

## II 昭和40年代の労働経済

### 2 賃金上昇と春季賃金交渉

#### (1) 賃金の大幅上昇と内容の変化

##### 1) 賃金動向における特徴

上述のような労働力不足の進展を背景に、昭和40年代にはいつてからの賃金動向には、30年代とは異なった動きがあらわれている。以下主要な特徴についてのべよう。

第1の特徴は、賃金の上昇が40年代にはいつてより大きくなる傾向があらわれてきていることである。賃金は36年以降年々10%以上の上昇をつづけてきたが、42、43年にはそれが一段と高くなる傾向を示している。「毎月勤労統計」により、調査産業計の現金給与総額をみると、35～39年の年率10.6%の伸びから、39～43年には11.6%へと増勢を強め、とくに42、43年にはそれぞれ12.1%増、14.2%増と29年以降もっとも高い伸びを示した。

このような40年以降の賃金の大幅な上昇には、好況の持続によつて特別給与や超過勤務給が増加した要素もかなり大きい。とくに夏季、年末の一時金などを含む特別給与の増加は、40年代にはいつてかなり大きく、35～39年の12.5%に対し、39～43年には14.3%の増加となっており、その給与総額に対する上昇寄与率も2.5%から3.1%へと大きくなっている。

残業手当を含まない所定内給与額は、30年代後半にはそれまでの年率3～4%台から10%台に増勢を強め、40年代になってからもならしてみると上昇率にそう大きな変化はないが、推移の項で述べたように、42、43年には増勢が強まっている(第15表)。

第15表 給与項目別にみた賃金上昇の内訳

第 15 表 給与項目別にみた賃金上昇の内訳

(年率 %)

| 産 業                   | 期 間      | 現 金 給<br>与 総 額 | 定 期 給 与   |           | 特 別 給 与   |
|-----------------------|----------|----------------|-----------|-----------|-----------|
|                       |          |                | 所定内給与     | 超過勤務給     |           |
| 調<br>査<br>産<br>業<br>計 | 31 ～ 35年 | 5.1            | 3.5(2.5)  | 7.5(0.8)  | 10.5(1.8) |
|                       | 35 ～ 39  | 10.6           | 10.6(7.5) | 6.2(0.6)  | 12.5(2.5) |
|                       | 39 ～ 43  | 11.6           | 10.9(7.5) | 11.1(1.0) | 14.3(3.1) |
| 製<br>造<br>業           | 31 ～ 35年 | 5.3            | 3.5(2.5)  | 6.5(0.8)  | 12.1(2.0) |
|                       | 35 ～ 39  | 10.5           | 11.0(7.6) | 5.3(0.6)  | 11.5(2.3) |
|                       | 39 ～ 43  | 12.4           | 11.3(7.8) | 12.3(1.2) | 15.9(3.4) |

資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 1) 所定内給与額の推計は次式による。

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

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

2) ( ) は、総額の上昇率を各給与項目の寄与率に応じて分割した上昇率

第2は、賃金上昇のタイプが30年代後半の低賃金層中心から変化していることである。30年代後半には、従来、賃金が低く労働力不足の影響を早くから受けた農業臨時日雇や無技能屋外労働者の賃金上昇が著しく、製造業などの労働者賃金の伸びを大きく上回っていた。しかし、40年代にはいと両者の伸びの差は小さくなってきた。農業臨時日雇と無技能屋外労働者の1日当たり賃金(男子)は、35年当時前者が400円弱、後者が500～600円で、製造業労働者の賃金が750円だったのに比べかなり低かった。しかし、35～39年には製造業が年率10%の賃金上昇だったのに対し、農業臨時日雇は19%、無技能屋外労働者は16%前後の増勢を示し、両者の間の賃金の開きがかなり小さくなった。このように賃金の平準化がかなり進んだことを反映して、39年以降は屋外労働者などの賃金上昇はやや鈍化し、一方、製造業労働者の賃金の上昇が大きくなり、両者の上昇率は以前に比べてそろってきている(第16表)。

第16表 屋外労働者の1日当たり賃金とその変化

第16表 屋外労働者の1日当たり賃金とその変化

| 項目          | 製造業者<br>常用労働者<br>(男) | 屋外労働者 |       |        | 農業臨時雇<br>男子賃金 |
|-------------|----------------------|-------|-------|--------|---------------|
|             |                      | 土工    | 重作業   | 軽作業(男) |               |
| 実 額 (円)     |                      |       |       |        |               |
| 35年         | 757                  | 622   | 523   | 509    | 372           |
| 39年         | 1,123                | 1,141 | 932   | 917    | 749           |
| 43年         | 1,752                | 1,811 | 1,479 | 1,387  | 1,204         |
| 増 加 率 (年率%) |                      |       |       |        |               |
| 年<br>35~39  | 10.2                 | 16.4  | 15.5  | 15.9   | 19.1          |
| 年<br>39~43  | 11.4                 | 12.2  | 12.2  | 10.9   | 12.6          |

資料出所 労働省「毎月勤労統計」「屋外労働者職種別賃金調査」(各年8月)  
農林省「農村物価賃金調査」

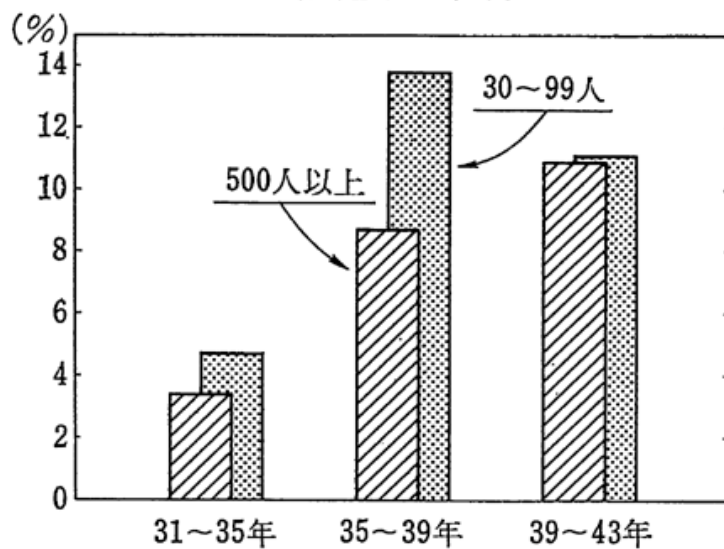
(注) 農業臨時雇男子賃金は現物評価額を含む(但し賄費は除く)

40年代の賃金動向の第3の特徴は、大企業の賃金の上昇が大きくなり、その全体の賃金上昇に影響する程度が強まっていることである。所定内給与について製造業を規模別にみると、35~39年には規模500人以上の年率9%増に対し、規模30~99人は14%増と、中小企業賃金の伸びが大企業のそれを大幅に上回っていた。しかし、39~43年になると30~99人規模の伸びがやや鈍り、500人以上規模では増勢を強めた結果、中小企業賃金と大企業賃金の伸びはほぼ11%にそろってきている(第32図)。それと同時に、この間に大企業の雇用増が大きかったことを反映して大企業労働者の比重が高まったため、全体の賃金上昇に対する大企業の影響の程度は強まっている。製造業について規模別の労働者構成を31年のそれに固定してみると、全体の賃金上昇に対する大企業の寄与率は31~35年の46%から、35~39年には38%へと低下していたが、39~43年には再び45%へと高まってきている。大企業労働者の増加を考慮して労働者の規模別構成の変化の影響をも含めた寄与率をみると、500人以上規模のそれは、35~39年の33%から39~43年には50%へと一そう大きくなる(付属統計表第16表)。

第32図 規模別にみた所定内給与額の増勢変化

### 第32図 規模別にみた所定内給与額の増勢変化

(製造業, 年率)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 所定内給与額

= 定期給与額 - 超過勤務給

以上のような賃金上昇の中味の変化は、30年代後半になると賃金の平準化が労働者各層について急速に進んだことや、労働力不足が40年代にはいって一段と強まったことを背景として、賃金上昇のタイプが変化してきたことを示すものといえよう。

