にくらべ低位にある。今後これらの部門の労働力を獲得してゆくためには、賃金の改善とならんで、さらに住宅条件や生活環境、安全衛生、その他労働環境の改善をふくめ、広い意味での労働条件の向上と近代化を図ってゆくことが当面の課題だといわねばならない。

#### 第84図 就業者の産業別準世帯の割合

## 第84図 就業者の産業別準世帯の割合(市部)

(普通世帯1,000に対する1人準世帯)



資料出所 総理府統計局「国勢調査」40年

(注) 1人準世帯とは普通世帯と住居をともにし、別に生計を維持している単身者または下宿などに下宿している単身者をいう。

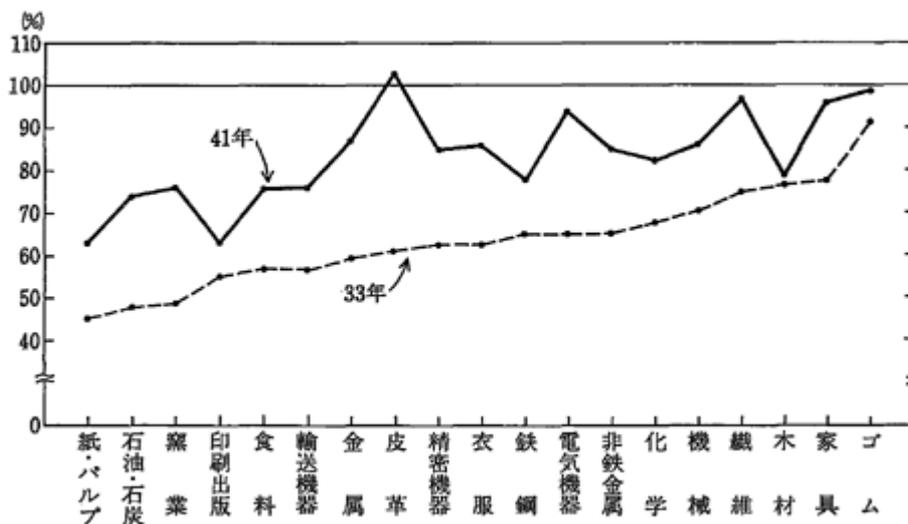
2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—  
 (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—  
 3) 規模別にみた賃金変化の実態と課題  
 (イ) 労働市場の変化と規模別賃金格差

上述のような学歴,年齢,勤続年数など企業内賃金格差の変化を背景に大企業と中小企業間の賃金の格差は急速に縮小した。

「毎月勤労統計」によって製造業の規模別賃金格差の動向をみると,33~34年頃を転機にこれまでの拡大から縮小に転じ,500人以上に対する規模格差でみると,30~99人は33年の55%から37年には67%,41年には70%へ,また,5~29人は33年の44%から41年には62%へ,1~4人は同じく36%から57%へとそれぞれ縮小している。規模別格差のこのような縮小傾向は,製造業の内部の産業別についても同様にみられ,「賃金構造基本統計」によると第85図のように1,000人以上に対する30~99人の賃金格差(定期給与)はパルプ,紙,出版(それぞれ64%)など2,3の産業のほかは,いずれも最近は80~90%にまで縮小してきている。

第85図 製造業中分類別規模別賃金格差

第 85 図 製造業中分類別規模別賃金格差  
 (全労働者, 1,000 人以上に対する 30~99 人の格差)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

規模別賃金格差のこのような急速な縮小が基本的には労働力需給の過剰から不足への転換といった労働市場の変化に基因していることはいうまでもない。

規模別の賃合格率縮小させた一つの要因は,労働者の年齢別構成の変化である。

上述のように34~35年以降大企業を中心とする雇用需要の増大で新規学卒の就職先が変り,また,若年層を中心とする中小企業から大企業への労働力移動が増大した。そのため労働者の年齢別構成は大企業では

