

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

ここ数年の賃金構造の変化のなかには、昭和30年代に急速に進行した規模別賃金格差の縮小、初任給など若年層の賃金の大幅な上昇などとはことなつた動向があらわれている。すなわち、42年労働経済の特徴の項でのべたように34年以降縮小をつづけていた規模別賃金格差は、41年、42年と2年つづいて拡大し若年層の賃金は従来とくに上昇が著しかった中小企業でその上昇鈍化がこの数年あらわれてきている。前述したように、中小企業における労働力不足は強まる傾向にあり、労働市場における需給ギャップからくる賃金上昇圧力は強まっているにもかかわらず、このような現象があらわれたのはどうしてであろうか。以下この点を中心として規模別にみた賃金構造の変化の実態とその要因をのべよう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

1) 規模別賃金格差拡大の内容

すでにのべたように規模別賃金格差は41年,42年とつづいて拡大した。

この拡大は,主として最近大企業の賃金上昇が大きくなったことによって生じたものである。

34年以降の規模別賃金格差の縮小は,労働市場の引締りを背景として,主として中小企業の賃金上昇が急に大きくなることによって生じたものであった。「毎月勤労統計」によって30年以降の小規模事業所(30~99人)の賃金上昇率を3年ごとにみると,30~33年には年率4.2%と低かったのが,33~36年には11.5%と急上昇し,その後も36~39年12.7%,39~42年10.6%と高い上昇をつづけている。一方大規模事業所(500人以上)は,30年代前半には上昇率は低く,30~33年6.5%,33~36年7%であったのが,36~39年8.5%,39~42年11.2%と尻上りに上昇が大きくなった。このため規模別賃金格差は,40年にはその縮小テンポが鈍り,大企業の上昇がとくに強まった41年,42年にはわずかではあるが拡大となった。

規模別賃金格差拡大の内容を,給与の種類別にみると,拡大があらわれたのは,基本給,超過勤務給などの定期給与の部分で,賞与,期末手当などの特別給与では縮小が継続している。まず特別給与の動向からみよう。

特別給与は,大企業と中小企業の間を支給額の格差が大きく,42年でも500人以上に対し,30~99人は47%にすぎないが,傾向としては34年以降一貫して縮小が継続している。時期別にみると中小企業の特別給与の増加は34~36年の時期に毎年20~30%と大きかったが,その後も40年を除くと毎年15%前後の上昇で堅調に増加している。34~36年に中小企業の特別給与が激増したのは,この時期に賞与などを定期的に支給する慣行が中小企業に急速に広まったことがあるが,それ以後は,主として特別給与の定期給与に対する割合(支給率)が高まるかたちで,特別給与が堅調に増加している。一方大企業では,景気の動向によって特別給与の増勢に変動があるが,支給率は36年以降ほぼ保合いで,特別給与の増加の程度は,定期給与の上昇とほぼ一致する傾向にある(第45図)。

特別給与は,その規模別格差がなお大きいだけに,中小企業が大企業に追いつく過程がつづいているといつてよいであろう。

なお,賃金以外の給付である福利厚生,退職金などについても,規模別の格差は大きい(第24表),労働力の採用難の打開,離職防止の面から,特別給与と同様に中小企業でその改善がはかられており,長期的傾向としては,その面の格差も急速に縮小している。

とくに福利厚生については,大企業がその内容の再検討をおこなう傾向が強まっているので,格差縮小はその面からも生じている。

以上のように特別給与,賃金以外の給付は中小企業の改善がなお大きい傾向にあるが,定期給与については,中小企業の上昇率がこの数年やや鈍っているのに対し,大企業の上昇率が高まっているため,格差は41年,42年と拡大に変つている。大企業の上昇率が高まったのには,景気回復を反映して41年の後半から42年の前半にかけて,大企業で残業手当が増加したことも影響しているが,その要素を除いてみても,大企業の賃金上昇率は中小企業を上回っている(第46図)。

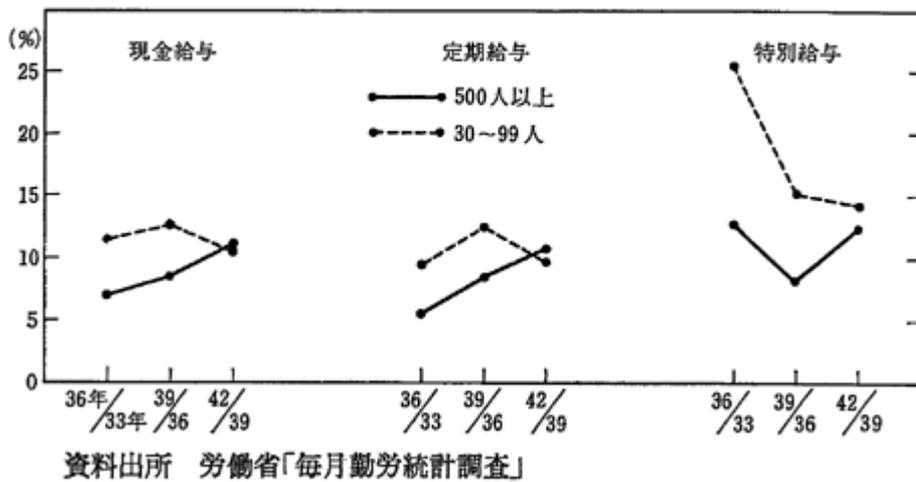
ところで平均賃金の変動には,個々の労働者の賃金変動のみではなく,労働者構成の変化が影響を与える。賃金が高い労働者と低い労働者の構成が変れば,個々の労働者の賃金に変化がなくても,平均賃金はそれだ

けで変化する。「賃金構造統計」によって、労職、性、年齢の労働者構成を39年に固定して平均賃金の上昇率を算出すると、上昇率はやはり大企業が大きい、その差はかなり小さくなる。労働者構成の変動の影響としては、1)賃金の相対的に高い職員層が大企業でかなり増加し、しかも年齢構成が高齢化したことが大企業の平均賃金上昇を大きくしたこと、2)中小企業で、賃金の低い女子労務者(とくに中高年層)の比重がまし、それが中小企業の平均賃金上昇を小さくしたこと、の2点がとくに大きいとみられる。とくに中小企業における中高年女子雇用は、学卒や若年層の代替として最近その増加が大きく、「賃金構造統計」でみると、39~42年にかけて小企業でその構成比の上昇がいちじるしい(第25表)。