そこでつぎに、このような変化の要因を、大企業に焦点をあわせてみよう。

## II 昭和40年代の労働経済

### 2 賃金上昇と春季賃金交渉

#### (1) 賃金の大幅上昇と内容の変化

#### 2) 大企業における賃金上昇の背景

昭和40年代にはいり大企業の賃金上昇が大きくなってきた要因としては、高成長を背景として生産性上昇が大きいこととならんで、労働力不足が大企業に波及しはじめ、学卒、中途採用者の採用や、労働者の定着の確保のために、大企業でも高い賃金を支払う必要が強まっていることがある。

労働力不足の状況については前項で述べたが、新規学卒求人の充足率の低下は最近大企業でも著しい。こうした状況を反映して40年代にはいと学卒初任給の上昇は小規模より大規模で大きくなってきている。「新規学卒者初任給調査」により、中卒初任給の規模別の状況(製造業)をみると、30年代をつうじて小規模の伸びが大きく、一時、中小企業は水準でも大企業を上回っていた。それが39~43年には30~99人規模の12%増に対し、500人以上規模は13%増と大企業の伸びの方が大きくなり、水準でも大企業の方が高くなってきた。同様の傾向は高卒初任給についてもみられる(第17表)。

また、中途採用者の初給賃金についても、学卒労働力が減少に転じ、大企業でも中途採用の必要性が増大してきたため、大企業でその伸びが大きくなってきている。「賃金構造基本統計」で勤続1年未満の賃金をみると、36~39年に比べ、39~43年には中小企業で24才未満の若年層を中心にその上昇率が落ちてきているのに対し、大企業では中高年層を中心に各年齢とも賃金上昇率が高まり、39~43年には12~14%増と、その伸びが中小企業を上回るようになった(第33図)。このため、39年には中途採用者の初給賃金の額についても、各年齢層にわたり中小企業が大企業を上回っていたのが、43年にはほぼ各年齢層とも大企業が高くなってきた(第34図)。

第17表 新規学卒者の初任給額と増加率(年率)の推移

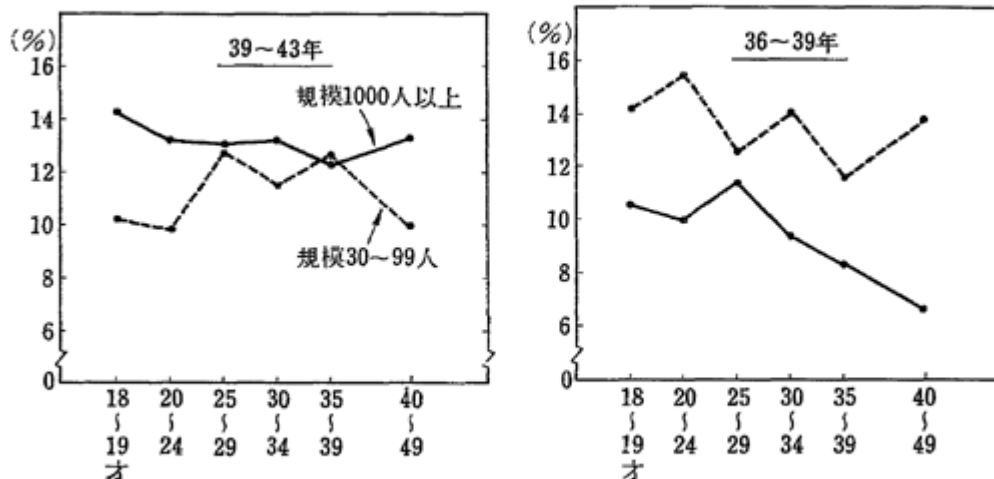
第17表 新規学卒者の初任給額と増加率(年率)の推移  
(製造業, 通勤)

| 規模     | 年次     | 中 卒     |      |         |      | 高 卒     |      |         |      |
|--------|--------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|
|        |        | 計       |      | うち男子    |      | 計       |      | うち男子    |      |
|        |        | 初任給額    | 増加率  | 初任給額    | 増加率  | 初任給額    | 増加率  | 初任給額    | 増加率  |
| 規模計    | 31年3月卒 | 円 4,040 | % -  | 円 4,150 | % -  | 円 6,450 | % -  | 円 6,650 | % -  |
|        | 35     | 5,870   | 6.8  | 6,020   | 7.1  | 7,850   | 4.4  | 8,220   | 4.4  |
|        | 39     | 11,190  | 17.7 | 11,490  | 17.9 | 14,830  | 15.7 | 15,570  | 15.5 |
|        | 43     | 17,711  | 13.1 | 17,862  | 12.3 | 21,756  | 13.1 | 22,669  | 14.0 |
| 500人以上 | 31年3月卒 | 5,120   | -    | 5,230   | -    | 7,310   | -    | 7,560   | -    |
|        | 35     | 6,460   | 4.8  | 6,470   | 4.1  | 8,840   | 4.9  | 9,250   | 5.4  |
|        | 39     | 11,000  | 15.0 | 11,070  | 15.7 | 15,330  | 14.2 | 15,890  | 14.2 |
|        | 43     | 17,778  | 12.5 | 17,895  | 11.9 | 22,560  | 13.2 | 23,490  | 15.2 |
| 30~99人 | 31年3月卒 | 3,790   | -    | 3,910   | -    | 5,730   | -    | 5,980   | -    |
|        | 35     | 5,770   | 8.9  | 5,930   | 8.9  | 7,590   | 6.8  | 7,980   | 6.4  |
|        | 39     | 11,400  | 18.3 | 11,810  | 18.3 | 14,140  | 15.8 | 14,970  | 15.8 |
|        | 43     | 17,516  | 11.8 | 17,110  | 11.4 | 20,417  | 12.5 | 21,480  | 13.4 |

資料出所 労働省「新規学卒者初任給調査」「雇用動向調査」(39年)  
(注) 実額については調査内容の変更があるため時系列的に直接比較できない。しかし、増加率については接続可能なように調整し指数化した上で、過去4年間の平均増加率(年率)を示した

第33図 年齢別にみた初給賃金上昇率(年率)の規模別比較

第33図 年齢別にみた初給賃金上昇率(年率)の規模別比較  
(製造業, 男子労務者, 勤続1年未満)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

このような動きには、大企業においても中途採用が増大していることが影響している。「雇用動向調査」によると、500人以上規模の入職者中に占める学卒者など未就業者の比率が、39年当時の66%から42年には49%と半数を割り、既就業者一転職者一の割合が高まっている(付随統計第17表)。また、中途採用を男子労働者について年齢別にみると、大企業では若年層の入職率がなおかなり高いが、最近の変化としては、若年層の入職率の低下と対照的に中高年層の入職率が上昇しており、大企業でも中高年の中途採用が増大してき

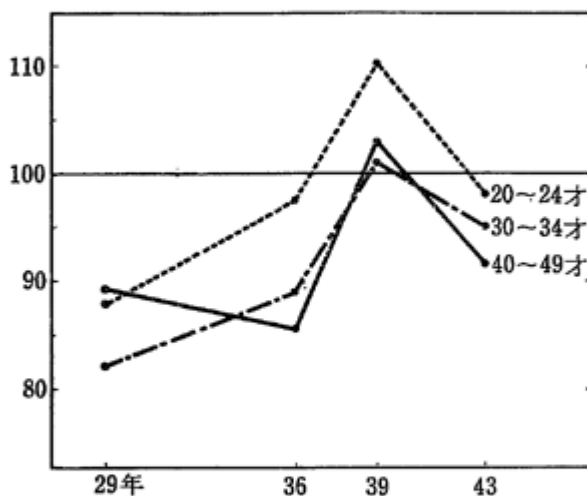
ていることを示している(第35図)。

以上のような大企業における学卒者や中途採用者の初給賃金の上昇は、在籍労働者の賃金にも影響し、それが大企業の賃金上昇を大きくする一つの要因になったと思われる。「賃金構造基本統計」によって大企業の在籍者を含めた賃金上昇の中味をみると、賃金上昇の傾向は、職員より労務者層で強く、年齢別には伸びそのものは若年層で高いが、増勢の強まる動きは中高年層でめだっている(第36図)。

第34図 年齢別にみた初給賃金の規模格差の推移

第34図 年齢別にみた初給賃金の規模格差の推移 (製造業、男子労務者)

$$\text{格差} \left( \frac{30\sim99\text{人定期給与}}{1,000\text{人以上定期給与}} \times 100 \right)$$

