

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

---

〔3101〕 経済の高度成長と労働力不足を背景に賃金・所得水準の急速な改善がすすんでいるが、こうした水準の上昇と労働市場の流動化の高まりなどに伴って、労働者の賃金・所得比較意識が強まる一方、労働者相互間での賃金上昇に不均衡が生じてきていることなどのために、労働者相互間や労働者とその他の階層間などにおける経済成長の成果の分配構造に対する関心が急速に高まってきている。

〔3102〕 一方、国民経済の国内外を通ずる均衡ある発展をはかるために、経済政策の基本路線を従来の輸出・生産重視のパターンから、福祉・生活重視のパターンへ転換することが強く要請されており、そのために、これまでの資源配分や賃金・所得分配構造の是正をはかることが重要な条件となってきた。

そこで以下、1)平均賃金の引上げと同時に、個々の労働者間での賃金配分にも関心が強まってきていることを示す個別賃金要求の問題、2)経済成長の成果である国民所得や企業ベースの付加価値の配分の問題、および3)所得および富の分配の公平の問題について検討してみよう。

---

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (1) 個別賃金要求の増大と問題点

##### 1) 個別賃金要求をすすめる賃金比較意識の強まり

〔3103〕わが国の賃金交渉は、欧米諸国に比し、企業別交渉が中心であること、春に集中して交渉が行なわれるいわゆる春闘方式がとられていること、欧米諸国という賃金率ではなく、平均賃金の引上げ(ベース・アップ)をめぐる交渉が行なわれることなどの特徴をもっていたが、近年このベース・アップ方式に変化があらわれてきている。

〔3104〕ベース・アップ方式は、経済の成長テンポが早く、賃金が年年大幅に上昇し、労使の賃金に対する関心も水準の引上げにむけられている段階においては、賃金交渉の方式として有効に機能する側面をもっていた。この方式は、賃金体系や個々の労働者に対する賃金源資の配分などの複雑な手続きと詳細な交渉を要する問題点を回避することができるし、また、労働者構成や生産性水準などに差のある業種間や企業間においても、ベース・アップの前年との差(いわゆるプラス・アルファ)を賃上げの目安とすることによって共通の相場をもつことが可能となるという特質をもっているからである。

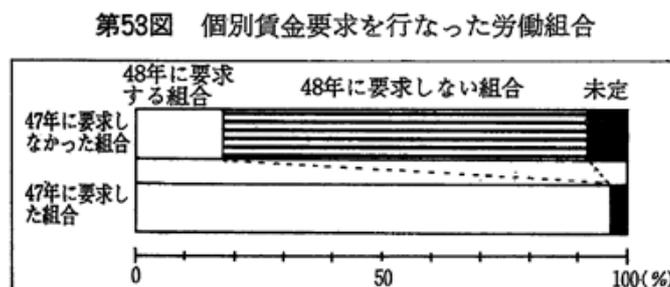
また、ベース賃金の考え方は、労働者にとっての所得としての側面よりも使用者にとってのコストの側面をより強く表現するものであるために、生産性の動向との関連で賃金交渉の結果を直接とらえることが可能であるという特徴もあった。

〔3105〕しかし、同時にこのベース・アップ方式にはいろいろの問題点が包含されている。たとえば使用者の立場からみた場合、労働者構成の相違を無視して、賃上げ源資の1人当たり平均増加額を企業間、業種間などでそろえるために、個々の労働者の賃金の間にゆがみが生じ、賃金体系の維持が困難になるとか、あるいは生産性水準の相違を無視してそろえるために、業種や企業によって人件費負担が過重になるなどの問題が生ずるおそれがある。

〔3106〕また、労働組合側からみても、個々の労働者にとって賃金交渉でとりあげられる賃金と自己の賃金とのつながりが不明であるなど交渉内容が具体性に欠けることや、若年労働力不足の影響で若年層賃金の上昇が相対的に大きくなる場合には、中高年齢層賃金の改善が遅れがちになるなど賃金改善に不均衡が生じることなどのために、労働者の間に不満が高まるなどの問題が生じている。さらには、交渉によって増額された賃金源資の配分について労働者の意向が十分反映されないことに対する不満感が高まってきている。

〔3107〕この結果、主として労働組合側にベース・アップ方式に対する反省が強まり、それを契機として近年ベース・アップと同時に個々の労働者の賃金の引上げをあわせて要求するところが多くなっている(第53図)。労働組合のなかには、海員組合のように以前から個別賃金方式をとり、ベース賃金についての交渉はまったく行なっていないものもあるし、また鉄鋼労連の主要大手のように、48年春闘においてはベース・アップ要求をせず、もっぱら個別賃金要求のみを行なっている組合もみられるようになっている。

第53図 個別賃金要求を行なった労働組合



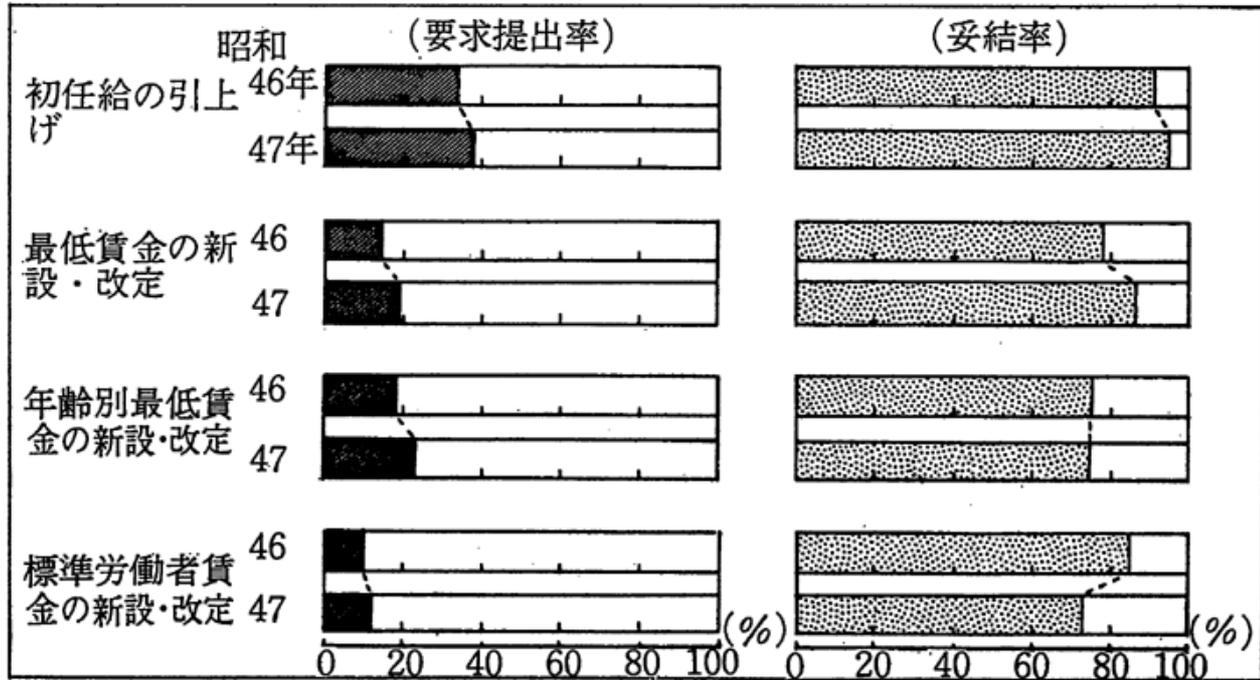
資料出所 日本生産性本部「昭和48年賃金白書」

〔3108〕もっとも、個別の賃金を交渉事項として取り上げるといっても、労働組合に属するすべての組合員や企業の全従業員の賃金について、1つ1つ取り上げて交渉するわけではなく、労働者を一定の条件によってグループ分けし、そのなかの特定の代表グループないしくつかの代表グループ(通常ポイントという。)を選んでそのグループの賃金について交渉を行なうのが普通である。そして通常の場合、代表グループとして選ばれる労働者グループは、新規学卒入社者、中途入社

者、特定年齢労働者や年齢、勤続、学歴、扶養家族数、職種などを特定した1人前ないし標準労働者などであり、それらの労働者グループの賃金である学卒初任給、在籍労働者全体の最低保障賃金、年齢別最低保障賃金および1人前ないし標準労働者の最低保障賃金について要求が出されることが多い(第54図)。

第54図 個別賃金の類型別要求,妥結状況

第54図 個別賃金の類型別要求, 妥結状況



資料出所 労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

- (注) 1) 要求提出率 = 要求提出のあった企業 ÷ 労働組合のある調査対象企業  
 2) 妥結率 = 妥結した企業 ÷ 要求提出のあった企業

[3109] 個別賃金方式は、このように直接的にはベース・アップ方式に対する反省を契機として出てきたものであるが、しかしこの個別賃金方式の提起している問題点は、単に賃金交渉の要求方式にかかわる問題だけにとどまるものではない。労働組合が使用者との間で交渉し、取りきめを行なうべきものは、労働者1人当りの賃金源資にすぎない平均賃金ではなく、労働者1人1人が現実を受けとる個々の具体的賃金であるべきであるという賃金論からの問題があるし、また、労働市場における流動性の増大、企業間における生産技術体系の接近と労働態様の同質化などに伴う賃金水準の平準化の進展、およびこれらの実態面の変化を基礎とする労働者の賃金比較意識の強まりなどによって、賃金交渉を単にベース賃金や賃金引上げ額について行なうだけでなく、個々の労働者の賃金について、企業間、業種間のバランスや企業内における労働者間のバランスなどを明確にして行なうことが必要となってきている。

[3110] 労働力の流動化が高まることは、労働市場において同一労働同一賃金の傾向を促進する効果をもつ。欧米諸国に比して労働移動の企業間閉鎖性が強かったわが国においても、中小企業部門や印刷工、自動車運転手、大工などの特定の職種については、これまでもかなりの流動性がみられた。また海員については、労働組合が企業をこえて組織され、賃金についても労使間交渉は早くから個別賃金方式によって行なわれ、妥結結果についても企業間格差がなく、横断性が実現されていた。

[3111] このように特定分野に限られていた労働力の流動性は、最近ではしだいに大企業部門などでも強まる傾向があらわれている。たとえば労働者の離職率を大企業と中小企業で比較すると、前述のように(59頁、第33図)昭和30年代前半においては、後者が平均3割強であるのに対し、前者は1割強と2倍近い開きがあったが、最近ではその差が著しく小さくなってきている。

また、企業の年間採用者の内訳を新規学卒者とその他に分けてみると、最近では大企業部門においても、新規学卒以外の者の割合が製造業平均で、6割強とかなり高くなっているし、そのなかでも中年層の割合(30-34歳の全入職者に対する割合11%)が高くなってきている。

こうした大企業部門における労働移動の増大は、労働力不足基調の強まりと新規学卒者の減少によってもたらされている

ものであり、この傾向は、今後一層強まることが予想される。そしてこうした労働力流動の高まりの結果、企業にとっては企業間などにおいて個々の労働者の賃金を年齢、学歴、性、仕事の種類など労働者のグループ別に比較することが、労務管理上必要となってきたり、また、労働組合にとっては、賃金要求を組む場合、同一産業内の企業間で共通した賃金額を取り上げることが必要となってきたりと同時に、その可能性が増大している。

〔3112〕一方、技術水準の高度化、生産規模の拡大などに伴って、同一産業内でトップレベルの技術をもつ企業が多くなるなど、限定された範囲内ではあるが、企業間における技術体系、資本設備、生産方法の違いが小さくなり、それに伴って企業間で労働の同質性が高まり、その結果、同一労働同一賃金の傾向が促進されている面も見逃すことができない。

製造業部門のなかで、生産額や労働者数のウエイトの高い輸送用機械、電気機械、鉄鋼業などでとくにその傾向が強くみられる。たとえば自動車産業の場合についてみると、大手のA自動車とB自動車の間では、創業当時、前者は国産技術で自動車を製作するという方針をとり、後者は海外技術の積極的導入方針をとったことなどに端的にあらわれているように、素材加工、機械加工、組立など、それぞれの部門で技術的に相違する点が多かつたが、最近ではトランス・ミッションの製作技術について両社で類似の技術導入を行なうとか、あるいはA自動車は数年前まで鍛造部門をもたなかったのが、C工場の建設を機会にアメリカから大型鍛造機を導入したことによって、企業差の比較的大きい素材加工部門においても両者の技術の同質性が高まる傾向がすすんできている。型式、色調などファッションに違いがあるとか、部品の互換性がヨーロッパに比べて依然低いなどの点はあるものの、労働態様の面からみる限り、両社の技術、労働面の同質性は著しく高くなってきているといえよう。

〔3113〕鉄鋼業においては、もともと工程が比較的単純であることもあって、高炉部門、圧延部門など企業間で類似する点が多岐にわたる。

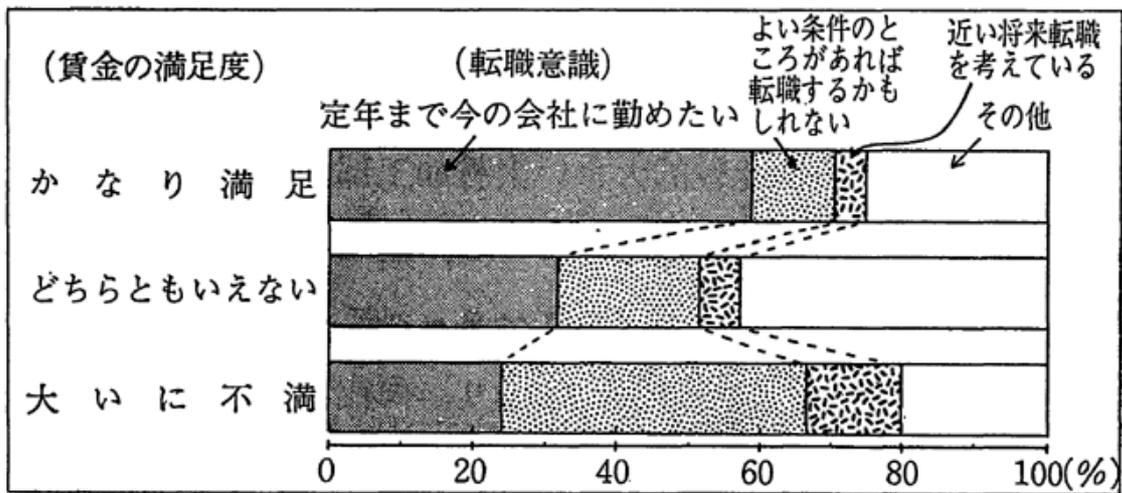
この結果鉄鋼業においては、職給編成、職務評価格付などにも企業間できわめて高い類似性が認められる。たとえば新日鉄戸畑の製鉄部と日本鋼管水江の製鉄部の場合を比較すると、前者は(課名)戸畑高炉-(掛名)第1高炉-(系列名)高炉炉前-(職務名)高炉炉前工長、高炉炉前段取、高炉炉前であるのに対し、後者は(職場名)高炉-(職務名)炉前工長、炉前A、炉前となっており、それぞれ名称に違いはあるものの、両社の体系はまったく同一となっている。

〔3114〕このように企業間で労働の同質性が高まることは、労働の互換性ないし流動の潜在的可能性が高まっていることを意味するものであり、実際に労働移動が行なわれていないとしても、賃金面に与える効果としては、それと類似した効果が期待されるといえよう。

〔3115〕以上のような労働市場や技術構造の変化に伴って、労働者の賃金比較意識が強まり、それが使用者や労働組合の賃金政策に影響を与えている面も無視できない。労働者の企業間、地域間移動の大きな原因が賃金格差にあることは、理論的にも、実証的にも知られているところであり(第55図)、賃金の諸格差が長期的に縮小しているなかで、上述のように、労働力流動が高まる傾向にあることは、労働時間や働きがいなど賃金以外の影響もさることながら、この間に、情報量の増大、情報伝達の速まりなどを背景として、労働者の賃金比較意識が急速に強まっていることを示すものといえよう。そしてこの賃金比較意識は、企業間、地域間等における平均賃金についてではなく、労働者自身の個別、具体的な賃金について形成されているものであるから、使用者、労働組合ともにこうした労働者意識の変化を配慮した賃金政策をとらざるをえなくなっているといえよう。

#### 第55図 賃金と転職意識の関係

### 第55図 賃金と転職意識の関係



資料出所 労働省「勤労者生活意識調査」(昭和46年)

[3116] この場合、労働組合が欧米諸国のように企業をこえて組織されている場合には、労働者の賃金比較意識が充足されないことに対する不満は、単に使用者の賃金政策に対してのみ向けられることになるが、わが国のように企業別に組織されている場合には、労働組合に対してもその不満が向けられる可能性が強い。

その結果、使用者側では、賃金改訂にあたって世間相場重視の態度を強めるとか、賃金決定基準の明確化をはかるために賃金体系の整備をすすめるなどの対応を強めてきているのであり、また労働組合側でも、個別賃金要求を賃金交渉のなかで重視しなければならなくなってきたのである。

[3117] 後述するように現実に労働組合が提出している要求内容は、必ずしも以上に述べたような諸条件の変化にただちにこたえるものとはいえない、点が多いが、しかし個別賃金方式の増大は、こうした背景をもつてすすんでいる傾向であり、今後とも長期的に持続する可能性が強いといえよう。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (1) 個別賃金要求の増大と問題点

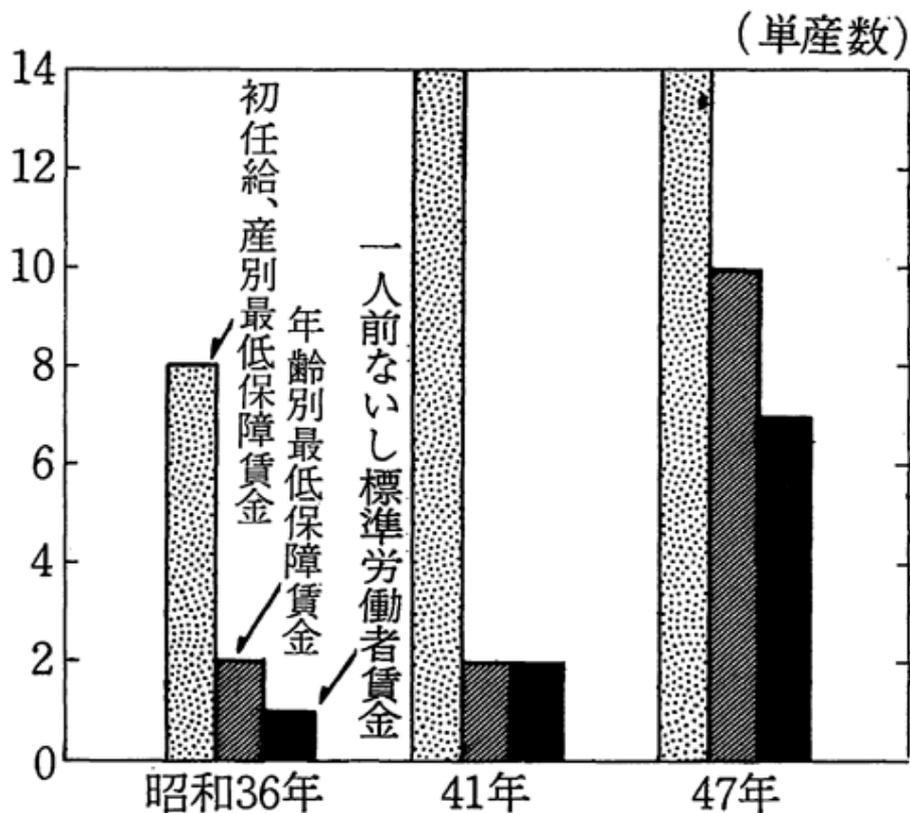
#### 2) 多様な個別賃金要求の実態

---

〔3118〕個別賃金要求を取り上げる労働組合は年々増加し、その内容も多様化してきている。労働省労政局調べの資料によって、民間の主要14単産についてみると、第56図のように、昭和36年当時は初任給や産業別最低保障賃金についての要求などが主で、その数も少なかったが、最近では年齢別最低保障賃金や職種別最低保障賃金についての要求などもかなり増加してきている。

