

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (1) 賃金の大幅上昇と春闘の影響

##### 1) 賃金改定の春季への集中とその相互関連性の増大

昭和40年代にはいつ頃から、賃金上昇は毎年高くなり、上昇の加速化傾向があらわれている。30年代後半には、賃金は毎年ほぼ10%の上昇であったが、41年以降上昇率が毎年1~2ポイント高くなり、45年には17%の上昇となった。

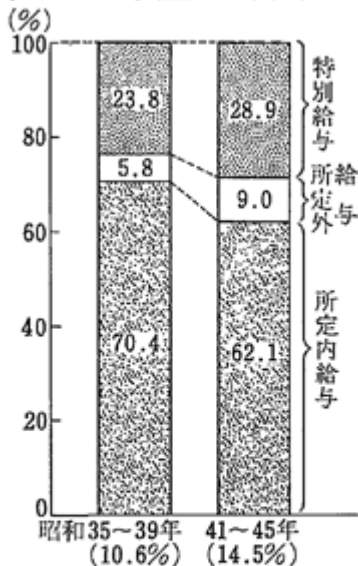
このような上昇の加速化には、4年余に及ぶ好況下での企業収益の増加を反映して、夏季、年末のボーナスが大幅に増加したことが大きな要素となっている。30年代後半と40年代を比較すると、全体の賃金上昇に対するボーナスの増加の寄与の程度は、40年代がとくに大きい(第51図)。

しかし、同時に、40年代には超過勤務給を除いた所定内賃金の上昇も大きくなっており、41年には9%であったものが、45年には17%と倍に近い上昇となっている。

ボーナスや超過勤務給の増加の程度は、景気動向に応じてかなり敏感に変化するが、所定内賃金はかなり硬直的で、45年夏以降景気が鎮静化した影響で残業手当の増加が少なくなり、年末ボーナスの増勢が鈍化したのに対し、所定内賃金は、対前年17%前後の増加を示し、依然堅調に伸び続けている。これは、通常の場合、企業の賃金改定は年1回で、中途採用賃金の引上げなどの手直しを除けば、改定された賃金が1年間持続し、その間は景気変動の影響を直接的に受けることは少ないという賃金決定の制度的側面によることが大きい。その意味で景気の好況からの転換局面で、春闘などを通じて決まる賃金改定、すなわち所定内賃金の動向が、全体の賃金動向に影響を与える程度が強まってくることになる。

第51図 賃金の上昇寄与率

第51図 賃金の上昇寄与率



資料出所 労働省「毎月勤労統計」  
 (注) ( )内は現金給与総額の上昇率(年率)

最近の賃金改定の状況をみると、春季に賃金改定が集中する傾向が顕著であるとともに、その時期の改定について、企業間、産業間などの改定額の相互関連が強まっている。

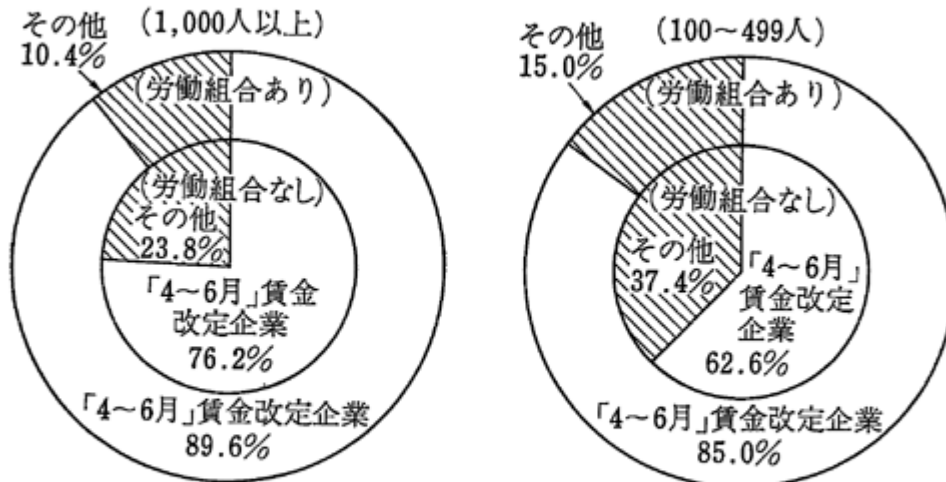
賃金改定が春に集中するようになったのには、春に賃上げを要求して交渉する労働組合が増加してきていることと関係が深い。いわゆる春闘は、昭和30年に8単産共闘の形で始まって以来年々その規模を拡大してきたが、総評、中立労連の組合で35年に結成された春闘共闘委員会については、30年代末に参加組合員数が500万人台になってからは大幅な増加はみられない。しかし、それ以降は、同盟、新産別の組合で春闘共闘委員会には参加しないが春に賃金交渉を行なうところの増加が大きく、春季に賃上げを要求する組合員数は、35年には組織労働者の56%であったのが、45年には70%を占めるに至った(付属統計表第107表)。

最近、労働組合の大部分が春に賃上げを要求して交渉を行なう慣行が一般化し、たとえば、労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)によると労働組合のある企業では大企業でほぼ9割、中小企業でもほぼ8割が4~6月に賃金改定を行なっている。労働組合のない企業の場合には、4~6月に賃金改定を行なう企業は、大企業で7割、中小企業でも6割前後とやや低いが、この分野でも春闘の影響などで春に賃金改定を行なう企業が増加してきていると思われる(第52図)。

「毎月勤労統計」により、定期昇給、ベースアップ(定期昇給以外の一斉昇給を含む。)の実施時期をみると、大規模事業所、小規模事業所とも4~6月に定期昇給やベースアップを行なう事業所が増加する傾向にある。45年でみると、4~6月に定期昇給を行なった事業所の割合は、500人以上の事業所では8割強、30~99人の事業所でも5割強となっており、またベースアップ実施事業所も、それぞれ6割強、5割強となっている。大規模事業所、小規模事業所とも4~6月への集中度が傾向的に高まっているが、とくに小規模事業所でその傾向が顕著である(第53図、第54図)。

第52図 「4~6月」賃金改定企業の割合

第52図 「4～6月」賃金改定企業の割合  
(調査産業計)

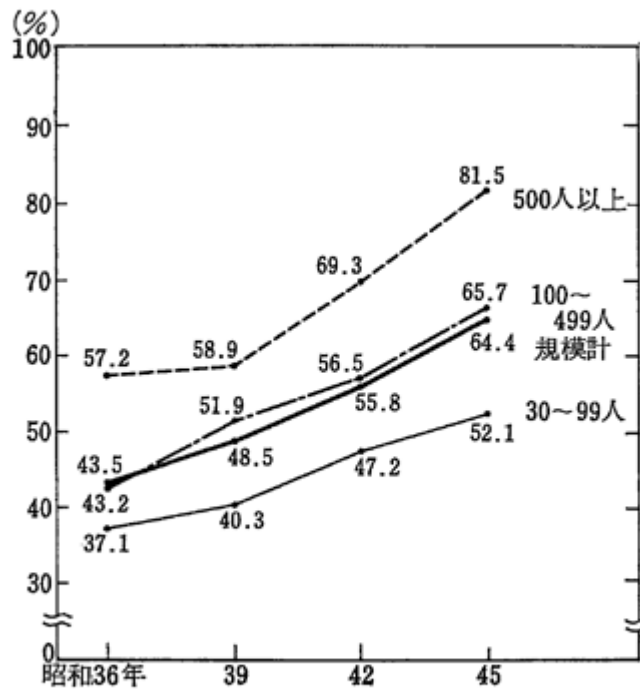


資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)

(注) 「4～6月」賃金改定企業には、「4～6月」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。

第53図 「4～6月」に定期昇給を行なった事業所の割合

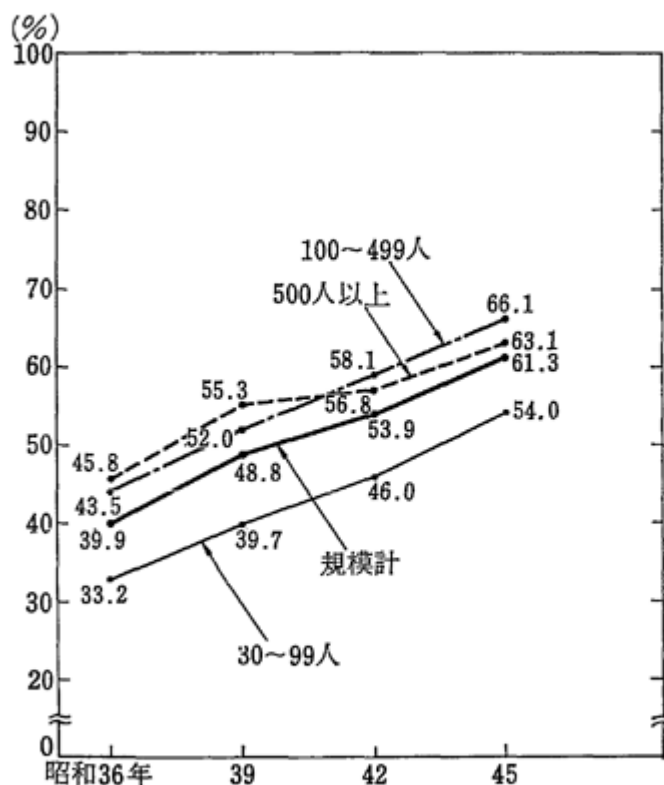
第53図 「4～6月」に定期昇給を行なった事業所の割合



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

第54図 「4～6月」にベースアップを行なった事業所の割合

第54図 「4～6月」にベースアップを行なった事業所の割合



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) ベースアップには定期昇給以外の一斉昇給を含む。

賃金改定が春季に集中すると同時に、改定額についての同一産業内の企業間、産業間などの相互関連が強まってきている。

同一産業内の大手企業間の賃上げ額の分散は、一貫して小さくなってきているが、最近では、トップの数企業については、賃上げ額がほぼ完全にそろう傾向が強まると同時に、それよりやや下位にある企業についても、トップとほとんど差がない賃上げが行なわれるようになってきている。たとえば、鉄鋼労連、電機労連などの単産では、41年には大手企業間でも賃上げ額の最高と最低ではそれぞれ36%、44%の差(最高と最低の差の最高に対する割合)があったが、45年にはいずれも10%と小さくなってきている。