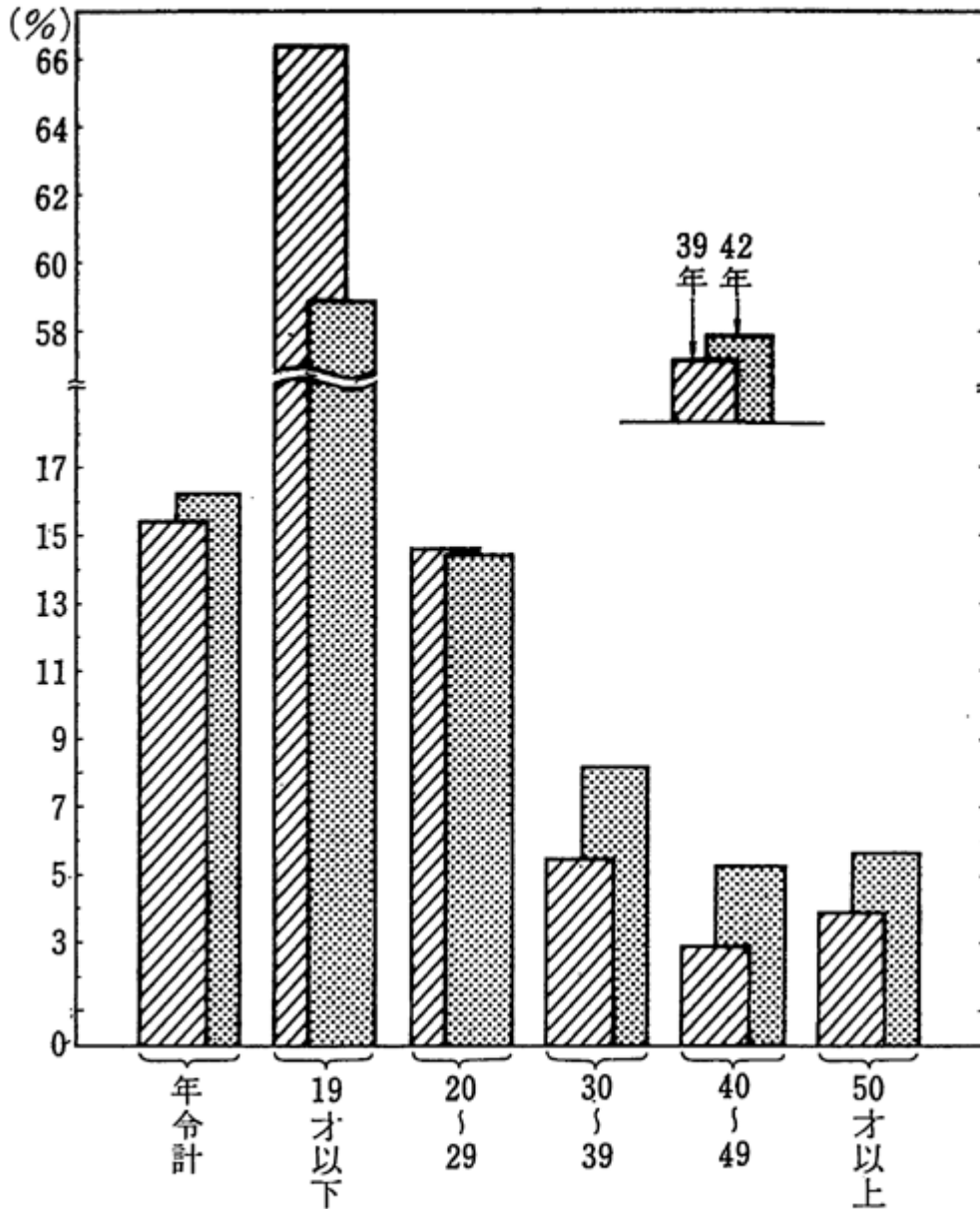


資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月 但し43年は6月

- (注) 1) 初給賃金とは勤続1年未満の者の賃金をいい、24才未満には学卒者を含む  
 2) 43年の格差は調査月のずれに伴うギャップを修正して算出

第35図 大企業における年齢別の入職率の推移

第35図 大企業における年齢別の入職率の推移  
(製造業、規模500人以上、男子労働者)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 入職率は年間の入職者数の累計を年初の在籍者数で除したもの

ところで、大企業における在籍者の賃金決定、とくに中高年層の長勤続者の賃金決定には、この層の労働移動が低いこと、企業の賃金管理や賃金体系のあり方による影響がなお強く、労働市場の状況が直接その層の賃金に反映することは少ないように思われる。しかし、大企業で中高年の中途採用が増加しその賃金が上昇しはじめていることは、企業内の従業員間の賃金バランスの面からみて、若年層のみではなく中高年層についても労働市場の影響が無視できなくなっていることをあらわしていよう。このような面は、最近、大企業でも中高年層の離職率が上昇し、また、この層の大企業間の移動や、大企業と中小企業間の移動が増大していることにもみられる。「雇用動向調査」によると、製造業における男子の離職率は大規模ほど低く、また、年齢別には50才以上層を除き、年齢層が高くなるほど低い状況は変わっていない。しかし、39年から42年にかけての変化をみると、500人以上規模では全体で離職率がやや上昇し、年齢別にみると30才未満ではやや低下して30~49才層で高まっている(第37図)。

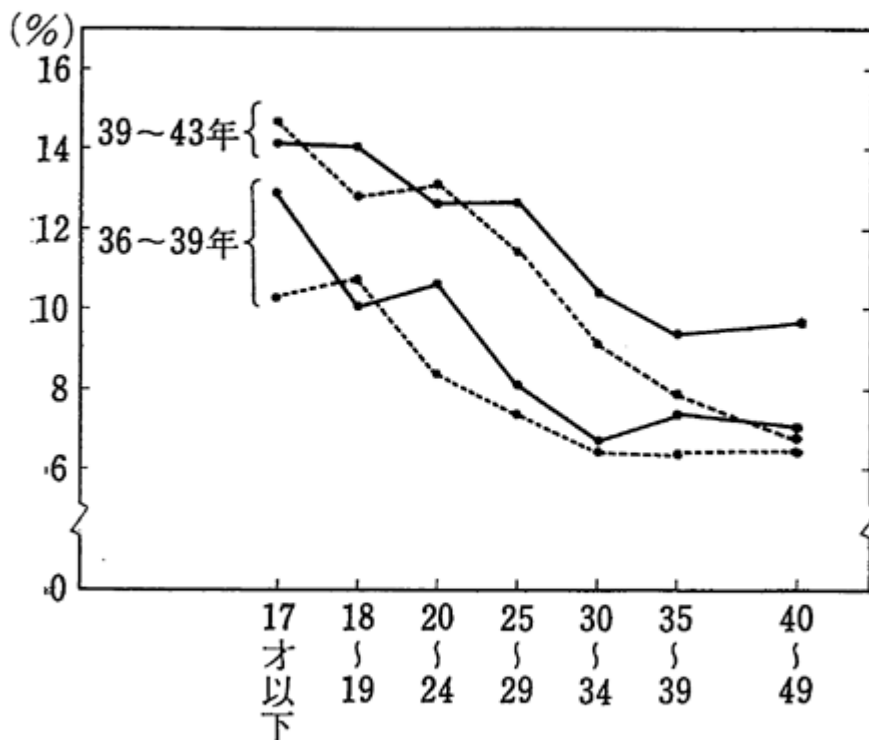
こうした状況が生じた背景には、(イ)賃金のばらつきが大きい中高年層では、最近、大企業と中小企業との賃

金分布が重なり合う面が多くなっていること、(口)若年層の不足に伴って、中小企業が中途採用者の年齢範囲を広げ、その採用賃金をかなりあげてきたことなどがあると思われる。

「賃金構造基本統計」で製造業の35～39才層男子労務者の賃金の分布をみると、中小企業(30～99人)の場合、上位から10%にあたる賃金は36年の38.1千円から39年49.3千円、42年64.3千円へと上昇しているが、この賃金以下の労働者が大企業(1,000人以上)で36年には66%だったが、42年には76%とふえている(第38図)。また、中小企業の中途採用賃金(30～99人規模、35～39才層男子労務者)以下の大企業労働者(1,000人以上規模)の割合についてみると、36年当時は5.6%であったが42年には7.2%とやや高まっている。