第56図 個別賃金要求を行なった単産

第56図 個別賃金要求を行なった単産  
(主要14単産)



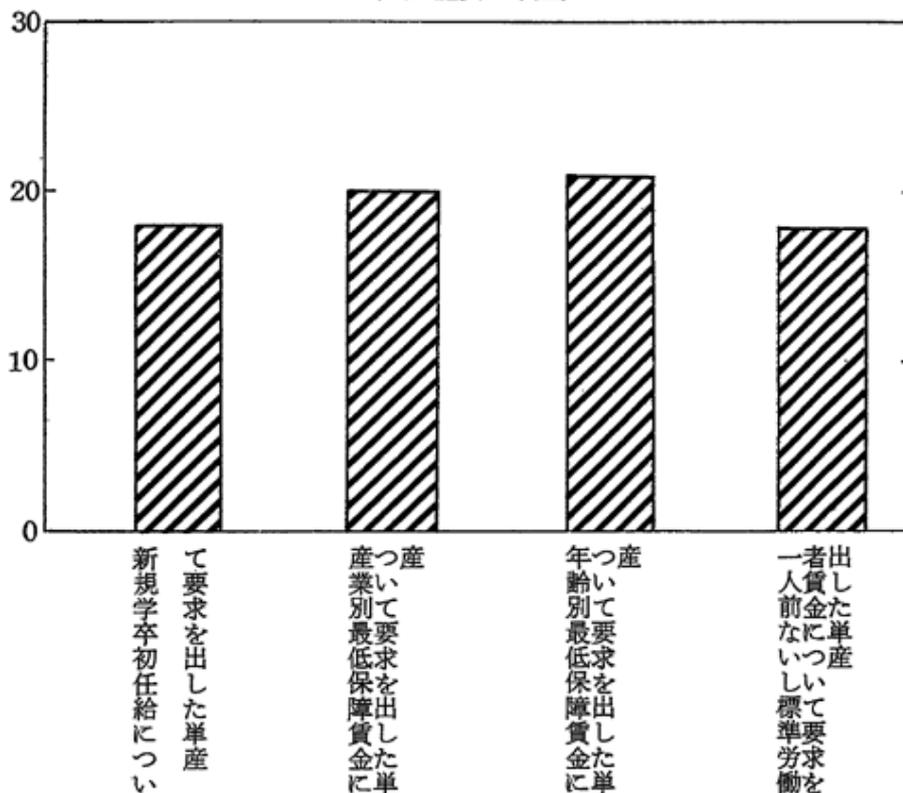
資料出所 労働省労政局調べ

- (注) 1) 主要単産とは、私鉄総連、全国金属、鉄鋼労連、合化労連、全自交、紙パ労連、新聞労連、全鉱、電労連、電機労連、全電線、全国セメント、全石油、車輛労連  
2) 年齢別最低保障賃金には、勤続、世帯人数を示したものを含む

48年春闘における労働組合の賃金要求をみても、単産段階においては、平均賃金の引上げのみを行ない、個別賃金について要求していない単産は、民間部門ではほとんどみられなくなっている(第57図)。

第57図 単産段階における個別賃金要求状況

第57図 単産段階における個別賃金要求状況 (昭和48年)  
(民間主要30単産)



資料出所 労働省労政局調べ  
(注) 詳細は付属統計表第101表参照

[3119] 民間の主要30単産について、個別賃金の種類別に要求額などの内容をみると、新規学卒者の初任給については、単産による金額の差は小さく、ゴム労連、全印総連、紙パ労連などが中卒、高卒、大卒とも他の単産に比べて若干高くなっているが、それを除けば、中卒初任給は、40,000～45,000円の間、高卒初任給は45,000～52,000円の間、大卒初任給は60,000～64,000円の間に入っている。

[3120] 産業別最低保障賃金も中卒初任給とリンクしている場合が多く、要求額は単産間でかなり類似している。全石油、民放労連などのように5万円台にのせている単産もあるが、その他は4万円台の要求となっている。

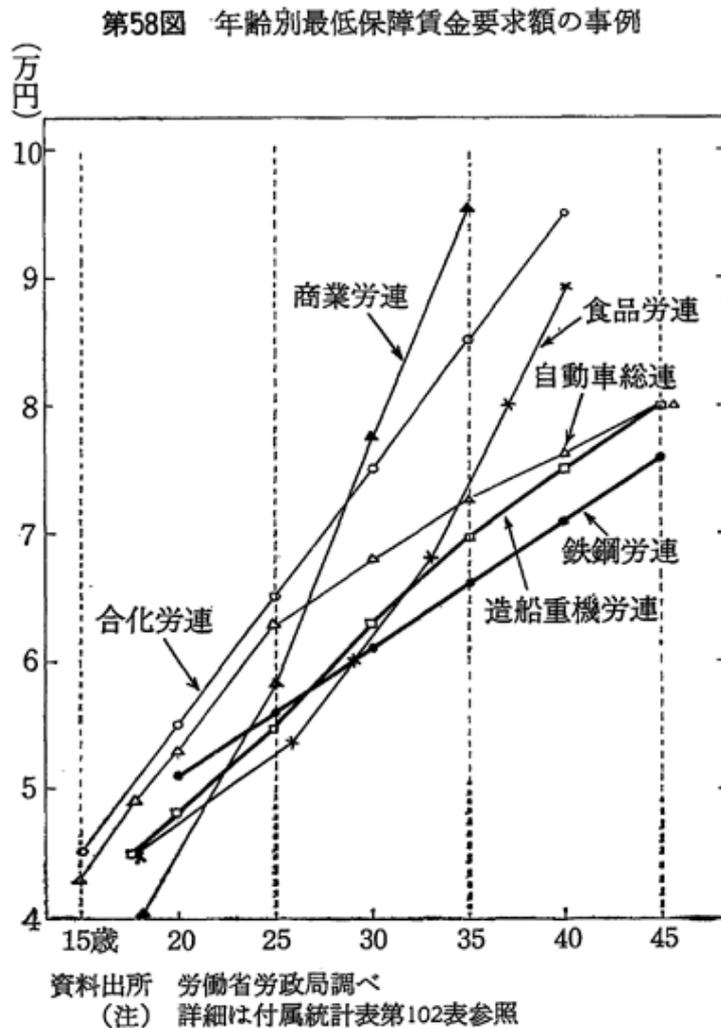
[3121] 年齢別最低保障賃金については、年齢ポイントの設定の仕方や金額の点などで単産間でかなりの相違がみられる。

たとえば年齢ポイントの設定については、もつとも多くみられる例は、20歳、25歳、30歳などのように、5歳間隔でポイントを設定しているものであるが、電労連や全化同盟などのように、年齢間隔が必ずしも一致しないものもみられる。最高年齢ポイントは、45歳の場合と40歳の場合とが相半ばしているが、それ以下の年齢にとどまっている事例もかなりみられる(紙パ労連は37歳、電労連および商業労連は35歳)。また、年齢ポイントの数も、単産によりかなりの違いがあり、ゴム労連、電機労連のように各歳ごとに設定しているものや、全金同盟のように、多くのポイント(8ポイント)を設定しているものやがある反面、化学同盟(4ポイント)全国セメント(4ポイント)などのように比較的少なく設定している事例もみられる(詳細は付属統計表第102表参照)。

[3122] 年齢別最低保障賃金については、要求額の面でも単産間で大きな違いがみられる。第58図は、若干の単産について年齢別要求金額を図示したものであるが、若年層については上述のように新規学卒初任給とリンクしている場合が多いこともあって要求額の差が小さいのに対し、中高年齢層については、大きな差があらわれている。例を40歳ポイントにとって先に第57図にかがけた主要30単産のなかで最高と最低を比較すると113,000円(全化同盟)と71,000円(鉄鋼労連)の開きがある。

[3123] また、年齢と賃金の関連についても、鉄鋼労連、合化労連の例にみられるように、直線的になっている単産が多いが、しかしなかには、自動車総連のように25歳と40歳のところで、年齢上昇による賃金増加額が小さくなり、上に凸型となっているものや、逆に食品労連のように20歳台の後半から増加額が大きくなり、下に凸型となっているものもあるなど必ずしも一定していない(第58図)。

第58図 年齢別最低保障賃金要求額の事例



[3124] このように単産間で要求額に大きな差があるのは、単産が使用する資料の種類や要求額決定方法(たとえばアンケートによる要求の集約など)などの技術的理由による面もあるが、それよりも各単産の個別賃金要求に対する取組みの姿勢、単産と単組の賃金交渉における機能分担の仕方などの違いによるところが大きい。

たとえば鉄鋼労連の主要大手の場合、48年春闘においては、ベース・アップ要求は行なわず、もっぱら個別賃金要求のみを行なうなど、要求方式の切り換えに積極的な姿勢を示しており、要求内容も標準労働者賃金の要求を中心として、それを18歳の初任賃金と年齢別の最低保障賃金要求によって下支えするというように、体系的に組み立てられている。つまり、鉄鋼労連の年齢別最低保障賃金要求には、これ以下の賃金は認めないという性格が強くもたされているのであり、それが単産レベルで統一的に決定されているのである。

そのため、要求額設定についても、総理府「家計調査」を用い、年齢、世帯構成別消費支出の五分位階層の資料から、下位の第2番目に位置する第2・五分位の数値を参考とし、それと鉄鋼産業の賃金実態をあわせ考慮して決めるなど、どちらかといえば着実な水準をねらうなどの配慮がなされている。

[3125] これに対し、合化労連の場合などは、単産の方針は、傘下単組がその内容を使用者側に要求として提出するというよりも、単組が要求を決定する場合の目安にするという比較的ゆるやかな性格のものとして決定されている。そして要求額の設定も、単産全体を通じての最低限度というよりも、傘下各単組の年齢別平均賃金を参考にとくに高すぎたり、低すぎたりすることのないような水準に決められており、生計費などとのつながりは比較的弱くなっている。

年齢別最低保障賃金要求についての単産間におけるこうした違いが、要求額に大きな差をもたらしている理由となっているが、これは労働組合が個別賃金要求への取組みをすすめていく過程での一つの試行錯誤の姿を示しているといえよう。

[3126] 年齢による最低保障要求額の格差が大きくなっているのもそのあらわれの一つであるといえよう。従

来、労働組合は、同一労働同一賃金の考え方から、年功的賃金体系には基本的に反対の態度をとってきたが、現実には、年齢によって生計費に大きな差が生じていることや、世帯形成年齢に到達した段階(たとえば20歳代の後半)において標準的な4人世帯の生計費をまかなうに足る賃金を確保できるほど一気に賃金水準を引き上げることが困難であることなどの理由から、賃金要求額に大きな年齢別格差をつけているものと推察される。

〔3127〕 1人前労働者ないし標準労働者等についての賃金要求になると、単産間の違いはさらに大きくなる。民間の主要単産の要求を類型分けすると、つぎの3つのタイプに分けることができる。

第一のタイプは、職種ないし技能面だけで1人前ないし標準労働者を定めているものである。このタイプに属するものとしては海員組合の要求がもつとも典型的であるが、年功的要素を重視して賃金が決められる傾向の強いわが国においては、このタイプに属するものはきわめて少ない。海員組合以外では全鉱の「抗外成人男子」についての要求(全鉱の場合は、この「抗外成人男子」の賃金を基準として、製錬および抗内労働者をそれぞれ100対110および100対130とするように要求している。)などはこのタイプに属するものとみることができよう。

〔3128〕 第二のタイプは、職種ないし技能の要素をまったく考慮せず、もっぱら年齢、勤続、学歴、家族構成など属人的要素のみによって1人前ないし標準労働者を定めているものである。このタイプに属するものとしては、合化労連(高卒30歳、勤続12年、2人扶養など)、全金同盟(高卒40歳、勤続22年など)、電労連(33歳、勤続15年など)、全織同盟(女子、18歳、勤続3年など)、紙パ労連(高卒35歳、勤続17年、扶養家族3人など)などがあげられる(詳細は付属統計表第103表参照)。

〔3129〕 このように個別賃金をもっぱら属人的要素によって設定する方法は、同一労働同一賃金の考え方からすれば問題のあるところであるが、現実の賃金構造や賃金体系が年功的要素を重視したものとなっていることや、職務、職種を重視した賃金体系をとっている場合にも、企業間で体系に著しい相違があることなどのために、過渡的な方式としてとられている場合が多い。たとえば合化労連においては、すでに10余年にわたって熟練度別賃金に対する取組みをつづけており、最近では初級熟練、中級熟練、高級熟練の3区別案を発表するところまでできているが、まだ、これを単産の共通した賃金要求としてまとめるところまでは煮つまっていない。また全国セメントなどにおいても、個別賃金は仕事別、熟練度別に設定されるべきものであるとしながらも、当面は年齢別生活保障賃金の確立が急務であり、それが仕事別、熟練度別賃金方式をとりうる客観的、主体的条件をととのえるものであるとの考え方のもとに、現段階では年齢別最低保障賃金を要求するにとどまっている。

〔3130〕 第三のタイプは、職種ないし技能の要素と属人的要素の組合せによって1人前ないし標準労働者を設定しているものである。

このタイプに属するものとしては、鉄鋼労連、電機労連の要求が代表的である。鉄鋼労連は、「35歳、勤続12年の基幹職種一般熟練工」を標準労働者とし、その賃金を昭和49年までに112,000円に引き上げることを目標に、48年春闘においては13,000円の引上げを要求している。この標準労働者は、(イ)年齢については、鉄鋼労働者が扶養家族3人の標準世帯構成に到達するのが平均35歳であり、かつ鉄鋼主要企業の平均年齢が33歳であること、(ロ)職種については、鉄鋼業の基幹的な職種ならびに職務ポジションが製鉄、製鋼、圧延など生産部門のラインにつく一般熟練工(具体的には前記〔3113〕の炉前工、圧延工など)であること、(ハ)勤続については、年齢35歳の高卒直入者は勤続17年となるが、30歳以上で高卒直入社の実在者がきわめて少ないため、鉄鋼大手の労働者の平均勤続年数にあわせるなどの考え方によって決定されている。そして鉄鋼労連は、この標準労働者の賃金を軸として、他の職務の賃金は、最低職級対最高職級(工長)間で上下2.2倍の範囲内で決定することとしている。

〔3131〕 電機労連は、労連自ら作成した職種格付基準にもとづく技能職3の職種で、25歳、2人世帯のものの賃金を67,000円以上に引き上げることを要求している。電機労連の特徴は、労連が独自の職種格付けと賃金率格差を決定していることである。これは、傘下組合の賃金体系がばらばらであるため、その既存の体系を前提としたのでは、企業間で共通する職種ないし職務の選定が困難であることから、労働組合独自の賃金体系(職務格付基準)をつくり、それによって代表的労働者グループの選定を可能にするとともに、賃金交渉に対する組合の主体性を確立しようという意図のもとにつくられている。

この電機労連の格付基準は、仕事に関する専門的知識、習熟年数、訓練期間などの熟練度、緊張、拘束感、単調度などの精神的負荷、疲労などの肉体的負荷などを総合的に勘案して作成されており、全職種が8段階に分けられている。最高の技能職8は大型旋盤、技能職7は鍛造、技能職6は普通旋盤、技能職5はプレス、技能職4は標準電動機組立、技能職3(3ヵ月程度の習熟を要し、一定の拘束と緊張を伴う定型的な仕事)はテレビ組立配線などがその代表職種として例示されている。

〔3132〕 鉄鋼労連、電機労連ともに、傘下各組合の現状の賃金体系が多分に年功的性格をもっていることなどのために、標準労働者の規定を単に職種だけでなく、年齢、勤続などを加味して行なっているが、しかし基本はあくまで仕事そのものにおかれているところに特徴がある。こうした職種を中心として、それに年齢、勤続などを組み合わせ

代表的労働者グループを規定するやり方は、年功的要素の強いわが国において、今後個別賃金方式が展開されていく場合の1つのパターンを示唆するものとして注目される。

〔3133〕 鉄鋼労連、電機労連がこのような職種ないし技能を中心とした個別賃金要求方式をとるようになったのは、単産の賃金問題に対する取組みの姿勢によるところが大きい、同時にそれぞれ有利な条件に恵まれていたことも見逃すことができない。

鉄鋼労連の場合は、上述のように企業間で技術体系、設備種類、労働態様がきわめて類似していたことを背景に、大手企業が昭和30年代末からそろって職務給化をすすめたこと、および大手5社のうちのS社とN社が共通した職務分析手法を用いており、職務給体系がきわめて類似していたことなどが指摘される。

電機労連の場合は、生産技術面の類似性が高いうえに、労働者構成面で若年女子が多く、労働者の企業間移動も活発であったことが有利な条件となっている。それと同時に電機労連が労連結成後3年目の昭和31年以来個別賃金問題に積極的に取り組み、36年に初任給要求、40年に23歳男子最低保障賃金要求、44年に15～25歳間の各歳別最低保障賃金要求、45年に40歳(4人世帯)の最低保障賃金要求を行なうなど着実な努力をつみ重ね、少なくとも若年層については賃金水準の平準化がかなりすすんでいたことを見逃せない。

〔3134〕 この両単産のほかでは、自動車総連(組立部門の総組立工など)、全金同盟(入社後3年単能工として熟練したもの)、造船重機労連(現業職標準者)などがこのタイプに属するものとしてあげられるが、これらは、いずれも職種ないし技能よりもむしろ属人的要素にウエイトがおかれており、むしろ上記第二のタイプに近いものといえることができる。