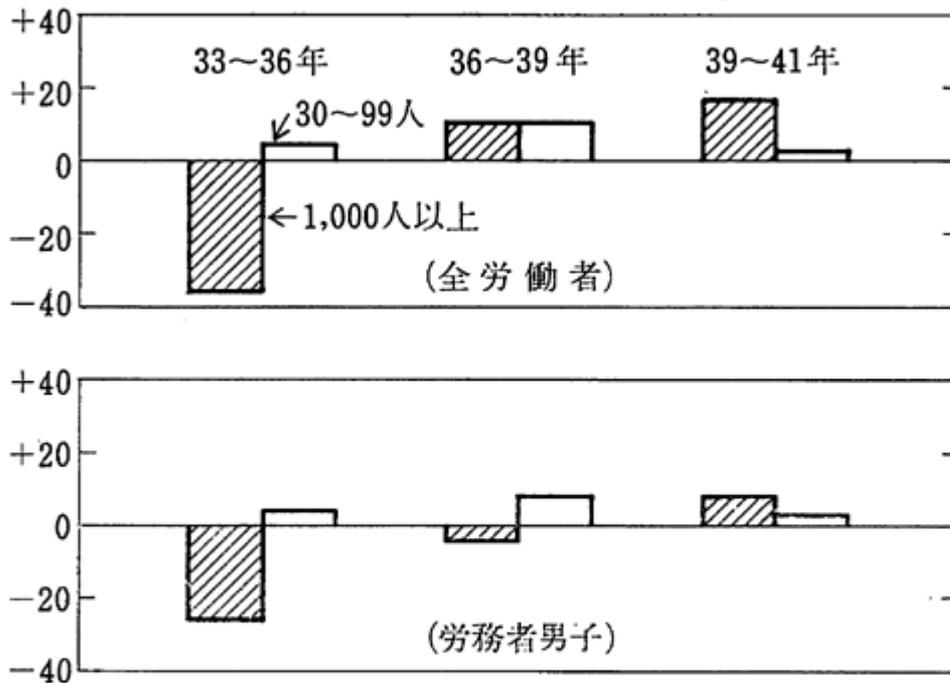
相対的に若年化する反面,中小企業では中高年労働者の比重が増大するなどの変化が生ずるにいたった。

このような労働者構成の変化が規模別賃金格差の縮小にもっとも大きく寄与したのは33~36年である。この時期には,大企業では相対的に賃金水準の低い若年層が大幅に増加し,これが平均賃金の上昇率を低くめる効果をもたらした。

第86図 労働者構成の変化の平均賃金への影響

第 86 図 労働者構成の変化の平均賃金への影響

(製 造 業) [単位 %]



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

(注) 平均賃金の上昇率を労働者構成(労職, 性, 年齢)を固定した場合の賃金上昇率で除したものの

第86図は製造業について平均賃金の上昇率を労職, 性, 年齢について労働者構成を固定した場合の賃金上昇率で除したもので, 労働者構成の変化が平均賃金上昇率へ及ぼした影響の方向とその度合いを規模別に示しているが, これによると, 33~86年の間に, 1,000人以上の大企業では主として年齢構成の若年化によって平均賃金上昇率を4割近く引き下げる役割を果たしている。

一方30~99人では, この時期以降平均年齢の高まりがみられ, 大企業とは逆に労働者構成全体としての変化の影響は平均賃金の上昇率をやや高めるように働いた。その結果, 労働者一成を固定した賃金上昇率では, 1,000人以上22.5%増, 30~99人31.7%増であるのに対し, 平均賃金の上昇率ではそれぞれ14.4%増, 32.5%増と伸びの差が大きくなった。33~36年の規模別格差は労働者構成固定賃金では59から63の縮小にとどまったが, 平均賃金では59から68へとその縮小テンポがさらに大きくなっている。

もっとも, その後は雇用の増勢鈍化から, 大企業では労務者の平均賃金引下げ効果が小さくなるとともに職員では逆に平均賃金引上げ効果を伴うようになった。36~39年には, 労働者構成の変化は1,000人以上, 30~99人ともに平均賃金上昇率を約1割以上引き上げるように働き, 規模別賃金格差についても, 33~36年の