また、労働組合の組織系統が異なる大手企業間でも賃上げ額の分散は小さくなる傾向が顕著で、同盟傘下の造船総連、中立労連傘下の全造船、中立系組合などが混在している造船の賃上げ額の分散は、45年には、鉄鋼、電機とほとんど変わらない状況にある。また、同じく組織系統の異なる労働組合が包含されている化学や機械金属関係でも、大手企業間の賃上げ額の分散は著しく小さくなってきている(第2表)。

第2表 賃上げ額の分散

第2表 賃上げ額の分散（大手270社）

単 産	昭和36年	39 年	42 年	45 年
全 単 産 計	26.71	22.61	18.99	17.75
主要単産				
紙 ぱ 労 連	10.69	14.93	13.63	5.86
化学関係労組	15.49	9.95	12.69	6.51
鉄 鋼 労 連	17.43	14.66	2.90	3.60
機械金属関係労組	25.78	18.53	12.49	9.55
電 機 労 連	11.35	12.98	5.22	3.02
造船関係労組	11.06	7.89	5.97	3.09
運輸関係労組	11.75	7.08	5.61	1.57
単 産 間 分 散	38.39	17.54	18.18	17.75

資料出所 労働省労政局，日本経営者団体連盟など

(注) 1) 分散は変動係数による。

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

2) 大手270社は原則として資本金20億円以上，従業員1,000人以上の労働組合のある企業で，春季に賃金交渉を行ない，過去からの賃上げ資料が利用可能なところ。

主要単産については，同一産業内の大手と中小手の賃上げ額は産業によって若干の相違はあるが，平均としてはそう差がない状況がかなり以前からみられた。最近は中小の内部での賃上げ額の分散が小さくなる傾向が顕著で，たとえば造船，電機，私鉄などでその傾向が強い（付属統計表第112表，第113表）。

このように，最近のわが国の賃上げは，同一産業内のほぼ同格の企業間では，労働組合の組織系統をこえてほぼ同一額となる傾向が顕著で，これは賃金交渉は企業別に行なわれていても，賃上げ額の決定が，実質的に産業レベルに移ってきたことを示しているといえよう。

このような動きは，賃上げが基準内賃金に限定されているため，企業の人件費のすべてに及ぶわけではないが，最近では，一部大手企業間にボーナスの額をそろえようとする動きもみられる。ボーナスは一般に企業の業績に左右されて決められ，事実，企業がボーナス決定に当って重視する事項としては，企業規模に関係なく，いずれの場合も企業の業績をあげるものが大半を占めているが，労働組合の一時金要求額が単産内でしだいにそろってきていることもあって（付属統計表第115表），一時金妥結額のちらばりは，大手企業間ではかなり小さくなってきている。

一時金妥結額の分散を大手154社についてみると，賃上げ額の分散ほど顕著な縮小傾向はみられないが，傾向的に小さくなっており，鉄鋼，セメント，電線，造船，私鉄，電力などにおいては，ボーナス額に企業ごとの差がほとんどなくなってきた（第3表）。

第3表 年間一時金額の分散

第3表 年間一時金額の分散 (大手154社)

単 産	昭和36年	39 年	42 年	45 年
全 単 産 計	27.7	26.2	25.4	20.7
主要単産				
紙 パ 労 連	15.36	7.92	6.50	6.12
合 化 労 連	20.48	26.88	19.63	13.72
鉄 鋼 労 連	7.62	7.86	7.10	3.68
全 電 線	8.38	5.72	5.29	2.62
電 機 労 連	17.10	17.14	27.26	14.60
造 船 関 係 労 組	9.53	8.60	3.77	0.0
私 鉄 総 連	5.55	3.72	4.49	3.27
単 産 間 分 散	28.6	24.1	23.5	23.1

資料出所 労働省労政局

(注) 前表(注)1)に同じ。

以上のように、同一産業内の大手企業間では賃上げ額がそろそろ傾向が顕著であると同時に、ボーナス額についても、それがそろそろ傾向が部分的にみられるようになってきているが、産業をこえた大手企業間ないし単産間についても、賃上げ額の分散は、傾向としては小さくなる方向にある。しかし、同一産業内の状況に比較すると、その賃上げ額のちらばりはなおかなり大きい。

これには、後述するように、労働組合、使用者とも、賃上げに関する連携、情報交換が同一産業内に限られている面が強いことのほか、1)産業間では労働力の構成にかなりの相違があり、賃上げ額の平準化は必ずしも望めないこと、2)各産業の賃上げ慣行を反映して、賃上げの内容に若干の差があることなどの事情によるものであろう。また、産業間の賃金水準に相違があつて、相対的に賃金の低い産業では、より高額の賃上げを必要とする事情があることも、部分的に影響していると思われる。

大手企業のみではなく、中小企業を含めて賃上げ額のちらばりの程度をみると、賃上げ額の分散はかなり大きい(第4表)。

第4表 労働組合の有無別賃上げ額の分散

第4表 労働組合の有無別賃上げ額の分散

産 業・規 模	労働組合有無計	労働組合あり	労働組合なし
調査産業計 規 模 計	34.07	28.95	39.66
1,000人以上	24.11	22.46	38.83
500～999人	25.38	25.05	26.17
100～499人	35.00	30.36	39.41
製 造 業 規 模 計	32.52	28.50	38.04
1,000人以上	25.30	24.03	41.24
500～999人	25.81	25.62	23.82
100～499人	33.82	29.58	38.18
(30～ 99人)	45.75	39.37	46.97

資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)特別集計

- (注) 1) 分散は変動係数による。変動係数 =  $\frac{\text{標準偏差}}{\text{平均値}} \times 100$   
 2) 規模計には 30～99 人は含まれていない。

前記の「賃金引上げ等の実態に関する調査」によって、企業規模100人以上の企業の賃上げ額をみると、企業間で賃上げ額の差はかなり大きい。労働組合のある企業やそのうちの大企業に限ってみると、賃上げ額のちらばりはいくぶん小さくはなるが、前述の同一産業内の大手企業間の分散に比べるとなお著しく大きい。

これは、わが国の賃上げ額の相互関連性が現在までのところ、同一産業内では強いが、産業間、産業をこえた企業間の波及はそれほど強くないことを示していると思われる。しかし、前述した賃金改定が春に集中する傾向が顕著である事情とも関連して、大手企業間では、産業をこえた賃上げ額の波及が強まりつつある状況もある程度みられる。

最近の春闘の状況をみると、電機、造船、私鉄などの単産の大手企業間では、他産業の妥結状況をみながら賃上げ額を決定しようとする態度が強くなり、少なくとも民間の大手企業では、賃上げの決定に当って他産業の妥結状況を無視しえなくなってきた。

このような態度を反映して、春に賃金交渉を行なう大手企業については、その妥結時期がより短期に集中する傾向が顕著になってきている。

大手270社について妥結時期別の分布をみると、30年代後半には、3月以前から5月中旬に至る長い期間に妥結が分散していたのに対し、40年代にはいると、4月下旬に妥結が集中する傾向が顕著になり、4月下旬と5月上旬を合わせると、41年には57%、44年には76%、45年には67%の企業がこの時期に賃上げを決めている(第55図)。

鉄鋼、電機、私鉄などの有力単産は4月中旬から下旬にかけて賃上げを決定しているので、これらの単産の賃上げの決定をまって妥結するという慣行がかなり強まっていると推定される。

もっとも、46年については、前年からの景気の鎮静化などが影響して、電機、私鉄などの有力単産の妥結が5月下旬にずれこみ、以前とはかなり異なった様相を呈した。

---

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (1) 賃金の大幅上昇と春闘の影響

#### 2) 相互関連性増大の背景

---

賃上げの春季への集中なども影響して、賃上げ額の相互関連性が同一産業内を中心として強まってきたことの背景には、

1)労働力不足の進展に伴って労働者の他企業、他産業との賃金比較意識が高まり、それを背景として、労使ともに賃金改定に当たっての相場意識が全体として強まっていること、

2)40年代にはいって長期にわたる好況が続いたために、産業や企業の先行きについて楽観的な見通しが強まり、比較的高収益の産業、企業の高額賃上げに追随する傾向が広がってきたこと、

