

## II 労働経済の長期的諸問題

### 2 賃金上昇とわが国の賃金決定

#### (1) 賃金の大幅上昇とその内容

昭和40年代にはいつてから、賃金の上昇がしだいに大きくなる傾向にある。

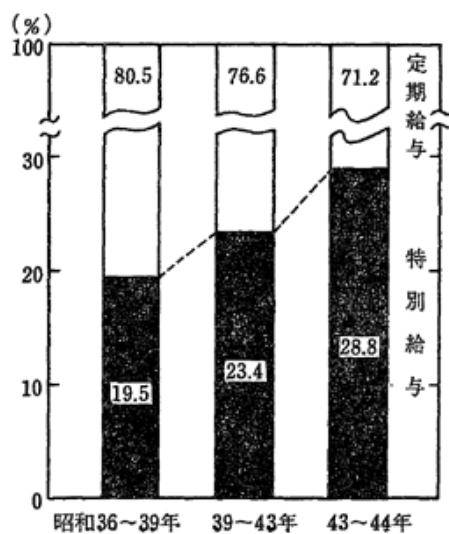
「国民所得統計」の1人当り雇用者所得の動きでみると、41年10%、42年13%、43年14%、44年15%と上昇率は年年高まっている。もっとも、1人当り雇用者所得は、30年代後半にも急速に上昇した時期があり、37年、38年には約14%の上昇率を示している。「毎月勤労統計」による規模30人以上事業所の賃金上昇率は、これとはやや異なり、30年代後半のほぼ10%から40年代にはいつて一段と高くなる傾向にあるが、両者の動きの相違は、後述するように、「毎月勤労統計」に含まれない層、たとえば規模30人未満事業所の労働者など相対的に低い賃金水準にある労働者層の賃金が、30年代後半に急上昇したことにあると思われる(付属統計表第122表)。

以下、国民経済全体からみた賃金の動向を明らかにするため、1人当り雇用者所得の動きを中心にして、最近におけるその上昇内容の変化を検討してみよう。

最近における賃金上昇の内容変化の特徴の第一は、夏、冬などに支給されるボーナス等特別給与の増加が大きくなり、賃金上昇に影響する程度が高まってきていることである。雇用者所得は賃金俸給とその他(社会保険雇主負担、退職金等)からなるが、賃金俸給に対する特別給与の上昇寄与率を推計すると年をおって上昇しているのがみられる(第64図)。

第64図 賃金増加額に対する定期、特別給与の増加寄与率

第64図 賃金増加額に対する定期、特別給与の増加寄与率



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

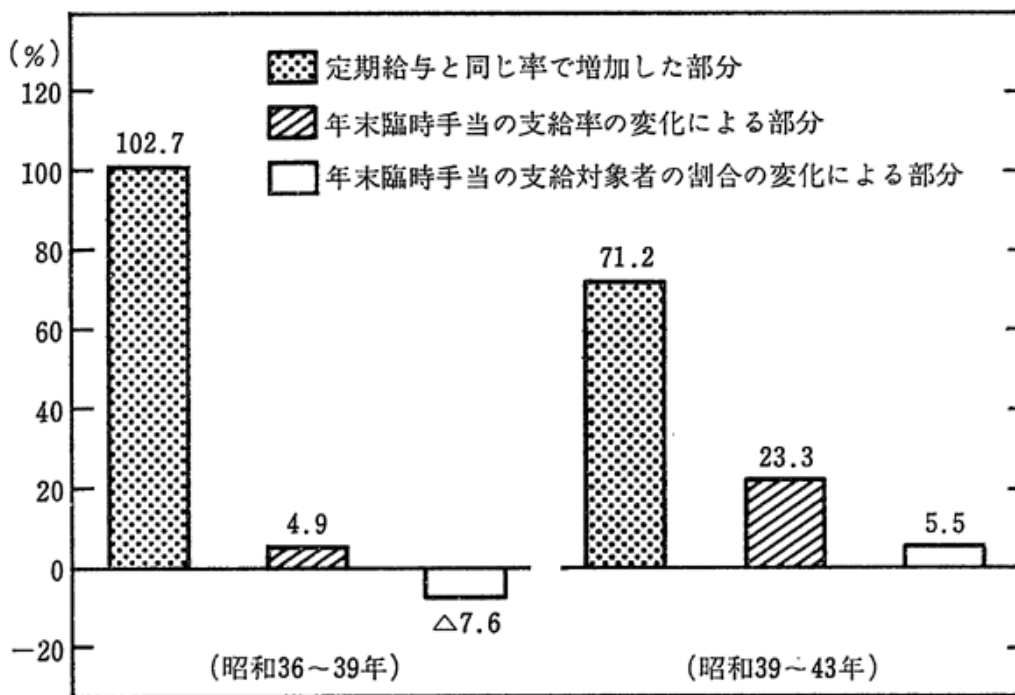
(注) 全事業所規模についての数字である。各規模ごとの数値を総理府「事業所統計調査」によるウエイトで総合した。

この特別給与の上昇には、

- 1) 従来、ボーナスを支給していない企業がかなりあった中小企業などで、ボーナス支給の慣行が一般化してきたこと、
- 2) 中小企業と大企業ではボーナスの支給率(ボーナス支給額/定期給与月額)にかなりの開きがあったのが、労働力不足などを背景にその差が縮小してきたこと、
- 3) 好況を背景にして収益配分的なボーナスの急増が生じたこと、の3つの要素が考えられる。

第65図 特別給与の要因別増加寄与率

第65図 特別給与の要因別増加寄与率(年末分)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

- (注) 1) 規模30人以上。各規模ごとの数値を総理府統計局「事業所統計調査」によるウェイトで総合した。  
 2) 各年12月および翌年1月分の1人当り特別給与のうち、年末臨時給与による部分について計算したものである。  
 3) 増加寄与率は次の式による近似値である。