ように縮小要因としてほとんど作用しなくなっている。こうした傾向が40年以降一層強まっていることについては、年間の推移の節ですでに述べた通りである。

規模別賃金格差縮小の第2の、そしてより重要な要因は、いうまでもなく、上述した新規学卒、若年層を中心とする賃金の平準化傾向である。労働者構成を基準時に固定し、その変化の影響を除去した賃金水準の上昇率をみると、第87図のように33年以降一貫して中小企業が大企業を上回っている。

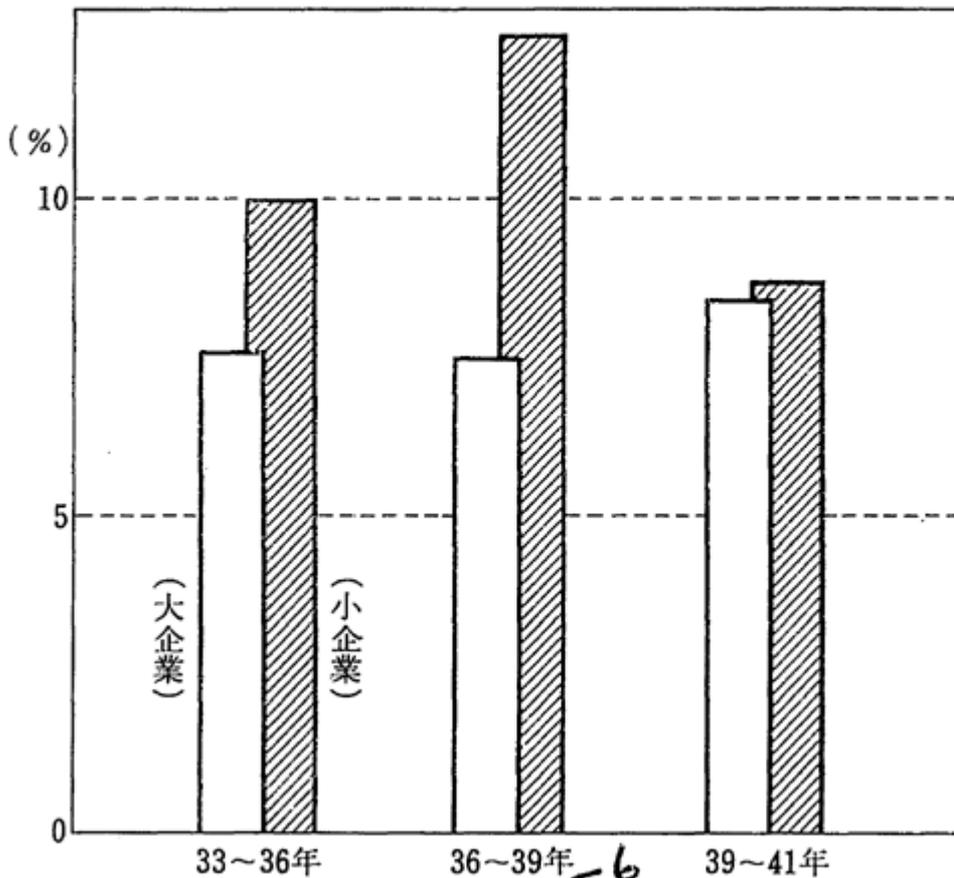
このような変化を年齢別にみると、若年層での格差縮小が著しく、製造業の男子労働者では企業規模1,000人以上に対する10~99人の規模め賃金格差でみると、33年当時の20~24才の85%、25~29才の72%から41年には同じく20~24才で105%、25~29才で101%と30才未満層では規極別賃金格差がほとんどみられなくなっている。

また、製造業男子労働者について年齢別、勤続年数別の賃金格差をみても、規模1,000人以上層の賃金に対する30~99人層の賃金格差は41年には勤続10年前後の層までほとんどなくなっており、20~29年の長勤続層でもその格差は33年当時の6割から最近は約7割の水準にまで改善されている。

第87図 規模別にみた労働者構成固定賃金上昇率

第 87 図 規模別にみた労働者構成固定賃金上昇率(年率)

(製 造 業)