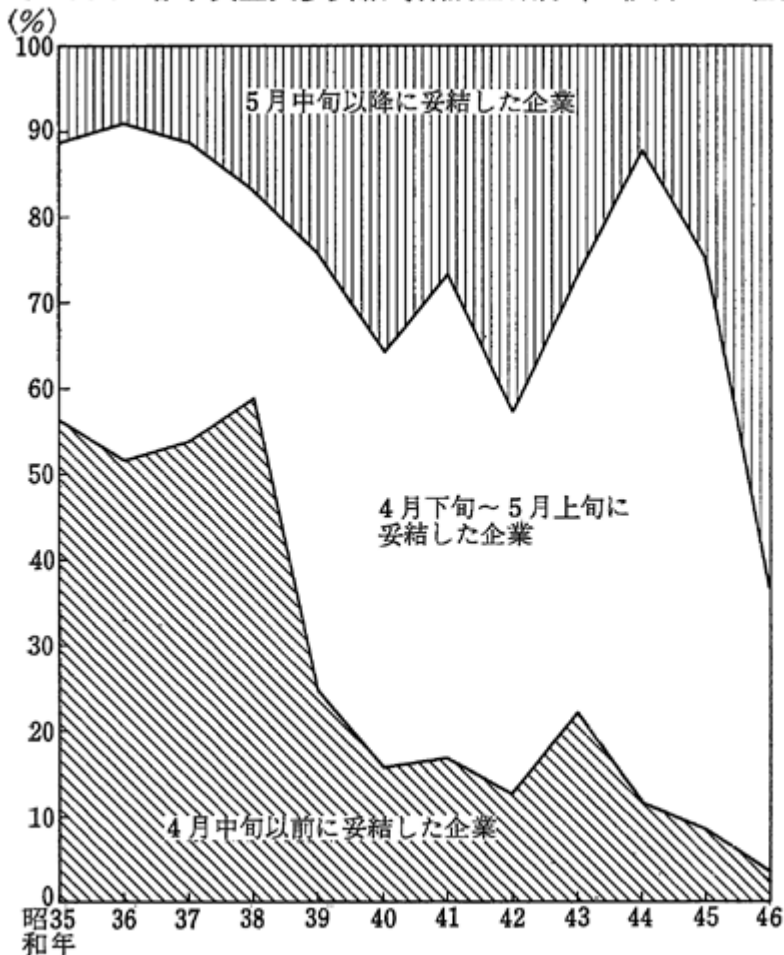
3)高成長の過程で労働力不足が大企業に波及し、大企業でも学卒初任給、中途採用賃金の引上げを行なう必要性が高まり、それが大企業内部での賃上げ額の高額化、平準化をもたらしたこと、

などの事情がある。まず第一の点から述べよう。

#### 第55図 春季賃金交渉妥結時期別企業分布



第55図 春季賃金交渉妥結時期別企業分布 (大手270社)

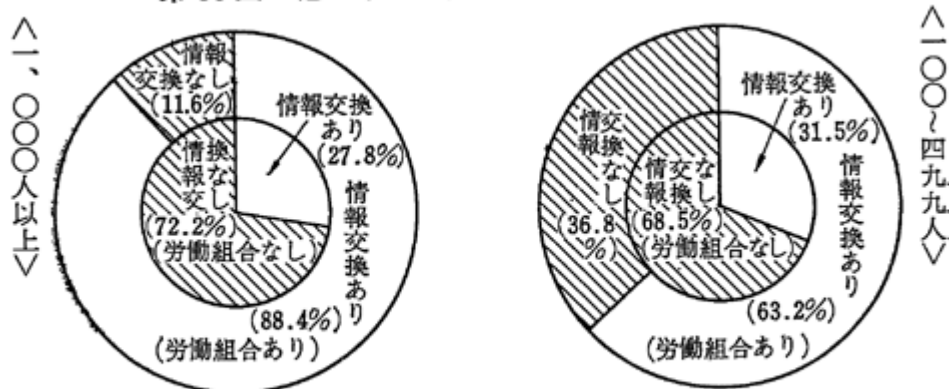


資料出所 労働省労政局, 日本経営者団体連盟など  
 (注) 第2表(注)2)に同じ。

春季に賃上げ交渉を行なう企業が増大したことと対応して,大企業のみではなく中小企業でも賃上げ情報の相互伝達が活発化している。製造業についてみると,労働組合のある企業では,大企業で8割以上,中小企業でも6割以上が,賃上げの決定について他企業と担当者の会議,電話連絡などの情報交換を行なっている。労働組合のない企業では,大企業,中小企業とも3割前後しか情報交換を行なっていない(第56図)。

第56図 他企業との情報交換の有無

第56図 他企業との情報交換の有無 (製造業)



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)

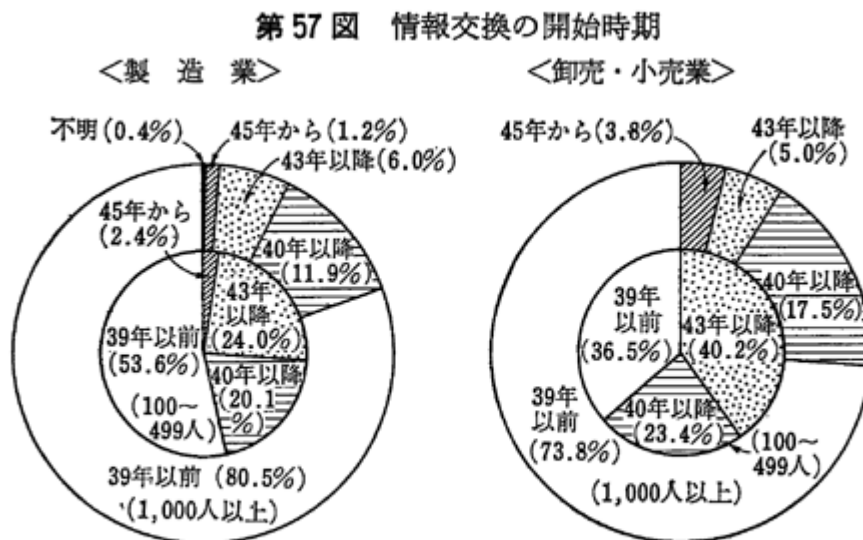
情報交換の相手企業は同業種企業が圧倒的に多いが,中小企業では同一地域内での情報交換もみられる(付

属統計表第121表)。これは、春季の賃上げの過程で、同一産業ないし同一地域の労働組合間で連携が密接になるに従って、経営者の間でも賃上げ情報の交換の必要が生じていることを示している。

この情報交換は、細かい業種別の同格企業間で行なわれており、たとえば、45年に1万円以上の賃上げを行なった企業45社について45年10月に行なった実情聴取の結果によると、工作機械、計器、時計、鉄骨橋梁などの大手企業間で、労働組合の連携の強化と対応して、情報交換を行なっている。

情報交換は、一般に大企業で活発であるが、中小企業でも情報交換を行なうものが40年代にはいって増加してきている。情報交換を行なっている企業についてその開始時期をみると、大企業では約8割が39年以前から開始しているが、中小企業の場合には40年以降に行ない始めたのが約5割で、とくに卸売・小売業で最近情報交換を行なう企業が増加している(第57図)。

第57図 情報交換の開始時期



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)

これは、賃上げの相互関連性が大企業から中小企業へ、また製造業から商業などの第三次産業へと広がりつつあることを示しているといえよう。

このように、経営側の情報交換が各分野でしだいに活発になってきたのには、労働組合の賃上げに関する連絡提携が全国レベル、産業レベルなどで強まっていることと関連が深い。たとえば、最近では単産レベルだけでなく、ナショナル・センターが賃上げ情報を傘下組合に迅速に伝達することに努力し始めており、また、単産によっては、賃上げ情報の交換だけでなく、一定の賃上げ額以下では妥結しないといういわゆる歯止めを設定するところが見られる。

賃上げ額の高額化、平準化をもたらした背景の第二は、40年代にはいってから長期の好況が続いたために、他産業、他企業の高額賃上げに追随する企業の態度が強まったことである。

40年代にはいって、賃上げは高額化、高率化の傾向をたどっているが、企業の賃上げの吸収に対する態度は、45年までの好況期については、比較的楽観的であった。たとえば、日本生産性本部の春季賃上げ後半年経過した時点での調査によると、43年以降賃上げ額、賃上げ率とも一段と高くなったにもかかわらず、賃上げの吸収可能性についての企業の態度にはあまり変化がみられなかった。すなわち、この3年とも「賃上げを吸収できる」、「かなり吸収できる」とする企業をあわせると8割前後で、「ほとんど吸収できない」などの悲観的な企業は2割前後にすぎず、45年には、調査時に景気の先行き不安があらわれ始めたことが影響して、やや悲観的な態度の企業がふえてはいるが、それほど大きな変化はみられない。

これは、43年以降の好況過程で、高成長の持続、売上げの大幅な増加、産業によっては製品価格の引上げなどの楽観的な先行き期待が産業界で強まったことを示すものであろう。たとえば、前記の労働省の調査によ

ると、45年賃金改定時における売上高の対前年増加率が20%をこえる企業が4割前後もあり、全体的に賃上げ時に増収幅の大きい企業が多かったことが先行きについての企業の態度に影響したと思われる。

また、前述の45年に1万円以上の賃上げを行なった企業の実情聴取の結果によると、そのほとんどが、過去5年間に2倍をこえる大幅な増収を示すと同時に、46年賃金改定時期までは増収増益を見込んでおり、また今後2～3年の売上げについても増加すると予想している(付属統計表第125,126,127,128表)。