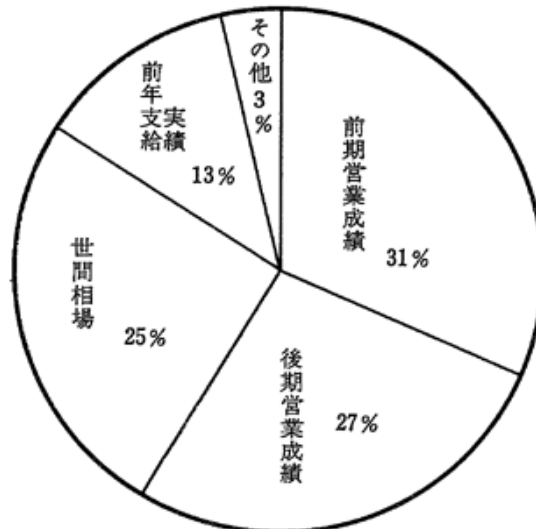
$$\text{各要因の増加寄与率} = \frac{(\text{各要因増加率} + 1) \text{の対数}}{(1 \text{人当り年末臨時給与増加率} + 1) \text{の対数}}$$

- 4) 昭和36～39年に支給対象者の割合が減少しているのには、39年の景気調整の影響があると思われる。

年末に支給されるボーナスについてその増加を1)定期給与と同じ率で増加した部分,2)支給率の上昇による増加部分,3)支給労働者割合の上昇による増加部分とに分けてみると,昭和36～39年には,定期給与と同じ率で増加した部分が大部分を占めていたが,39～43年には支給率の上昇による部分と支給労働者の増加による部分の比重が上昇している。規模別にみると大企業,中小企業ともほぼ同様な状況にあるが,規模が小さいほどその傾向が強い。これは労働力不足などを背景にして中小企業でボーナス支給慣行の一般化がすすむとともに大企業と格差のあった中小企業の支給率の増加が大きくなってきていることを示すものであろう(第65図)。

加えて,昭和41年以降長期にわたる好況が続いているため,収益配分的なボーナスの増加が最近大きくなっている要素もみのがせない。ボーナスの支給率をみると,30年代後半には中小企業では上昇し,大企業ではほぼ横ばいであったが,40年代にはいつて中小企業の上昇が続くとともに,大企業の支給率もとくに43年,44年に大きく伸びている(付属統計表第123表)。

第66図 年末ボーナスの決定について  
考慮した事項  
(製造業, 事業所比率)



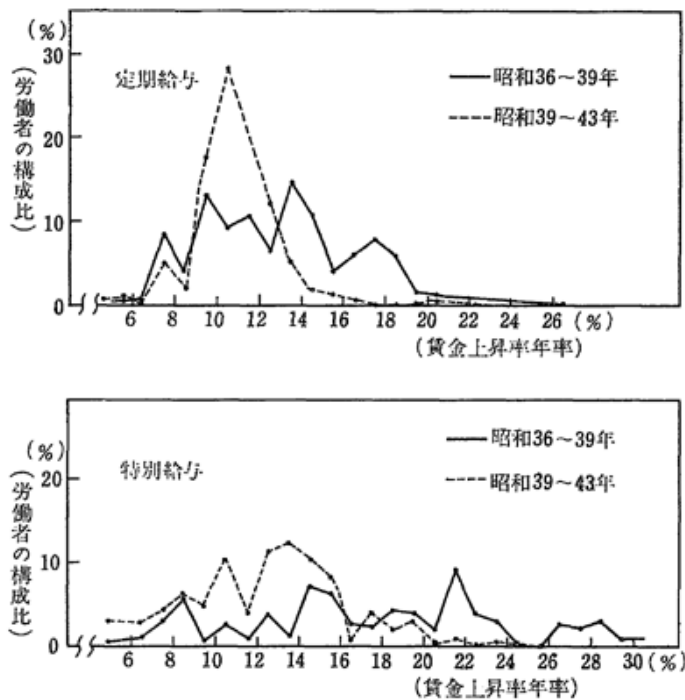
資料出所 労働省「労働経済動向調査」(昭和45年2月)

(注) 同調査中の「臨時手当の決定について第一に考慮した事項」の事業所比率である。

45年2月の「労働経済動向調査」によると、年末ボーナスの決定にあたって前期ないし当期の営業成績を第一に考慮する企業が約6割で、ボーナスの支給額の決定には、企業収益の動向が強い関連をもっていることがあらわれている。その意味で最近の賃金の上昇には好況の持続を背景とする一時的要素がかなりあるとみられる(第66図)。

第67図 賃金上昇率による労働者の分布

第67図 賃金上昇率による労働者の分布  
(常用労働者)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」等により推計。参考資料6参照。

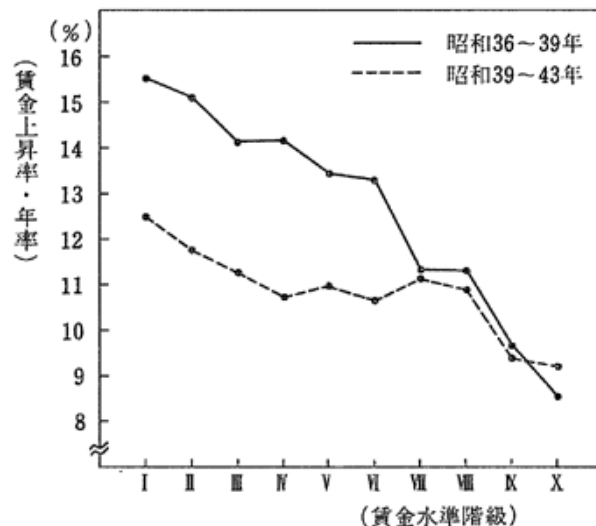
(注) 労働者の種類(産業, 規模, 年齢, 男女の別を組みあわせたもの)ごとに構成比, 賃金上昇率をもとめ, 各賃金上昇率階級(1%きざみ)に属する労働者の構成比をあらわしたものである。

昭和40年代にはいつの賃金上昇にみられる内容変化の第二の特徴は,労働者の各層について賃金上昇率がそろってきていることである。雇用者所得のなかの賃金俸給について,「賃金構造基本統計」等により産業,規模,年齢等で分けた労働者層ごとの上昇率を推計してみると,36~39年には,概して規模の小さいほど,また,年齢の若いほど賃金上昇率は高かったが,39~43年には規模別の上昇率はかなりそろっており,年齢別の上昇率の差も小さくなっている(付属統計表第124表)。賃金上昇率による労働者の分布によってみると,定期給与については39~43年は36~39年に比べて分散が小さくなり,ほぼ,同程度の上昇率に労働者の分布が集中する傾向が明確にあらわれており,特別給与の上昇率もなお分散は大きいながらややそろう方向にある(第67図)。賃金水準と賃金上昇率の関係をもても,36~39年には賃金の低い層ほど賃金上昇率が高いという関係がはっきりしていたが,39~43年には,賃金上昇率の開きが小さくなってきている(第68図)。これは30年代後半,低賃金層の改善がかなりすすみ,また,40年代にはいると労働力不足が中小企業から大企業へ,若年層から年齢の高い層へ波及し始めたことを反映するものである。