資料出所 第81図に同じ

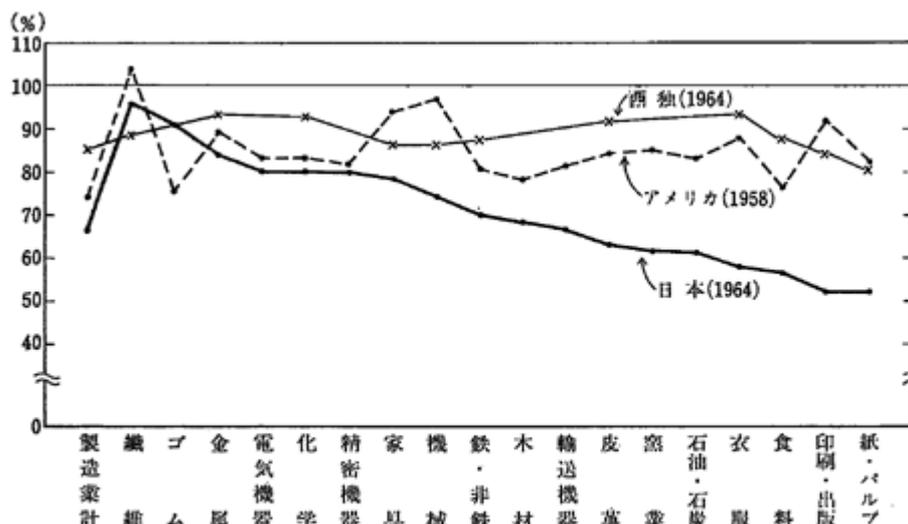
2 人手不足への適応と今後の問題—最近の労働経済にみられる新しい動き—  
 (2) 労働市場の変化と賃金—労働力需給の不均衡と賃金—  
 3) 規模別にみた賃金変化の実態と課題  
 (ロ) 中小企業賃金の改善と今後の問題

このように規模別の賃金格差はここ数年の間に大幅に縮小したが、これを欧米諸国にくらべると、なおかなりの差がある。「工業統計」で製造業の1,000人以上規模に対する50~99人の平均賃金の比率をアメリカ、西独にくらべると、西独の86%、アメリカの74%に対し日本は39年時点でみて66%となお低い。

産業別にみると日本では生産財関連産業は規模別の賃金格差が比較的小さく、ほぼ西独、アメリカなどと類似した水準にあるが、一方、消費財関連産業ではその差が大きく、なかでも食料品、衣服、皮革、パルプ、紙、印刷などではその傾向が著しい(第88図)。

第88図 規模別賃金格差の国際比較

第88図 規模別賃金格差の国際比較  
 (1,000人以上に対する50~99人の格差)



資料出所 日本は通産省「工業統計表」、西独は「Wirtschaft und Statistik」-1966、米国は「製造業センサス」

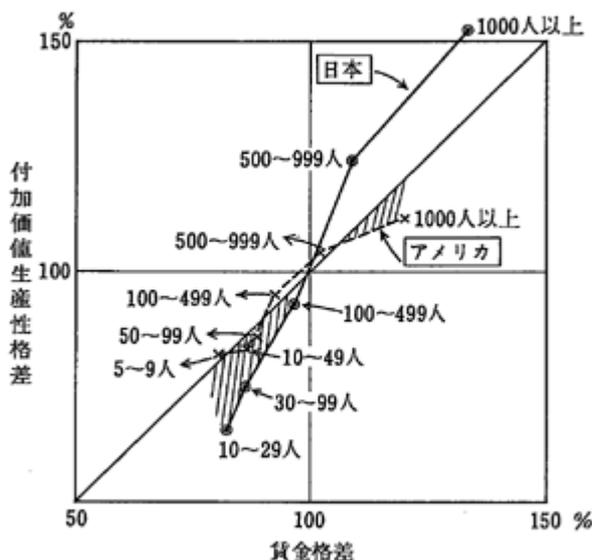
- (注) 1) 産業区分は国によって若干異なっている。  
 2) 西独は労務者。