第36図 大企業における賃金上昇率(年率)の労職、年齢別の状況

第 36 図 大企業における賃金上昇率（年率）の労職、年齢別の状況  
（製造業，男子，定期給与）

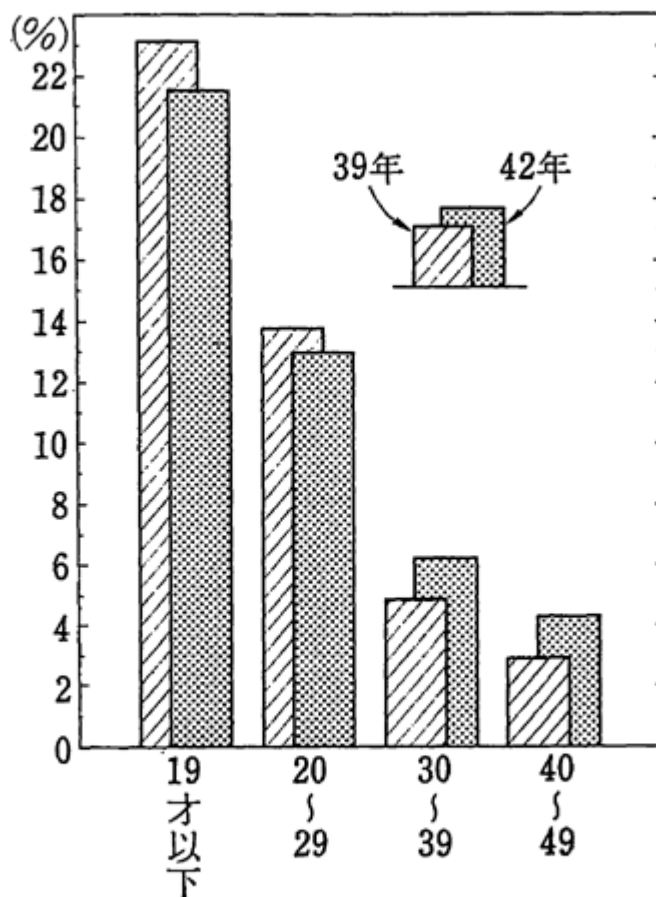


資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

第37図 大企業の年齢別離職率



第37図 大企業の年齢別離職率  
(製造業, 規模500人以上, 男子)



資料出所 労働省「雇用動向調査」  
(注) 離職率は年間の離職者数の累計を  
年初の在籍者で除したもの

このような状況は転職による賃金変動の状況にも反映している。41年の「雇用動向調査」によると、前職より大きい企業に移った者に賃金が高くなった者が多くはなっているが、より小さい企業に移った者でも賃金が10%以上低くなった者は全体で29%に過ぎず、賃金が10%以上高くなった者の割合(33%)を下回っている。年齢別にみると、より小さい規模に移った者のなかで賃金が高くなった者の割合は、若年層でも中年層でも30%前後で大きな差がみられない(付属統計第18表)。

この意味で、大企業においても労働需給の側面から、労働者の定着などを確保するために、若年層はもとより中高年層の賃金を引き上げる必要性が高まっていると見てよいであろう。

## II 昭和40年代の労働経済

### 2 賃金上昇と春季賃金交渉

#### (2) 春季賃金交渉の実態

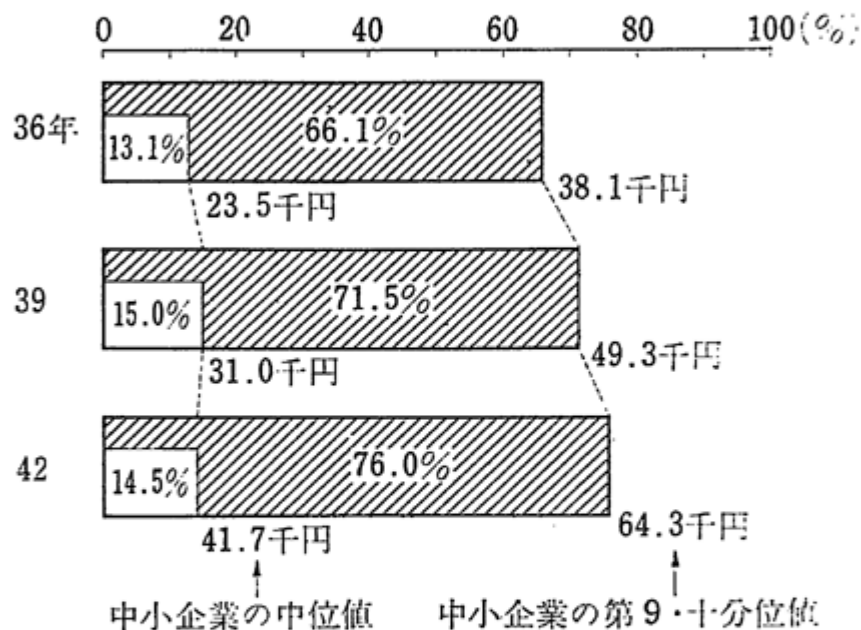
##### 1) 春季賃金交渉の特徴

---

大企業における賃金上昇が高まってきたことはこれまで述べてきたところであるが、それは春季賃金交渉による賃上げの高額化という面にもあらわれている。大企業における賃金引上げは、一般的には、例年の春季賃金交渉において決定されているので、以下において春季賃金交渉の実態とその影響について分析を進めることとする。

#### 第38図 中小企業の第9・十分位値以下の賃金を受けている大企業労働者の割合

第38図 中小企業の第9・十分位値以下の賃金を受けている大企業労働者の割合  
(製造業, 35~39才男子労務者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」各年4月  
(注) 大企業(1,000人以上規模)の賃金分布を30~99人規模の第9・十分位値(上から10%目にあたる賃金額)と中位値(50%目にあたる賃金額)で区切り, それ以下の賃金の労働者が大企業に何%いるかをみたもの

春季賃金交渉にみられる最近の主な特徴は,第1に,これに参加する組合員数が増大していることである。

総評を主体とする春季賃金闘争(「春闘」)への参加人員は,炭労,私鉄総連,合化労連などが「8単産共闘」という形ではじめて春に時期を合わせて賃上げ交渉を行なった30年には73万人,翌31年にはこれに官公庁労組が加わってもなお300万人にすぎなかった。その後,逐年これに参加する単産がふえ,35年にはこの「春闘共闘」が総評と中立労連の連合という形となり,38年には両組織さん下のほとんどの単産がこれに参加するにいたり,参加人員は523万人に達した。その後は,参加単産はとくに増加していないが,単産の組合員数の増大に伴って参加人員は漸増しており,44年には,その数は593万人となっている。

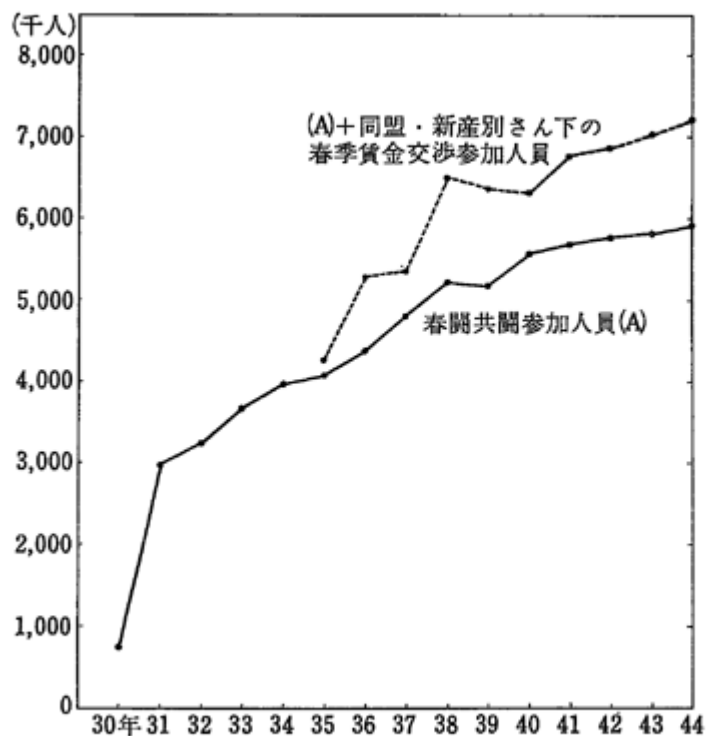
一方,「春闘共闘」に参加しない同盟,新産別さん下の単産やこれらナショナルセンターに加盟していない単産,さらに単産未加盟の中小企業の単組などでも,36年ごろから春に賃金交渉を行なうものが逐年増加しており,44年において,「春闘共闘」参加単産と同盟,新産別のなかで春に賃金交渉を行なった単産の組合員数を合計すると724万人となり,これは全組織労働者の67%にあたる(第39図)。