第68図 賃金水準と賃金上昇率

第68図 賃金水準と賃金上昇率

(定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」等により推計。参考資料6参照。

(注) 賃金水準階級Ⅰ, Ⅱ…は, 36年定期給与について十分位法によって分けたもので, 数の大きいもの程賃金水準が高いことを示す。

この動きを代表的な例によってみると,たとえばサービス業の5~9人規模・20歳未満,女子,卸売小売業の同規模,20歳台,男子などの低賃金層は昭和36~39年にそれぞれ年平均17.9%,17.4%ときわめて大きく伸びたが,39~43年は年平均9.2%,10.5%と落ち,逆に製造業の100~999人規模,30歳台,男子,金融保険不動産業の1,000人以上,30歳台,男子などの高賃金層は36~39年の年平均上昇率9.0%,10.0%から39~43年には10.1%,10.7%と上昇してきている(附属統計表第124-2表)。

なお,労働者全体の平均賃金の上昇は,労働者が相対的に賃金の高い部分でふえるかどうか,などの労働者構成の変化によっても影響される。平均賃金上昇に対する労働者構成変化(産業,規模,年齢,男女のすべてを固定して計算)による影響は,36~39年には12%とかなり高かったが,39~43年には約1%で,ほとんど影響がなくなっている。これは賃金水準が40年代には比較的そろってきたことや労働者構成の変化が小さくなってきたことなどによるものであるが,年齢については年齢別の賃金格差がなおかなり大きく,また,全体的に労働者の高齢化がすすんでいるため,その影響は比較的大きい(第4表)。

第4表 賃金上昇に対する労働者構成変化の寄与率

第4表 賃金上昇に対する労働者構成変化の寄与率  
(常用労働者) (単位 %)

| 区 分                         | 昭和 36~39 年 | 39 ~ 43 年 |
|-----------------------------|------------|-----------|
| 賃 金 上 昇 額                   | 100.0      | 100.0     |
| うち産業・規模・年齢・男女別すべての構成変化による部分 | 12.0       | 0.8       |
| 産業だけの構成変化による部分              | 5.4        | 0.1       |
| 規模だけの構成変化による部分              | 5.7        | △ 1.1     |
| 年齢だけの構成変化による部分              | 10.8       | 6.1       |
| 男女だけの構成変化による部分              | 0.0        | △ 4.8     |

資料出所 労働省「賃金構造基本統計」等により推計。参考資料6参照。

(注) 産業, 規模, 年齢, 男女別それぞれによる要因は, たがいに重なりあって消し合う部分があるので, この四者を合計したものは, 表第2行の数値とは一致しない。

雇用者所得には,上記の賃金俸給だけでなく,重役俸給,退職金などの「その他の給与及び手当」と,「社会保険雇主負担」が含まれるので,1人当りの雇用者所得の動きには,これらの部分の変化も影響する。全体の雇用者所得のなかでの賃金俸給以外の部分の割合はそう高くはないが,昭和36年の15%から43年の17%へと,やや高まる傾向がみられる(第69図)。

とくにその比重が大きいのは社会保険雇主負担,退職金,および重役俸給の三者である。社会保険雇主負担の増加が大きいのは,主として,健康保険,厚生年金保険などの給付水準の改善に伴う保険料率の引上げによるもので,今後も各種社会保険の給付の改善が行なわれるとすれば,社会保険雇主負担は賃金以上に増加していく可能性がある。

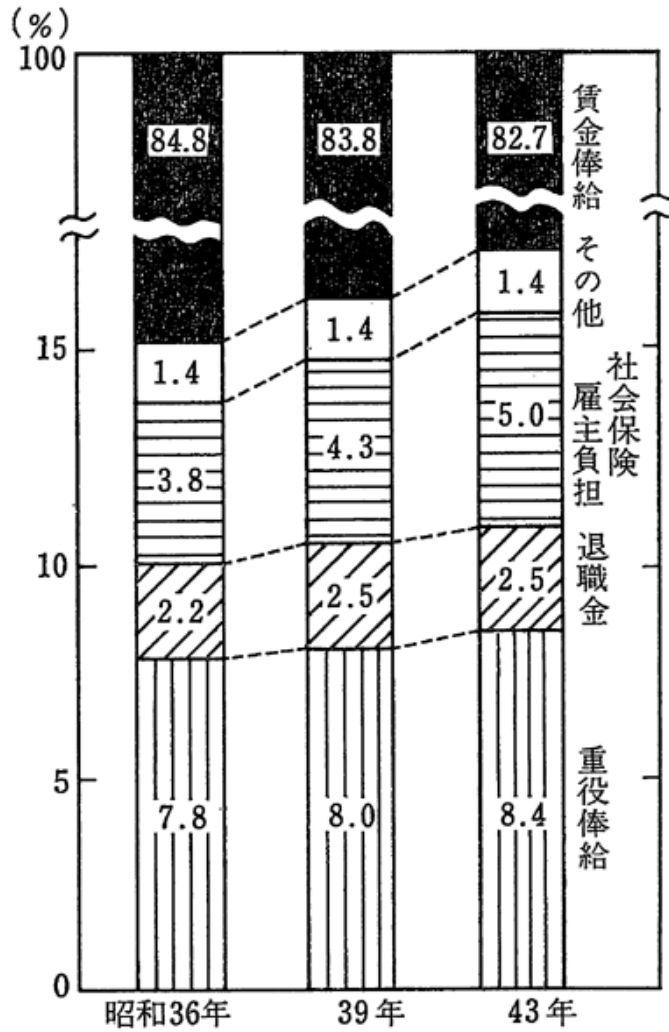
退職金の増加は主として労働者構成の高齢化に伴う定年退職者の増加を反映するものと思われるが,中小企業における退職金制度の普及,労働組合による退職金増額要求などによって支給額も増加する傾向がみられる(付属統計表第125表)。