大企業と中小企業では、従来から学歴構成、男女構成、年齢構成の差がみられ、平均賃金の格差には、このような労働力の質的構成の差が影響していたが、学卒や若年層の不足が強まる過程で、とくに中小企業では、労働者構成の変化が激しく、これが平均賃金の規模別格差に与える影響は大きくなりつつあると考えられる。

第45図 規模別賃金上昇率

第45図 規模別賃金上昇率(年率)
(製造業)



第24表 退職金及び福利厚生費の規模別格差の変化

第24表 退職金及び福利厚生費の規模別格差の変化

(製造業)

(イ) 退職金(企業規模 1,000~4,999 人=100)

区 分	中 学 卒	高 校 卒	大 学 卒	
500~999人	38年	76.0	70.8	72.5
	41	85.2	79.1	78.4
100~499人	38年	58.6	55.6	54.6
	41	63.5	58.8	60.1

(注) 学卒後直ちに入社し、定年まで勤続した場合の退職金

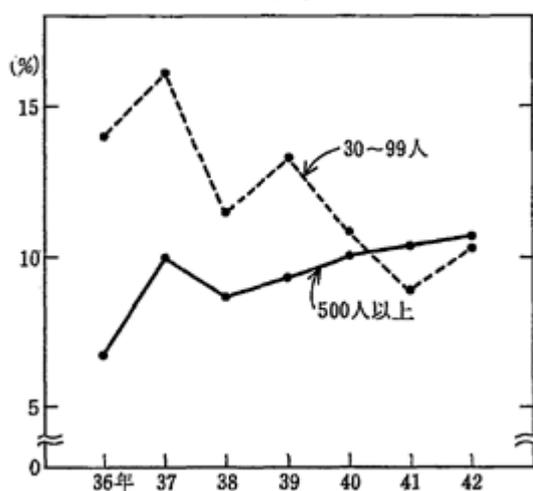
(ロ) 福利厚生費(事業所規模 500 人以上=100)

区 分	福 利 厚 生 費 合 計	法 定 外 福 利 厚 生 費	う ち 住 居 施 設 費	
100~499人	32年	57.4	45.4	32.3
	40	75.1	70.0	63.8
30~99人	32年	40.4	23.6	10.2
	40	61.5	53.4	34.7

資料出所 労働省「賃金制度調査」38年、「賃金労働時間制度総合調査」41年
「企業直営福利施設調査」32年、「労働費用調査」40年

第46図 規模別にみた所定内給与の上昇率

第 46 図 規模別にみた所定内給与の上昇率(製造業)



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」

第25表 規模別にみた女子労働者比率の変化

第25表 規模別にみた女子労働者比率の変化(製造業)

(単位 %)

年	1,000 人 以 上		30 ~ 99 人	
	女 子 比 率	(女子中高年層 の割合)	女 子 比 率	(女子中高年層 の割合)
36 年	28.5	8.5	37.1	25.8
39	27.3	10.9	36.0	35.2
42	27.3	12.7	39.7	40.9

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 女子中高年層の割合は女子を100とした35才以上の比率

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

2) 労働者の種類別の規模別賃金格差

以上のように、41年、42年における規模別賃金格差の拡大には、労働者構成の変化もかなり影響しているが、同時に個々の労働者の賃金の面でも、その規模別の動向には従来とはちがった変化がみられる。個別賃金の動向をみる方法としては、わが国の場合には、労職、性、年齢、学歴などによって労働者をいくつかのグループにわけるのが適当であろう。職種や熟練度よりは、上記の要素が個別の賃金決定に当って現状ではなお影響力が大きいと思われるからである。

このような労働者のグループ別にみて、従来とややちがった変化がみられるのは、学卒などの若年層の賃金と中高年男子労務者の賃金である。そこでまず若年層賃金からみていこう。

若年層の賃金にあらわれた変化は、中小企業でその層の賃金上昇がこの数年鈍り、大企業は堅調に上昇していることである。「賃金構造統計」で、33年以降3年ごとの賃金上昇率を男子労務者20～24才層についてみると、小企業(規模30～99人)では、33～36年の年率10.2%が36～39年には14.4%に上昇したが、39～42年には9.2%に低下した。一方、1,000人以上の大企業は、同じ期間についてそれぞれ8.2%、10.6%、11.0%と上昇率はむしろ高まる状況にあり、このため39～42年には、それ以前とことなつて大企業が小企業より上昇率が高くなった。このような状況は年齢の若い層ほど強く、またその程度に若干の差はあるが、女子や職員についても共通している(第47図)。

若年齢層の賃金は、とくに低学歴の労務者については、35年、36年以降小企業が大企業を上回り、逆格差が強まっていたのが、最近はそのがふたたび平準化する傾向にある。

なお、前述したように、中小企業では、中卒などの求人難に対応して、その代替として単純作業分野を中心として、中高年女子を採用する傾向が強まっているが、この層については、中小企業の賃金上昇がなお大きい傾向がつづいている。「賃金構造統計」によって35才以上の女子労務者についてみると、39～42年には両者の上昇率は接近しているが、なお小企業が大企業をやや上回る上昇を示している。

つぎに中高年男子労務者賃金の変動をみよう。この層の場合も、最近中小企業の賃金上昇がやや鈍り、大企業の上昇率が高くなる状況がみられる。「賃金構造統計」により35～39才の賃金上昇率をみると、大企業では33～36年の年率8.0%上昇が36～39年には7.4%に落ちた後、39～42年には8.7%に高まっているが、小企業では、同じ時期に8.8%、9.9%、9.7%と大企業とはことなつて、最近2期の上昇率に大きな変動はみられない。若年層とはちがって、この層については、ほぼ一貫して中小企業の賃金上昇が大企業を上回っているが、大企業の上昇が大きくなったため、39～42年には両者の差はかなり小さくなり、この層の規模別格差の縮小テンポは鈍っている(第48図)。