もっとも,このように増加してきた春季賃金交渉参加人員もわが国の雇用労働者全体のなかで占める割合で見ると,かならずしも大きくはない。ちなみに,44年における「春闘共闘」参加単産組合員および同盟,新産別のなかで春に賃金交渉を行なった単産の組合員が全雇用労働者に占める割合をみるとなお23%にすぎない。

また、春季賃金交渉の主体は大企業であって、中小企業の割合はきわめて小さい。これは、主として中小企業の分野においては労働組合が組織されているところが少ないという事情によるものである。43年の2月から5月までに行なわれた賃上げ争議に参加した者のうち、従業員1,000人以上の大企業の労働者の占める割合は70%であるが、500人未満の中小企業の労働者の割合は14%にすぎない。

第39図 春季賃金交渉の規模

第 39 図 春季賃金交渉の規模

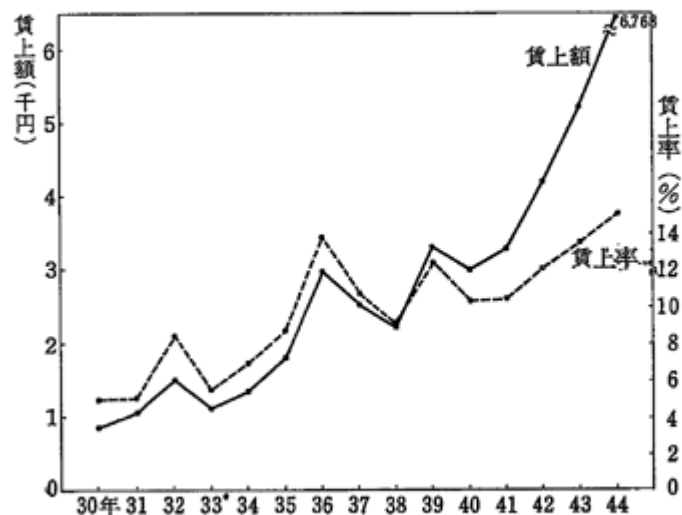


資料出所 労働省労政局

第40図 賃上額および賃上率

第40図 賃上額および賃上率

(大手155社, 1人平均)



資料出所 労働省労政局

第2の特徴は、賃上額が高額になっていることである。賃上額を主要18単産さん下の大手企業155社についてみると、30年から35年までは平均賃上額が1,000円台で上下していたが、36年には2,000円台、39年には3,000円台となり、42年には4,000円台、43年には5,000円台、44年には6,000円台と最近とくに大幅になっている。

賃上率(賃金ベースに対する賃上額の比率)は、賃金ベースが年々上昇しているため賃上額のように上昇せず、36年以降年々10%を上下していたが、42年以降賃上額の上昇が大幅になるにつれて漸増しはじめている(第40図)。

第3の特徴は、賃上額が産業、企業間でそろそろ傾向がみられることである。たとえば、前記大手155社の1人平均賃上額の中で、高い方から1割のところと低い方から1割のところの賃上額を比較すると、35年には2,500円と1,100円で2.3倍の開きであったが、43年には6,200円と4,100円で1.5倍の差にちぢまっている。賃上額の散らばりの程度を示す変動係数(155社の平均賃上額からの各社の賃上額のへだたりの程度をあらわす)でみても、年によって若干の上下はみられるが、傾向としては、30年代後半から分散は縮小に向かっている(第18表)。

第18表 賃上額の分散

第18表 賃上額の分散 (大手155社, 1人平均)

(単位 %)

| 年   | 分散   | 年   | 分散   |
|-----|------|-----|------|
| 30年 | 46.3 | 38年 | 27.5 |
| 31  | 40.6 | 39  | 17.7 |
| 32  | 24.3 | 40  | 20.6 |
| 33  | 28.8 | 41  | 19.1 |
| 34  | 30.2 | 42  | 16.5 |
| 35  | 33.0 | 43  | 17.1 |
| 36  | 23.3 | 44  | 14.0 |
| 37  | 24.2 |     |      |

資料出所 労働省労政局

(注) 分散は変動係数による。変動係数 =  $\frac{\text{標準偏差}}{\text{平均値}} \times 100$ 

また、これを機械、金属、化学などの産業グループ別にみると、分散の程度は同一産業グループ内においてより小さいという特徴がみられる(参考資料8)。

このような賃上額の平準化には、30年代後半から労働力不足が進行するなかで、労働組合、企業の双方において賃上額の社会的相場に対する関心が強まり、特定の産業ないし企業の賃上額を目安にして、ほぼ同額の賃上げを行なおうとする態度が強まってきたという事情が影響している。

## II 昭和40年代の労働経済

### 2 賃金上昇と春季賃金交渉

#### (2) 春季賃金交渉の実態

##### 2) 賃上げと労務費の関連

春季賃金交渉における賃上額の平準化は、各産業、企業間の労務費の平準化をもたらすようにみられるが、いままでのところ、各企業における労務費がそろおう傾向は必ずしもみられない。

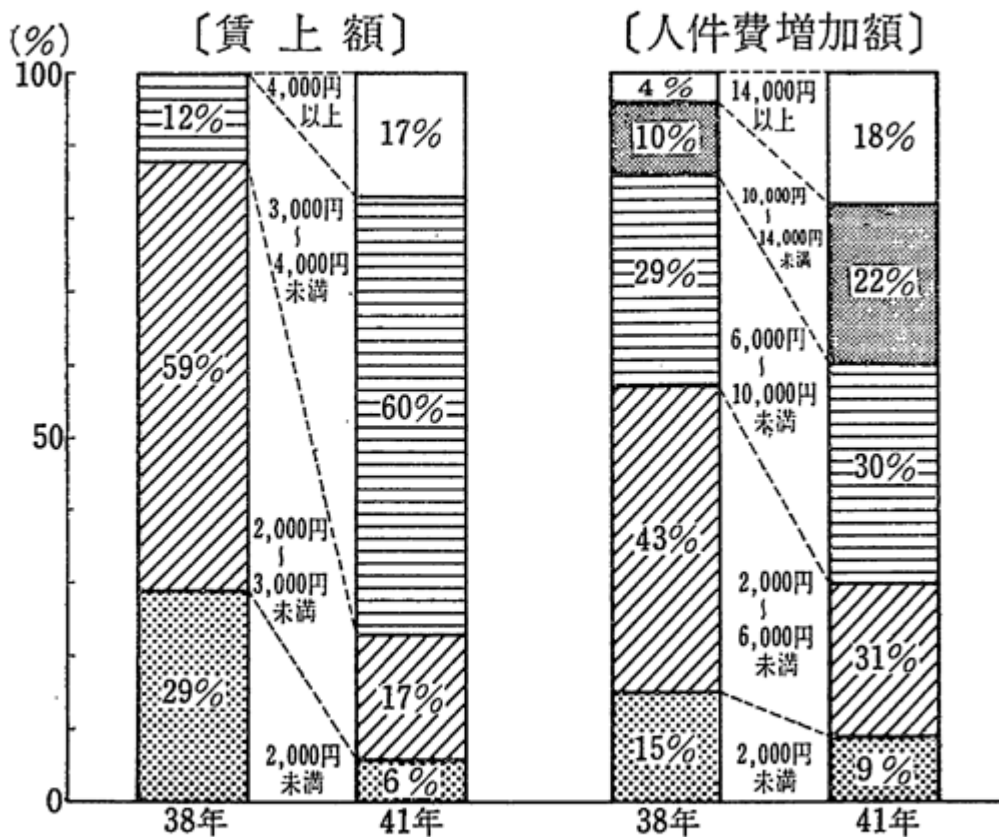
たとえば、有価証券報告書によって、さきの大手155社について、基準内賃金のみでなく、残業手当、夏季・年末の一時金、福利厚生費、退職金などを含む1人当たり人件費についてその増加額をみると、39年の対前年増加額では、7割の企業が2,000円から10,000円までの8,000円の幅のなかにあり、また42年の対前年増加額では、やはり7割の企業が2,000円から14,000円までの12,000円の幅のなかに分散している。一方、賃上額では、38年においても、41年においても、企業の6割が1,000円の幅のなかに、8割が2,000円の幅のなかに集中しており、人件費増加額の企業間のばらつきは著しく大きい(第41図)。