重役俸給の増加は,従業員のなかで役員の高比率の中小企業などの企業数の増加を反映するものと思われる。

なお,企業の人件費負担という観点からみると,上記のほかに法定外福利費や労働者の募集費等がある。「労働費用調査」でみると法定外福利費は社宅から持ち家制度への転換などを反映する住宅費の減少によって上昇が比較的少ないが,労働力の充足難に伴う企業の求人活動の活発化によって募集費が最近増加しているのが注目される(付属統計表第126表)。

#### 第69図 雇用者所得の内訳

第 69 図 雇用者所得の内訳



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

以上述べた点から考えると最近の1人当り雇用者所得の増加が大きくなっているのには、労働力不足を背景とする個別賃金上昇の全般化、労働者構成の高齢化、社会保険雇主負担や退職金の増加などがあり、これらは今後も1人当り雇用者所得の堅調な上昇をもたらす要因となる可能性が強い。しかし、最近の上昇率の加速化のなかには、9期連続増益という企業経営の好調によるボーナスの大幅増加の影響が大きく、今後の景気動向いかんによっては、この面からの賃金上昇要因は小さくなる可能性も考えられる。



## II 労働経済の長期的諸問題

### 2 賃金上昇とわが国の賃金決定

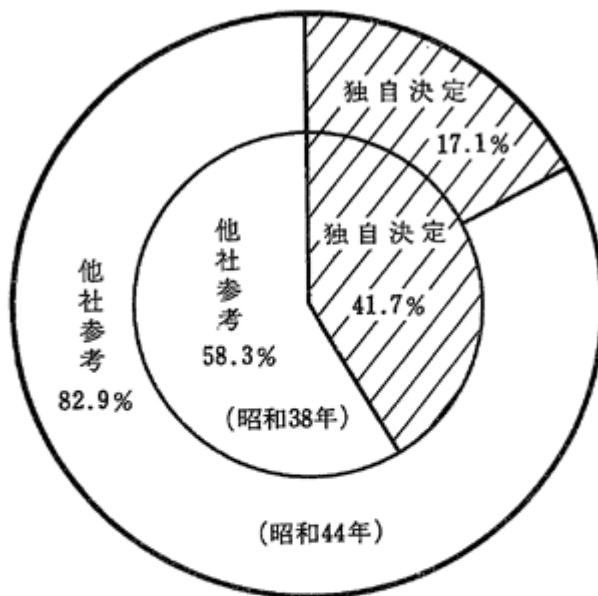
#### (2) 春季賃上げと賃金上昇

前項で述べたように賃金上昇が40年代にはいってしだいに大きくなり、それと春季賃金交渉との関係が注目されている。

昨年の分析でも述べたように春季賃上げは賃金のなかの主として所定内賃金の引上げ問題に限定され、また、わが国の労働組合組織が大企業にかたよっているために、直接的には主として大企業の賃金決定の問題である。しかし、そこで決定された賃金の引上げが、未組織労働者の多い中小企業の労働者を含めて、わが国全体の労働者の賃金にどのような影響を及ぼすかについては必ずしも明瞭ではない。そこで以下では、春季賃上げの波及の程度について分析を行なってみよう。

第70図 賃上げ額決定のよりどころ

第70図 賃上げ額決定のよりどころ  
(大企業)



資料出所 日本生産性本部「賃金決定事情調査」(昭和39年3月)、同「主要企業春季交渉状況調査」(昭和44年8月)

(注) 両調査は同一企業を対象とした調査ではない。

まず、春季賃上げの大企業相互間の波及については、明らかにその程度が強まる傾向にある。日本生産性本

部の昭和38年の「賃金決定事情調査」と、44年の調査を比較すると、大企業では、賃上げにあたって他社を参考にする企業の割合が、38年の6割程度から、44年には8割強へと増加している(第70図)。これは、いわゆる春闘方式の定着に伴って、賃上げ額の決定にあたって春闘相場や同業他社の賃上げ状況が無視できなくなってきたことをあらわしているといえよう。このような企業の賃上げの態度を反映して賃上げ額の企業間の散らばりはしだいに小さくなる傾向にあり、たとえば大手155社の賃上げ額の分散をみると、30年代後半から賃上げ額の分散はほぼ一貫して小さくなり、とくに40年代にはいつてからの分散の縮小が著しい(第5表)。

第5表 賃上げ額の分散

第5表 賃上げ額の分散(大手155社, 1人平均)

| 年     | 分散   | 年   | 分散   |
|-------|------|-----|------|
| 昭和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 |     |      |

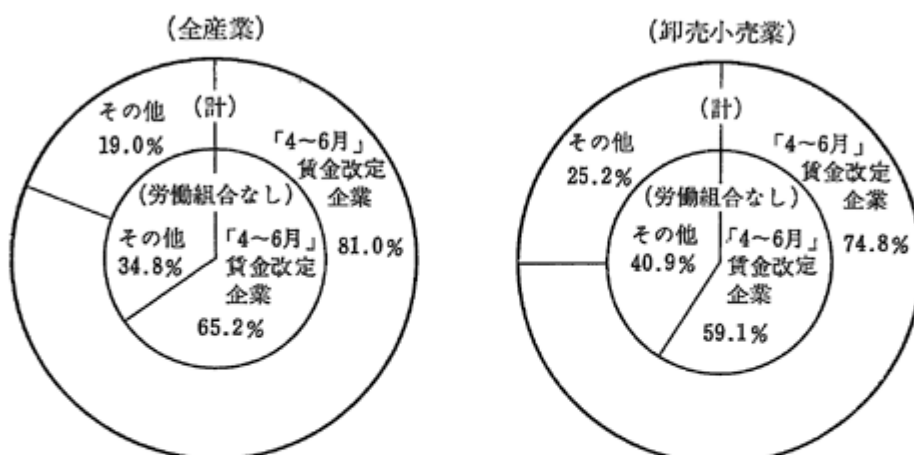
資料出所 労働省労政局

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

44年10月に労働省が行なった調査でも賃上げ額の企業間の波及は明らかに認められる。調査結果をみると、規模1,000人以上の企業の約8割が春季(4~6月)に賃金改定を行っており、また、賃金改定にあたって他企業を参考に行っている企業の割合はほぼ、95%で、大半の企業が春闘時に他企業をなんらかの形で参考にして賃金改定を行なっていることを示している(第71図,第72図)。

第71図 「4~6月」賃金改定企業の割合

第71図 「4～6月」賃金改定企業の割合  
(規模1,000人以上)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)