ところで、中高年男子層については、同一年齢であっても若年層とちがって、労働の質の面からみてその分散がかなり大きいことを注意しなければならない。中高年労務者のなかには、現在の仕事について高い技能と経験をもつ者もあれば、転職などの結果、まだ経験の浅い仕事に従事している者もある。また長勤続により監督的地位に昇進している者もあれば、入社後日が浅いために平工員の地位にとどまっている者もある。このような労働の質的な差を考慮した規模別賃金格差をみるために、中高年層を勤続年数ないし経験年数で区分して比較してみよう。

まず、勤続年数別の賃金の動向からみると、大企業の長い勤続層の賃金上昇率が最近高くなっているため、比較的勤続の長い層で規模別賃金格差の縮小が鈍ってきている。36年以降短勤続、長勤続とも、中小企業の賃金上昇が大きいことはほぼ一貫した傾向であるが、大企業では39～42年には勤続の長い者で賃金上昇率が、

それ以前に比べて高くなる傾向にあり、中小企業では各層とも賃金は堅調に上昇をつづけているにもかかわらず、とくに長い勤続の者、比較的中位の勤続の者については、規模別格差の縮小傾向はかなり鈍り、一部には拡大がみられる。

中小企業では、大企業に比べて企業の開廃が激しく、また労働者の定着度も低いので、中小企業では、短勤続であっても経験の長い熟練労働者が生産現場で重要視される場合があると思われる。そこで、板金、旋盤、溶接など中小企業労働者のなかで比重の高い職種について、経験年数の長い労働者の賃金の上昇率を規模別にみると、39～42年にかけて中小企業の上昇率がかなり高いにもかかわらず、大企業の上昇がそれを上回り、規模別格差は拡大している(第26表)。

大企業では経験年数の長い労働者は比較的中位の勤続年数の長い労働者と一致していると思われるので、この傾向は、前述した大企業における長勤続の労働者の賃金上昇の高まりと内容としてはほぼ同じものといえよう。中小企業では、上記の各職種の熟練労働者は、その不足が強く、労働市場からくる賃金上昇の圧力は強まっていると思われるが、そのような層よりも大企業の長勤続労働者の賃金上昇率が高くなっていることは、最近大企業のこれらの層の賃金がかかなり上昇してきたことを示している。

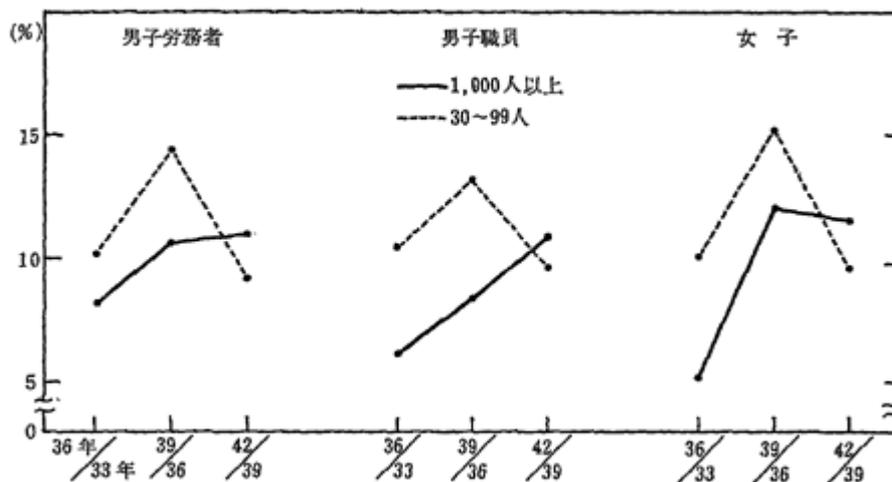
以上のように39年以降のわが国の賃金構造には、若年齢層における規模別にみた賃金の逆格差の修正、中高年労働者の規模別格差縮小の鈍化の傾向があらわれている。しかし、労働の質や企業内における職務などのある程度揃えた個別賃金の規模別格差では、最近における動きは、それを大幅に拡大したというものではない。若年齢層については、中卒、高卒の労働者層では、中小企業の賃金が大企業よりやや高い状態にあるし、高校卒、大学卒の職員についても、格差は5～10%程度にすぎない。比較的格差の大きい中高年齢層についても、労働者では、短勤続者で1割程度、長勤続者でも2～3割程度の格差となっている。また企業では管理的地位にあると思われる大学卒、中高年、長勤続のものでみても、格差は2～3割となっている(第49図)。賃金の格差や分散がどのような要素によって変動するかは複雑な問題であるが、労働市場の需給状況を敏感に反映してその賃金が増減し、賃金の平準化が進んでいる学卒や若年齢層についても、その採用に当たって血縁や地縁などの要素が完全になくなることはありえず、また短期的には比較的高い賃金を支払う企業もあらわれるので、地域的格差や企業規模別格差がある程度残ることはありうる。また、長勤続の中高年齢層などについては、労働市場の需給状況が直接に影響することは少なく、賃金の支払能力の差を背景として企業内の労使関係や個別企業の賃金管理によってある程度の差が残る。賃金が職種別の相場によって決定されているといわれる欧米諸国においても、同一職種のなかでも企業規模による賃金格差が1～2割みられる(第27表、第28表)。

以上のような点から判断すると、労働の質をある程度調整してみると、個別賃金でみたわが国の規模別賃金格差は、30年代における大幅な縮小の結果、かなり改善されたといえる。したがって最初にのべた、39年以降の賃金構造の従前とちがった変化はこのような長期的な格差縮小のなかの一時的もしくは短期的な変動と考えられる。

もっとも個別賃金の規模別格差についても前述のように特別給与の規模別格差が大きいこと、賃金以外の給付でも退職金、社宅などの福利厚生施設の規模別格差がなお大きいことを忘れてはならない。とくに特別給与については、利益配分的な要素をもつ賃金としての性格も残っているが、定例給与的な性格も最近では強まっていると思われるので、個別賃金の規模別格差の面からは重要である。「賃金構造統計」によってみると、40～42年にかけて各年齢とも、特別給与の増加率は小企業が大きく、とくに中高年齢層では、小企業の増加率がかなり高くなっていて、規模別格差の縮小がいちじるしい。しかし特別給与額は、大企業に比べ小企業は、若年齢層で約6割、中高年齢層では約4割にすぎず格差はなおいちじるしく大きい(第29表)。