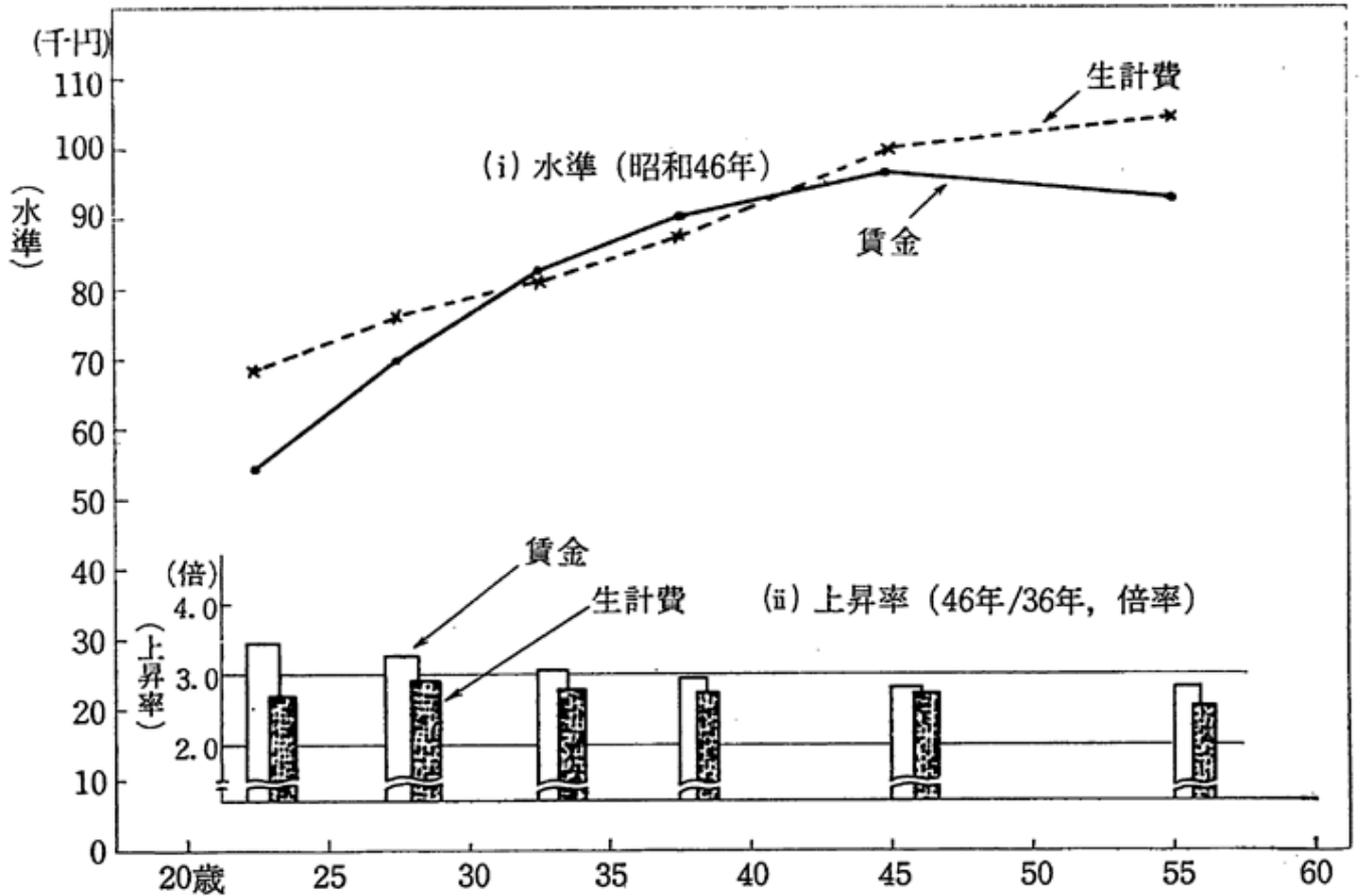
〔3135〕 以上のような48年春闘における労働組合の要求実態からみて明らかのように、個別賃金方式は、究極的には同一労働同一賃金の実現を目指しながらも、さしあたっては年齢面で1人前となった労働者の賃金を標準的世帯の生計を維持するに足る水準まで引き上げることを主たるねらいとし、あわせてベース・アップ方式に対する不満や問題を部分的に解決することに主眼がおかれて行なわれているといえる。とくに年齢別最低保障要求には中高年労働者の賃金改善のおくれを是正しようという考え方が強くあらわれているといえる。

近年、住宅取得費、子弟の教育費の増加など、現在の社会の仕組みのもとでは、中高年労働者層により多くの生活費負担がかかる傾向が強くなっているのに対し、賃金の改善は相対的に小さくなっていることに対する中高年労働者層の不満と不安が著しく高まってきている。

労働組合としてもこうした中高年労働者層の生活実態を無視しえなくなっているのであり、一方で各種の制度要求をかかげながらも、同時に当面は賃上げによってこうした生活負担に対処しなければならないために、中高年労働者の賃金を取り上げて要求を組まなければならなくなっているのである。

## 第59図 年齢別賃金と生計費

第59図 年齢別賃金と生計費（消費支出）



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」  
 総理府統計局「家計調査年報」

- (注) 1) 賃金は調査産業計男子の定期給与  
 2) 生計費の36年は全都市全世帯, 46年は全国勤労者世帯の消費支出  
 3) 若年層で生計費水準が賃金より大きくなっているのは, 賃金統計が単身者を含むのに対し, 生計費統計は世帯持ちのみを対象としていることによるものである。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (1) 個別賃金要求の増大と問題点

#### 3) しだいに現われる個別賃金要求の影響

〔3136〕48年春闘において、個別賃金要求に対する関心が急速に高まり、要求提出組合が増大するとともに、賃金交渉のなかにおいても、鉄鋼労連の主要大手の要求に対し、回答が個別賃金方式で行なわれるとか、電機労連、全電線、ゴム労連などにおいても取り上げられるなど若干の進展がみられた。しかし春闘全体としてみると、48年春闘の段階では個別賃金要求が賃金交渉のなかで果たした役割はまだそれほど大きくなく、したがって賃金体系などに与える影響も小さかつたとみられる。

それにはいくつかの事情があげられる。

〔3137〕その一つは、賃上げ相場が依然平均賃金でとらえられる傾向が強かつたことである。鉄鋼労連の主要大手には標準労働者で10,600円の賃上げ(定昇込み)などのように個別賃金方式による回答が出されたが、他の単産などはこれを平均賃金にほん訳して受けとめるという傾向がみられたし、鉄鋼以前に回答が出たり、または妥結したりしたマスコミ関係、自動車、電機、化学、繊維などについても情報はもっぱら平均賃金によるものであったなど、ベース・アップ方式への依存が非常に強くみられた。こうしたベース・アップ方式に強く依存する傾向は、ベース・アップについての情報量の豊富さのほか、これまでの習慣やベース・アップ方式のもつ便利さなどによってもたらされている面も強い。

〔3138〕第二の事情としては、学卒初任給層など若年層を除くと、個々の労働者の間で賃金格差がまだ十分に縮小していないことがあげられる。単産段階で要求方針を定めても、個々の企業段階になると、その方針が、中年齢以上の層について、該当労働者が少ないとか、全組合員に対する代表性をもたないとか、あるいは要求額が賃金実態にそぐわないなどの問題が生じ、そのために個別賃金要求そのものに対する取組みが弱められている場合が少なくないとみられる。こうした問題は、中小企業の多い産業などにとくに多く、たとえばゴム労連などでは個別ポイント該当者がまったく存在しないという問題が起きていることが指摘されているし、また全国セメントなどでは要求額が現状追認的であるという問題が指摘されている。

〔3139〕第三の事情としては、労働組合の要求内容自体に問題が残されていることがあげられる。化学同盟の1972年度の運動方針のなかで、既存の各企業の賃金体系と、組合の年齢別要求をどう結合するかとか、企業間における労働者構成の違いに具体的にどう対応するかなどの問題が生じていることが指摘されているが、これなどは労働組合の個別賃金要求の内容にはまだ検討を要する問題点が残されていることを端的に示しているものといえよう。

〔3140〕第四の事情としては、使用者側が概して消極的な態度をとっていることがあげられる。日本生産性本部のアンケート調査(対象500社、回答203社、昭和47年)によると、労働組合側の個別賃金要求に対して「前向きにとりくむ」というものは半数弱(48.7%)にすぎず、残りのものは反対(「とるべきではない」28.1%)がないし不明(「どちらともいえない」が21.2%)となっており、しかも反対するものの理由が「賃金の配分は企業のイニシアティブで決めるべきものである」など積極的要素をあげているのに対し、前向きで取り組むとするものは「理論はともかく時代の趨勢としてやらざるを得ない」とか「個別賃金は賃金論として正しい」など抽象的理由をあげるもののがかなりあるなど、概して消極的な態度をとり易いという傾向があらわれている。

以上のほか、年齢別最低保障要求については、その基礎となる年齢別生計費の資料やその分析が不十分であるとか、労働者のライフ・サイクルと生計費構造などに関する調査研究が遅れていることなどもあげることができよう。

〔3141〕以上のような事情から、個別賃金要求が企業の賃金体系や賃金構造に与える影響もこれまでのところはそれ程大きくない。

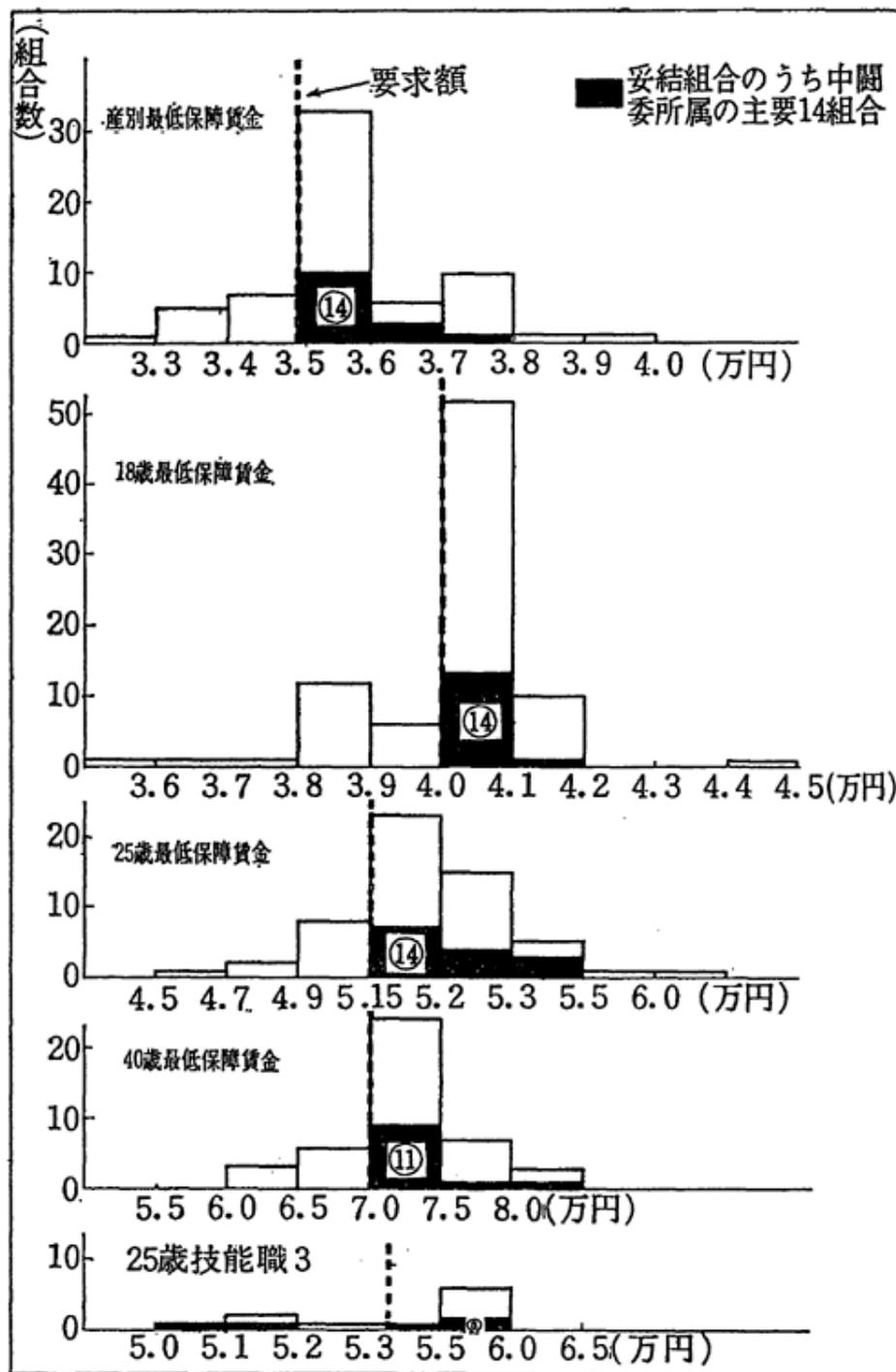
たとえば従前からベース・アップ要求と併行して個別賃金要求を続けてきた電機労連についてみても、最低保障

賃金要求については部分的ながらかなり実現されているが、技能職3(25歳,2人世帯)の賃金や、さらには労連の主張する職種格付基準による賃金体系の横断化という面ではかなり遅れている。

〔3142〕 47年春闘についてみると、電機労連中央闘争委員会に属する主要14企業については、産業別最低保障賃金(35,000円)、18歳最低保障賃金(40,000円)、25歳最低保障賃金(51,000円)はほぼ実現されており、その他の中小企業を含めても、この3つの要求ポイントについては、8割近くの企業で達成されている(第60図)。しかし技能職3の賃金などについては、主要14企業においても、要求額に到達しえなかつたり、妥結に至らなかった企業が多くなっている。

#### 第60図 電機労連傘下組合の個別賃金妥結状況

第60図 電機労連傘下組合の個別賃金妥結状況 (47年)  
(妥結金額別組合数)



資料出所 電機労連中闘事務局調べ

- (注) 1) 47年5月22日時点で集計したもので、一部回答段階のものを含む  
2) 中闘委所属の14組合についての妥結数(図中の数字)は内数

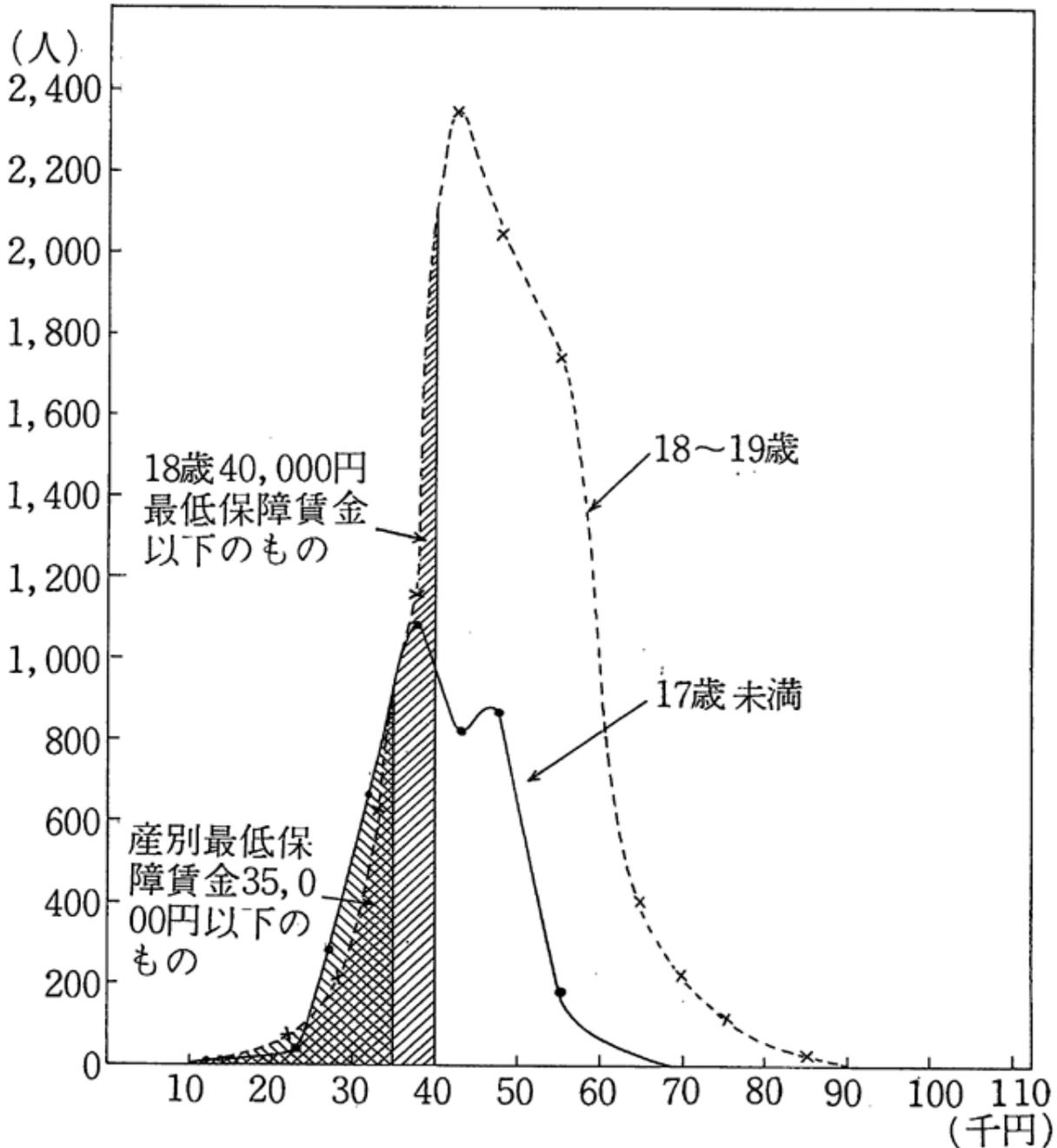
[3143] また、電機労連に加入していない企業も含めた電機産業全体に対する影響度という点でみると、第61図のように若年労働者を対象とした最低保障賃金要求についても、春闘交渉妥結後の47年6月分の現金給与総額が最低保障賃金額を下回る労働者がかなりあるなど、賃金交渉における成果の影響は部分的なものにとどまっている。

[3144] 若年齢労働者の賃金は、労働市場における需給ひっ迫の影響を強くうけて急速に改善がすすんできてい

るが、今後も、需給の一層の引締まりと労働組合の個別賃金要求の強まりによってさらに改善がすすむことが期待される。それと同時に新しく低賃金労働者層の中で比重を高めてきている中高年女子労働者(第62図)などにも改善が及ぶことが強く期待される。

第61図 電機産業労働者の賃金階級別分布と個別賃金妥結額

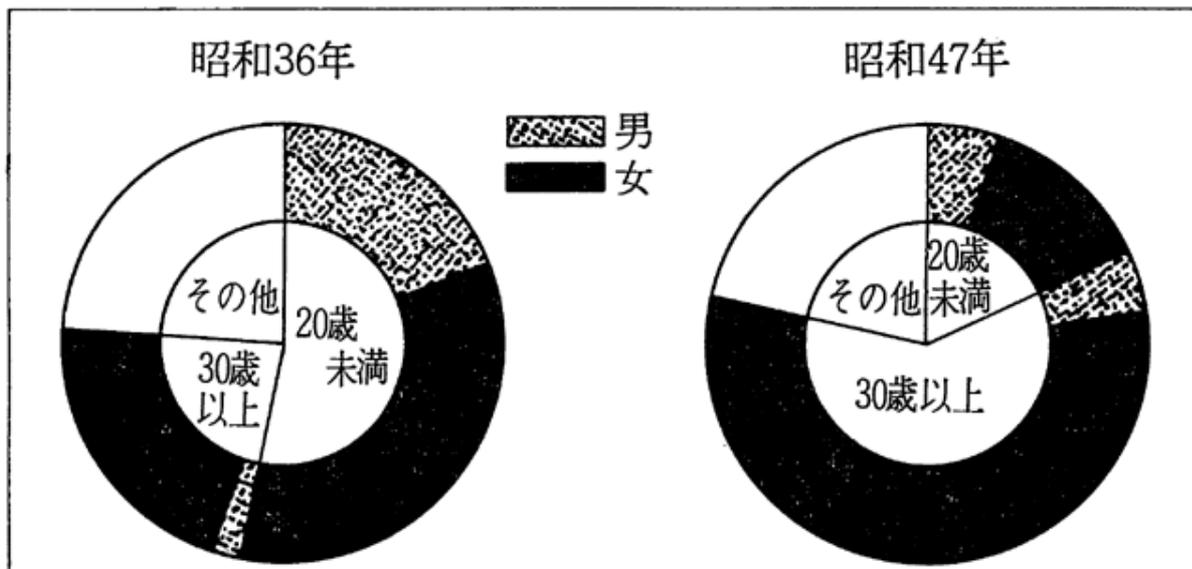
第61図 電機産業労働者の賃金階級別分布と個別賃金妥結額 (47年)