- (注) 1) 全産業とは鉱業、建設業、製造業、卸売小売業、金融保険不動産業、運輸通信業、電気ガス水道業、サービス業(ただし、旅館、映画、娯楽などの一部に限定)の8産業。  
 2) 「4～6月」に全員いっせいの賃金改定を行なった企業のみ。  
 3) 「その他」には、「4～6月以外」に賃金改定を行なった企業のほか、「4～6月」と「4～6月以外」の両方とも賃金改定を行なった企業を含む。

もっとも、大企業の内部においても労働組合の有無や業種によって賃金改定についての態度に若干の差がみられる。

労働組合のない企業では、「4～6月」の春闘時期以外に賃金改定を行なう企業が3割強みられ、また、賃金改定にあたって他企業を参考にせず、独自に決定する企業の割合も2割弱みられる。業種別には、最近、労働者数の増加の著しい卸売小売業で春季賃金交渉時以外の時期に賃金改定を行なっている企業が25%を占め、この産業では、春季賃金交渉の直接的影響をうける程度が少ない企業が比較的多いとみられる(第71図、第72図)。

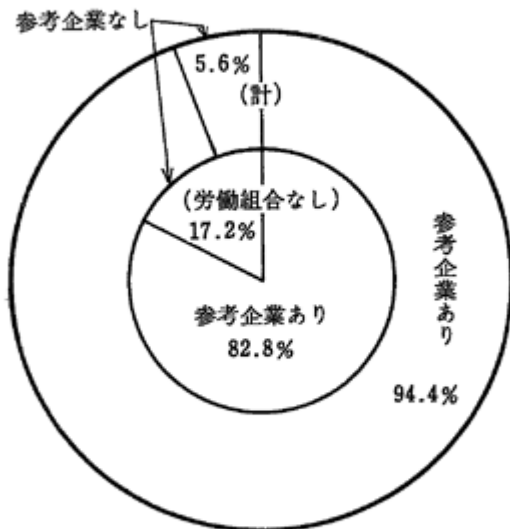
しかし、このように企業間で若干の差はあるが、大企業では賃金改定にあたって他社に無関係に独断で決定する態度はほとんどみられなくなり、賃金改定の相互関連性が強まっていることは事実といつてよい。

賃金改定にあたって参考にする企業は同業他社が圧倒的に多く、大企業のなかで約9割が同業他社を参考にしている(第73図)。しかし、まず、同業他社を参考にするが、同業以外の企業を参考にする企業も、6割強とかなり多い。慶応義塾大学産業研究所その他の人々の行なって「賃金決定事情に関する調査」(昭和42年)によれば、約半数の会社が、同業外の企業をなんらかのかたちで参考にして賃金改定を行なっている(付属統計表第127表)。

また、実際の賃金交渉時における賃金相場の形成過程をみても、鉄鋼、私鉄などの産業の役割りはかなり大きく、上記の調査でも、参考にしている同業外の企業として、鉄鋼、私鉄、化学大手があげられている。日本生産性本部の調査によっても、鉄鋼大手、私鉄大手を参考としている企業は1割程度あり、産業部門別にみると、機械、金属関係、化学関係、公益産業で多くなっている(付属統計表第128表、付属統計表第129表)。

第72図 賃金改定にあたり他企業を参考としている企業の割合

第72図 賃金改定にあたり他企業を  
参考としている企業の割合  
(規模 1,000人以上)



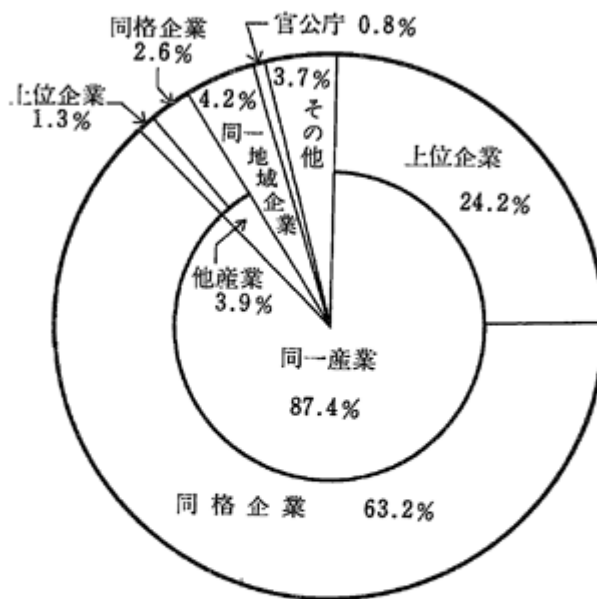
資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)

これらの点から考えると、大手企業間では、産業内だけでなく産業間でもある程度賃上げの相互関連があると考えられる。

以上のように、大企業相互間の賃金改定にあたっての影響が強まっていることは事実であるが、いわゆる賃上げ妥結額がすべてストレートに大企業間に波及するという想定は必ずしも事実をとらえていない。産業、企業によって労働者構成に相違があり、それを反映して平均ベースにも差がみられるわが国の現況では、賃上げ額がそろふことは賃上げ率がそろふこととは必ずしも同じではない。主要産業における賃上げ額と賃上げ率の関係をみると、賃上げ額が比較的そろっているのに比べて、賃上げ率にはなおかなりの差がみられる(第74図)。初任給など若年層の賃金の平準化が労働力不足を背景として進行している状況を考えると、平均賃上げ額のみをそろえることは中高年層などの企業間の賃金格差を拡大する可能性をもつことになる。

第73図 賃金改定にあたり参考にした企業の種類

第73図 賃金改定にあたり参考にした企業の種類  
(規模 1,000人以上)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)