このように好況過程では、企業には先行きについての楽観的ムードが高く、そのため、先行して高額賃上げを行なった比較的高収益、高成長の産業、企業の影響を受けやすいことになる。

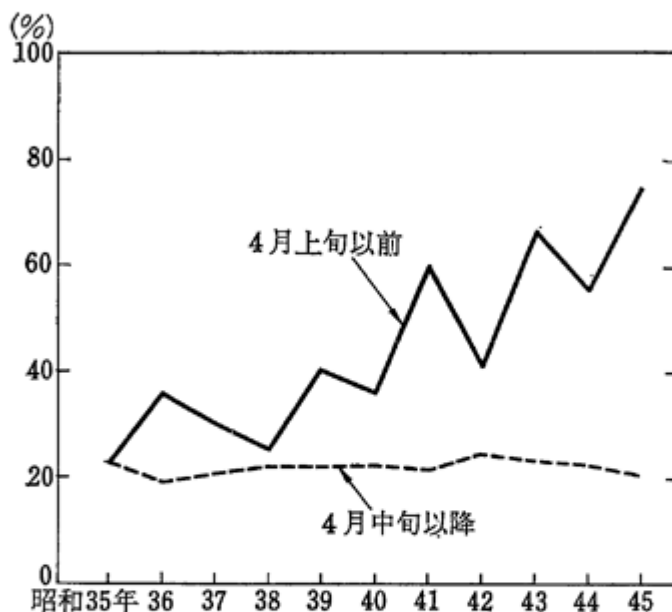
大手270社のうち賃上げ額の高い方から20～25%に含まれる比較的高額な賃上げを行なった企業について、妥結時期別にそれぞれの時期における妥結企業数に占めるその割合をみると、30年代後半に比較して、40年代には、4月上旬以前の比較的早い時期に賃上げを決めた企業に高額賃上げを行なったものの割合が高くなっている(第58図)。

これは、好況時には比較的高額な賃上げが可能な産業や企業が先行する傾向が強いことを示すもので、それが全体的な楽観的経済見通しのなかで後続企業に影響を与え、賃上げ額の高額化、平準化をもたらすひとつの要因になったと考えられる。

賃上げの高額化、平準化に影響した第三の要素は、労働力不足の進行である。労働力需給は30年代後半からほぼ一貫してひっ迫してきたが、40年代にはいつてからの特徴は、労働集約的産業を中心として、大企業にもその影響があらわれてきたことである。

#### 第58図 賃上げ決定時期別高額賃上げを行なった企業の割合

第 58 図 賃上げ決定時期別高額賃上げを行った企業の割合（大手 270 社）



資料出所 労働省労政局，日本経営者団体連盟など

(注) 1) 第2表(注)2)に同じ。

2) 高額とは、昭和35年2,300円以上、  
 36年3,300円以上、37年3,200円以上、  
 38年3,000円以上、39年3,800円以上、  
 40年3,600円以上、41年4,000円以上、  
 42年4,800円以上、43年5,000円以上、  
 44年7,500円以上、45年10,000円以上。

急速な設備の拡大、生産の増加の過程で、労働集約的な産業では、大量の新規労働力を追加する必要があったが、新規学卒者数が40年代にはいつてから減少過程にはいつたこともあって、新規学卒者のみでは必要人員を充足しえない状況があらわれ、中途採用への依存度が高まってきた。同時に、新規学卒者や中途採用者の確保定着をはかるために、初任給の世間相場への配慮や中途採用者の賃金是正の必要性が、大企業でも増大してきている。

初任給は、40年の不況の影響で41年、42年には一時的に上昇率が低くなったが、その後は大幅な上昇を続け、大企業の中途採用賃金も若年層を中心として最近はその上昇がかなり大きくなってきている(第59図)。

このような労働力需給のひっ迫の影響は、中小企業のみではなく、大企業の賃上げ額を底上げすることになった。

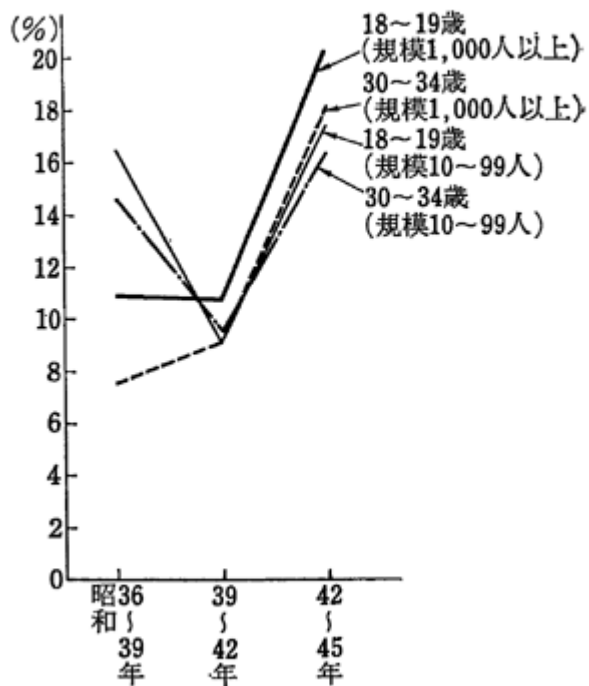
とくに学卒初任給については、それが春の賃上げ時期に先立って決定されるため、賃上げに及ぼす影響は大きい。

従来大企業は初任給の改定を賃上げ後に行なう傾向が強かったため、すでに先行して引上げられている中小企業などの初任給相場への配慮は、賃上げ後の源資配分に当ってある程度なされはしたが、初任給は直接的には賃上げ額の決定に影響しなかった。しかし、新規学卒者の需給が急速に引き締まっているため、大企業もそのような初任給決定方法を維持することがしだいに困難になってきている。

日本経営者団体連盟の調査によると、大企業では、最近においても、新規学卒者の募集に際して、前年度の初任給を提示し、賃上げ決定後それを引上げる企業が6~7割を占めているが、この数年の変化としては、前年度の初任給ではなく、それを増額した予定初任給を求人の際提示する企業が増加し始めている。現在のところ比較的多いのは、前年度の初任給に若干の上積みをすると同時に賃上げ後のプラス、アルファを予定する企業である(第60図)。

第59図 年齢別中途採用賃金の推移

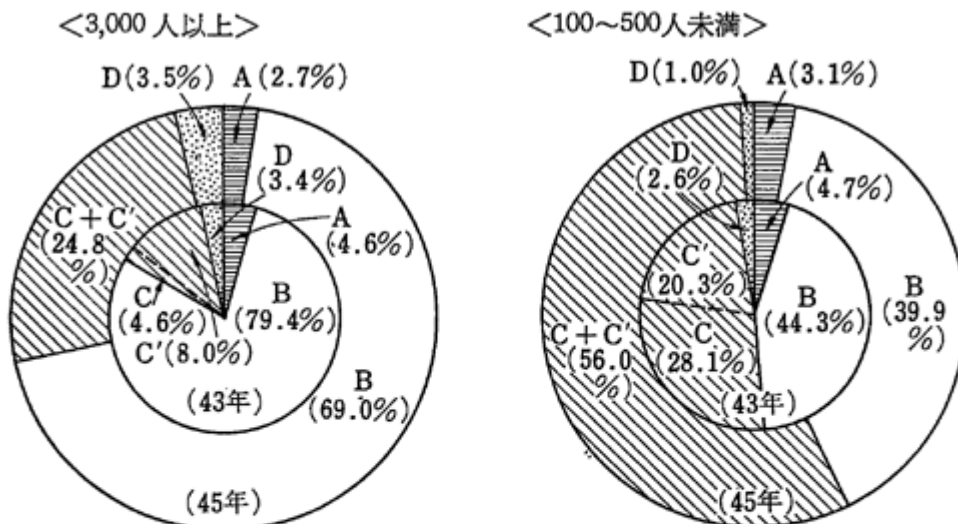
第59図 年齢別中途採用賃金の推移  
(年平均上昇率)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

第60図 初任給の決定方法

第60図 初任給の決定方法



資料出所 日本経営者団体連盟「新規学卒者初任給の実態について」

(注) A~Dの各符号はそれぞれ下記のような決定方法を示すものである。

A:「昨年度の現行初任給を示し、そのまま本年度の初任給にした。」

B:「昨年度の現行初任給を示し、後でこれを上げた。」

C:「本年度の予定初任給を示し、そのまま本年度の初任給とした。」

C':「本年度の予定初任給を示し、後でこれをさらに上げた。」

D: 不明

新規学卒者については、今後その供給が減少することが予測されているので、産業や企業の新規学卒者の採用に固執する態度に大きな変化がない限り、また、新規学卒者の採用について企業間の競争が強まってくると、その採用の困難性は大企業でも増大してくると思われる。初任給の世間相場の上昇は、在籍労働者との関係で、全体の賃上げ額を底上げする傾向をもつことになる。

40年代における賃上げの高額化、平準化の背景には、初任給相場や中途採用賃金の急速な上昇があったことは明瞭で、これは今後にも尾を引く問題であろう。

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (1) 賃金の大幅上昇と春闘の影響

#### 3) 賃上げ額の相場化とその問題点

以上のように、労働力不足の進展や賃上げ情報の伝達、賃金改定の春への集中などを背景として、賃上げの同一産業内などにおける相互関連性が増大してきて、企業が独自に賃金決定を行なう余地がしだいに小さくなっている。