第47図 規模別にみた若年齢層の賃金上昇率

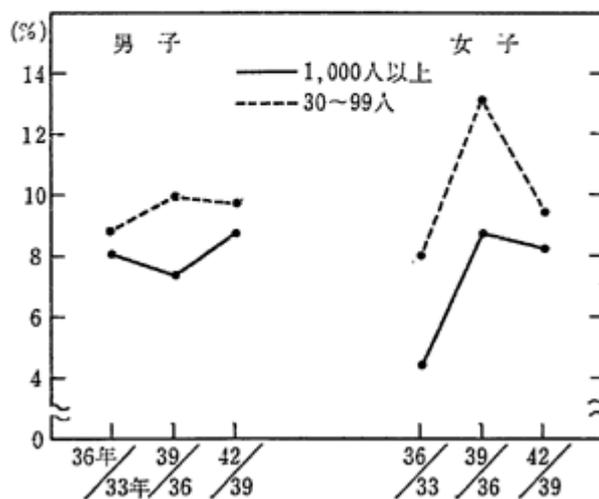
第47図 規模別にみた若年層の賃金上昇率(年率)
(製造業, 20~24才)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

第48図 規模別にみた中年層の賃金上昇率

第48図 規模別にみた中年層の賃金
上昇率(年率)
(製造業, 労務者, 35~39才)



第26表 経験年数別にみた職種別賃金上昇率

第26表 経験年数別にみた職種別賃金
上昇率(年率)
(42年/39年) (単位 %)

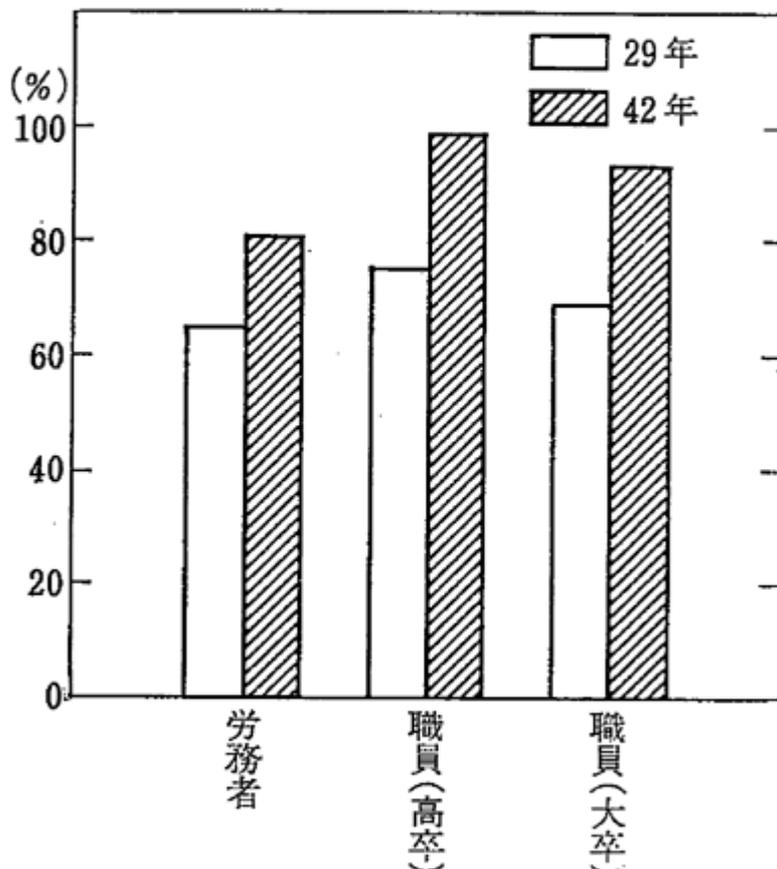
職 種	1,000人以上	10~99人
	経験10年以上	経験10年以上
板 金 工	11.2(41.4才)	10.4(40.0才)
旋 盤 工	10.9(40.6)	8.8(40.1)
溶 接 工	11.4(39.4)	8.5(39.3)
仕 上 げ 工	12.4(41.9)	9.6(43.3)

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月
(注) ()内は平均年齢を示す。

第49図 長勤続高年層の規模別賃金格差

第49図 長勤続高年層の規模別
賃金格差

(製造業, 男子40~49才, $\frac{30\sim99人}{1,000人以上}$)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各
年4月

(注) 勤続10~14年

第27表 アメリカにおける職種別にみた規模別賃金格差

第 27 表 アメリカにおける職種別にみた
規模別賃金格差

(1,000人以上=100)

職 種	500~999人	50~499人
プレス工(男)	95.8	86.3
成型工(男)	93.7	90.3
溶接工(男)	92.9	78.3
機械工(男)	88.3	84.4
織布工(女)	96.6	94.4
紡績工(女)	99.3	92.7

資料出所 労働省「Industry Wage Survey」
1963年(注) 男子職種は自動車部品, 女子職種は
綿紡績業

第28表 西ドイツにおける熟練等級別にみた規模別賃金格差

第 28 表 西ドイツにおける熟練等級別にみた規模別賃金格差

(製造業, 男子労務者, 1,000人以上=100)

熟練等級区分	500~999人	100~499人	100人未満
熟練等級 1	95.2	95.2	94.5
2	94.2	92.9	91.8
3	97.3	95.1	95.1
計	94.7	93.9	93.9

資料出所 西独「賃金構造統計」1962年

- (注) 熟練度等級
- I 専門知識または資格をもって, 特に困難なまたは責任の重い, または複雑とみなされる作業に従事する者。
 - II 特殊な部分的な職務であって同じように反復されるかまたは比較的困難でない責任の重くない作業に従事する労務者。
 - III 補助労働とされている単純作業に従事する労務者。

第29表 特別給与の規模別、年齢別上昇率及び格差

第 29 表 特別給与の規模別、年齢別上昇率及び格差
(製造業、男子労務者)