これを変動係数によって賃上額と対比してみると、人件費の増加額の分散は、年によって変動がはげしく、また、分散の程度は賃上額のそれよりもはるかに大きい。なお、人件費の絶対額についても、企業間の分散はとくに小さくなる傾向はみられない。

このように賃上額が企業間でそろおう傾向があるのに対し人件費が必ずしも

第41図 賃上額および人件費増加額別の企業分布

第41図 賃上額および人件費増加額別の企業分布  
(大手155社, 1人平均)



資料出所 賃上額は労働省労政局  
人件費増加額は大蔵省「有価証券報告書」

これと対応せず、むしろ、各企業ばらばらの状態で推移していることについては、つぎの二つの理由が考えられる。

その第1は、賃上額と賃金ベースの実際の増加とが必ずしも一致しないことである。

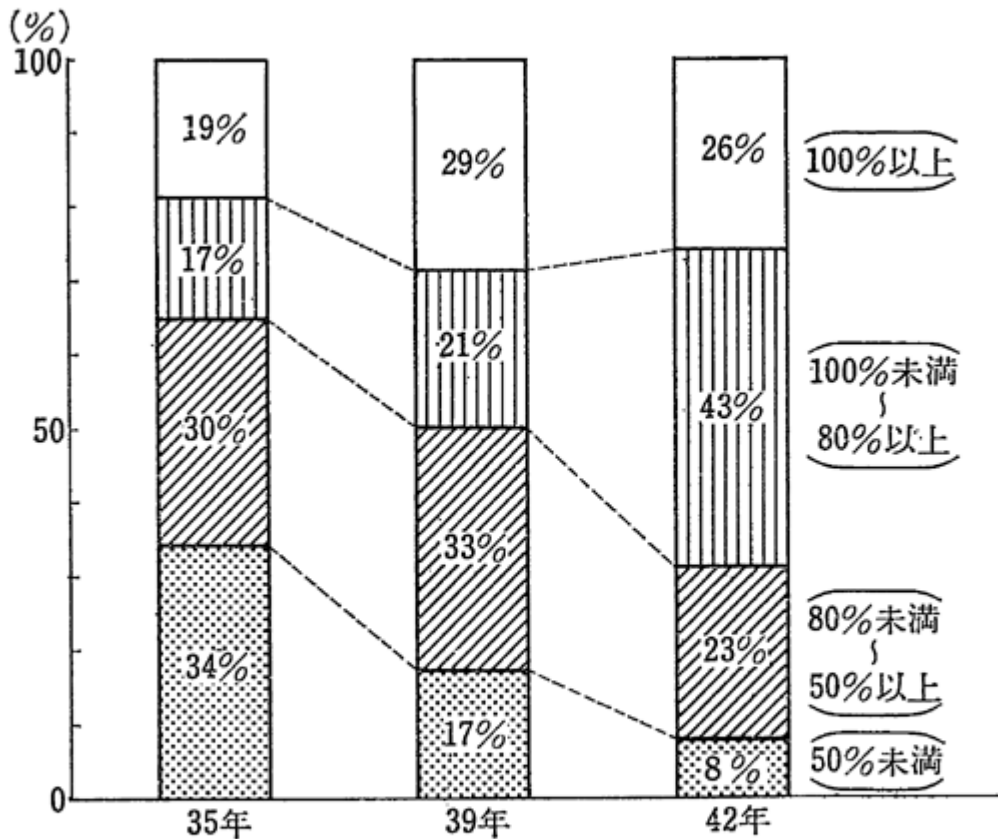
賃上額と賃上げ1年後の賃金ベースの増加額を比較すると、一般的に必ずしも同一でない。また、両者の開きの程度は産業、企業によりきわめて多様であり、しかも年に上り大きく変動している。たとえば大手155社について賃上額と賃上げ1年後の賃金ベースの増加額を比較し、その比率をみると、42年には全体の平均では賃金ベースの増加額は賃上額の約9割となつているが、個別企業でみると、50~80%程度のものから100%を大幅に上回るものまでかなり多様である。もつとも、ここ数年については、その比率の企業間分散は小さくなる傾向にある(第42図、付属統計表第21表)。

このような現象が起こる主な要因は、賃上額が定期昇給こみで決定され、また、それが一定時(通常は組合要求提出時)の労働者構成を固定して算出されていることにある。

第42図 賃上額・ベース増加額比率階級別の企業分布



第42図 賃上額・ベース増加額比率階級別の企業分布  
(大手155社=100)



資料出所 労働省労政局

(注) 賃上額・ベース増加額比率

$$= \frac{\text{1年後の賃金ベース増加額}}{\text{賃上額}} \times 100$$

定期昇給制度における1人当たりの昇給源資は厳密には新規学卒などの採用が全く行なわれず、定年退職者が全くない場合を想定している。しかし、実際には賃上げ後1年の間に新規採用や定年退職によつて労働力の新陳代謝が行なわれるのが通常である。しかも、わが国のように産業発展のテンポが早く、産業間の拡大の速度に差がある場合には、年齢、勤続年数などによる労働力構成の変化には、産業間・企業間で大きな差が生ずる可能性が大きい。たとえば、賃上額に対する賃金ベース増加額の割合を産業別にみると、電気機器、金属など労働集約度が高く、しかも若年層の割合が大きい産業では、その割合がかなり小さいのに対し、電力・石油など資本集約的な装置産業ではそれが大きくなっている(第19表)。

なお、賃上額と賃金ベース増加額とが一致しない理由としては、公表された賃上額の内容が、産業、企業によって異なっていることも影響していると思われる。

個別事例でみると、賃金交渉妥結後翌年の賃金交渉までの間に合理化とひ

第19表 賃上額・ベース増加額比率

第19表 賃上額・ベース増加額比率

| 年   | 電気機器 | 金 属 | 石 油 | 電 力 |
|-----|------|-----|-----|-----|
| 40年 | 59   | 70  | 68  | 92  |
| 41  | 81   | 82  | 97  | 117 |
| 42  | 80   | 82  | 100 | 98  |

資料出所 労働省労政局

(注) 1) 賃上額・ベース増加額比率 =  $\frac{1 \text{ 年後の賃金ベース増加額}}{\text{賃上額}} \times 100$ 

2) 各産業大手企業の平均年齢は、中労委「賃金事情調査」(43年)によれば、電気機器 27 才、金属 30 才、石油 33 才および電力 37 才である

きかえにさらに臨時の賃上げが行なわれたり、賃上額の中に交代手当や特殊作業手当など一部の従業員を対象とする手当の増額分を含めていたり、さらに賃上額が管理者など非組合員を含めた1人当たり平均額で計算されていたりする場合がみられる。

賃上額の平準化にもかかわらず、人件費の増加額が平準化しない一つの理由は、所定内賃金以外の夏季・年末の一時金や福利厚生費など労務費のなかで4割余を占める部分が、産業、企業によって多様であることにある。

前記大手155社について、43年の年間一時金支給額をみると、高い方から1割のところでは、274,000円であり、低い方から1割のところの153,000円に対し1.8倍であって、前記賃上額の1.5倍より大きい。さらに、企業間の分散を変動係数によつてみると、一時金における分散の程度は、30年代前半においては、賃上額のそれとほぼ同じであったが、36年以降賃上げの平準化が進んだので、近年では、一時金の方が分散が比較的大きくなっている(第43図)。これは一時金の支給額については、企業の業績の差を反映する面がなおかなり強いためと思われる。