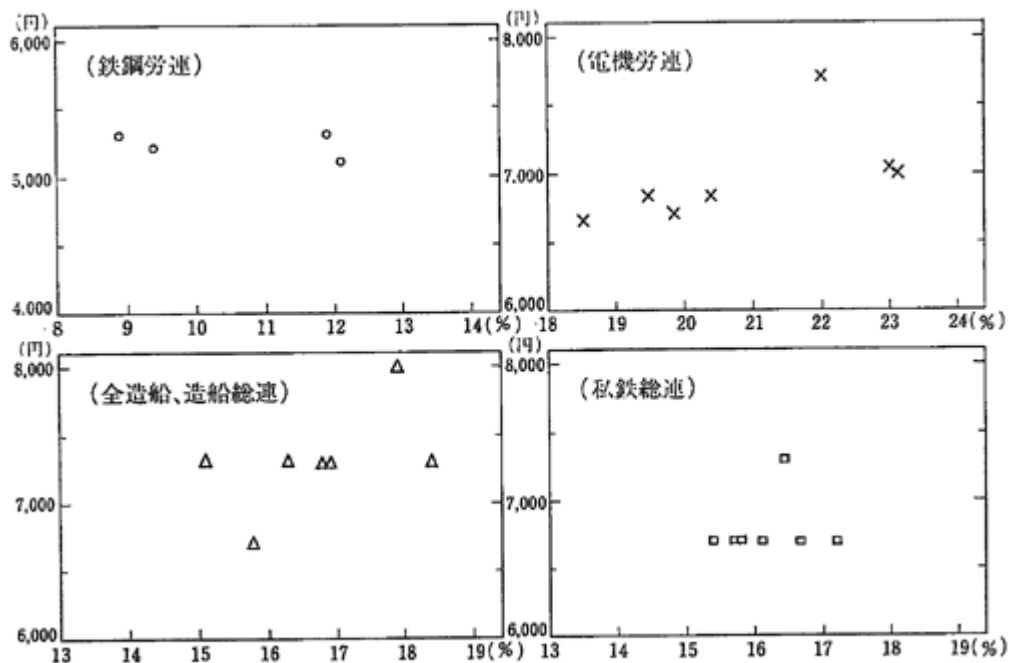
(注) 本調査では、参考にした企業の種類については、参考にした程度の大きいものから順番に3つまで調査したが、本図には、そのうち第1順位に選ばれたものの構成比のみを掲げた。

各企業が賃金改定にあたって参考に行っている事項としては、平均賃上げ額が6割近くを占めているが、学卒局任給、モデル賃金などの個別賃金比較も無視できない割合を占めている。とくに卸売小売業では、学卒初任給が3割強と平均賃上げ額の35%と肩をならべており、モデル賃金をも考慮すれば、この産業での大企業の賃上げ決定基準が製造業とはかなり異質であることを示している(第75図)。この結果からみて、賃上げ額の波及は、その内容についてみると必ずしも単純ではなく、学卒初任給やモデル賃金など個別賃金水準の企業間比較と、いわゆる春闘相場である平均賃上げ額への考慮が、それぞれの産業、企業レベルで異なったウェイトで作用していると考えられる。

第74図 春季賃上げ額と賃上げ率との関係

### 第74図 春季賃上げ額と賃上げ率との関係

(昭和44年, 大手50社)

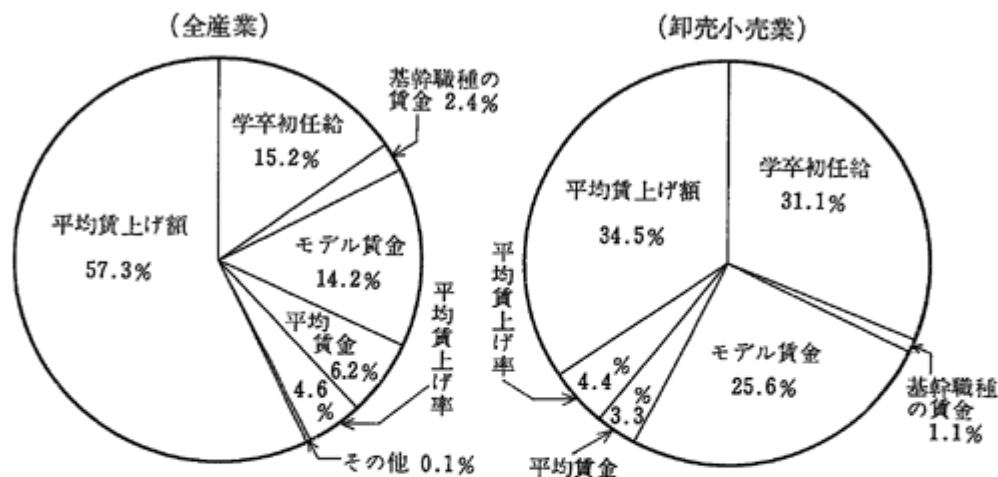


資料出所 労働省労政局

つぎに,大企業の賃上げが中小企業に波及する程度については,現状では,それはなお弱いと考えられる。

### 第75図 賃金改定にあたり参考にした事項の種類

第75図 賃金改定にあたり参考にした事項の種類  
(規模1,000人以上)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)

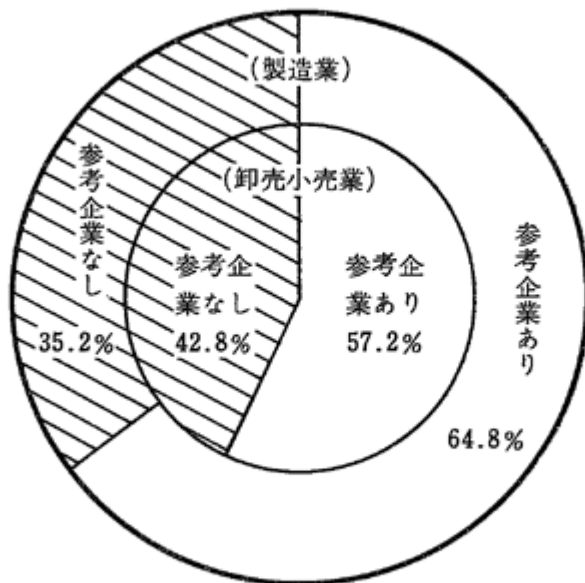
- (注) 1) 製造業の場合は、平均賃上げ額が65.0%、学卒初任給、モデル賃金は、それぞれ8.8%、14.5%である。
- 2) 本調査では、参考にした事項の種類については、参考にした程度の大きいものから順番に3つまで調査したが、本図には、そのうち、第1順位に選ばれたものの構成比のみを掲げた。

中小企業については、賃金改定にあたって他企業を参考にする企業の割合がかなり低い。製造業、卸売小売業の規模30~99人の企業では、4割前後の企業が他企業を参考にせず賃金改定を行っており、中小企業の賃金改定は、大企業に比べてより個別的な傾向が強いことを示している(第76図)。このような事情を反映して、大企業に比べて中小企業の賃上げ額の分散は大きく、労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」により、製造業について規模別の賃上げ額の分散を計算すると、規模1,000人以上の企業に対して、30~99人の企業は2倍以上の分散となっている(付属統計表第130表)。また、大企業との関連については、労働省労政局の調査によると、賃金改定を決定した時期は、大企業では4月中旬で8%にすぎないが、中小企業では31%となっており、日本生産性本部の調査で労働組合のない中小企業についてみると、その時期までに64%が賃金改定の決定を行なっている(第77図、付属統計表第131表)。