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」(47年)

第62図 低賃金層の年齢別男女別構成

第62図 低賃金層の年齢別男女別構成



資料出所 労働省「賃金構造基本調査」

(注) 低賃金層とは、ほぼ第1十分位に当る賃金以下の労働者をいう。

〔3145〕個別賃金方式は、48年春闘において鉄鋼大手部門に新たに導入されたことによりかなりの進展をみたといえることができよう。48年春闘においては、その影響はまだ大きくあらわれたとは認められないが、春闘のなかにおけるこれまでの鉄鋼の位置づけを考えると、今後大きな影響力をもつとみることができよう。

上述のように、ベース・アップ方式には労使双方にとって種々の弊害や問題が出てきているし、また労働市場面の変化や、企業間における技術体系、労働態様の同質化と、それらを背景とする労働者の賃金比較意識の強まりの傾向がすすんできているので、今後は若干の曲折を伴いながらも、長期的には、個別賃金方式はしだいにわが国の賃金決定機構の中に浸透していくものと予想される。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (2) 経済発展と分配構造の変化

---

〔3201〕 労使の賃金交渉のなかで、生産性と賃金の関連、経済の成長成果の分配構造などについても関心が高まってきている。この問題については、使用者側は経営内容の充実、競争力の強化あ立場からとらえようとする傾向が強かったのに対し、労働組合側は、国際的水準ないし、成長第一主義から福祉重視への政策転換との関連でとらえようとする傾向が強かった。

こうした立場の相違によって分配構造をとらえる場合の視点に違いがあったものの、生産性と賃金の関係については長期的にはほぼ見合っ変化してきていること、およびわが国経済の成長テンポが諸外国に比べて著しく高かったことが、企業の資本コスト負担を高め、それがわが国や労働分配率を若干低くしていたことについて共通の認識があった。

〔3202〕 ところで経済の成長成果の分配構造を規定する要因はきわめて複雑である。生産性と賃金の関係、企業活動を取りまく金融、税制事情などは直接的に影響を与える主要な要因であるが、それだけではない。たとえば産業構造の違いを1つとっても、相対的に労働分配率の低い業種(たとえば金融・保険業など)のウエイト、高い業種(たとえば公務など)のウエイトの高低によって、分配率は時代により、国により異なる性格があるし、また、第一次産業など相対的に生産性、所得水準の低い領域の割合が大きい場合は、労働力の供給価格、つまり賃金が相対的に低く抑えられる効果と、生産性上昇テンポが低められる効果が予想されるなど種々な影響が考えられる。

そこで以下所得分配の第二の問題として、経済の成長成果の分配構造を主として長期的視点から、国際比較を取り入れながら検討してみよう。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (2) 経済発展と分配構造の変化

##### 1) 増大する雇用者所得比率

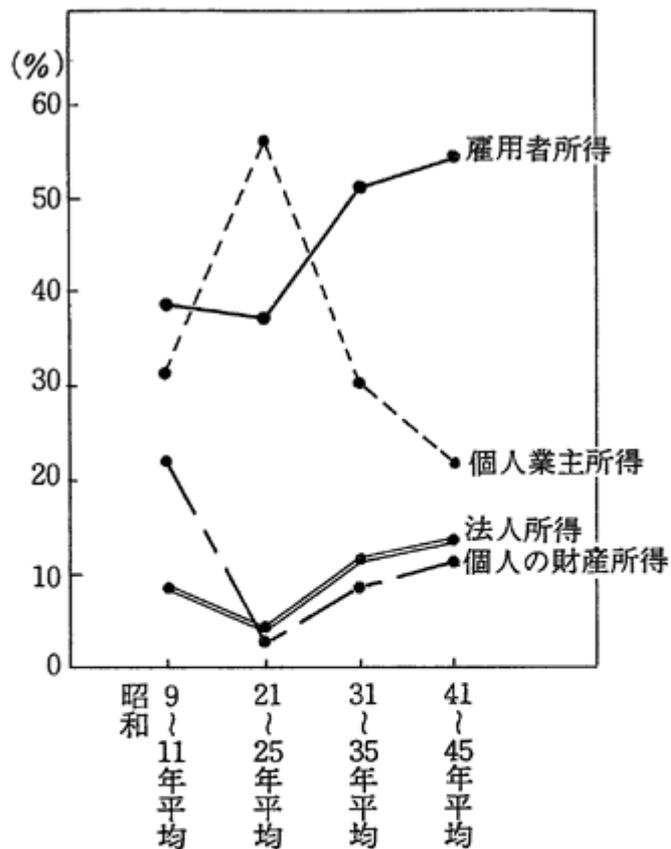
---

〔3203〕 年年の経済活動の成果である国民所得は、雇用者所得、法人所得、個人業主所得、個人利子所得、個人賃貸料所得などに配分されるが、それぞれの所得の割合は、時代により、国によって異なる。

〔3204〕 わが国について昭和初期以降の長期的変化をみると、雇用者所得と法人所得の割合は、戦争直後や減少したのを除き戦前、戦後を通じ、一貫して増加している。また、個人の財産所得の割合は、戦前と戦後の差が非常に大きく、戦後に限れば増加してきているものの昭和40年代においても、なお戦前の約半分の割合を占めているにすぎない。一方、戦後の経済の破壊状況のなかで大きく増大した個人業主所得の割合は、その後経済の正常化、経済成長のもとで減少の一途をたどっている(第63図)。

#### 第63図 各所得の国民所得に占める割合の推移

第63図 各所得の国民所得に占める割合の推移



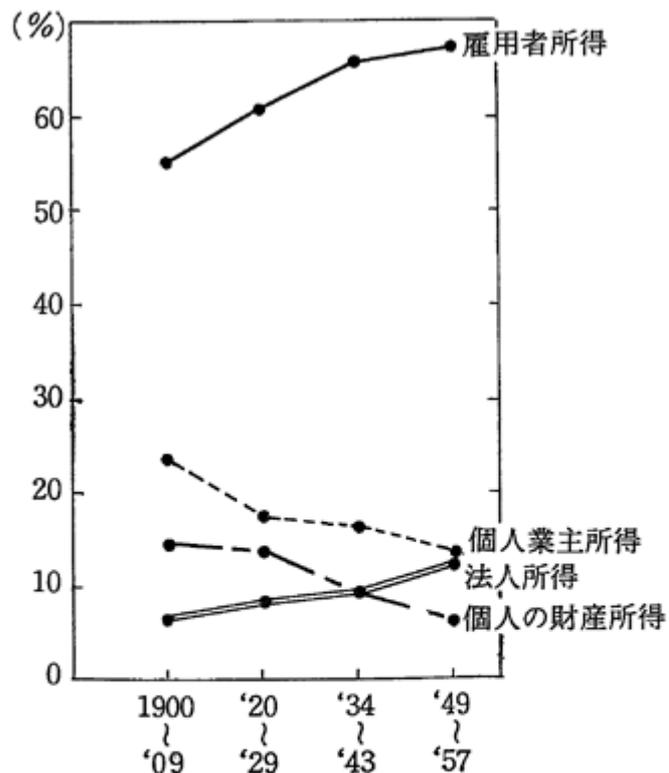
資料出所 昭和9年～25年度は経済企画庁「国民所得白書」、昭和31年～45年は経済企画庁「国民所得統計」

- (注) 1) 昭和9年～25年度については、個人の財産所得＝個人賃貸料所得＋個人利子所得＋個人配当  
 2) 法人所得は昭和9年から25年度までは法人税＋法人留保＋個人配当，昭和31年以降は法人税＋法人留保＋法人から個人への移転＋国内法人からの個人配当  
 3) 21～25年は年度平均

個人業主所得の割合の減少や雇業者所得および法人所得の割合増加という傾向はアメリカと共通しているが、個人の財産所得の割合については、アメリカと異なった動きを示している(第64図)。

第64図 アメリカにおける各所得の国民所得に占める割合の推移

第64図 アメリカにおける各所得の国民所得に占める割合の推移



資料出所 Irving B. Kravis, "Relative Income Shares in Fact and Theory," *The American Economic Review*, 1959年12月。

(注) 1960~68年年平均の個人の財産所得の比率を U. N. "Yearbook of National Accounts Statistics" によってみると、13.3%となっており、図中の水準より高くなっている。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (2) 経済発展と分配構造の変化

##### 2) 労働市場近代化の分配構造への影響

〔3205〕分配構造の変化の背景にはそれぞれの国によって事情は異なるとはいえ、経済発展による所得の増大があり、それを可能にした労働力の高生産性分野への集中があった。それは就業構造の面からみれば雇用者の増加であり、産業構造の面からは、高生産性産業の拡大であった。以下では、まず就業構造の変化の分配構造に与えた影響を、ついで産業構造の変化の分配構造に与えた影響を検討してみよう。

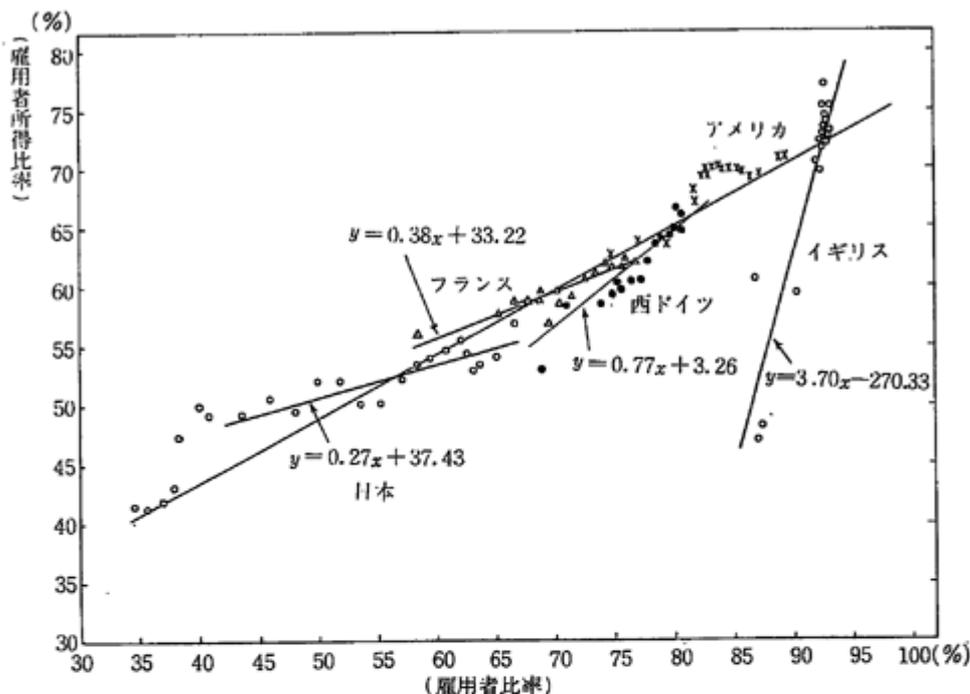
〔3206〕雇用者所得の国民所得に占める割合(雇用者所得比率)を主要国の間で比較してみると、日本の57.2%(1971年)に対し、アメリカ71.6%(68年)、イギリス77.5%(69年)、西ドイツ64.5%(68年)、フランス62.5%(69年)となっており、これらの国の中では、日本の雇用者所得比率が最も低い。

〔3207〕雇用者所得比率は長期的にみると雇用者比率によって変化する。これらの国の雇用者比率をみると、日本の66.6%に対し、アメリカ89.3%、イギリス92.7%、西ドイツ80.6%、フランス76.9%となっており、雇用者比率が高いほど、雇用者所得比率が高くなっている。したがって日本の雇用者所得比率が低いのは1つには雇用者比率が低いことにもよってもたらされている。

〔3208〕この雇用者比率と雇用者所得比率を図示すると、第65図のようになる。国により、経済の発展段階により両者の関係に違いはあるものの、傾向としては、雇用者比率と雇用者所得比率の間に各国に共通するかなり強い相関関係がみられる。たとえば、両者の相関係数を図中の日本、フランス、西ドイツおよびアメリカの4カ国を対象に1930年以降の期間(日本は戦後)について計算すると0.95とかなり高い相関関係がみられる。

第65図 雇用者所得比率と雇用者比率の関係

第65図 雇用者所得比率と雇用者比率の関係



資料出所 雇用者所得比率～ 日本は経済企画庁「国民所得統計」、他は国連“Yearbook of National Accounts Statistics”および各種推計、詳しくは参考資料参照  
 雇用者比率～ 日本は総理府「労働力調査」他は OECD “Labour Force Statistics,” ILO “Yearbook of Labour Statistics” (1967年) およびイギリスについては一部クズネッツ資料

- (注) 1) 日本は昭和23年～29年、30～46年  
 フランスは1929年～38年年平均～1968年  
 西ドイツは1933年～1968年  
 アメリカは1925～34年年平均～1968年  
 イギリスは1860～69年年平均1969年  
 2)  $x$  は雇用者比率,  $y$  は雇用者所得比率  
 3) 全体の回帰式は,  $y=0.55x+21.89$

こうした国際的な傾向からみると、わが国の最近の雇用者所得比率は、雇用者比率に比べ若干低くなっている。たとえば、日本とフランスの雇用者比率が同じ58%～66%の間にあるときの雇用者所得比率は、日本で53%～57%、フランスで56%～59%と日本の方が低くなっている。

このように、わが国の雇用者所得比率は、雇用者比率がフランスと同水準である時点をとって比較しても低く、この点については雇用者比率以外の要因で説明されなければならない。

〔3209〕ところで雇用者比率と雇用者所得比率の関係は、雇用者比率の上昇が機械的に雇用者所得比率の上昇につながるという簡単なものではない。

そこでつぎに両者の変化の関係について検討をすることにしよう。

まず、各国別の雇用者比率の変化と雇用者所得比率の変化との関係を示す回帰式を推計し、その係数(傾斜)をみると、戦後10年間ほどの特殊な時期を除くと日本が最も小さく(0.27)、ついでフランス(0.38)、西ドイツ(0.77)、イギリス(3.70)の順に大きくなっている。これは日本において雇用者比率の伸びに比べ雇用者所得比率の伸びが小さいことを示している。

〔3210〕このような傾斜の違いは、1つには雇用者比率の上昇のテンポの違いに関係がある。

たとえば雇用者比率が58%から66%に変化したのは、フランスでは20年間であるのに対し、日本では8年間で同様の変化が起っており、この間の雇用者所得比率の伸びはフランスの方が高くなっている。また西ド

イツにおいては、1933年から59年までの26年間に、フランスにおいては1956年から69年までの13年間に雇用者比率が67%から76%へ変化しており、この間の雇用者所得比率の伸びは、西ドイツの方が高くなっている。

〔3211〕 1つには、回帰式の傾斜は、雇用者比率の高さとも関係があり、雇用者比率が日本、フランス、西ドイツ、イギリスと高くなるほど傾斜が急になっている。

こうした傾向からみると、従来、わが国の回帰式の傾斜が欧米主要国より小さく、つまり、雇用者所得比率の伸びが雇用者比率の伸びに比べて小さかったが、雇用者比率で比較するといまや日本は1950年代半ばのフランスの段階にさしかかりつつあり、雇用者所得比率の伸びが従来よりも雇用者比率との関係で相対的に大きくなり、両者の関係を示す回帰式の傾斜が従来より大となる時点にあるといえよう。

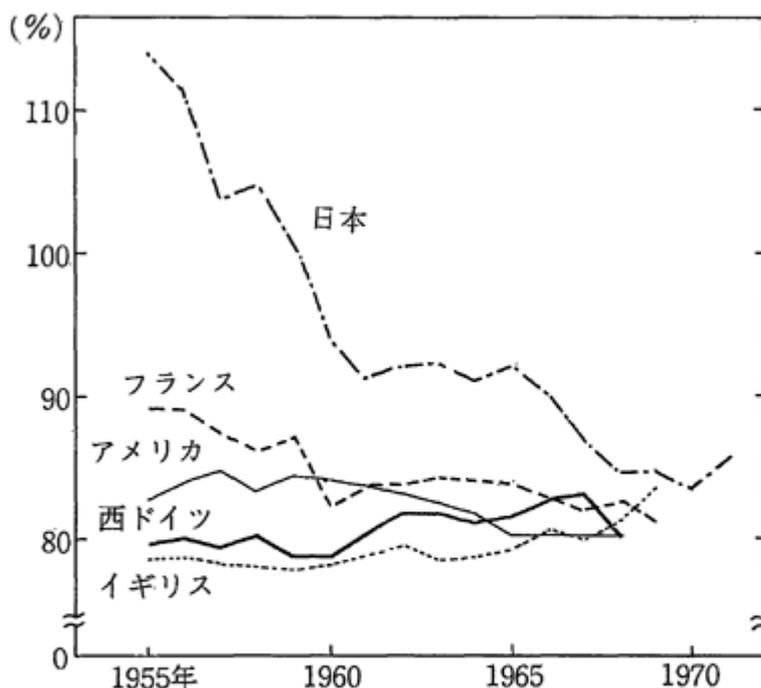
〔3212〕 このように雇用者比率が高くなるほど雇用者所得比率の伸びが大となるのは、1つには、雇用者比率が高くなるにつれて、個人業主や家族従業者が相対的に減少することになり、労働市場への労働力供給源がせばまり、労働力過剰から不足へと転じ、賃金上昇が大きくなることが考えられる。わが国の場合、本格的な労働力不足基調にはいりつつあるという意味で正にこの段階にあるといえよう。

〔3213〕 雇用者比率と雇用者所得比率との関係は、通常、労働パリティ(雇用者所得比率÷雇用者比率)でとらえられる。この労働パリティの値を国際的に比較すると、日本の83.7(1970年)に対して、アメリカが80.2(68年)、イギリス83.6(69年)、西ドイツ80.8(68年)、フランス81.3(69年)となっており、日本の労働パリティは他国とほとんど同水準になっている。第66図

は戦後について国別の労働パリティの変化の状況を示したものであるが、西ドイツでは顕著な傾向はみられず、イギリスで増加、アメリカ、フランスで微減であるのに対し、わが国は、昭和30年代前半と40年代前半に大幅な減少を示しており、フランスの1955～56年当時(現在のわが国の雇用者比率とほぼ同水準であったとき)、の水準より、かなり低くなっている。

#### 第66図 労働パリティの推移

第66図 労働パリティの推移



資料出所 日本は、経済企画庁「国民所得統計」および総理府統計局「労働力調査」  
 他は U. N. "Yearbook of National Accounts Statistics," および OECD "Labour Force Statistics."