最近の状況のように、労働力不足が激しくなり、労働者にとっての職業選択の範囲が広がり、企業間、産業間、地域間などで労働移動の可能性が増大してくると、企業は一般に支払われている賃金と無関係に賃金決定を行なうことができなくなる。これは、また、交通通信技術の改善などによって、情報の伝達の円滑化、迅速化が進み、雇用や賃金についてより多くの情報がえやすくなることによっても促進される。しかし、最近のわが国の賃上げの相場化には、つぎのような問題がある。

その第一は、賃上げ額が毎年上積みされる傾向がしばらく続いたために、賃上げ額の前年プラス、アルファという期待感が一般に強まり、それが今後も続くと、国民経済や産業全体の動向との間にギャップが生ずるおそれがあることである。

すでに述べたように、わが国における賃上げ額の相場化は、経済の高成長を背景とする労働力需給の一層の引き締めまりと、企業の高収益の持続という条件のもとで、賃上げ額を企業間で比較的高い水準にそろえる影響を与えてきた。これは実質12～13%、名目17～18%という経済の高成長のもとでのみ可能であったことで、その高成長基調に変化が生ずるとすれば、今後国民経済レベルでも、個々の産業レベルでも問題が生ずる可能性がある。

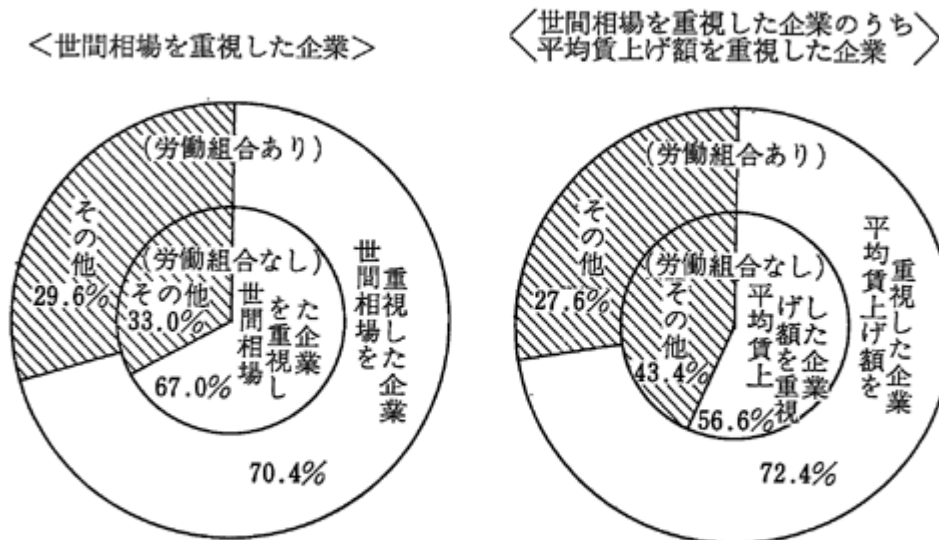
とくに、過去5カ年にわたって毎年賃上げ額が上積みされた結果、労働組合が前年プラス、アルファという形で要求を提出すると同時に、使用者も高成長への期待や労使関係への配慮などからそれに応ずる傾向がみられるが、それが今後も続くとすれば問題であろう。

前述のように、少なくとも大手企業については、賃上げ額の決定は実質的に産業レベルに移り、また産業間の相互関連も強まりつつあるが、今後は春の賃上げ時期のムードに左右される賃上げではなく、労働者の生活改善、国民経済や産業の見通しなどについて長期的な視野を踏まえた堅実な賃金改定の態度が必要と思われる。

その第二は、現在のわが国の賃上げ方式が平均ベア方式によっているため、賃上げ額がそろおうといっても、個別賃金の平準化はこの方式では実現されず、個々の労働者の要求に必ずしも合致しない傾向があることである。

労働省の前記の調査によると、企業の約7割がなんらかのかたちで賃金改定に当って世間相場を考慮しているが、労働組合のある企業では、そのうちの7割が世間相場の内容として平均賃上げ額を第一に重視しており、労使の関心が平均賃上げ額の大小に集中していることを示している(第61図)。労働組合のない企業においては、学卒初任給やモデル賃金を平均賃上げ額より重視して賃金改定を行なう傾向が強い。

第 61 図 賃金改定に当って世間相場、平均賃上げ額を重視した企業の割合（調査産業計）



資料出所 労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」(昭和45年)  
 (注)「重視した企業」には、賃金改定に当り順位に関係なく世間相場ないし平均賃上げ額を重視した企業をすべて含む。

このように、賃金改定が平均賃上げ額に重点をおいて行なわれると、企業間で賃金水準、賃金体系、労働者構成の面で差がある場合には、個々の労働者の賃金が企業間でそろうことにはなりにくく、労働市場を通じて促進される賃金の相場化とも必ずしも一致しない面があらわれる。また、個々の労働者にとっては、自分の賃金と平均賃上げ額とのつながりが不明確になる。

個々の労働者の不満にこたえるため、この数年、年齢別の最低賃金ないし標準賃金を要求する組合が多くなってきている。日本生産性本部の調査によると、調査対象企業のなかで、労働組合が年齢別の最低賃金要求を行なった企業は、42年21%、45年42%と急速に増大してきている。また、主要単産の賃上げ要求の内容でも、産業別最低賃金ないし年齢別最低賃金を要求するものがしだいに増大すると同時に、個別賃金を基礎とする長期賃金要求を行なう単産も多くなってきている。現在までのところ、産業レベルでも、企業レベルでもその要求が実施された例はそれほど多くはない。しかし、このような要求の増大は、今後、産業の長期的な動向や労働者の生活の長期的な改善の視点にたつて、労使が賃金決定を行なう可能性があることを示しているといえよう(参考資料3参照)。

このような動向は、産業レベルでの賃金決定が主流である西欧諸国において、企業ないし事業所レベルでの賃金決定の役割が目ざされているのと対照的である。たとえば、イギリスでは、産業レベルで決定された賃上げに対する不満などを理由に、労使間で定めた正規の手続きによらず、しかも、組合本部の承認をえない非公認ストが続発し、協約賃率以上に賃上げを行なう傾向が強まってきている。西ドイツ、スエーデン等においても、1969年以降、企業ないし事業所レベルでの賃金の上積み要求する非公認ストが発生しており、そのために賃金上昇率が爆発的に大きくなってきている(参考資料4参照)。

このような西欧諸国における傾向に、技術変化に伴う職種の変化、労働組合幹部の統制力の弱体化など、組合内部の組織上の問題、政府の賃金抑制態度に対する不満など、種種の要因が影響しているが、それ以外に、産業別組合組織や中央レベルでの交渉方式においては、個々の企業の実態や個々の労働者の要求をは握しにくいことも大きな要素となっている。わが国の企業別労使関係がもつ利点は、末端の職場における個々の労働者の問題が、企業内の労使の交渉、協議などを通じて比較的円滑に調整されやすい点にあるが、そのような利点を生かしながら、産業レベルなどでの賃金決定をより合理的なものにすることについて検討を進める必要があろう。



昭和45年 労働経済の分析

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (2) 賃金,生産性,物価の動向

---

昭和40年代にはいって,労働力不足や産業間,企業間での賃上げの相互関連性の増大などを背景として賃金上昇が加速化する傾向にあることは前述したが,このような賃金上昇の動向が国民経済レベルないし企業レベルでの賃金コストや企業収益などにどのような影響を与えているかについて,30年代と40年代との比較,国際比較などによってのべることにしよう。

---

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (2) 賃金,生産性,物価の動向

##### 1) 賃金と生産性の関係

40年代にはいつてからの賃金上昇の加速化に伴って,賃金と生産性の関係に変化がみられる。

国民経済レベルでの賃金(1人当り雇用者所得)と生産性(就業者1人当り実質国民総生産)の動きをみると,30年代においては,概して景気上昇期には生産性上昇が賃金上昇を上回り,下降期には賃金上昇が生産性上昇を上回っていたが,40年代には,景気上昇期にも賃金が生産性上昇を上回る傾向が顕著になってきた。

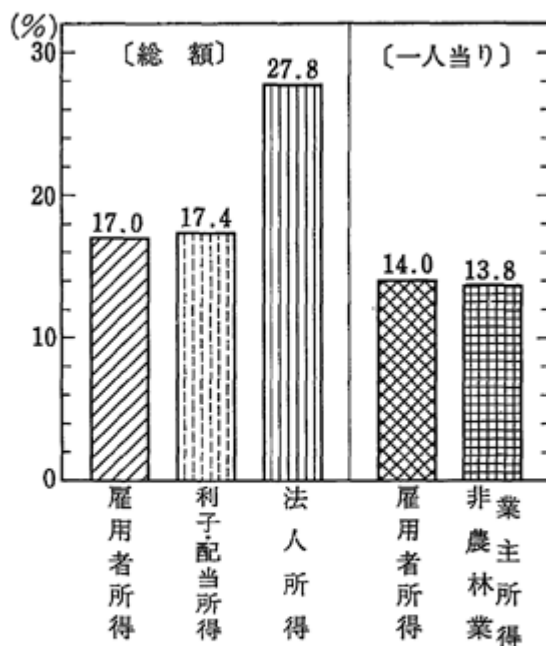
国民所得統計により,賃金と生産性との関係を30年代の前半,後半および40年代前半に分けてみると,1)30年代前半は景気上昇期には生産性上昇が賃金上昇を上回り,景気成熟段階から下降期にかけては賃金上昇が生産性上昇を上回るという関係がみられたが,この時期全体としては生産性上昇率が賃金上昇率を上回っていた(付属統計表第134表)。2)30年代後半にはいつても,景気変動と賃金,生産性の関係にはあまり変化がなかったが,36~37年と,39~40年に2回の景気下降期があり,景気上昇期が短かったことと,景気上昇局面での賃金上昇が大きく,生産性上昇との差が縮小したため,期間全体を通じて賃金上昇率が生産性上昇率を上回るようになった。