第76図 賃金改定にあたり他企業を参考としている企業の割合

第76図 賃金改定にあたり他企業を参考としている企業の割合

(製造業, 卸売小売業, 規模30~99人)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)

これは、中小企業の多くが直接その年の大企業の賃金改定の影響を受けずに賃上げを行なっていることを示しているといえよう。

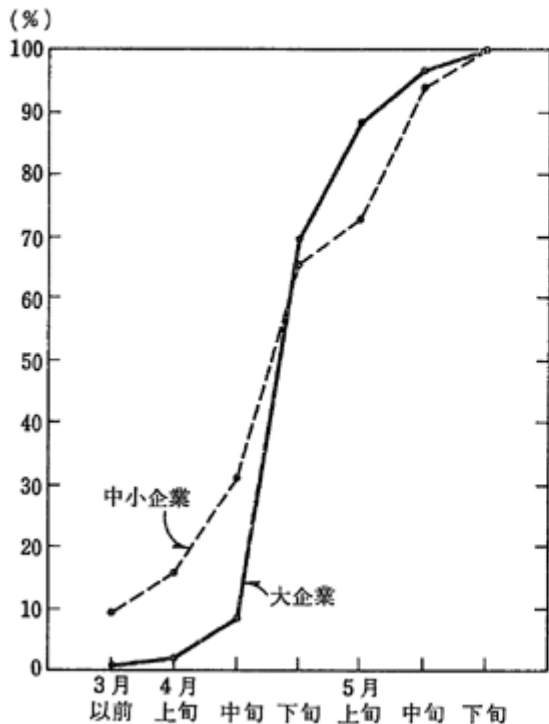
さらに、中小企業の場合は、平均賃上げ額を参考にしようとする企業は少なく、学卒初任給やモデル賃金などの個別賃金や平均賃金など絶対水準の比較を意識して賃金改定をする企業が多く、大企業とは異なった賃金改定基準が見出される(第78図)。中小企業の主たる関心は労働力不足を背景として労働力の確保や定着を必要とする労働者層の動向であって、大企業のように労使間で平均賃上げ額の水準を問題にするのとはかなり異なる面が強い。

第77図 賃金改定決定の時期別にみた企業の累積度数分布



第77図 賃金改定決定の時期別にみた企業の累積度数分布

(昭和44年)

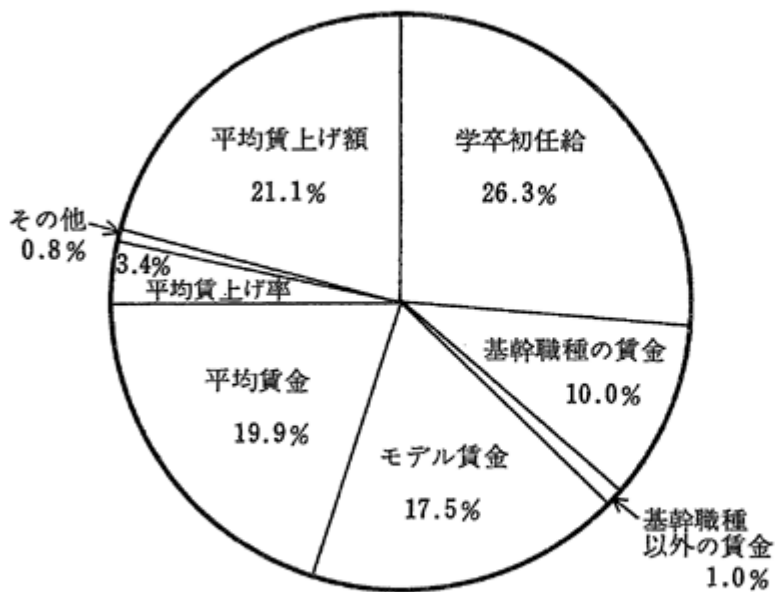


資料出所 労働省労政局  
 (注) 調査対象は労働組合のある企業のみ。

第78図 賃金改定にあたり参考にした事項の種類

第78図 賃金改定にあたり参考にした事項の種類

(製造業, 規模 30~99人)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和44年)  
 (注) 本調査では参考にした事項の種類については、参考程度の大きいものから順番に8つまで調査したが、本図にはそのうち第1順位に選ばれたものの構成比のみを掲げた。

以上のように大企業相互間の賃金改定にあたっての相互影響力は強まってきてはいるが、中小企業までも含めた具体的な賃金改定についての相互関連性には複雑な要素が多く、春闘の影響力についてなお多くの

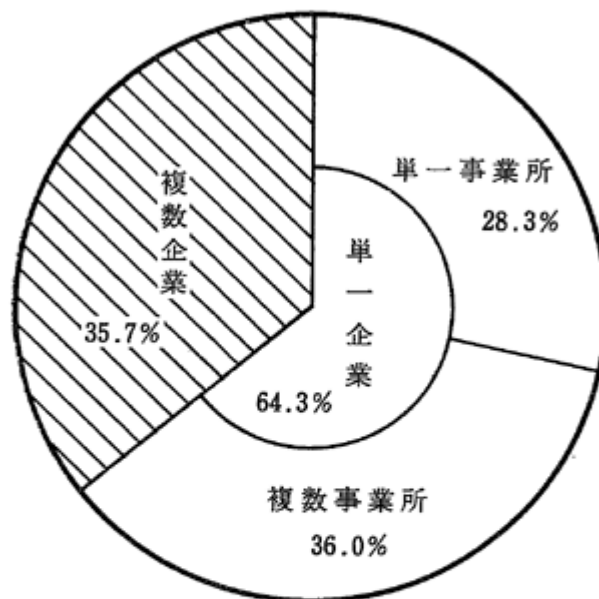
限定が必要な状況にある。これは、わが国の賃金交渉が平均賃上げ額の決定に重点をおき、欧米諸国のように産業レベルの職種別、熟練度別賃金の設定、社会的相場の確立という性格をもたないことに要因があると思われる。