第65図に明らかなように、雇用者比率がかなり高くなる段階までは一般に雇用者比率が上昇するほどには雇用者所得比率は上昇しないという関係があることと、わが国の雇用者比率が、これら欧米諸国に比してなお低い水準にあることを考慮すると、わが国の労働パリティは、これら諸国より若干高くなるべきところであるが、これがほとんど同水準にあることは、雇用者比率が相対的に低目になっていることをあらわしているといえよう。

〔3214〕 この労働パリティは、雇用者1人当りの平均雇用者所得と就業者1人当りの平均国民所得との関係を示すものであり、したがってこの値は、雇用者1人当りの平均雇用者所得の高低のみでなく、就業者1人当りの国民所得の高低によっても左右される。

昭和30年から45年までの間に雇用者1人当り平均雇用者所得は、19,834円から91,428円へと4.6倍になっているのに対し、就業者1人当り国民所得は、173,990円から1,122,090円へと6.5倍になっており、この間のパリティの値の低下は、就業者1人当り国民所得のより大きな増加によってもたらされていることがわかる。

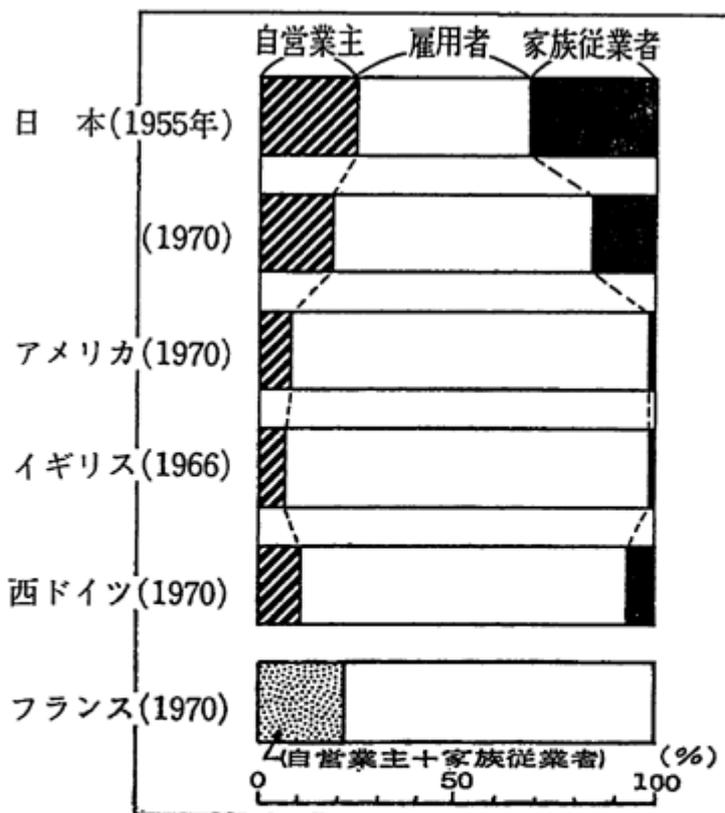
〔3215〕 このように、就業者1人当り国民所得の伸びが相対的に大きかったのは、1つには、雇用者比率が増大したこと、つまり個人業主および家族従業者の割合が減少したことによる。

個人業主および家族従業者の中には潜在失業者または不完全就業者といわれるものが多く、生産性が低かったことならびに個人業主および家族従業者の割合が急激に減少してきていることは、就業者全体の平均生産性と1人当り国民所得を高め、パリティを減少させる効果をもたらした。

〔3216〕 2つには、昭和30年から45年の間の法人所得および個人の財産所得の伸びが相対的に大きかったことがあげられる。

すなわち、この間に国民所得が8.1倍、雇用者所得が8.8倍の伸びを示したのに対し、法人所得は15.8倍に、個人の財産所得は13.8倍になっており、法人所得や個人の財産所得のこのような大幅増加が就業者1人当りの国民所得を増加させ、パリティの低下を加速させる要因の1つとなった。

第67図 就業構造の国際比較



資料出所 日本は総理府「労働力調査」  
 他は、ILO “Yearbook of Labour Statistics”

(注) 分類不能 (失業者, 不明等)  
 を除外した就業者数を 100 とし  
 て算出した。

〔3217〕 わが国の家族従業者や個人業主の割合は、国際的にみてもなお大きく、今後経済発展がすすむなかで、この割合が減少し、雇用者比率が増大していくと考えられるが、それに伴って労働パリティは長期的には低下傾向をたどることが予想される。

しかし、一方で経済発展パターンが、設備投資、輸出主導型から転換し、これまでのような法人所得の急増傾向がゆるやかな伸びに変わっていくならば、それはパリティの低下をとどめ、または上昇させる要因となるろう。

こうした2つめ要因の影響を受けつつ、わが国の雇用者所得比率ないし労働パリティは、変化していくことになるろう。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (2) 経済発展と分配構造の変化

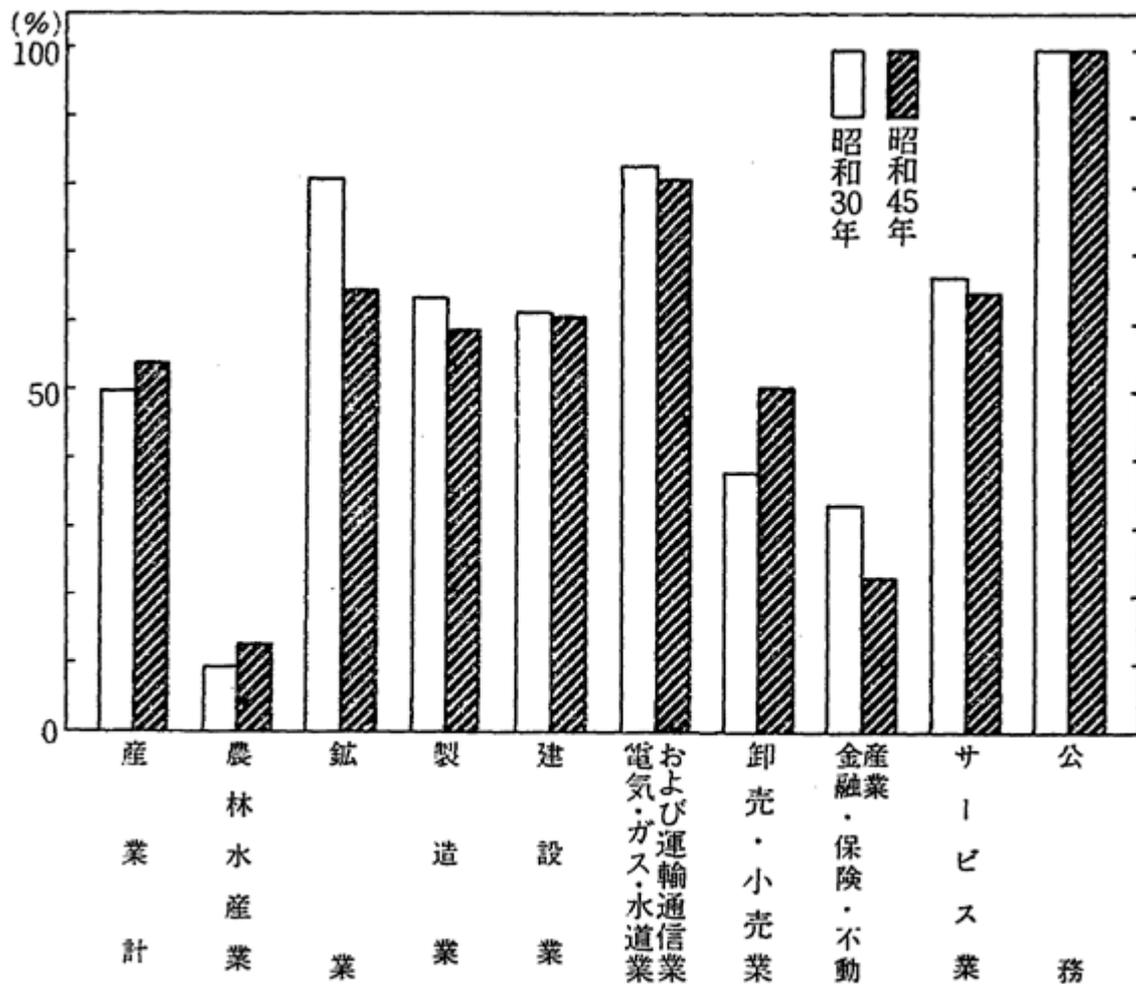
#### 3) 大きい産業構造変化の影響

---

〔3218〕生産性,所得水準が産業によって異なり,その変化にもまた差異があることは指摘するまでもないが,このことは産業構造の変化のもとで分配構造がどのような影響を受けるかの検討を必要とする。昭和45年の雇用者所得比率は,全産業計では54.1%であったが,これを産業別にみると,法人所得等の計上されていない公務で100.0%となっているのにつづいて,電気・ガス・水道業・運輸通信業で81.0%,サービス業64.6%,鉱業64.3%,建設業60.8%,製造業59.0%,卸売・小売業50.5%,金融・保険・不動産業22.4%,農林水産業12.5%となっており,産業によって大きな差がある(第68図)。

第68図 産業別雇用者所得比率

第68図 産業別雇用者所得比率



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

このような産業による雇用者所得比率の差は、外国においてもみられる現象である。たとえば、アメリカについてみると、全産業計で76.1%であるのに対し、公務は高く、農林水産業、金融・保険・不動産業は、それぞれ18.5%、および40.1%と日本と同様に低い値をとっている。

〔3219〕 産業別に雇用者所得比率が大きい差があるため、全体の雇用者所得比率は各産業部門の雇用者所得比率の値のみでなく、産業構造によって変化する。

したがって、雇用者所得比率を国際比較するときには、1)でみたように雇用者と非雇用者との関係でみた就業構造の相違が問題となるほか、生産や所得の面でみた産業構造の相違にも考慮しなければならない。

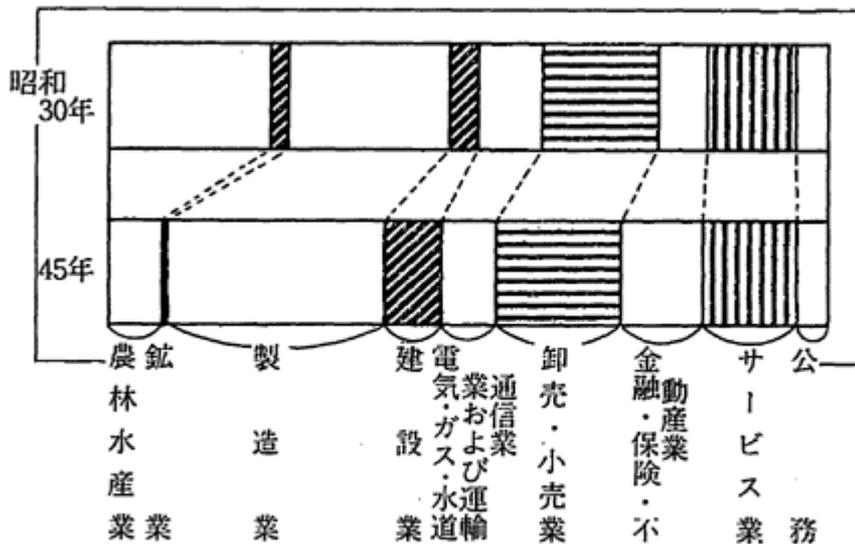
たとえば日本とアメリカの農林水産業のウエイトを国民所得構成比で比較してみると、日本の7.7%に対しアメリカは3.3%と、日本の方が大きい。このように雇用者所得比率の低い部門のウエイトが大きいとその国の雇用者所得比率は低くなるわけである。

これは、雇用者所得比率を、時系列的に比較する際にも注意しなければならない点である。

〔3220〕 わが国の雇用者所得比率は昭和30年から昭和45年までの間に49.6%から54.1%へ4.5ポイント増加しているが、この間産業構造は大きく変化している。たとえば、産業別国民所得構成比をとってみると、農林水産業は23.1%から7.7%へと大幅に減少しているほか、鉱業、電気・ガス・水道業・運輸通信業、公務の構成比が減少している。一方製造業が22.5%から30.2%へ、金融・保険・不動産業が、6.7%から11.2%へ増加しているほか、建設業、卸売・小売業、サービス業の構成比が大きくなってきている(第69図)。

第69図 産業別国民所得構成比の変化

第69図 産業別国民所得構成比の変化 (30~45年)



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

農林水産業等、雇用者所得比率の低い部門の減少や、製造業等の雇用者所得比率の高い部門の構成比の増加は全体の雇用者所得比率を引き上げるが、逆に金融・保険・不動産業等雇用者所得比率の低い部門の構成比の増加や鉱業等の雇用者所得比率の高い部門の構成比の減少は、全体の雇用者所得比率を引き下げている。

〔3221〕 その上に、それぞれの産業の中においても、雇用者所得比率が変化している。

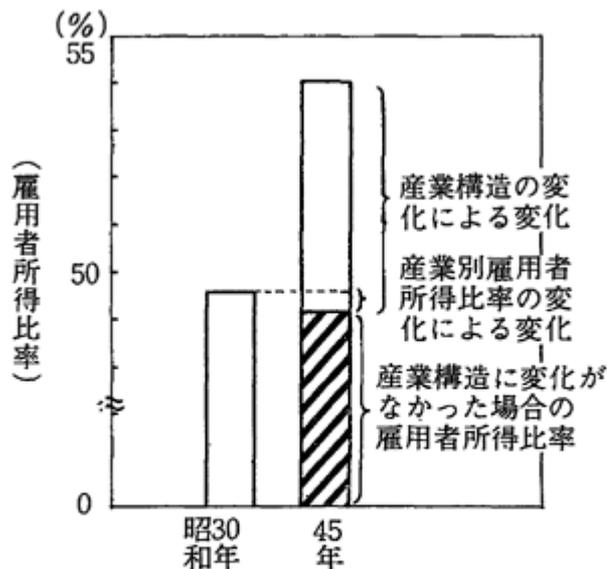
昭和30年から45年の間の各産業における雇用者所得比率は、卸売・小売業で38.3%から50.5%へと12.2ポイントの大幅増となっているほか、農林水産業でも9.4%から12.5%へ増加している。逆に鉱業では81.0%から64.3%へと16.7ポイントの低下、金融・保険・不動産業では33.9%から22.4%へ11.5ポイントの低下となっているほか、製造業、サービス業、電気・ガス・水道業・運輸通信業および建設業でも減少している(第68図)。

〔3222〕 雇用者所得比率の変化は、以上のような各産業ごとの雇用者所得比率の変化と産業構造の変化との2つの要因によって生じているが、このうち後者の要因を除くため産業構造は昭和30年のままで、各産業別の雇用者所得比率のみが変化すると仮定して、45年の雇用者所得比率を試算してみると49.1%となる。

30年の雇用者所得比率は49.6%であったから、0.5ポイントの低下となる場所であったが、現実には、この間の産業構造の変化により、45年の雇用者所得比率は54.1%と4.5ポイント増加している。このように昭和30年から45年までの間の雇用者所得比率の増加は、産業ごとの雇用者所得比率の上昇によってではなく、産業構造の変化によってもたらされたものであった(第70図)。

第70図 産業構造変化が雇用者所得比率変化に与える影響

第70図 産業構造変化が雇用者所得比率変化に与える影響



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

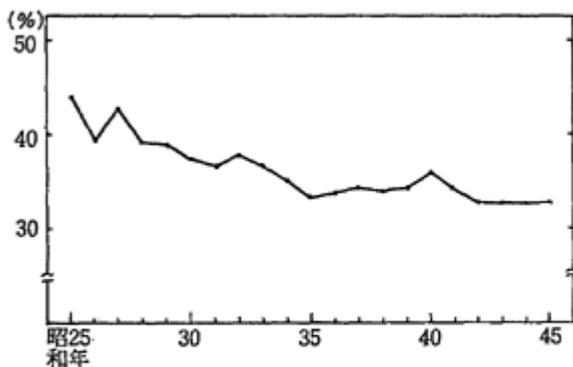
(注) (昭和45年の各産業の雇用者所得比率) × (昭和30年の産業別国民所得構成比) を合計して産業構造に変化がなかったときの雇用者所得比率を試算した。

[3223] こうした事情は、個々の産業についてさらに細く業種にブレークダウンした場合にもみいだされるものであり、これを製造業についてみてみよう。

製造業の各業種の雇用者所得比率は、工業統計表によって類似の概念である労働分配率{(賃金・俸給) ÷ (粗付加価値)}でみることができる。この分配率は、昭和25年から35年まで大幅に減少し、35年以降45年までは微減傾向がみられる(第71図)。

第71図 製造業における労働分配率の推移

第71図 製造業における労働分配率の推移



資料出所 通産省「工業統計表」

(注) 1) (賃金・俸給) ÷ (粗付加価値) を労働分配率とした。  
2) 規模10人以上。

このような製造業における労働分配率の低下を製造業の業種構成の変化と各業種における分配率の変化との2つの要因に分けてみると、製造業の業種構成の変化は労働分配率を引き上げる効果をもっていた。

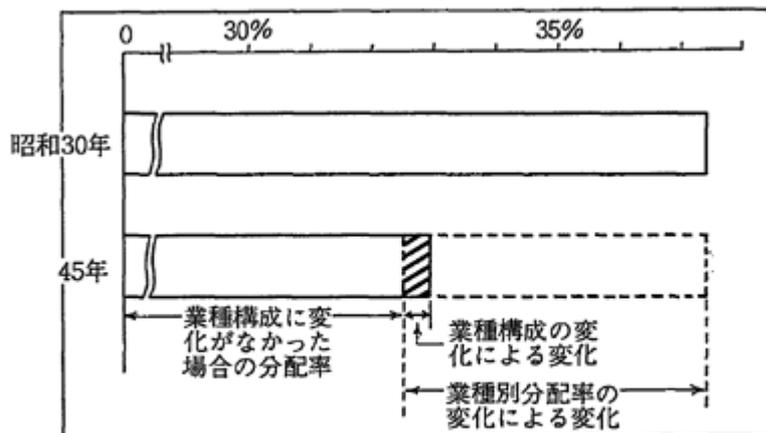
〔3224〕昭和30年から45年までの間に製造業(規模10人以上)の労働分配率は37.4%から32.9%へと4.5ポイント低下している。これを業種別にみると、ゴム製品、繊維、衣服でそれぞれ7.7ポイント、5.8ポイント、5.2ポイント増加し、食料品、出版印刷、なめし皮で1~2ポイント増加している以外はすべての業種で低下している。

一方、この間の製造業の業種構成の変化を業種別粗付加価値構成によってみると、分配率の低い化学工業、石油、石炭製造業の構成比が減少し、分配率の高い機械製造業の構成比が増大するといった製造業全体の労働分配率を引き上げるような変化と、逆に分配率の高い出版印刷の構成比が減少するといった製造業全体の分配率を引き下げるような変化とが同時に生じていた。