年 階	令 級	上昇率(42年 / 40年, 年率)		格差(1,000人以上=100)	
		1,000人以上	30~99人	40年	42年
	計	5.8%	10.4%	45.2	49.3
	20 ~ 24 才	8.1	8.5	61.5	62.0
	25 ~ 29	7.1	10.7	58.3	62.4
	30 ~ 34	5.4	11.0	51.8	57.4
	35 ~ 39	4.7	8.7	44.8	48.3
	40 ~ 49	3.9	9.4	38.3	42.5
	50 ~ 59	4.8	7.1	31.8	33.2

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

3) 若年層賃金などの変動の実態と背景

以上のように、特別給与などを除けば、個別賃金の格差縮小はかなり進んだ状況にあるが、そのような段階に入ると、短期的には格差縮小の進行が阻害されたり、ある場合には一時的に逆転することも起りうると思われる。それは、労働市場における需要超過の程度が強まると、企業間で労働力の獲得競争が強まり、とくにより良質な労働力の獲得をめぐる、支払余力のある企業や産業では短期的に相対的に高い賃金を支払う可能性があることである。とくにわが国の場合には、個別賃金の決定が個々の企業に特有な昇給、ベースアップの配分などを通じておこなわれているので、賃金決定の制度的な面からもその可能性が大きい。前述した若年層と中高年層賃金の最近の変動には、このような点が影響していると思われる。そこで以下初任給など若年層の賃金と中高年層の賃金の変動の要因をこの問題を中心としてのべることにしよう。

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

3) 若年層賃金などの変動の実態と背景

(イ) 初任給変化の背景

若年層の賃金の上昇が、中小企業で鈍ってきたことの背景には、中小企業の学卒など若年層の求人に関する態度に変化があらわれてきたことがあると思われる。この点を学卒初任給の動向によってみてみよう。

初任給の上昇率には、学卒採用数の決定時(通常は前年の夏から秋)における経済状況が反映して、好況期には上昇率が大きく、不況時には低くなる傾向があるが、それをならしてみても、最近初任給の上昇率は鈍る傾向にある。中卒男子についてみると、35～37年には2割近い上昇となっていたのが、39～40年には12～13%におち、41～42年には10%を下回る上昇となっている。

規模別にみると、中小企業における初任給上昇の鈍化がめだち、35～37年ごろには、中小企業の上昇が大企業を大幅に上回っていたのが、最近は逆になってきている。

このような最近の初任給変化の特徴は、地域別に若年層賃金でみると、東京、大阪、神奈川、愛知など求人難がとくに強い先進工業地域でめだっている(第30表)。

このためこれらの地域では、中小企業の若年層賃金が大企業をかなり上回っていたのが、最近大企業が中小企業に追いつく傾向が顕著になっている。これは、従来中小企業で採用が多かった中学卒の就職希望者が減少してきたのにもなって、中小企業では初任給など若年層賃金を大幅にひき上げてても充足する余地が乏しくなり、若年層の採用競争の範囲が実質的に上位企業に移りつつあることを反映していると思われる。最近では、中小企業で採用決定までに当初提示した初任給を改訂する傾向が弱まっており、中学卒採用の余地が乏しくなったことを反映して求人態度に変化があらわれているようにみえる。

もっともすべての新規学卒が地域間流動性が高くまた職安など公開的系路で就職するとは限らないので、中小企業、とくに地方産業の場合には、血縁や地縁を通じて採用しうる余地があり、中小企業の学卒初任給の上昇が鈍くなっている理由には、この面の影響もあると思われる。中卒の就職状況を地域別にみると、最近、南関東、京阪神、東海など工業地域へ就職する者の割合がかなり下り、北海道、東北、北陸、南九州など工業化が遅れている地域への就職割合が上昇している。これには、初任給の地域格差が改善に向っていることや、産業の地域的分散の影響もあろうが、新規学卒の一部には地元産業に就職する者がつねに一定数あることを示していると思われる。

中小企業における学卒求人の態度の変化は、学卒採用難の深まりと平行して、中高年女子の雇用が増大していることにもあらわれている。前述したように従来から中卒女子に依存する程度の高かった食料品、繊維、電気機器などの部門では、中小企業でも高卒への代替が部分的にみられるが、それにもまして中高年女子の増加がかなり大きい。

流れ作業方式の採用などで作業が単純化された産業部門(たとえば量産化された標準電動機、工作機械、自動車)ないしは一般に雑役的な作業については、男子をパートタイマーなどの女子中高年層に代替する例も部分的にみられる。

これには、進学率のいちじるしい向上にもなって中卒就職者の質が従来に比べると相対的に低下していることと、それにもかかわらず、中卒初任給が毎年大幅に上昇したため、従来と比べるとその賃金の相対的水準がかなり高くなったことが影響していると思われる。「賃金構造統計」によって中卒初任給層と入職

後日の浅い中高年女子の短勤続層の賃金とを比較すると、すでに36年ごろから前者の賃金水準が後者を上回り(第50図)、その後その差が開いてきている。

中卒女子の場合には、遠隔地からの就職が多く、寄宿舍などの厚生施設の整備が必要となるので、通勤可能範囲から採用される女子中高年層に比べると労務費全体としてはその差はさらに広がることになる。

以上のように、学卒採用の困難性の増大にともなう、労働力の質や労務費の相対的水準からみて、単純軽作業については、学卒より中高年女子を採用したり、可能な場合には内職を利用するなどのメリットが、一般に高まっていることが、中小企業の初任給上昇のテンポを鈍らせる背景となっている。

一方大企業では、初任給や若年層の賃金はなお堅調に上昇しており、これは従来に比較して大企業でも、中卒などの採用が困難になってきた事情を反映しているといえよう(第51図)。

なお、学卒初任給は中卒のみではなく、高校卒、大学卒についても、大企業の堅調な上昇に対して中小企業の上昇が鈍る傾向にある。これにはこの層についても前述の地方的産業への就職の増加の事情もあると思われるが、それ以外に進学率の上昇にともなう高校卒や大学卒とくに大学卒の質的分散の拡大の影響もあるとみられる。個々の企業が同一学歴の採用者のなかで、たとえば工業高校と普通高校、大学の理工系と文科系などのかたちで初任給に差をもうける慣行は、必ずしも一般化していない。「賃金労働時間制度調査」によると、履修課程によって初任給に差をつけている企業の割合は38年から41年にかけてやや高まってはいるが、そのような企業の割合は1割前後で、しかも大企業ほどその割合が低い(第52図)。