消費財関連産業でこのように格差が大きいことについては、これらの産業の業種の内容が欧米と日本ではかなりちがうという問題や、労働者構成のちがいなどの影響も多えられるが、同時にこれらの産業では生産性の規模別格差が欧米にくらべ相対的に大きいことの影響も見逃せない。

規模別賃金格差と附加価値生産性格差とを対比すると規模が小さくなるほど附加価値生産性が低く、賃金も低いといった関係は、欧米でも共通にみられる現象であるが、日本では賃金格差が大きく、また同時に附加価値生産性格差の傾斜も大きいという特徴がみられる(第89図)。

第89図 規模別にみた付加価値生産性格差と賃金格差の日米比較

第 89 図 規模別にみた付加価値生産性格差と賃金格差の日米比較 (製造業計 = 100)



資料出所 日本「工業統計」1964年  
アメリカ「工業センサス」1958年

わが国では資本装備率の規模別格差も大きく、従業者1人当り有形固定資産をみても1,000人以上の巨大企業に比べ500~999人で約6割、50~99人では3割にも達していない。こういった関係はとくに消費財産業の分野で大きく、上記付加価値生産性の格差と対応している。

今後規模別賃金格差をさらに縮小させるためには、このような中小企業の低い生産性水準をひきあげていくことが必要になっているといえよう。

また、賃金の規模別格差は縮小し、最近では若年層の定期給与については、ほとんど大企業と中小企業の間には差がないまでにいたっているが、特別給与ないしその他の労働条件については、同様改善がみられるものの、なおおくれでいる。

第43表は主要な労働条件について、その規模別の実態を示したものであるが、これによると、いずれもその差はこの数年の間はかなり縮小したとはいえ、その格差はなお大きい。さらに労働時間などについては大企業より長いというだけでなく、その制度や管理面の相対的おくれも見逃せない。また作業環境のおくれや安全衛生、福利厚生の内容などの面の差もいぜん大きく、その改善が今後の重要な課題となっているといえる。

第43表 賃金その他の労働条件に関する規模別格差

第43表 賃金その他の労働条件

(製 造)

項 目		5,000人～	1,000人～ 4,999人	300人～999人
福利厚生関係	福利厚生関係費	100.0	81.0	64.0
	(法定福利費	100.0	86.4	74.1
	(法定外福利費	100.0	78.5	63.0
	うち住宅関係費	100.0	69.6	51.0
	住宅設置率	100.0 <sup>1)</sup>		88.1 <sup>2)</sup>
退職金関係	退職金費用	100.0	77.9	56.9
	うち退職一時金	100.0	76.2	54.5
	退職金支給率	(カ月分) 19.0	18.3	16.8
募訓練集費	教育訓練費	100.0	42.1	22.6
	募集費	100.0	93.1	90.4
労働災害	労働災害度数率	100.0	1)	2) 179.5
	強度率	100.0	1)	2) 123.1
労働時間	総労働時間	100.0	1)	2) 103.3
	所定外労働時間	100.0	1)	2) 84.5
賞与等	賞与, 期末手当 (現金給与総額)	100.0 (100.0)	84.4 (85.3)	66.4 (74.0)

に関する規模別格差

業)

100~299人	30~99人	備 考
51.4	45.5	「40年労働費用調査」による。 注) 1) 福利厚生関係費には退職金, 募集費の費用を含む総計 2) 以下注記なきは同調査による。 3) 規模区分は企業規模
67.5	65.0	
52.6	47.5	
33.3	23.4	
	69.8	「39年企業福祉施設調査」による, 事業所規模区分は 1) 500人以上 2) 100~499人
31.8	22.9	「41年賃金労働時間制度総合調査」による。 注) 男子中卒労務者, 20年勤続自己都合退職の場合
29.5	20.1	
14.3	11.6	
15.2	8.6	
84.2	83.6	
3) 296.0	4) 414.4	「41年毎月労働災害調査」による。 事業所規模区分は 1) 1000人 2) 500~999人 3) 200~499人 4) 100~199人
3) 140.4	4) 165.4	
	105.6	「毎月勤労統計調査」(41年平均) 事業所規模区分 1) 500人~ 2) 100~499人
	79.1	
52.0	38.1	
(66.6)	(61.7)	