〔3225〕製造業の分配率の変化を業種構成の変化と各業種ごとの労働分配率の変化との2つの要因に分けて、このうち業種構成の変化の要因を除くため、昭和30年の業種構成のまま、業種別労働分配率のみが変化したものとして製造業の労働分配率を試算してみると、32.5%となり、30年の37.4%に比べ、4.9ポイントの低下となる。しかし、実際には45年の製造業の労働分配率は32.9%であり、30年に比べ4.5ポイントの低下となっていた。つまり、製造業の業種構成の変化は、産業構造の変化が国民経済全体の雇用者所得の変化の与えた影響と同様、労働分配率を引き上げる効果をもっていたのである(第72図)。

第72図 業種構成変化が労働分配率変化に与える影響

第72図 業種構成変化が労働分配率変化に与える影響  
(製造業)



資料出所 通産省「工業統計表」

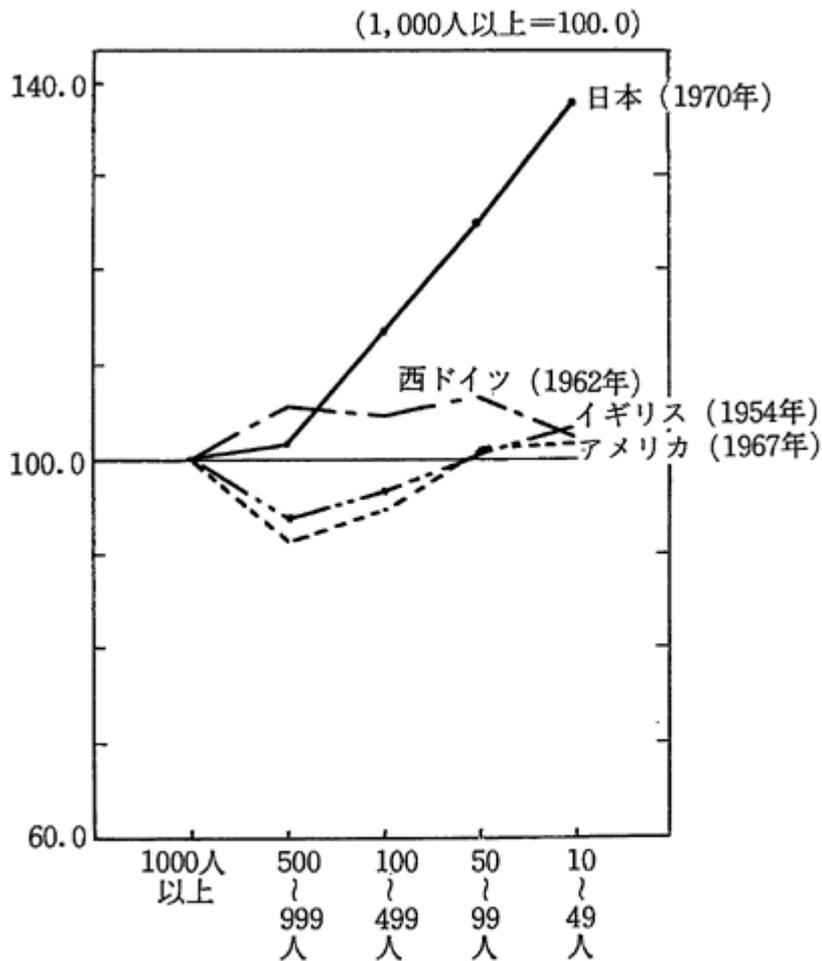
- (注) 1)  $(\text{昭和45年の各業種の分配率}) \times (\text{昭和30年の業種別粗付加価値構成})$  を合計して業種構成に変化がなかった場合の分配率を試算した。  
2) 規模10人以上

〔3226〕以上のように産業構造の変化は労働分配率を引き上げる効果をもっていたが、規模構造の変化は逆に労働分配率を引き下げる効果をもっていた。

製造業の労働分配率を規模別にみると、日本の場合概して規模が小さいほど分配率が高くなっており、規模別にあまり差のないアメリカ、イギリス、西ドイツと比較すると、この点が大きい特徴となっている(第73図)。

第73図 労働分配率の規模別格差の国際比較

第73図 労働分配率の規模別格差の国際比較

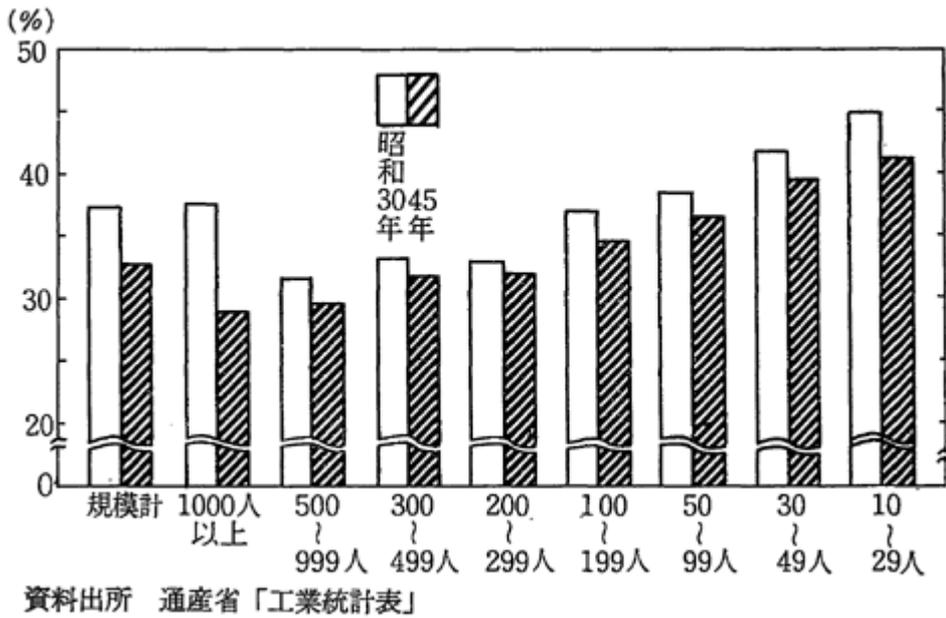


資料出所 日本 通産省「工業統計表」昭和45年  
 アメリカ “Census of Manufactures.” 1967  
 イギリス “The Report on the Census of Production for 1954”  
 西ドイツ “Zensus im Produzierenden Gewerbe, 1962 Heft 2”  
 (注) イギリスの10～49人は11～49人。

日本について昭和30年と昭和45年との製造業の規模別労働分配率を比較してみると、どの規模においても労働分配率は低下しており、この間格差が縮小する傾向はみられない(第74図)。しかし、規模別粗付加価値構成比をみると分配率の低い1,000人以上の大規模が増加し、分配率の高い50人以下の小規模のところ減少している。

第74図 規模別労働分配率

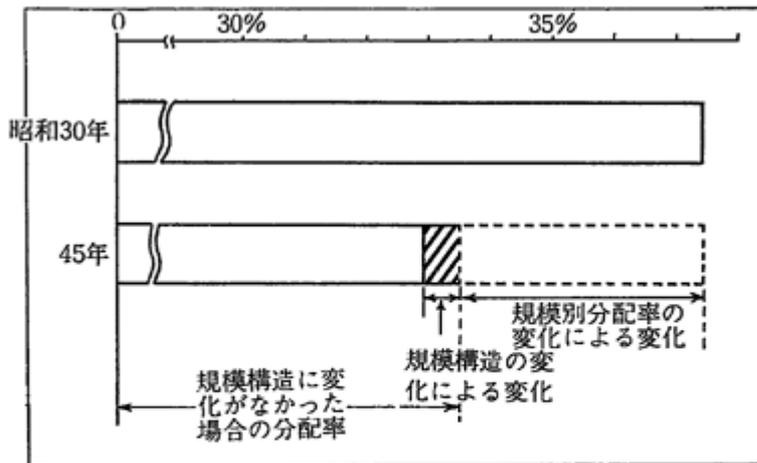
第74図 規模別労働分配率（製造業）



〔3227〕 製造業の労働分配率の30年から45年までの変化を規模構造の変化と規模別労働分配率の変化との2つの要因に分けて、そのうち規模構造の変化がなかったものとして、45年の分配率を試算してみると33.5%となり、30年の37.4%と比べ、3.9ポイントと低下となる。ところが実際には45年の労働分配率は32.9%と4.5ポイントの低下となっていたわけで、規模構造の変化は製造業の労働分配率を引き下げるように働いた(第75図)。

第75図 規模構造変化が労働分配率変化に与える影響

第75図 規模構造変化が労働分配率変化に与える影響



資料出所 通産省「工業統計表」

- (注) 1) (昭和45年の各規模の分配率) × (昭和30年の規模別粗付加価値構成比) を合計して規模構造に変化がなかった場合の分配率を試算した。  
 2) 規模10人以上

昭和47年 労働経済の分析

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

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (2) 経済発展と分配構造の変化

##### 4) 分配率を低める資本コスト

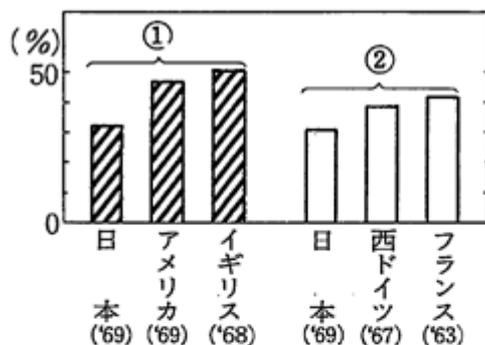
〔3228〕雇用者所得比率が就業構造、産業構造の変化によって影響を受けながら変化してきていることをみてきたが、つぎに、その水準の検討に関連して国際比較を取り上げてみよう。

国際比較を行なう際には、国によって就業構造、産業構造、規模構造が異なるので、これらの影響を取り除いてみる必要がある。

〔3229〕まず、産業構造の影響を除いた比較からみることにしよう。製造業の労働分配率を賃金、俸給が粗付加価値に占める割合で、国際比較してみると、1969年時点でアメリカは46.5%、イギリスは50.3%(1968年)と、32.2%(国連へ報告した数字であるため、〔3224〕で使用した工業統計表によって得た数字とは異なる。)の日本に比べ約15~20ポイント高く、また西ドイツ、フランスも日本より約10ポイント高い(第76図)。

第76図 製造業における労働分配率の国際比較

第76図 製造業における労働分配率の国際比較



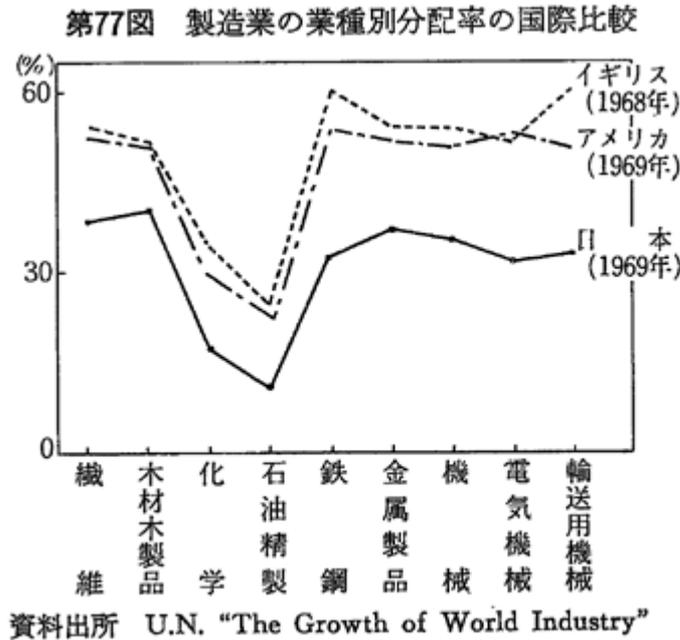
資料出所 日本、アメリカ、イギリスは、  
U.N. "The Growth of World Industry"  
西ドイツは "Industrie und Handwerk-  
Zensus im Produzierenden Gewerbe  
1967"  
フランスは "Annuaire Statistique de  
la France, 1967"

(注) ① 要素価格表示の粗付加価値による  
② 市場価格表示の粗付加価値による  
(日本については「工業統計表」  
の粗付加価値に内国消費税を加えて  
推計)

さらに製造業を業種別に細分して日本とアメリカ、イギリスを比べてみても、各業種ごとに同様の傾向がみ

られる。すなわち、各国とも共通して化学工業、石油精製などの労働分配率は製造業全体の労働分配率よりも低く、また繊維工業、木材木製品製造業、機械製造業、金属製品製造業などの労働分配率は高いが、各業種とも日本の場合、アメリカ、イギリスに比べて約10～30ポイント低い(第77図)。

第77図 製造業の業種別分配率の国際比較



このように日本の製造業の労働分配率がこれらの国に比べて低い背景には、製造業においても雇用者比率が日本の83.2%に対し、イギリス98.4%、西ドイツ93.8%、フランス93.7%と、これらの国に比べ約10～15ポイント低いという事実がある。

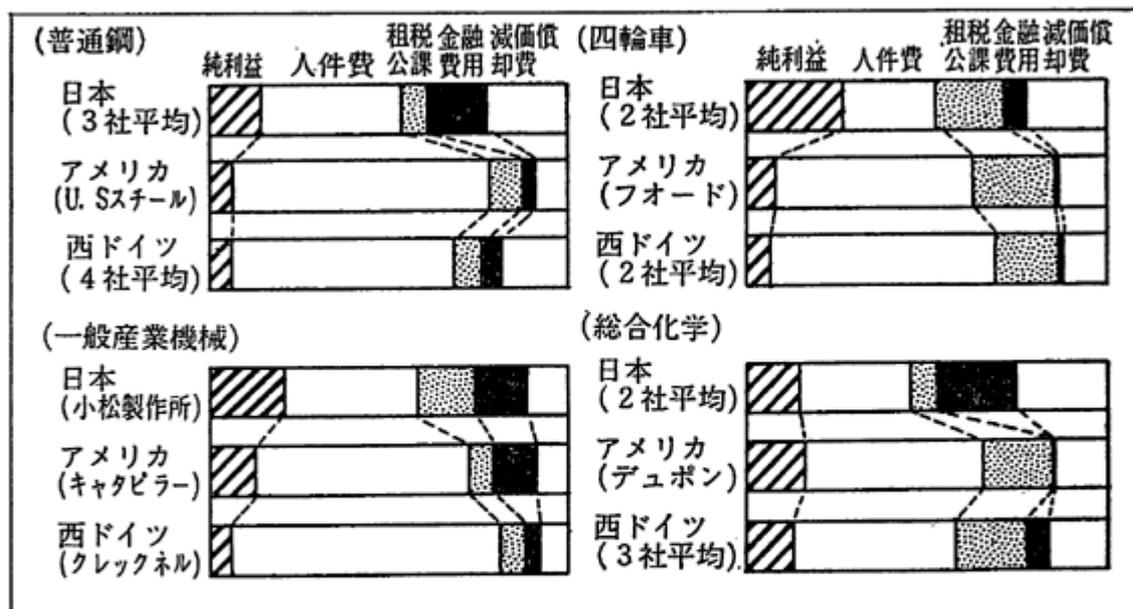
しかし、一方では、先にみたように、わが国においては、中小企業ほど分配率が高く、しかも中小企業の割合が大きいいため、相対的に労働分配率は高くでている面もある。

[3230] このような、雇用者比率や規模構造の違いの影響を除いて比較するために、主要企業の労働分配率についてみてみよう。

日本、アメリカ、西ドイツの代表的な企業の粗付加価値構成を比較してみると、わが国の企業は、アメリカおよび西ドイツの企業に比べて金融費用、減価償却費などの比率が高く、これに対してアメリカおよび西ドイツの企業では、人件費の比率が日本の企業に比べ約20～30ポイント高くなっている(第78図)。

第78図 主要企業における粗付加価値構成の国際比較

## 第78図 主要企業における粗付加価値構成の国際比較 (1969年)



資料出所 通産省「世界の企業の経営分析」昭和46年版

(注) 上記資料では粗付加価値額を上記の要素に金融収益を加えて定義しているが、ここでは、金融収益を除いたものを粗付加価値額とした。

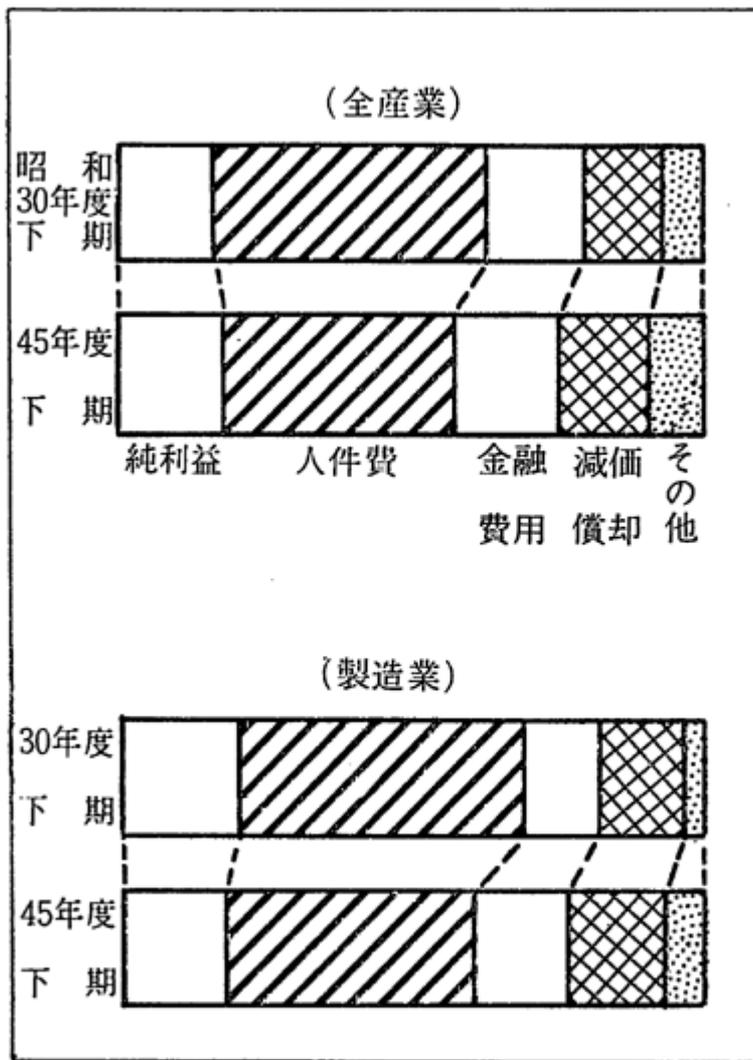
企業における粗付加価値構成が企業レベル、製造業全体、ひいては国民所得全体の労働分配率を規定する要因の1つとなるわけであるが、日本における製造業の労働分配率が欧米主要国に比べて低い理由の1つとして、このような企業の粗付加価値構成面の特徴を検討することが必要になる。

〔3231〕わが国の主要企業における粗付加価値構成の変化を検討すると、他人資本依存の高成長のもとで生じた資本コストの増嵩が労働分配率を引き下げるように働いたことが示される。