また、福利厚生費については、産業間における労働者構成、労務管理方式の相違などによって福利施設の設置状況、その内容などに相違がある。また、近年遠隔地からの若年層を大量に雇い入れるようになった産業では、住居施設の整備などによって福利厚生費が増大傾向にあるのに対し、従来、福利施設の完備していた産業ではそれが縮減に向かっているなど、産業によって変化の方向も多様である。このような事情を反映して福利厚生費の産業間のばらつきは、一時金のそれよりもさらに大きくなっている(第20表)。

第43図 賃上額および一時金の分散

第43図 賃上額および一時金の分散  
(大手155社, 1人平均)



資料出所 労働省労政局

(注) 分散は変動係数による。

$$\text{変動係数} = \frac{\text{標準偏差}}{\text{平均値}} \times 100$$

第20表 福利厚生費および一時金の産業間分散

第20表 福利厚生費および一時金の産業間分散  
(製造業, 企業規模1,000人以上, 1人平均)

| 項 目         | 法定外福利厚生費 | 一 時 金    |
|-------------|----------|----------|
| 最高産業の額 (A)  | 5,400円   | 190,000円 |
| 最低産業の額 (B)  | 1,100円   | 61,000円  |
| 格 差 B/A×100 | 21%      | 32%      |
| 変 動 係 数     | 46%      | 28%      |

資料出所 労働省「労働費用調査」40年

(注) 製造業内の中分類別産業間の分散による

前述のような事情によって、労務費増額分の平準化が必ずしも進んでいないのと同時に、人件費増加の企業経営に対する影響の程度もかなり多様であると思われる。わが国では高い経済成長を背景にして各産業や企業の成長力、それぞれの産業の技術革新の程度の相違が大きいために、設備の増大テンポや労働生産性の上昇にも差が生じ、それが賃金上昇の企業経営に対する影響を多様にしていると考えられる。

同じく有価証券報告書によって、大手155社について付加価値生産性上昇率の企業分布をみると、全体としては35～39年に比べ39～42年には上昇率が高まる傾向にあるが、上昇率の分散の幅はかなり大きい。39～42年についてみると、年率10～20%未満の上昇を示した企業が34%を占め、20%以上の高い上昇を示した企業も24%あり、また10%未満と上昇率の低いものも36%みられる。

付加価値生産性の上昇には、資本装備率の増大が要因になっていると思われる。同じく大手155社についてその動きをみると、39～42年には設備投資の鎮静化もあって、全体としては年率7%増と小幅であったが、35～39年では同じく16%増と大きかった。35～39年について資本装備率の上昇率の企業分布をみると、10～20%増のものが約5割でもっとも多いが、20%以上の大幅な増加を示した企業も3割強にのぼっている。

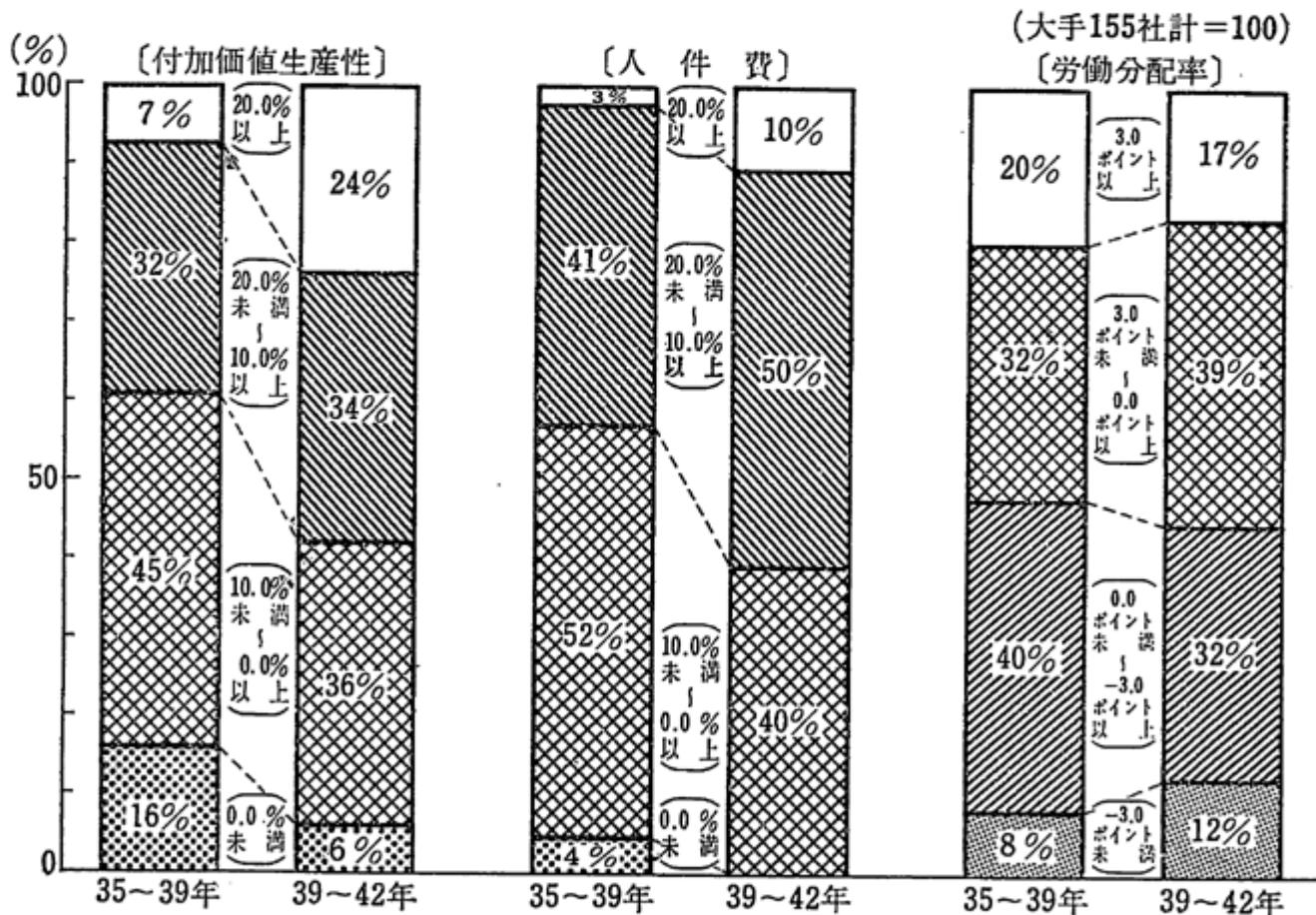
また、労働分配率の変化もかなり多様で、全体としては人件費の上昇の高い企業がふえているために、分配率

が低下する企業の割合はやや少なくなっているが、39～42年でみても、分配率上昇の企業と低下の企業がほぼ相半ばし、とくに分配率が年率3ポイント以上低下した企業が12%みられる(第44図)。

このような傾向は同一産業内部でもみられるが、産業間でやや相違がみられ、たとえば、装置的産業である化学に比べると、比較的労働集約的である電気機器では、付加価値生産性の上昇が相対的に低い企業が多いため、分配率上昇企業の割合がやや多くなっている。このような分配率の変化は、資本コストその他の要素があるので、必ずしも企業収益の変化と同じではないが、前述のような労働力不足の大企業への波及によって賃金上昇が強まる状況を背景として、人件費上昇に伴う企業経営への影響の程度も産業や企業の発展テンポ、その経営努力などによって多様になる可能性が強いといえよう。

第44図 付加価値生産性、人件費および労働分配率の変化率(年率)階級別の企業分布の変動

第 44 図 付加価値生産性，人件費および労働分配率の変化率（年率）階級別の企業分布の変動  
(大手 155 社計=100)