3)40年代にはいると,生産性上昇率は30年代よりさらに一段と高まったが,賃金上昇が年を追うにつれて強まったため,好況下でも,賃金上昇が生産性上昇を上回,るような動きにかわってきた。

このよう,に生産性と賃金の関係は,賃金上昇が加速化する過程でしだいに基調が変化してきているが,しかし,すくなくとも過去の好況過程では賃金の上昇以上に法人所得などが増加する傾向が顕著で,所得配分が労働者にとくに有利になった状況はみられなかった。

#### 第62図 所得項目別上昇率

第62図 所得項目別上昇率  
(昭和40~45年度, 年率)



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」,「46年度経済見通し」等,

- (注) 1) 45年度は実績見込み。  
2) 利子・配当所得は40~44年度平均。

物価上昇をおり込んだ名生産性と賃金との対比でみると,40年代においても,好況期には生産性上昇が賃金上昇より高く,40年代前半をならしてみても,生産性上昇が賃金上昇を上回っている。

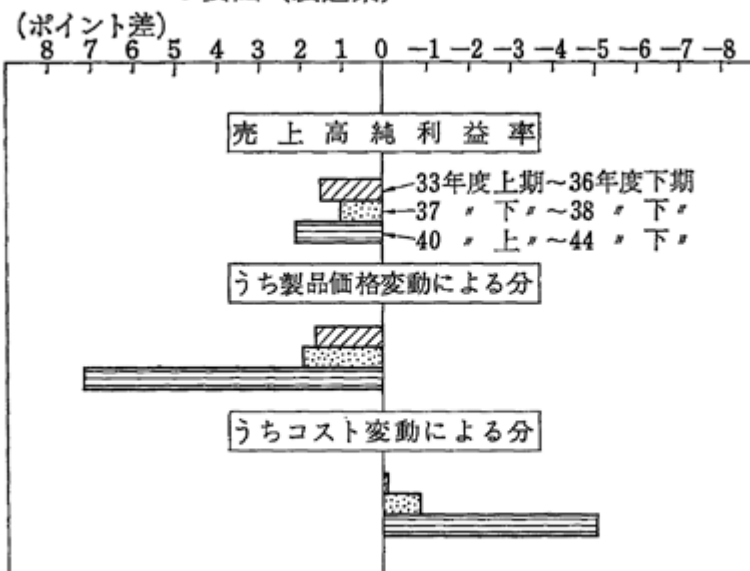
このことは,国内外の根強い需要の拡大等を背景として価格が上昇し,賃金が大幅に上昇したにもかかわらず,それと同程度またはそれ以上に企業収益や業主所得が増大したことを示している。

40年以降の雇業者所得の伸びとそれ以外の所得の伸びとを比較すると,雇業者所得は40~45年度の平均で年率17.1%の増加に対し,法人所得は27.8%の大幅な増加を示し,利子配当所得も17.4%の上昇と雇業者所得の伸びとほぼ同程度となっている(第62図)。また,業主1人当り所得の上昇率と1人当り雇業者所得とを比べると,農業所得は米価据置の影響で43年以降伸びが鈍っているが,非農林業の業主所得は40年代前半をならしてみても,1人当り雇業者所得(14.0%)と同程度の13.8%の上昇率となっている。

企業収益面についても,製造業主要企業の収益率水準は,43,44年には岩戸景気当時の36年の水準に近く,また,45年度上期には景気鎮静の影響で収益率はやや低下したが,前回の景気後退局面の初期の段階(39年度上期)と比較すると,かなり高くなっている(付属統計表第135表)。もともと,30年代と40年代とを比較すると,40年代の収益率の変動要因には,販売価格の上昇が収益率の上昇に働いた面が強まると同時に,コストについても海外市況の影響による原材料価格の高騰,賃金コストの下げどまりないし上昇など,全体としてコスト圧力が強まっているという特徴がある(第63図)。

第63図 好況期における売上高純利益率の変動とその要因

第63図 好況期における売上高純利益率の変動とその要因（製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

(注) 利益率の変動を、価格上昇による増加分とコスト増による減少分に分けた。

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (2) 賃金,生産性,物価の動向

##### 2) 今後の経済動向と賃金上昇

以上のように,40年代にはいつてからの賃金の大幅上昇にもかかわらず,国民経済全体でみても,企業経営にとっても,その影響がとくに深刻であったとはいえないが,今後の日本経済の動向如何によっては,従来のような賃金上昇の加速化が続くと問題が生ずる可能性がある。

その第一は,40年代にはいつてからの設備投資の急増の影響によって,資本コスト負担の増加がかなりの期間つづくと思われ,これが賃金上昇の負担と重なってあらわれてくることである。

国民経済全体の設備投資の動向をみると,40年頃に一時鎮静化した民間設備投資は,40年代にはいつて急増し,41年以降4年間つづけて前年比2割を上回る上昇をつづけ,国民総支出に占める比率も戦後最高の水準に達した(附属統計表第136表)。

製造業の主要企業についてみても,設備投資の増加テンポは41年度下期,42年度上期に対前期比3~4割増を記録するなど,30年代に匹敵する増加を示しており,有形固定資産残高に対する新規取得固定資産の比率は最近5年間に2倍近くに達している(附属統計表第137表)。このような設備投資の急増の影響をうけて,資本費も急増し,減価償却費は40年度下期には対前期比横ばいであったのが,最近10%前後の増加を示しており(附属統計表第138表),金融費用も同様に増加している。減価償却費は特別償却制度などが影響して,資本設備が新しい時期に大幅に増加する傾向がみられるし,また,金融費用については固定費的性格が強く,企業経営にとってなおしばらくの間,資本コスト負担はかなり大きいものと予想される。

欧米諸国に比べて,わが国の企業は,他人資本依存度が高いため,成長率が減速する時期には,金融費用の負担が強まることになる。わが国企業の金利負担を欧米諸国と比較すると,売上高に占める金融費用の比率はアメリカの4~6倍,西ドイツの2倍となっているが(第64図),これには,最近内部資金による資金調達が増加しているが,欧米諸国に比べ設備資金調達における外部依存度が高いことが影響している。欧米諸国では資金調達が内部留保や減価償却費による自己金融の割合が圧倒的に高いのに対し,わが国は自己金融が37%,外部資金が63%となっており,外部資金のうちでもその6割に当たる41%を銀行からの借入金によって調達している(附属統計表第139表,第140表)。

もっとも,40年代の前半においては,価格上昇と設備合理化によって資本の生産性が大幅に上昇したため,付加価値中に占める資本コストの比率はほとんど増加していない。しかし,これは41~43年にみられたような高成長,企業の売上げの大幅増加のなかで可能であったことで,今後,経済成長が若干鈍化すれば,売上高の伸びが鈍って資本コストの圧力が増大する可能性は強い。

とくに,中小企業では,30年代後半以降大企業を上回る設備投資が行なわれたため,長期的にコスト構造をみると,減価償却費,金融費用などの資本コストは30年代後半以降一貫して増加しており,今回の景気上昇でも,大企業とことなって減価償却コストの増加がつづいた。したがって,今後,資本コスト圧力は大企業よりかなり強くあらわれるものと思われる(第65図)。

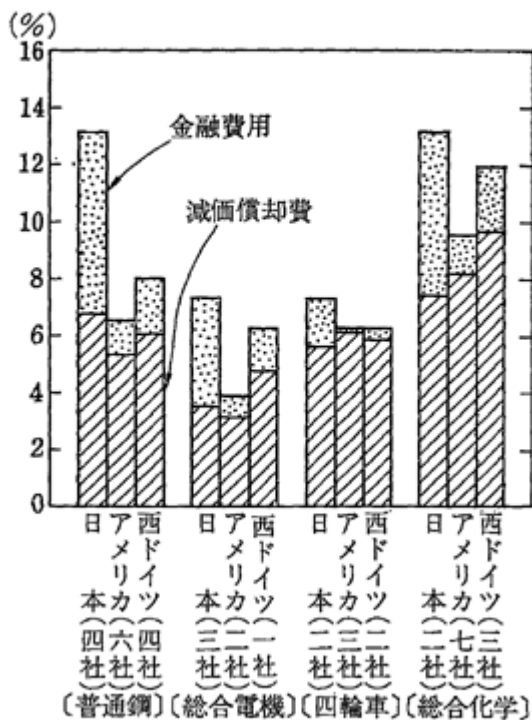
今後の経済動向との関係での問題点の第二は,最近景気変動のなかでの賃金や雇用の変動幅が小さくなり,とくに景気後退期に下方硬直性がみられるようになるなど,人件費の固定費的性格が強まっていることである。

日銀の「主要企業経営分析」により、景気後退時の人件費の動向をみると、32～33年度には前年よりやや減少したが、36～37年度には7.4%の上昇、39～40年度には13.3%の上昇と、景気後退時にも上昇する程度が強まっている。業種別にも、32～33年度には製造業15業種中6業種で人件費の減少がみられたが、39～40年度には人件費の減少した業種はなくなり、逆に10業種で人件費が10%以上の上昇となっている(第66図)。