主要企業における粗付加価値に占める人件費の割合を昭和30年と45年で比べてみると、全産業においても、製造業においても、上記3)でみた工業統計表による製造業の労働分配率と同じく、減少している。これに対して金融費用および減価償却費の割合は人件費とは逆に増加している(第79図)。

### 第79図 主要企業における粗付加価値構成の変化

### 第79図 主要企業における粗付加価値構成の変化



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」  
 (注) その他には、租税公課、賃借料を含む。

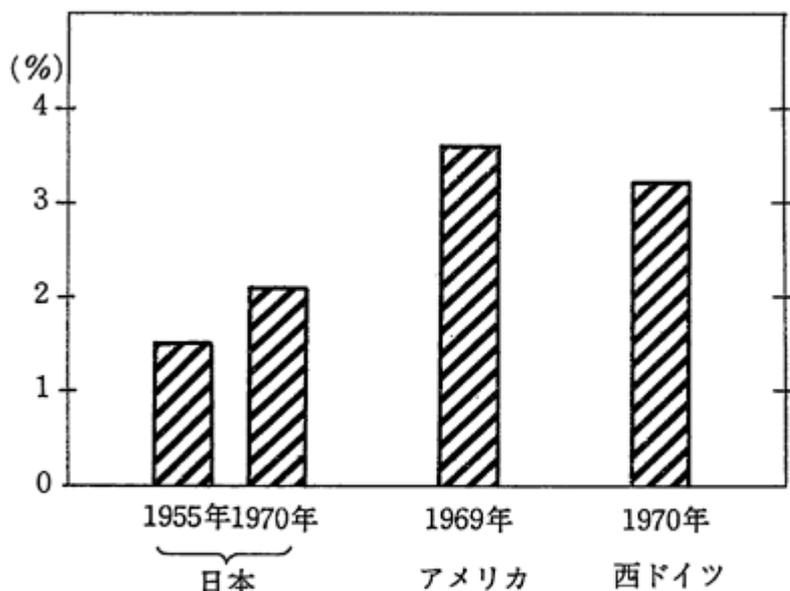
前述のように、わが国において粗付加価値に占める人件費の割合が小さく、金融費用や減価償却費の割合が大きいのは、活発な設備投資が行なわれたこと、およびその資金源を外部からの借入金に依存した結果であった。

〔3232〕 企業の資金調達状況を国際比較してみると、日本の企業においては、内部資金の割合が小さく外部資金それも借入金の割合が大きいが、これは、わが国の企業において内部蓄積が少ないことにもよるが、急速な設備投資のための資金需要そのものが大であり、外部資金にたよらざるを得なかったことと、国民の高い貯蓄率がそれを可能にしたことによる。また、借入金の割合がとくに大きいのは、1)資本市場が未発達であり、直接資本市場から資金を調達するよりも金融機関からの資金調達の方が簡単に行なわれえたこと、2)税制上利子は経費として損金扱いされたことなどコスト面で直接金融より間接金融の方が有利であったことなどによる。

〔3233〕 こうした企業部門のぼう大な資金需要を充足するために、わが国の金融機構が急速に整備されたことの効果も大きかった。就業者全体に占める金融保険業従事者の割合は、昭和30年で1.48%、45年で2.11%と増加してきており、アメリカ、西ドイツの水準に近づいてきている(第80図)。

第80図 全就業者に占める金融保険業就業者の割合

第80図 全就業者に占める金融保険業就業者の割合

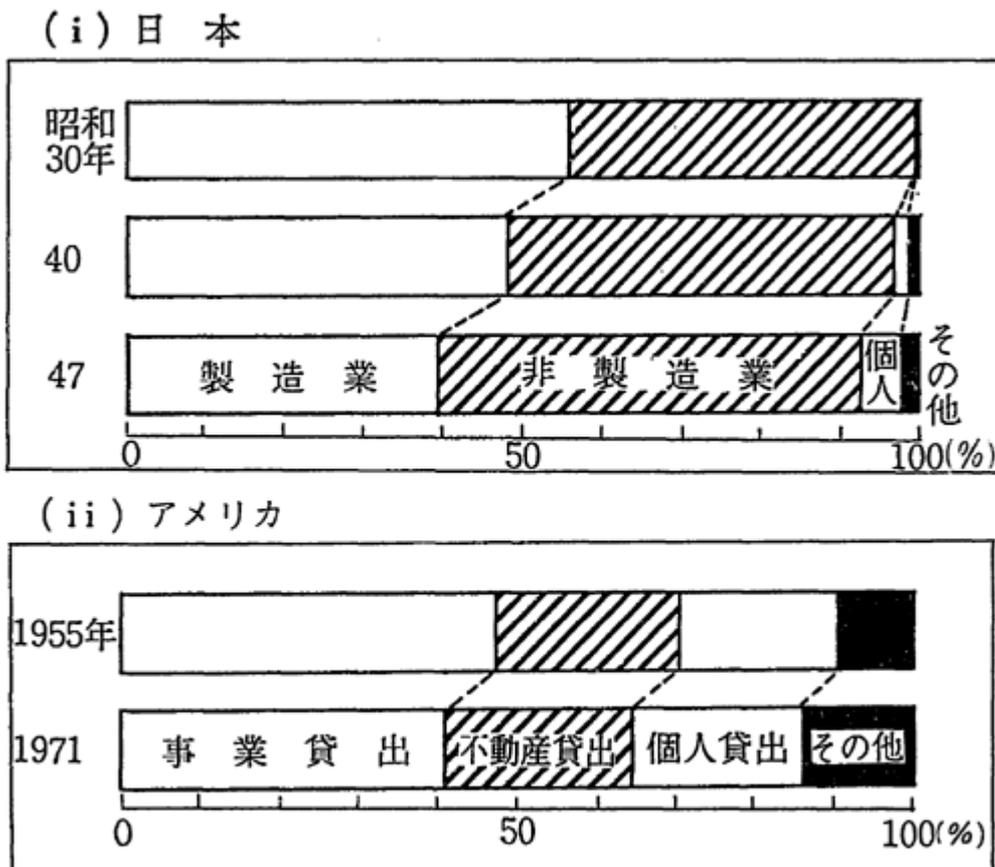


資料出所 日本 総理府統計局「国勢調査」  
 アメリカ “Employment and Earnings” および  
 OECD “Labour Force Statistics”  
 西ドイツ “Wirtschaft und Statistik”(1973年1月)  
 (注) アメリカについては、金融保険業の雇用者数÷全就業者をとった。

しかもこうして整備された金融機構が、これまでは、もっぱら企業向けに活動を続けてきたのも、わが国の大きな特徴となっている。全国銀行の貸出先を国際比較してみると、わが国の場合、住宅や消費など個人の資金需要に対する貸出しは最近増加してきてはいるものの、昭和47年12月末の資金貸出残高5.6%を占めるにすぎず、大部分が設備資金や運転資金として企業に貸し出されている。これに対しアメリカ連邦準備制度加盟銀行貸出残高の内訳をみると、個人貸出が21.2%、不動産貸出が、23.2%となっており事業貸出は38.6%にすぎない(第81図)。

第81図 銀行貸出残高構成比の日米比較

### 第81図 銀行貸出残高構成比の日米比較



資料出所 日本銀行「外国経済統計年報」1971年  
 (注) 各年12月末の状況

〔3234〕しかし、このように粗付加価値に占める金融費用の割合を大きくしてきた資金需給面での要因は最近やや変化してきている。

その1つは、前年の白書でみたように、わが国の企業においては、減価償却費の積増しや利益の企業内蓄積がすすみ、内部資金が充実してきていることである。また1つには、株高を背景に時価発行増資や時価転換社債の発行によって資本市場から直接資金を調達することが有利となり、一部有力企業においてはこうして直接資本市場から資金調達を行なう動きがみられるようになったことである。

〔3235〕一方、昭和46年度上期以降の設備投資、在庫投資の低下もあり、企業の資金需要は低調で、預貯金の積増し、短期所有有価証券の増加によって手元流動性は著しく上昇し、昭和47年度上期には、自動車製造業など製造業の一部では、借入金返済の動きがめだった。

このよ、うな資金需給状況の変化のなかで製造業においては、昭和37年度下期(30.3%)以降下降し続けていた自己資本比率が47年度上期には46年度下期の20.2%から20.4%へと上昇に転ずる気配があらわれている。

昭和46年度から47年度にかけて、金融機関の消費者金融に対する関心が高まったものの、このような企業の資金需要の低下にもかかわらず、従来の企業中心の貸付け態度から脱け切れなかったことが、過剰流動性という事態をもたらす一因となった。48年度に入ってから金融引締めが行なわれたため、先行きの金融窮迫を見越した返済停止や借り急ぎも加わり企業の資金需要は強くなってきたが、長期的には、上記のような企業の内部資金の充実などにより、企業の借入れ依存度が低下する傾向がすすむものとみられる。

〔3236〕最近のこのような資金需給状況の変化は、粗付加価値に占める金融費用の割合の動きに影響を与えているように思われる。昭和30年以降の粗付加価値の構成は景気変動とともに変動し、好況時には純利益の割合が上昇し、人件費、金融費用および減価償却費の割合が減少するというパターンをえがいており、ま

た人件費の割合と金融費用の割合の動きを比べてみると、昭和33年度上期から下期にかけてはともに減少しているものの、昭和37年度、昭和40年度の時点では人件費の割合の減少に1期遅れて金融費用の割合が減少に転じている。

ところが昭和46年度下期から47年度上期にかけて金融費用の割合が減少しているにもかかわらず人件費の割合は46年度下期にやや上昇幅が少なくなっているが、依然上昇を続けるなど従来と異なった様相を呈している。

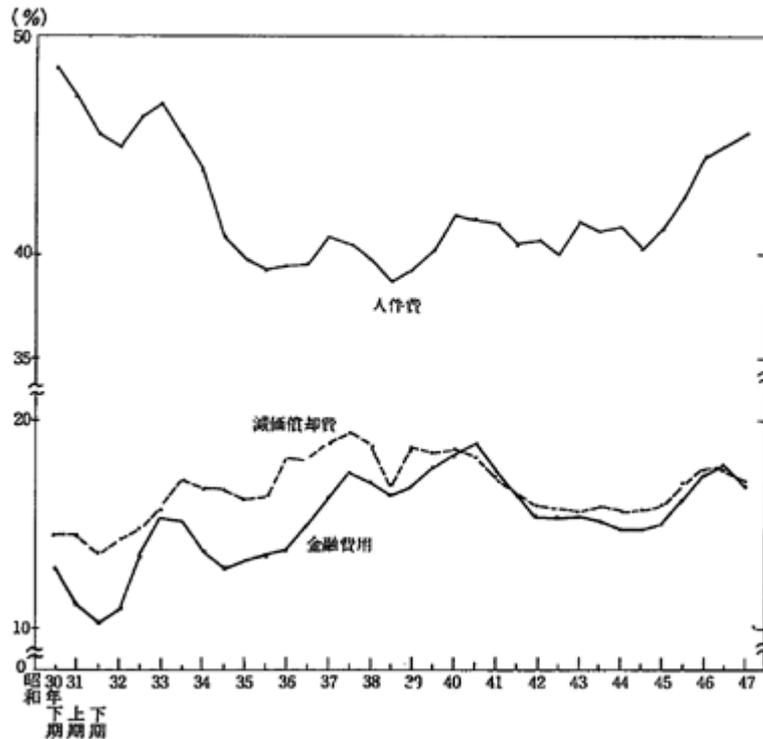
これは、上記のような資金需給面の変化だけではなく、賃金上昇が続いていることにもよる。

今後、経済成長のパターンが設備投資主導型から、財政、消費主導型、福祉優先型に転換すると設備投資は減速化して、資金需要は低下し、減価償却費や金融費用などの資本費負担は減少すると考えられる。

この場合、人件費の粗付加価値に占める割合は、企業が賃金上昇に伴うコスト増すべてを価格に転嫁し、企業の利益を維持ないし増加させるという行動をとらない限りでは増大していく可能性がある。

第82図 主要企業における粗付加価値構成の推移

第82図 主要企業における粗付加価値構成の推移（製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業経営分析」

〔3237〕 今後、経済発展パターンの転換のもとで構造的諸変化が進展すると考えられるが、就業構造については、雇用者比率の増大が続くと考えられ、また、産業構造については、従来のような輸出依存重化学工業化の進行から社会資本関連、消費、サービス部門のウエイトの増大というパターンに変化していくものと予想される。

このような成長パターンの転換や構造変化は、上記の雇用者所得比率、労働分配率を基本的には上昇させる方向に働くものと考えられる。

こうしてわが国の労働分配率は長期的な視点、当面の経済路線の転換という両面からみて、上昇に向う局面にあると考えられる。

しかし、最近の物価上昇気運のなかで、企業の生産性向上への努力が弱まり、賃金上昇分が価格に転嫁される

というようなことが全般化するならば、労働分配率は従来のような低い水準にとどまるかあるいは、低下する可能性もないわけではない。

この意味で労働分配率の動向の検討に関しては、上記のような構造的要因のみでなく、賃金や各種所得、物価、生産性との関連についてより深い分析が必要となろう。

---

---

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

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (3) 階層間所得分布の変化と問題点

---

〔3301〕所得の分配構造に関する第三の問題として、分配の公平の問題がある。経済の高度成長と賃金、所得水準の大幅上昇の過程で、賃金については、規模別格差、年齢別格差の縮小、分散の縮小など改善がすすんだが、賃金とその他の所得との比較や、資産保有をも加味した分配構造の変化などの面については必ずしも改善がみられない。また生活保護世帯など低所得者層をも含めた階層間の所得分布の構造としてみると、政府の所得再分配政策が十分でないなどの問題もみられる。

以下、所得分配の均等性、ストックを含めた場合の問題、財政を通ずる分配への影響などについて検討してみよう。

---

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

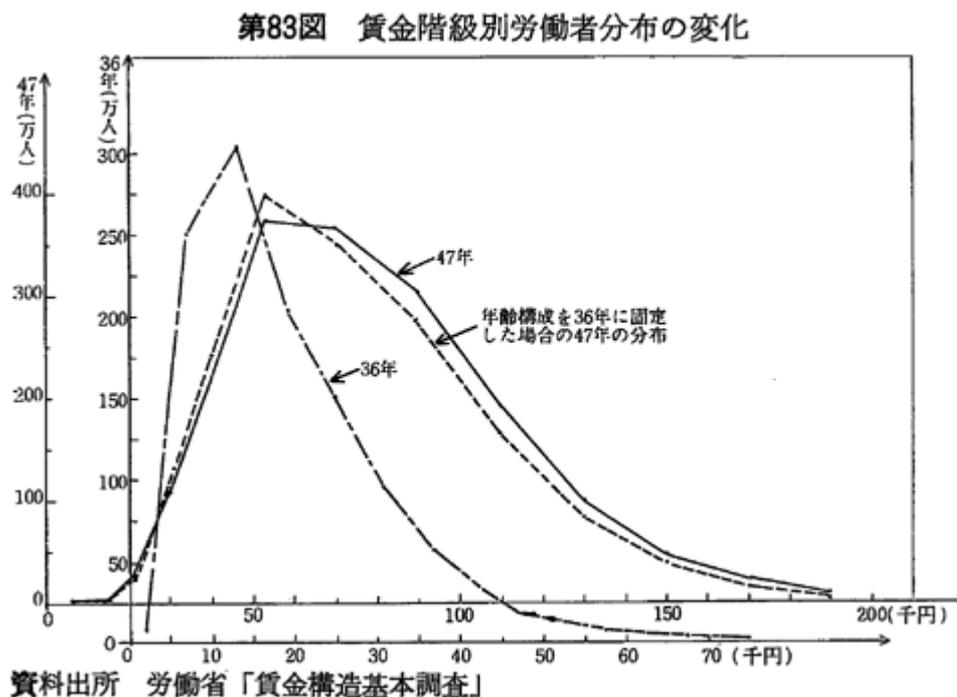
#### (3) 階層間所得分布の変化と問題点

##### 1) 目覚しい賃金分布の均等化

〔3302〕わが国の賃金構造は規模別格差,年齢別格差の縮小と併行して,賃金分布の面でも大幅な改善がすすんだ。賃金分布の変化は,分布の形,分布のひろがり,分布の均等度の3つの側面にあらわれている。

第一の賃金分布の形については,低賃金層に労働者が極端にかたよって分布していた形から,平均値に近い方に労働者が集中し,正規分布に近い形に変ってきている。賃金分布の形は,産業構造,規模構造,賃金格差,年齢構造などによって規定されるが,昭和36年当時は,軽工業の中小企業部門に若年労働者が多く,しかも年齢別賃金格差が大きかったことが影響して,極端に低賃金層に労働者が集中する分布の形を形成していた。これが,その後の経済の高度成長の過程で,産業構造の高度化,規模構造の大規模化,若年層賃金の大幅上昇による年齢別格差の縮小がすすむにつれ,分布の形が徐々に変化し,47年現在では,第83図のように,分布の山が中央に寄り,かなり正規分布に近くなっている。

第83図 賃金階級別労働者分布の変化

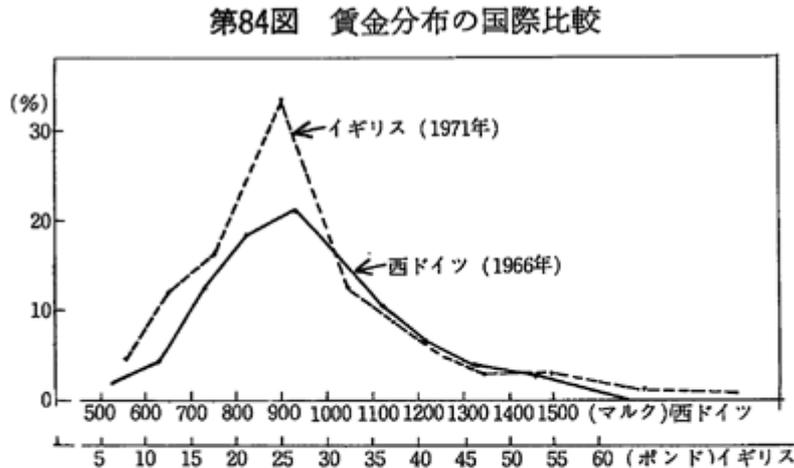


〔3303〕こうした賃金分布の変化には,最近,若年労働者層が相対的に減少しつつあることの影響も無視できない。たとえばかりに昭和47年の労働者の年齢構成が36年と同様に若年齢層の割合が多かったと仮定して,労働者の賃金階級別分布を計算してみると,第83図のように,(昭和47年の点線の図),低賃金層が相対的に増大し,分布の位置がかなり左に移動する(中位数が68,200円から62,500円に移動)ことになる。

こうした賃金分布の変化の結果,かつては欧米諸国の分布の形に比べてきわめて特異な形をなしていたも

のが、最近ではほとんど差がみられなくなっている(第84図)。

第84図 賃金分布の国際比較



資料出所 西ドイツ「Preise Löhne und Wirtschaftsrechnungen」  
イギリス「Department of Employment Gazette 1971, November」