欧米諸国と比べたわが国の賃金決定の特徴は、1)賃金交渉が企業別に行なわれていること、2)賃金交渉で決まるのは、まず、平均賃上げ額であって、個別賃金は、その配分として事後的に決定されること、3)労働組合の労働市場に対する規制力が弱く、職種別賃金形成の慣行が弱いこと、などがあげられる。

まず、賃金交渉の形態については、労使の中央団体による中央交渉を基軸とするオランダ、北欧諸国、産業別交渉を主流とする西欧諸国に対して、わが国では、海員組合、全織同盟の一部を除くと、基本的には企業別の賃金決定が中心となっている。アメリカについては、一般的には企業別交渉であるといわれているが、企業をこえた協約がきわめて少ないわが国と、比べると、複数企業を対象とする協約が36%もあり、また、協約の労働者側の当事者についても、企業別組合の多いわが国と比べて、産業別ないし職業別全国組合ないし支部組合が当事者となっている場合が多い。このような交渉形態の相違は、賃金交渉の妥結にあたって、わが国では個別企業の特殊性が反映され、平均賃上げ額はほぼ同じであっても、その内容に企業間の差があるなどの結果をもたらすことになる(第79図)。

第79図 主要労働協約における交渉単位の型

第79図 主要労働協約における交渉単位の型  
(アメリカ, 1961年)



資料出所 アメリカ労働省「Major Union Contracts in the United States」(1961年)

(注) 主要協約とは 適用労働者1,000人以上のものをいう。

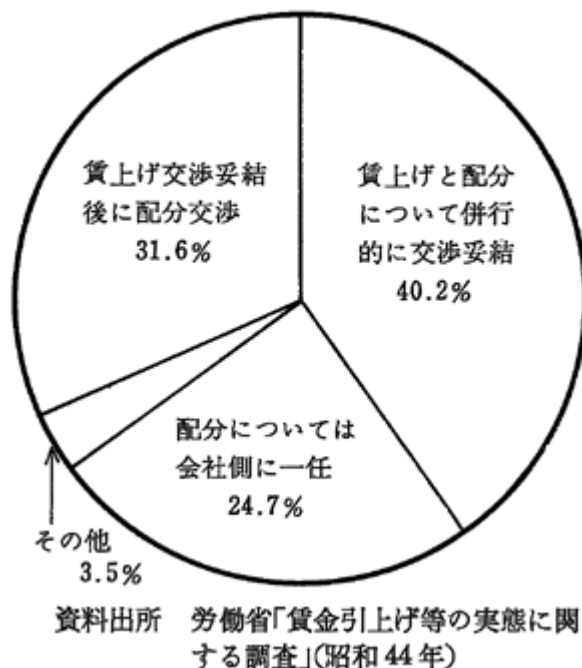
個別賃金の決定については、欧米諸国では、職種別や熟練度別に賃金率が決定されるのが通常である。わが国の場合は、前記、労働省調査で配分交渉の状況を見てみると、賃上げと配分について並行的に交渉、妥結するケースが約4割となっていて、その他は賃上げ交渉妥結後に配分交渉が行なわれるか、または配分につい

ては会社側に一任されている(第80図)。したがってわが国の賃金交渉は主として平均賃上げ額の交渉が先行し、配分交渉については事後的に決まるケースが多いと考えられる。しかも交渉が企業別に行なわれるために、平均賃上げ額はほぼ同額であっても、各企業の労働者構成や賃金体系の相違を反映して、配分については各企業の独自性が強いことになる。

労働組合の配分要求では、定額ないし定率要求が圧倒的に多く、年齢別賃金要求、最低賃金要求などは比較的少ないうえに、その妥結状況をみても労働組合の要求通りというのは2割前後にすぎない(付属統計表第132表)。また、日本生産性本部の調査でみると、年齢条件なしの賃上げ要求をも含めた賃上げ要求総件数に対する年齢別最低保障賃金の妥結件数の比率は、昭和43年、44年とも3割前後となっている。これらからみると、賃上げの配分は主として個別企業内部で企業側のイニシアティブがかなり強いかたちで決定されていると考えられ、この点からみても、春季賃金交渉の影響力は主として平均賃上げ額の大企業間における波及という面に限定され、欧米諸国で熟練度別賃金などの、産業レベルなどでの決定が行なわれる場合に比べて、労使交渉による個別賃金決定への全体的な影響力はほとんどないと考えられる。

第80図 賃上げ額の配分交渉方式

第80図 賃上げ額の配分交渉方式



このことは、わが国の雇用や賃金制度が一般的に職種別や熟練度別の基礎をもたず、それぞれの産業、企業の独自性が強いことと関係が深い。欧米諸国の労働組合は、まず職種別の労働組合として発生したことを背景として、労働者および労働組合の職種に対する意識が強く、すでに存在している職種の維持と雇用保障についての要求がきわめて強い。熟練職種については、徒弟制度が協約事項となっており、それを通じて労働組合が労働供給にある程度の規制力をもっていること、また、各職種のなわばりが厳格で、技術革新に伴う職種転換や作業内容の変更が困難であることなどの事実がみられる。わが国では、労働組合が企業別に組織され、賃金が学歴、勤続年数など労働者の属性によって決定される傾向がきわめて強いいため、職種に対する意識が弱く、配置転換などにあたっては、労働者の再訓練が必要になり、また、処遇上の問題などについては、事前協議は行なわれる場合が多いが、欧米諸国に比べると摩擦は少ないとみられる。

労働省の「賃金引上げ等に関する実態調査」によると、労働組合のある企業では、人員配置、作業方法の変更にあたって、約6割の企業で労働組合との交渉、協議が行なわれているが、交渉が難行したものは少なく、その結果も「会社原案どおり」または「会社原案に近い」ものが大部分を占めている(付属統計表第133表)。

春季賃上げ要求に際し、単に平均賃上げ額のみでなく、年齢別最低保障賃金、産業別最低賃金の要求などをあわせて行なうなど、最近、労働組合サイドから産業レベルでの個別賃金決定への志向が強まっているが、現状

ではその影響力は弱く,わが国では個別企業の事情に応じて弾力的な個別賃金の決定が行なわれているのが実態といえよう(附属統計表第134表)。このようなわが国賃金決定や現状からみると,わが国の賃金決定には,労使交渉による影響が強まっていると同時に,欧米諸国に比べると若年層などについては労働需給の影響も大きい状況にあると考えられる。

---

---