資料出所 大蔵省「有価証券報告書」

---

## II 昭和40年代の労働経済

### 2 賃金上昇と春季賃金交渉

#### (2) 春季賃金交渉の実態

#### 3) 個別賃金の動向

---

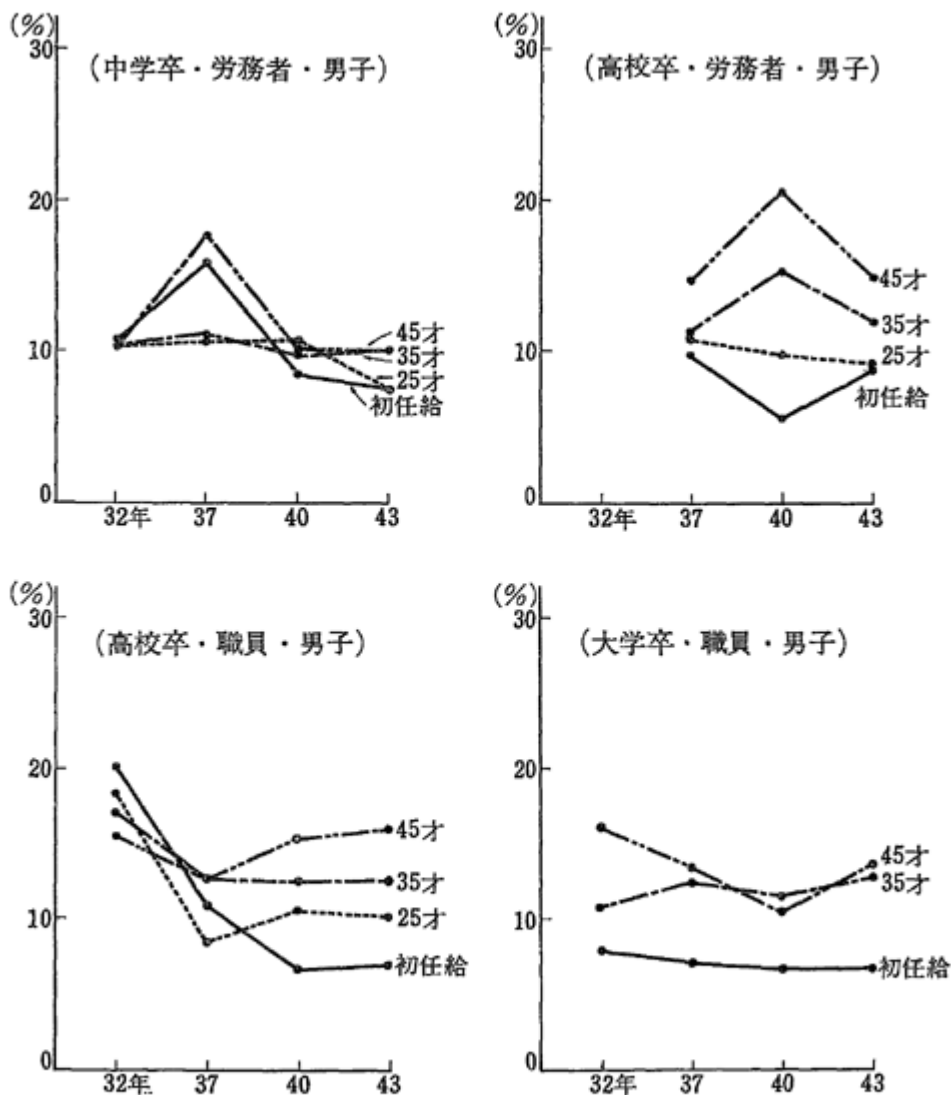
春季賃上額の平準化が、労務費の平準化をもたらす効果をいままでのところもっていないことは前述のとおりであるが、それでは春季賃金交渉は企業間の個別賃金のあり方になんらかの影響をもっているであろうか。

30年代における労働力不足の進行に伴って中小企業、大企業間の賃金格差が縮小し、また、若年層を中心として全体として賃金の分散が著しく小さくなってきたことは周知の事実である。このような傾向は、大手企業内部においてもみられる。

中労委の「賃金事情調査」によって大手企業間のモデル賃金(標準労働者の賃金)の分散をみよう。化学産業大手28社に例をとってみると、43年において中卒・労務者・男子・35歳のモデル賃金は、上から1割のところでは59,600円であるのに対し、下から1割のところでは51,300円であって、その格差は1.16倍であるが、同様の格差を高卒・職員・男子・35歳についてみると1.22倍、大学卒・労務者・男子・35才では1.33倍であって高学歴ほど散らばりが大きい。

#### 第45図 モデル賃金の分散

第45図 モデル賃金の分散  
(化学産業, 大手社 28)



資料出所 中労委「賃金事情調査」  
(注) 分散は変動係数による  

$$\text{変動係数} = \frac{\text{標準偏差}}{\text{平均値}} \times 100$$

このような分散の状況を、時系列に変動係数によってみると、低学歴層、若年層については、賃金の企業間分散が小さくなる傾向がみられる。これは大企業間においても、労働力不足を背景にして、これらの移動性の高い労働者層については、賃金をそろえる傾向が進展していることを示すものと思われる。しかし、比較的学歴の高い層、中高年層については賃金の分散はかなり大きく、また、その分散が小さくなる傾向も必ずしもみられない(第45図)。

わが国では、産業や企業間で賃金体系に大きな相違があるので、企業間の個別賃金の比較に当たってはモデル賃金比較が一般的な方法であり、しかもそれを行なう企業がかなりみられることも事実である。

しかし、労働力不足の影響の強い学卒初任給や若年の労務者を除けば、モデル賃金の分散が必ずしも小さくなっていないことは、企業の賃金管理面で個別賃金の企業間比較の意識が、なお必ずしも強くないことをあらわしているといえよう。

これには、賃上額の配分方法が企業間で多様であることが一つの要因となっている。

労働組合の要求では、一律額の賃上げ要求がかなり一般的であるが、これを「賃金事情調査」によってみると、たとえば、化学産業においては、賃上額の20~40%を定額分にあてている企業が6割あるが、定額分が

20%未満の企業,40~60%の企業もそれぞれ2割あり,定額分の割合は企業によって一様ではない。また,鉄鋼・輸送用機器産業では,定額分の集中度が最も高い層は,やはり賃上額の20~40%のところであるが,ここには全体の約4割の企業が集まっているにすぎない(第21表)。

これは,各企業が固有の賃金体系をもっており,配分がそれぞれの賃金体系を前提にして個々の企業で独自に行なわれているという事情に基づいている。

配分交渉の結果について日経連が行なったアンケート調査によってみると,従業員1,000人以上の大企業において「会社提案どおり妥結した」ものが31%,「会社提案を骨子とし,組合要求も若干とり入れた」ものが55%であって,両者を合わせると全体の86%に達している。

第21表 賃上げ源資配分割合階級別の企業分布

第 21 表 賃上げ源資配分割合階級別の企業分布

(単位 %)

| 配分割合階級     | 化 学 (大手 44 社) |     |          |     |     | 鉄鋼・輸送用機器(大手 34 社) |     |          |     |     |
|------------|---------------|-----|----------|-----|-----|-------------------|-----|----------|-----|-----|
|            | 定額            | 定率  | ラン<br>ク別 | 査定  | その他 | 定額                | 定率  | ラン<br>ク別 | 査定  | その他 |
| なし         | 5             | 23  | 50       | 7   | 5   | 18                | 24  | 50       | 15  | 41  |
| 20%未満      | 16            | 18  | 25       | 34  | 55  | 18                | 18  | 6        | 32  | 44  |
| 20%以上40%未満 | 59            | 46  | 11       | 52  | 39  | 44                | 32  | 27       | 47  | 9   |
| 40 ~60     | 21            | 14  | 9        | 2   | 2   | 12                | 21  | 12       | 6   | 3   |
| 60%以上      | -             | -   | 5        | 5   | -   | 9                 | 6   | 6        | -   | 3   |
| 計          | 100           | 100 | 100      | 100 | 100 | 100               | 100 | 100      | 100 | 100 |
| 配分割合平均値    | 28            | 21  | 13       | 21  | 16  | 26                | 27  | 18       | 19  | 11  |

資料出所 中労委「賃金事情調査」

(注) 配分割合は, 1人平均賃上額に占める定額分, 定率分等の割合

以上のように春季賃金交渉では,賃上額の高位平準化の傾向が強まっているが,その労務費および個別賃金の平準化に対する影響という面については,産業間,企業間の相違がかなり大きい現状にある。

これは,春季賃金交渉が平均的ベースアップ額に焦点をおき,その後の配分が個々の企業で独自に行なわれていることに原因があろう。最近,労働組合の中にはベースアップに当たって,その配分を重視するものが増加する傾向にあるが,今後の動向が注目される。