これは、わが国の企業が、同一学歴のなかでは若年齢時には賃金などについて大きな差をつけないやり方がなお根強いことを示している。しかし、企業側の必要性からみると、各種のアンケート調査の結果では、大企業では事務系職員が比較的過剰で、技術者が不足であると回答している場合が多く、これは同じ大学出であっても、学科別の労働力需給にはかなりの差があることを示している(第53図)。

したがって大学卒でも理工系などの技術者については、売手市場の傾向が強く、そのような層の獲得のためには、大企業間の競争によって初任給などの条件が引き上げられ、それが相対的には競争が強い文科系の初任給に影響を与える傾向があるといえよう。一般に大企業では、事務管理や間接部門でも合理化と少数精鋭による能率の向上をめざしはじめており、将来の幹部として期待される大学卒などについては、その能力について従来よりは敏感になってきていると思われる。これは、大学卒などのなかで比較的能力の高いと思われる層についてはその採用についてより有利な賃金を提示する必要がむしろ強まっていることを示している。

第30表 工業地域における若年層の規模別賃金上昇率

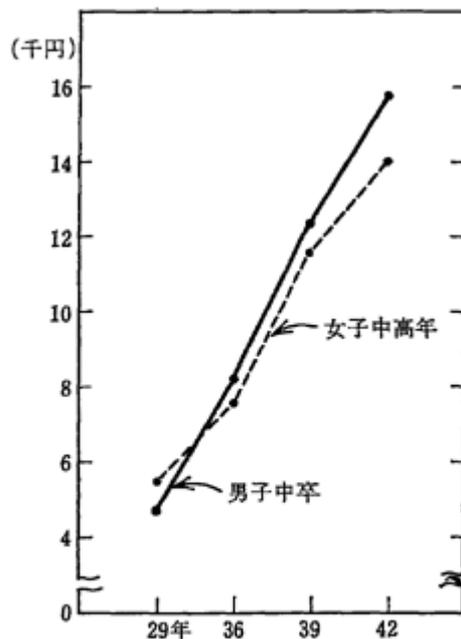
第 30 表 工業地域における若年層の
規模別賃金上昇率(年率)
(製造業, 男子18才未満)
(単位 %)

区 分	1,000人以上	10 ~ 99人
	40年~42年	40年~42年
全国平均	9.8	7.7
東 京	12.1	8.2
神 奈 川	9.2	6.1
大 阪	11.1	9.3

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各
年 4 月

第50図 男子中卒初任給層と女子中高年賃金

第 50 図 男子中卒初任給層
と女子中高年賃金
(製造業, 30~99人, 労務者)