このように景気変動と人件費の変化の間に関連性がうすくなってきたことには、労働力不足の基調が長期的に強まってきているため、企業の雇用調整の可能性が小さくなってきたこと、労働時間についても、時間短縮がすすみ、調整効果が小さくなってきていること、賃金の下方硬直性が高まってきていることなどの面が影響している。

第64図 資本費用比率の日、米、西ドイツ比較

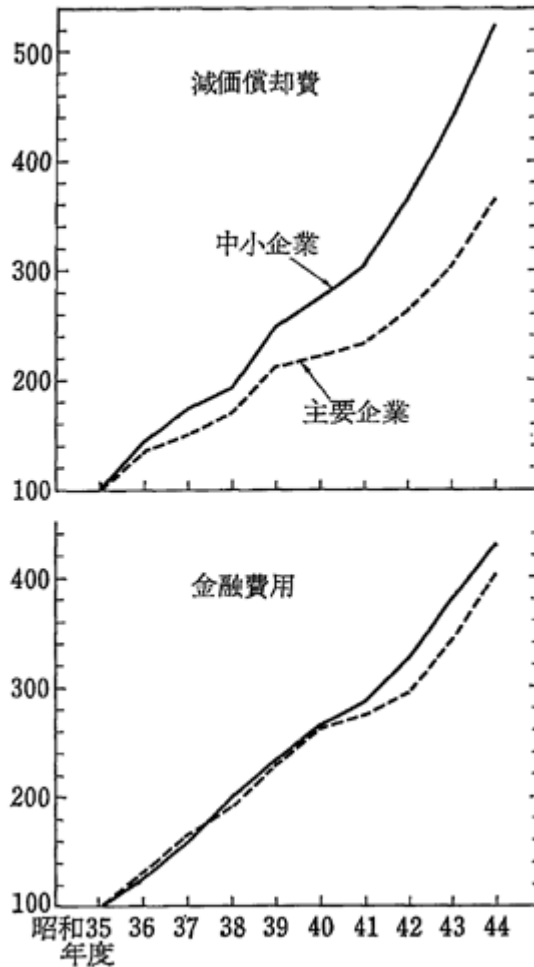
第 64 図 資本費用比率の日・米・西ドイツ比較  
(売上高=100, 1968年)



資料出所 通産省「世界の企業の経営分析」

第65図 規模別にみた資本費用の推移

第65図 規模別にみた資本費用の推移（製造業）  
（35年度=100）



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」  
および「中小企業経営分析」

30年代前半の労働力過剰時代には、景気後退時に生産の落ち込みのはげしかった業種では、臨時工などの解雇が行なわれ、従業員数の減少がみられたが、最近では労働力不足が進行しているため、逆に労働力をできるだけ温存しようとする傾向がある。たとえば、景気後退時である32～33年度と39～40年度を比較すると、32～33年度当時には繊維など7業種で従業員の減少がみられたのに対し39～40年度には従業員が減少しているのは2業種にすぎず、景気後退時でも全体として雇用は前年水準を上回っている。また離職率で見ても、32～33年度当時には500人以上の大企業では離職率が上昇しているが、39～40年度には離職率は低下気味で、雇用調整は主として入職の抑制によっている。

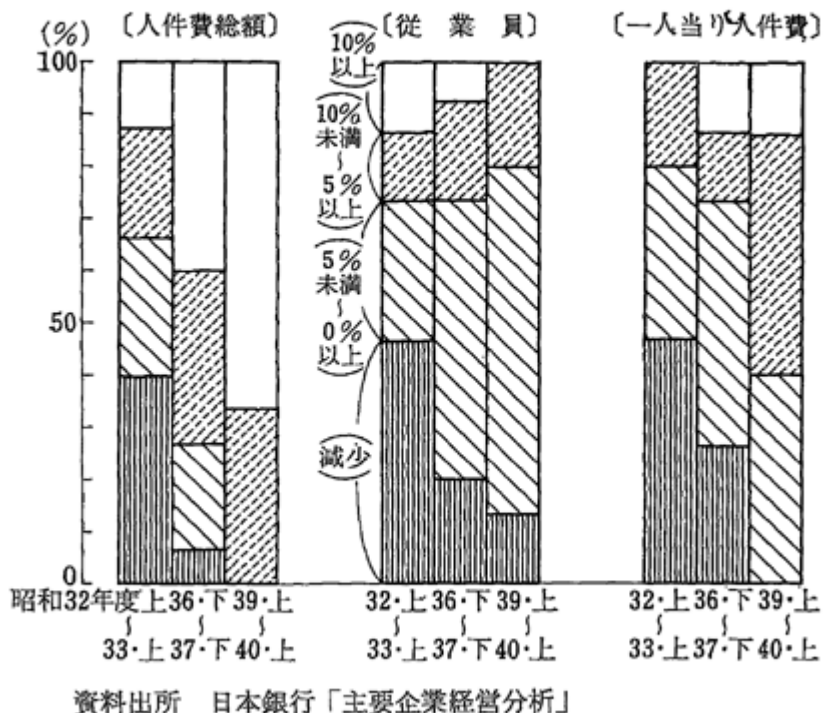
一方、賃金の下方硬直性も強まっている。

賃金上昇率の変動幅を長期的にみると、31～35年においては、年平均で最高と最低の差が3倍ほどあったが、36～40年には4割程度となっている。30年代前半期には本格的景気後退はなかったが、32～33年の調整過程では、賃金是对前年比6%台から2%台の上昇率に低下している。30年代後半には、37年と39年の二度の景気後退期があったが、37年の場合はほとんど賃金上昇率は落ち込みをみせず、39～40年に若干落ちた程度である。今回の景気後退期についても、45年年央から46年初にかけての動きでみるかぎり、その上昇率の低下の程度は極めて小さい。

第66図 景気後退下における人件費等の増減率階級別業種分布



第66図 景気後退下における人件費等の増減率階級別業種分布（製造業）



このように、賃金の下方硬直性の強まった要因としては、前述のように労働力不足や春闘などの影響があって所定内賃金の上昇が強まってきていることのほか、1)所定外労働時間が長期的に縮減されてきていることや所定内賃金上昇が長期的に高まり、そのハネ返りが大きいことが影響して、景気後退時における超過勤務給の減少幅が小さくなっている、2)ボーナスが、30年代前半には好況期の大幅増加の反面、不況期には前年より減少するという激しい変動がみられるのに対し、最近では年間臨給制の普及などもあって、不況時にも前年水準を下回ることがなくなってきていることが影響している。

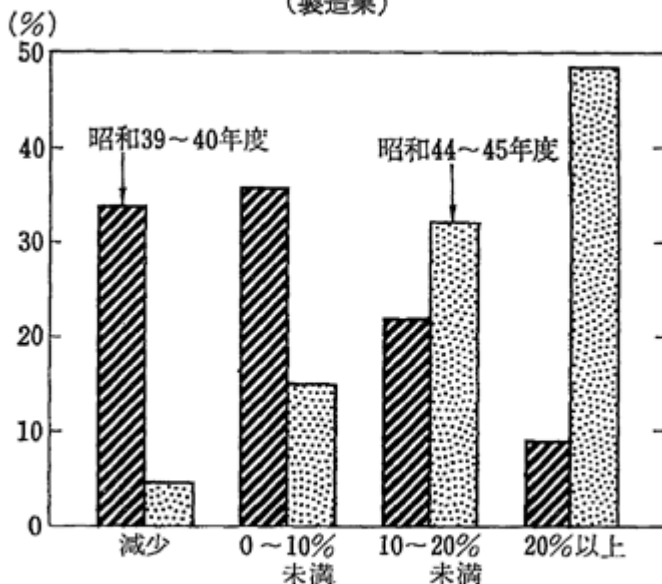
以上のような資本コストの増大や賃金の下方硬直性や雇用の非弾力性の高まりは、コスト圧力の増大となり、景気変動に対する企業経営面での弾力性を失わせるばかりでなく、かなり高い成長が実現されないと単位当たりコストが増大し、それが収益率低下ないし価格引上げに結びつきやすい体質を強める結果となっている。

製造業の主要企業について、45年上期の企業経営状況をみると、企業や業種の間で若干の差が出ているものの、まだかなり高い売上高の増加を続けている企業が多く、相対的に伸びの小さいグループでも増加率の水準はそれほど低くなっていない(第67図)。しかし、40年当時と比較すると業種間の収益率の差は相対的に大きくなってきているし、また、40年当時は売上高が減少した企業もかなりあり、今後の景気動向如何によつては、人件費の増加圧力は業種や企業によっては相当強まることが予想される。

第67図 売上高増減率階級別企業分布

第 67 図 売上高増減率階級別企業分布

(製造業)