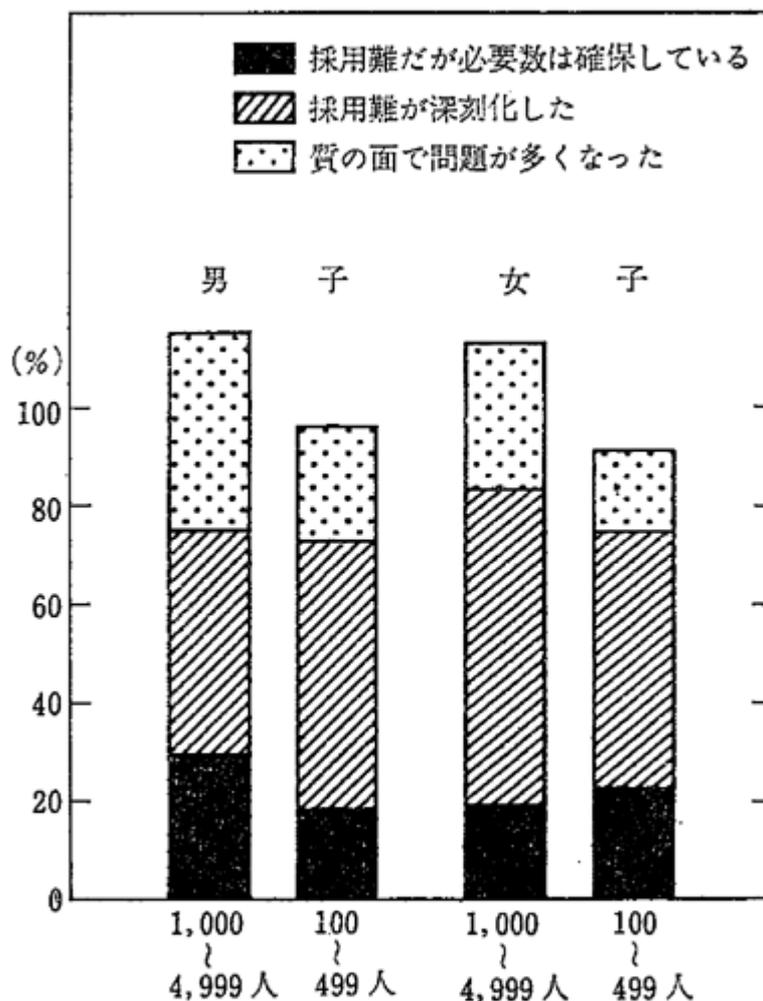


資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月

(注) 男子中卒 初任給層は18才未満、女子中高年は35~39才で勤続1年未満の者

第51図 中卒採用難の状況

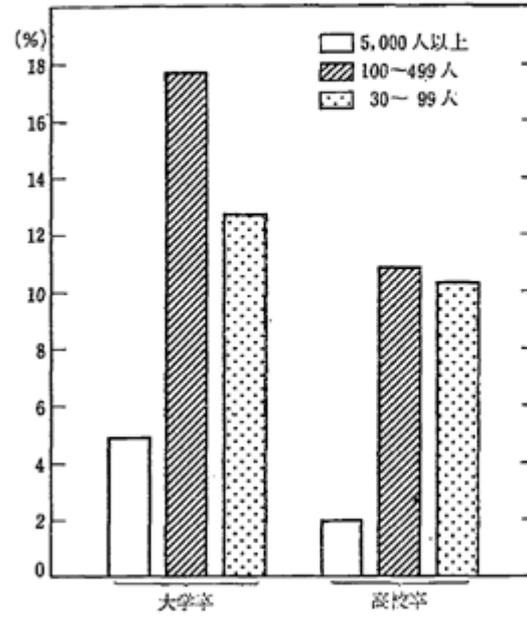
第51図 中卒採用難の状況



資料出所 日本経済調査協議会
 「労働力の活用に関する調査」42年
 (注) 調査回答企業数を100とした比率

第52図 専攻科目により初任給に差異のある事業所の割合

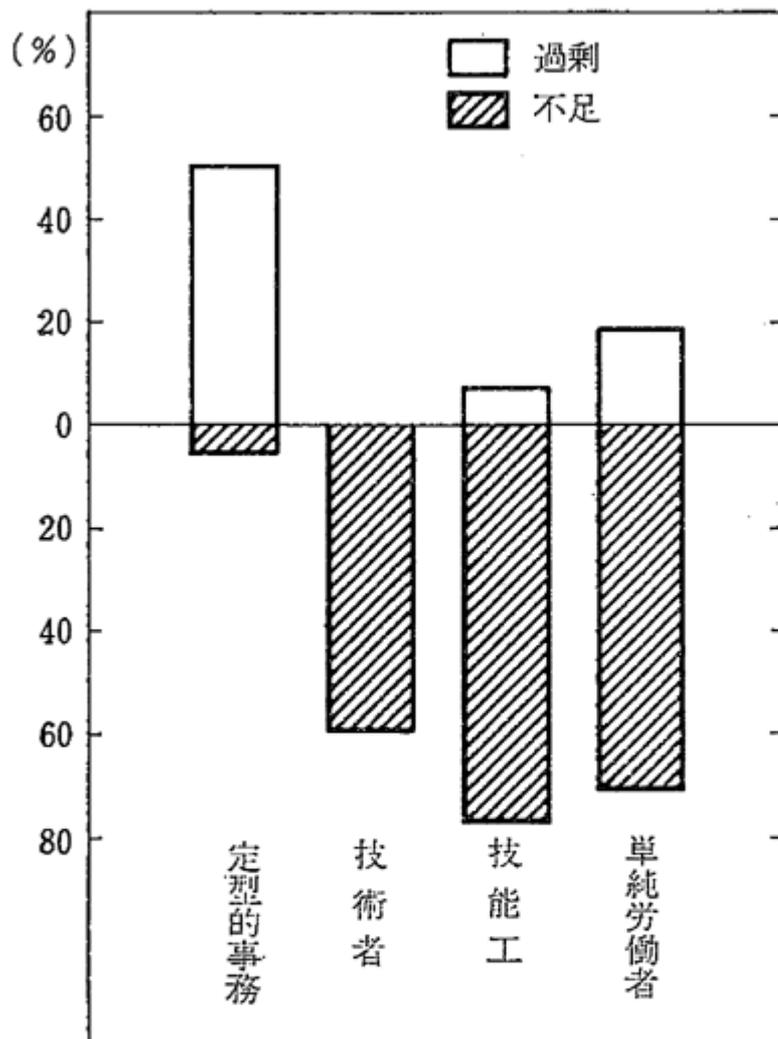
第52図 専攻科目により初任給に差異のある事業所の割合(41年)



資料出所 労働省「賃金労働時間制度総合調査」41年
(注) 調査事業所数を100とする比率

第53図 労働者の職種別過不足状況

第53図 労働者の職種別過不足状況 (1,000~4,999人)



資料出所 日本経済調査協議会「労働力の活用に関する調査」42年

(注) 労働者の種類によって過剰、不足が併存していると回答した企業数を100とした比率

2 労働力不足の進行と構造変化—複雑になった構造変化—

(3) 規模別にみた賃金構造の変化

3) 若年層賃金などの変動の実態と背景

(ロ) 中高年男子の賃金変化の要因

つぎに男子中高年層の規模別賃金格差縮小テンポの鈍化の背景についてのべよう。既述のように、この層の格差縮小テンポの鈍化は、主として大企業の長勤続者の上昇が大きくなったことによって生じている。この層は、労働の移動性が低く、その賃金決定に当って労働市場の状況などよりも個別企業内部の事情が強く影響するといつてよいので、その最近の賃金上昇の要因は主として企業内の事情に求められよう。

大企業の中高年層の賃金上昇が従来より大きくなった背景には、最近春闘などによるベースアップが初任給など労働市場からくる賃金上昇にくらべて従来よりも相対的に大きくなっていることがあると思われる。

中労委の「賃金事情調査」によって、ベースアップ率(昇給こみ)と中卒初任給の上昇率を比較すると、36～39年には、初任給の上昇率がベースアップ率を上回っていたのが、40年以降は逆の傾向となっている(第31表)。

もっともこれには、初任給の上昇率がかなり弱まっていることが主として影響している。初任給や若年層の賃金は、それらの層の採用難が大企業にも漸次及んできているので、必要数の採用のためには少なくとも最低限として世間相場を考慮しなければならない。従来は初任給の上昇が急であったため、中高年層にまわす余裕が乏しかったのが、最近はやや事情が変わってきているとみられよう。

同じく中労委の「賃金事情調査」によると、賃上げ源資の配分のなかで、若年層に有利と思われる一律定額の割合が37年ごろまで増大していたが、その後はその割合が横ばいとなり、基本給リンク、賃金階級などのランク別の配分がややふえている。また生産性本部の調査による賃上げ源資配分留意事項のアンケートによると、若年層引上げよりは、中たるみ是正、高齢層引上げ、役付優遇などをあわせた割合が高くなっており、最近の賃上げ源資の配分に当って中高年層や役付者などについて配慮する程度が高くなってきていることを示している(第54図、第55図)。

ところで、このような傾向があらわれてきた背後には、従来賃金の伸びが相対的に低かった中高年層の生活問題があると考えられる。総理府統計局の「家計調査」によって、世帯主の年齢階級別の収入、支出の変化を、5年間に生じた収入、支出面の変化の要素をおりこんでみると、第32表のように、31～36年には比較的年齢の若い層より中年以上の層が収入と消費の伸びがともに大きく、より恵まれた状態にあったが、36～41年にはややちがった傾向があらわれている。