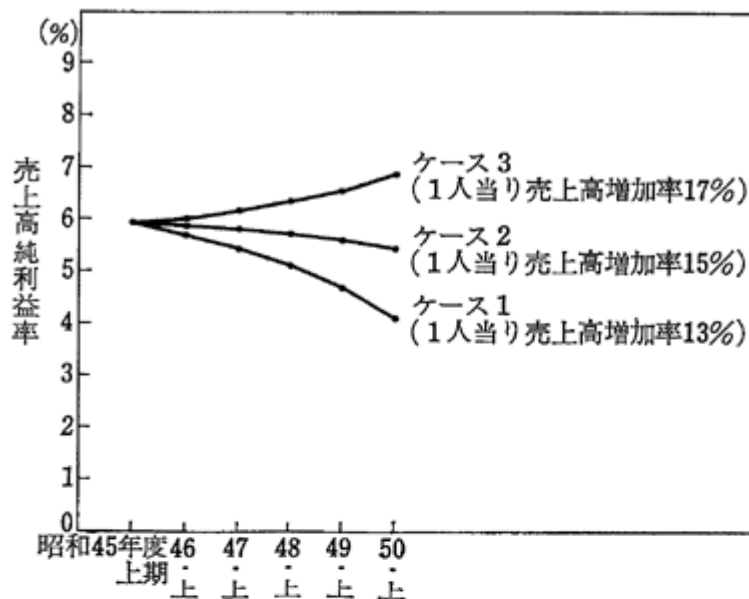
資料出所 大蔵省「有価証券報告書」

(注) 各年上期の対前年同期比。

以上のような状況を考慮すると、これまでの経済の高度成長基調が、今後かりに変化するとすれば、人件費の上昇などとの関係で、企業経営の悪化が生ずる可能性もないわけではない。製造業の主要企業について、売上高純利益率と労働者1人当り売上高、1人当り人件費および売上高に対する資本コスト割合の過去の相互関係に基づいて、1人当り人件費の上昇率が17%、資本コストの売上高に対する割合が不変と仮定して、今後の売上高純利益率の傾向を推定してみると、1人当り売上高の上昇率が40～45年とほぼ同程度の15%である場合には、純利益率はほぼ横ばいであるが、それが13%に低下する場合には利益率は傾向的に低下すると予測される(第68図)。前述したように40年代に入ってからの上昇には、製品価格の上昇による分がかなり影響しているの、この推計は、40年代に入ってからの高成長を背景とする企業の売上高の大幅増加、価格上昇などの傾向が今後もつづかないと、賃金の大幅上昇を吸収できない傾向があらわれることを示している。

第68図 1人当り売上高と売上高純利益率の関連

第 68 図 1人当り売上高と売上高純利益率の関連  
(製造業 主要企業)



資料出所 労働省労政局推計

(注) 1) 売上高純利益率の将来の予測は、日本銀行「主要企業経営分析」の39年度下期から45年度上期までの半期データを用いて推計した、つぎのモデル式によっておこなった。

$$\gamma = 118.68 + 38.95a - 32.69w - 75.89k \quad R=0.946$$

(11.1) (1.08) (2.64)  $d=1.333$

$\gamma$  = 売上高純利益率

$a$  = 労働者1人当り売上高

$w$  = 労働者1人当り人件費

$k$  = 資本コスト(売上高に対する減価償却費および金融費用の割合)

$R$  = 自由度修正済相関係数

$d$  = ダービンワトソン比率

- 2) ケース1, ケース2, ケース3いずれについても、資本コストの売上高に対する割合は、45年度上期(8.54%)と不変と仮定し、1人当り売上高は、それぞれ13%, 15%, 17%と想定した。
- 3) 「主要企業経営分析」によると、製造業における40年上期から45年上期までの1人当り売上高の上昇率は年率で15%、1人当り人件費の上昇率は15%となっている。ただし、1人当り人件費は最近時になるほど上昇率が高まり、たとえば、44年度上期から45年度上期への上昇率は18%である。

したがって、今後は産業や企業によっては問題が生ずる可能性があると同時に、全体としても、過去の好況過程で生じた賃金上昇の加速化が再現すると、景気回復テンポや経済成長の速度いかんによっては企業経営への影響が強まり、それが産業、企業の動向や物価などに影響する可能性があるといえよう。

---

## II 労働経済の長期的諸問題—労働経済の今後の課題—

### 2 賃金上昇の加速化と春闘

#### (2) 賃金,生産性,物価の動向

#### 3) 国際的にみた生産性,賃金,物価の動向

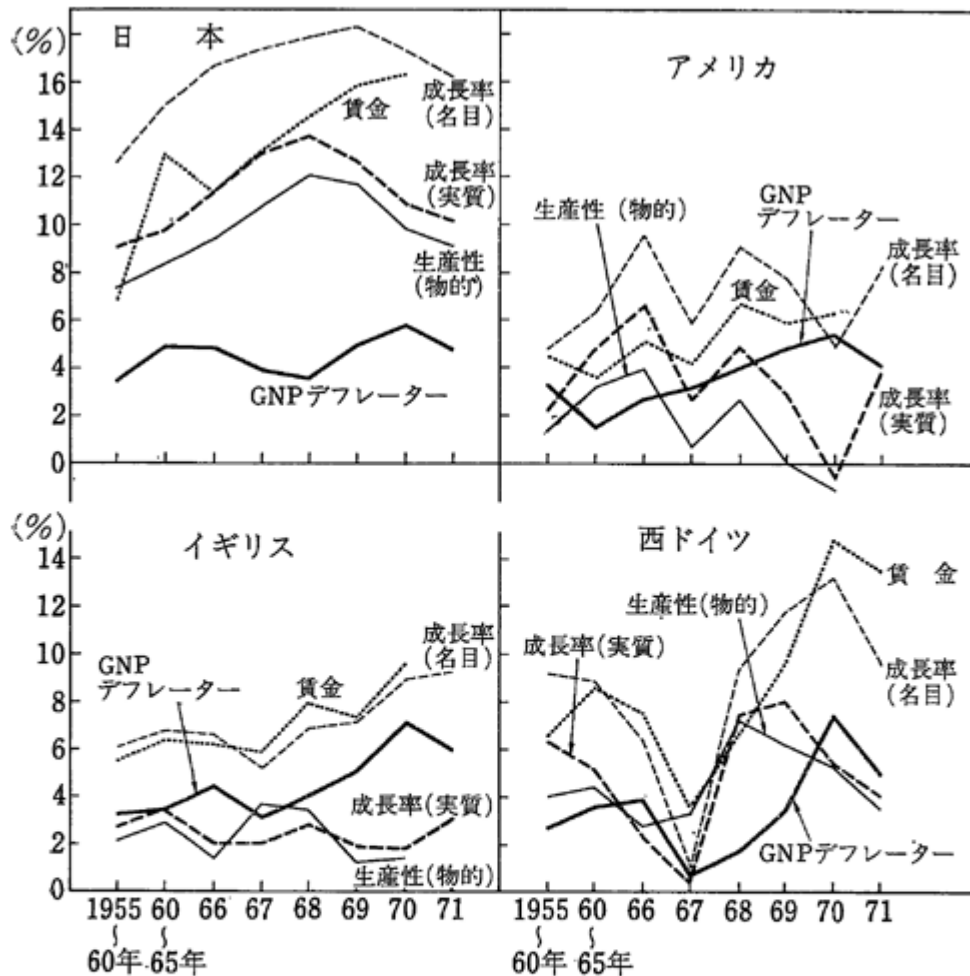
---

以上のように,わが国の賃金,物価,生産性などの関係は,国民経済的にも,企業レベルでも,最近問題を含むようになってきているが,しかし国際的にみると,わが国の賃金コストの上昇や経済成長と物価上昇との関係などは,最近の景気の鎮静期においても,賃金爆発,急速な物価上昇を経験している欧米諸国に比べると,相対的にはなお良好な状況にあり,その面からみると,産業の国際競争力はむしろ強まってきている。

欧米諸国においては,1967年前後の景気調整期のあと,賃金上昇率が労働市場の需給ひっ迫と,企業収益の好転を背景に爆発的に高まっており,イギリス,西ドイツなどは,対前年上昇率が数年前の8%前後から14%前後にまで達している。この結果,生産性と賃金の関係は,かなり以前から好況期でも賃金上昇が物価上昇を折込んだ名目生産性の上昇を上回っていたのが,最近はさらにその傾向が強まっており,総合物価水準(GNPデフレーター)の上昇率も大きくなってきている。

### 第69図 経済成長率等の国際比較

第 69 図 経済成長率等の国際比較



資料出所 国連「国民所得統計」、OECD「経済見通し」および各国資料

- (注) 1) 日本は年度値，欧米諸国は歴年値  
 2) 1970年までは実績値，ただし，1970年欄の日本については，46年度年次経済見通しによる45年度の実績見込み値。うち，賃金については同見通し資料からの推計。イギリス1～9月平均，西ドイツ1～6月平均の対前年同期比。  
 3) 1971年の数値はOECDないし各国政府等による見込み値。

また、経済成長との相対的關係で物価上昇率をみると、わが国の場合には、物価上昇率の経済成長率に対する割合が4～5割で、30年代後半からあまり変化していないのに対し、欧米諸国では、イタリアを除いてかなり高く、その関係も最近になるほど悪化する傾向にある。とくにイギリス、アメリカなどでは、物価上昇率が経済成長率を上回り、他の諸国でも、物価上昇率が経済成長率に近くなる傾向がみられる(第69図)。

このように、わが国の物価や賃金の動向は、国際比較してみると、なお相対的に良好な状況にあるが、しかし上述したように今後の賃金動向にはかなりの問題点も内包されており、とくに好況過程で醸成されたインフレマインドが冷却せず、今後も賃上げの加速化が続き、安易な価格の引上げが行なわれると、欧米諸国と類似した状況があらわれる可能性は皆無ではないであろう。