すなわち36～41年には、収入の伸びは、全体として高まってはいるが、世帯主の年齢別には高年層が相対的に低い傾向があらわれ、一方支出の伸びは、高年層ほど伸びが大きい傾向がつづいている。

このため収支のバランスは、高年層で以前より悪くなっている。

高年層の支出増加の内容をみると、雑費の伸びが大きいですが、そのなかでは、教育費、交通通信費の伸びが大きく、またそれ以外の費目である教養娯楽、交際費も増加している。この雑費の増加のなかには、1)世帯主の高年齢化にともなう交際範囲の拡大、子弟の成長による教育費その他の費用の増加などのライフサイクルによる支出の増加、2)全般的な消費水準の向上にともなう消費内容の改善の要素が含まれている。とくに教育費については、全般的進学率の上昇や授業料その他の教育関連費用の増加が、高年世帯層の支出増にかな

りの影響を与えている。文部省の調査によると、家庭教育をも含めた父兄の教育費支出額は30年代で3倍を超える増加となっている。このなかには授業料などの値上げの影響も大きく、消費者物価指数で見ると、30～40年に授業料は2倍強となっている。

一方社会慣行の変化や産業の地域的分布の変化、それにともなう労働者の地域間流動などによって、従来に比べると、子弟が早期に独立世帯を形成する傾向が強まっており、それは世帯内における有業可能人員の減少、老後の生活不安などのかたちで、中高年齢世帯に影響を与えている。中高年世帯では老後の生活にそなえて、各種の資産を蓄積しておく必要が強まっていると考えられる。

以上のような中高年世帯の収入、支出面の変化は、必ずしも大企業労働者に限られず、全体としての問題であるが、賃金支払能力が相対的に大きく、また労働組合が多く組織されている大企業の場合には、労務管理上そのような要素を賃上げとその配分について考慮する程度が大きかったと見てよいであろう。その意味で、最近あらわれてきた大企業における中高年層賃金の高まりは、大企業の年齢などによる格差が急速に縮小してきたことの一時的停滞の面もあると考えられる。今後も上述したような生活や世帯構造の変化は継続すると思われるが、その要素を考慮しながら、賃金体系の合理化をどのように進めてゆくかが重要な問題であるといえよう。

第31表 ベースアップ率と初任給

第31表 ベースアップ率と初任給

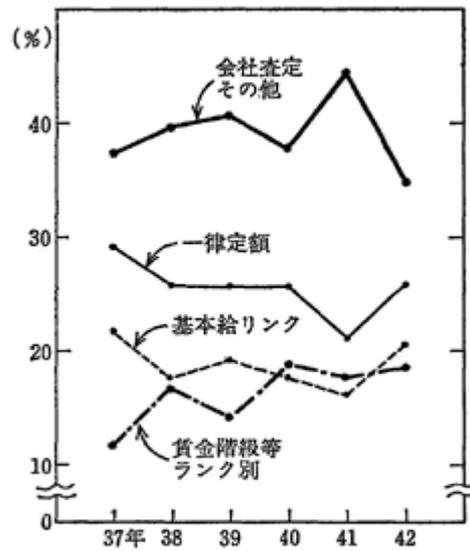
(単位 %)

年次	賃上率 (含昇給) (A)	賃上率 (除昇給) (B)	中卒(男)初 任給上昇率 (C)		
	A-C	B-C			
36～39年 平均	13.3	8.6	14.1	△ 0.8	△ 5.5
40～42年 平均	13.0	8.1	9.6	3.4	△ 1.5

資料出所 中労委「賃金事情調査」

第54図 賃上げ源資配分方法の変化

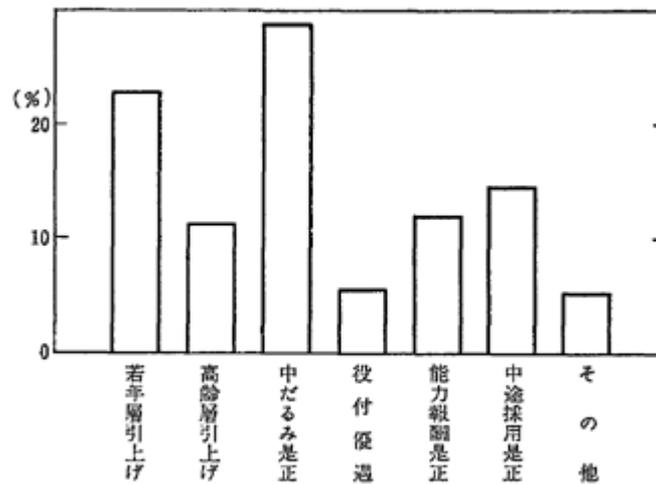
第54図 賃上げ源資配分方法
の変化



資料出所 中労委「賃金事情調査」
(注) ベースアップと昇給を合算した数字である。

第55図 賃上げ源資配分留意事項(42年)

第55図 賃上げ源資配分留意事項(42年)



資料出所 日本生産性本部「昭和42年春季賃金交渉分析」

第32表 年齢別にみた収入・支出の増加率の推移

第 32 表 年齢別にみた収入・支出の増加率の推移
(人口 5 万人以上, 勤労者世帯)

年次	5年経過後の到達年齢	増 加 率			支出増加率に対する収入増加率の割合	
		実支出	消費支出	実収入	実収入/実支出	実収入/消費支出
36年 ～ 41年	25～29才	65.1	60.4	74.7	1.147	1.236
	30～34	82.3	76.5	92.3	1.122	1.206
	35～39	80.8	74.8	88.0	1.089	1.176
	40～44	84.0	77.3	84.6	1.007	1.094
31年 ～ 36年	25～29才	38.2	37.8	44.1	1.154	1.166
	30～34	45.1	44.4	53.1	1.175	1.195
	35～39	52.6	53.9	62.4	1.186	1.157

資料出所 総理府統計局「家計調査」

(注) 算出方法 41年到達年齢 30～34才の増加率

$$= \frac{(41年の30\sim34才層の名目額 - 36年の25\sim29才層の名目額)}{(36年の25\sim29才層の名目額)} \times 100$$