- (注) 1) 西ドイツは、全産業男子生産労働者の月間実収所得による。  
2) イギリスは、全産業全労働者（パートタイマーを除く）の週当り実収賃金による。

〔3304〕第二の分布のひろがりについては、相対的に賃金の高い層(第9・十分位層)と低い層(第1・十分位層)との賃金のかい離の程度を示す分散係数(第9・位数と第1・位数の差を中位数で除したもの)によってこれをみると、昭和36年には1.65であったものが、昭和44年には1.38、45年に1.33、46年に1.30、47年には1.27と年々低下をみている。

これを国税庁の給与所得者のデータでやや長期的にその推移状況を見ると、昭和33年に25万円ほどであった給与所得者の平均所得が、昭和46年には106万円と4.2倍に水準が上昇したのに対し、この間の個々の労働者の賃金額の散らばりの程度の絶対額(標準偏差)は、23万円から73万円へと3.1倍しか変化しなかったために相対的に散らばりが小さくなってきている。

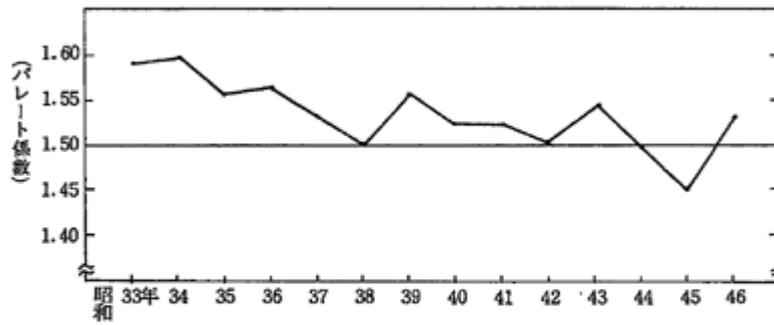
すなわち変動係数(標準偏差を平均値で除したもの)は昭和34年の0.947から46年の0.686へと一貫して減少してきている。

〔3305〕第三の分布の均等度については、年により上下を繰り返しながらも分配の均等度を示すパレート係数は長期的には低下傾向を示している。

この係数は労働者が受け取った賃金額により労働者を低い層から高い層へと順番に並べたとき、ある賃金ランクまでの労働者総数と、その労働者が受け取った賃金総額との関係を表わしたものであり、両者の比がどの賃金ランクまでとっても常に一定であれば係数は1となり、賃金分配が完全に均等であることを示し、かりに労働者数の増加割合に比べて、賃金総額の増加が相対的に小さい場合には、係数を大きくする方向に作用し、これは不均等度を増加させることを示すものである。この係数を労働者数の累積比率と賃金額の累積比率の得られる国税庁資料「民間給与の実態」によって計算すると、昭和33年頃には1.6近くであったものが、45年には1.45に低下し、均等化がすすんでいることを示している(第85図)。

第85図 賃金分布の均等度の推移

第85図 賃金分布の均等度の推移



資料出所 国税庁「民間給与の実態」

- (注) 1) ローレンツ曲線のベキ数であるパレート係数を均等度の指標として用いている。  
2) パレート係数については参考資料参照。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (3) 階層間所得分布の変化と問題点

##### 2) 停滞する個人所得分布の改善

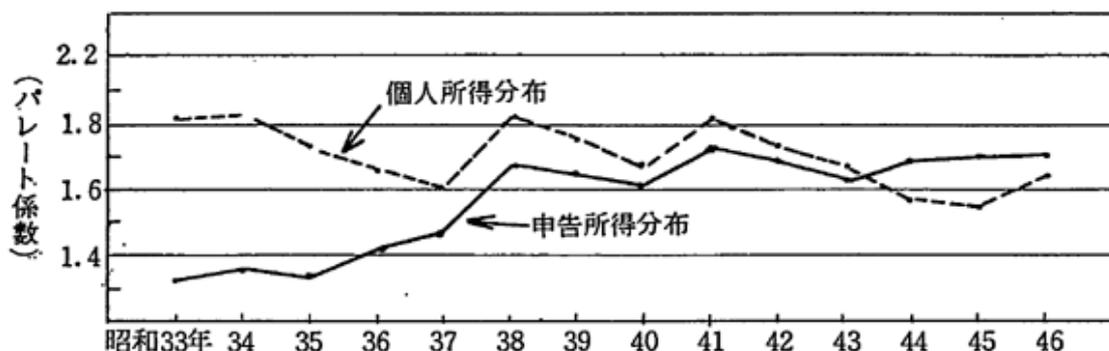
〔3306〕 以上のように給与所得者については、全体としては均等化がすすんでいるが、この給与所得者に事業所得者や財産所得者などの申告所得者を加えた個人所得者に関する所得分布の変化をみると、個人所得者に占める給与所得者の比率が圧倒的に高いにもかかわらず、全体としてみると所得分布の改善はほとんどみられなくなる。

申告所得者の平均所得額は、長期的にみると、43年頃までは、給与所得者とほぼ同じテンポで増加を続けていたが、その後、上昇率が46/43年平均で23.7%と著しく大きくなってきている。

〔3307〕 こうした申告所得者の所得上昇が続くなかで、申告所得者の所得分布の均等度は、給与所得者の場合と異なり、長期的に悪化する傾向がみられる。33年頃にはパレート係数は1.3台であったものが、30年代後半にかけて急速に上昇し、38年には1.68となり、その後もゆるやかな上昇傾向を続け、46年には1.72にまでなっている(第86図)。

第86図 申告所得と個人所得(申告所得+給与所得)の均等度の推移

第86図 申告所得と個人所得（申告所得＋給与所得）の均等度の推移



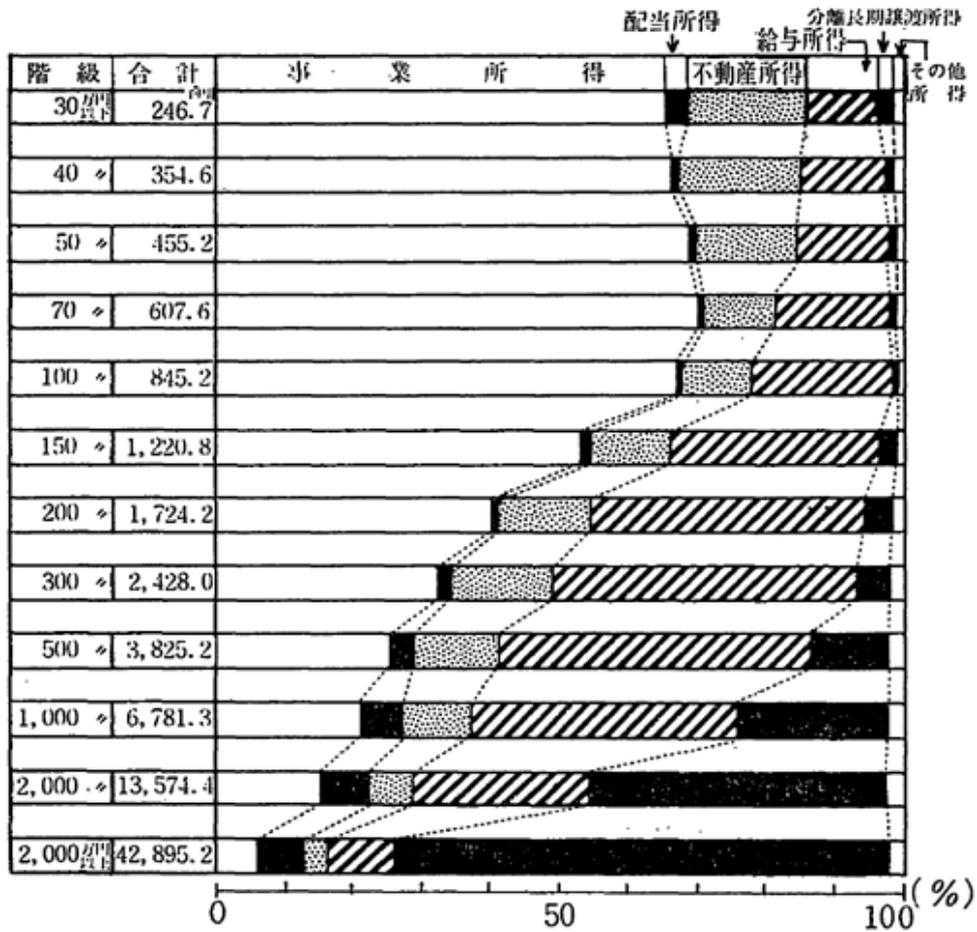
資料出所 国税庁「民間給与の実態」,「申告所得税の実態」

(注) 申告所得は経費控除後の所得である。

〔3308〕 こうした申告所得の分布の不均等化は、土地、建物の譲渡所得の影響によるところが大きいと考えられる。すなわち、申告所得額の大きさ別に申告所得の内容をみると、相対的に所得額の少ない階層の場合には事業所得が大きな割合を占めているのに対し、所得額の多い階層の場合には配当所得や分離長期譲渡所得(土地、建物等を原則として保有期間5年をこえて譲渡した場合の譲渡所得)の割合が多くなり、とくに所得額が2,000万円をこえるものの場合には後者が全体の72%を占めている(第87図)。

第87図 申告所得額階級別所得種類構成比

第87図 申告所得額階級別所得種類構成比

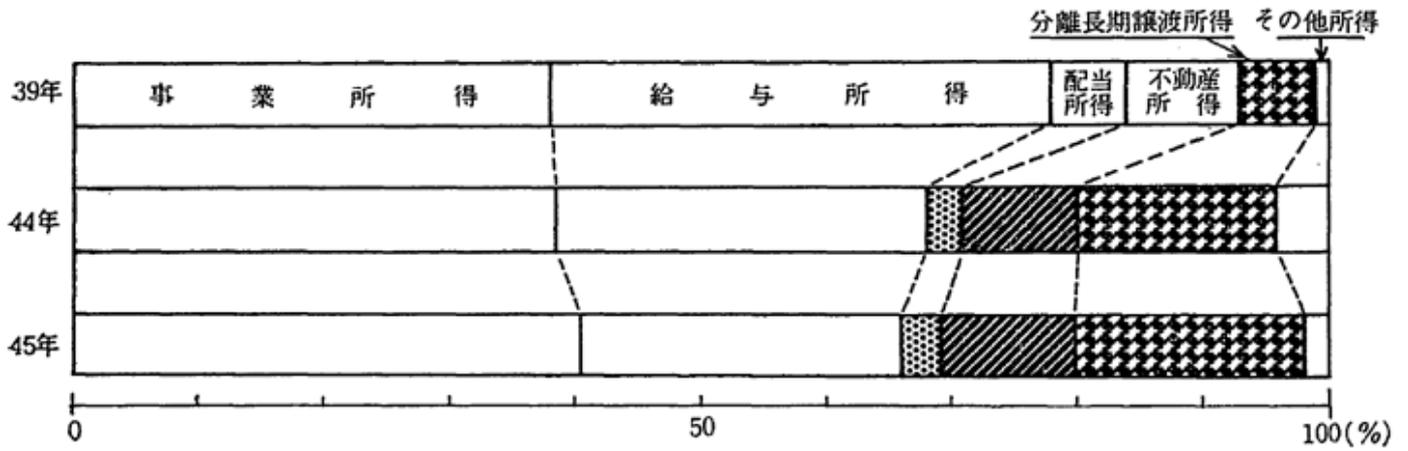


資料出所 国税庁「申告所得税の実態」

そしてこの分離長期譲渡所得が長期的に非常に高い率で増加し続けており、39年当時は全体の申告所得の中で6%程度しか占めていなかったのが、45年には20%近くにまでふえているのである(第88図)。

第88図 申告所得の所得種別構成比の推移

### 第88図 申告所得の所得種別構成比の推移



資料出所 国税庁「申告所得税の実態」

〔3309〕 このように一部の高所得層の所得が、土地、建物の譲渡利益などによって極端に高い伸びを示しているため、労働者とこれら申告所得者を含めた個人全体としての所得の分布は、人数の割合としては労働者が、9割弱を占め圧倒的に多いにもかかわらず、分布の均等化はほとんどみとめられず、パレート係数はおおむね1.6から1.8の間で変動を続けている(第86図)。

〔3310〕 また高額所得層と労働者との所得ギャップも年々増加の傾向にある。すなわち、最高所得者の所得、上位5人の平均所得、上位10人の平均所得と、毎月勤労統計の現金給与総額(年平均)との倍率(高額所得者の所得を現金給与総額で除したものを求めると次のようになる。

つまり、35年には最高所得者との間に、1,054倍、上位5人との間には751倍、上位10人には596倍の格差を有していたのが、46年になると最高所得者との間には3,811倍、上位5人との間には2,489倍、上位10人との間には1,947倍とさらに格差が拡大することとなった。

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (3) 階層間所得分布の変化と問題点

##### 3) 資産分布を悪化させる地価等の上昇

〔3311〕所得の分配構造は物価の変動によって影響を受ける。平均物価水準の変動は、生活源資としての所得を一様に変化させるので、それによって所得分布の構造が変化することはないが、物価体系の変化は、所得階層によって生活内容に差があるために、生活源資としての実質所得の分布構造を変化させることになるからである。

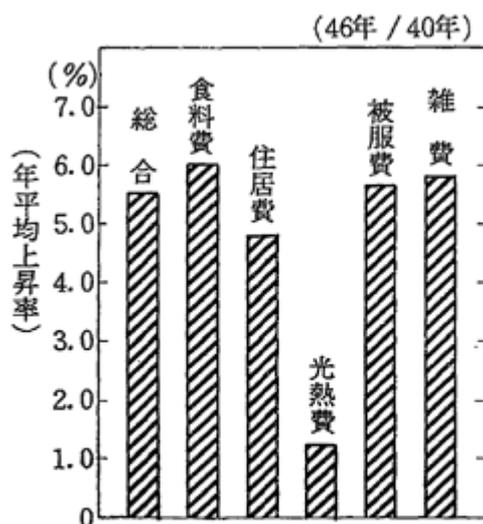
資産の変化も同様である。資産保有が所得階層によって異なるため、資産価格の騰貴が、フローの支出の対象となる価格の騰貴より大きい場合には資産取得が困難な階層が増大するとともに、富の保有分布の不均等化をもたらすからである。

そこで以下、消費者物価と、地価等の資産価格の上昇が賃金、所得分布にどのような影響を与えているか検討してみよう。

〔3312〕最初に、フローの価格である消費者物価の変化が所得分布の均等度にどのような影響を与えたかについてみると、消費者物価の上昇は費目によってかなりの差があるが(第89図)、しかし、所得階層別の費目別支出構成の違いが大きく、たとえば、昭和46年の勤労者世帯の消費支出に占める食料費および雑費の割合をみると、第1・五分位階級は37%と36%であるが、第5・五分位階級では27%と48%になっており、この支出割合を用いて所得階級別の消費者物価指数を推計すると、40年から46年までの間では、第4・五分位階級の場合が若干上昇率が高くなっているほかは年率5%と、所得階級による差はほとんど違いがみられない。

第89図 費目別消費者物価上昇率

第89図 費目別消費者物価上昇率



資料出所 総理府統計局「消費者物価指数年報」

〔3313〕したがって所得階級別の物価指数によって所得額を実質化した分布の変化も、名目の場合とほとんど差がみられない。年間収入五分位階級別勤労者世帯実収入を用いて、パレート係数を名目所得と、実質所得について計算すると、40年は名目および実質ともに1.402であったのが、46年には名目1.361、実質1.360とほとんど差がみられない。

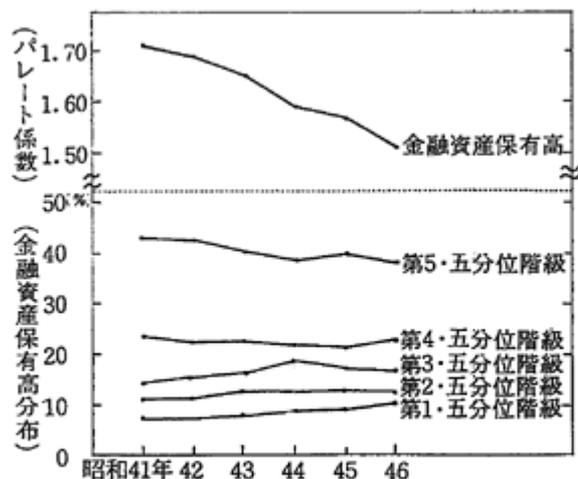
このような結果からみて、少なくとも労働者の賃金所得に限定する限り、消費者物価の上昇は、分布の均等度にほとんど影響を与えず、実質ベースでもやはり分布の均等化はすすんでいるということができよう。

〔3314〕これに対し、地価など資産価格騰貴の影響はかなり大きい。

金融資産については、勤労者世帯とその世帯の間での資産保有額の格差は、拡大気味に推移しているが、勤労者世帯だけについてみると最近、低所得階層の金融資産保有高の増加率が相対的に大きくなる傾向があり、保有額の分布の均等度も急速に改善される傾向にある(第90図)。

第90図 五分位級階別金融資産分析の変化

第90図 五分位級階別金融資産分析の変化  
(全国, 勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」

- (注) 1) 金融資産保有高分布とは、勤労者世帯の保有する全金融資産保有高に対する各階級の保有する金融資産の割合である。  
2) 年間収入五分位階級別貯蓄の勤労者世帯の一世帯当り現在高による。

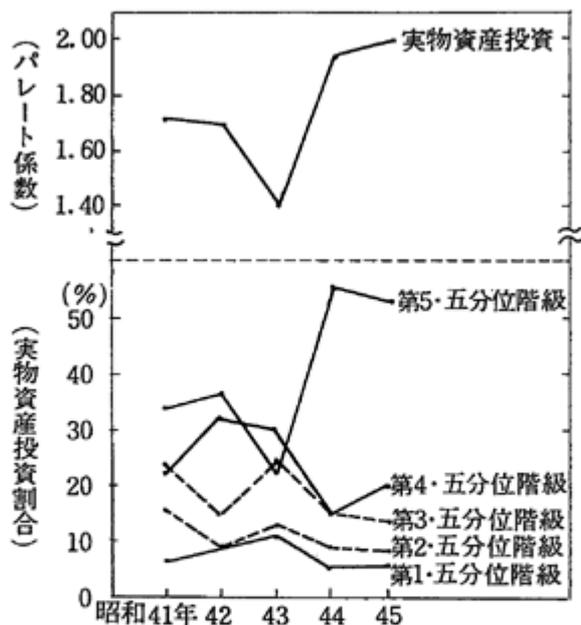
〔3315〕これに対し、実物資産については、高所得階層ほど実物資産投資割合(勤労者世帯の実物資産投資額のトータルに対する当該階級の実物資産投資額の割合)が高く、実物資産の分布は不均等化する傾向にある。

実物資産投資割合は、43年に一時的に最高所得層の投資割合が低下しているが、それを除けば、40年代にはいって各年とも、所得階級に見合っ投資割合が高くなっており、46年には第5・五分位階級と第1・五分位階級との間には投資に53%と5%の差が生じている。

こうした高所得層ほど実物資産の取得が大きくなる傾向が続いているため、実物資産の所有の均等度をパレート係数でみると43年には一時的に改善がみられたものの、40年以降の傾向としては不均等化がすすみ、41年には1.7であったのが46年には2.0となっている(第91図)。

第91図 五分位階級別実物資産投資の変化

第91図 五分位階級別実物資産投資の変化  
(全国, 勤労者世帯)



資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」

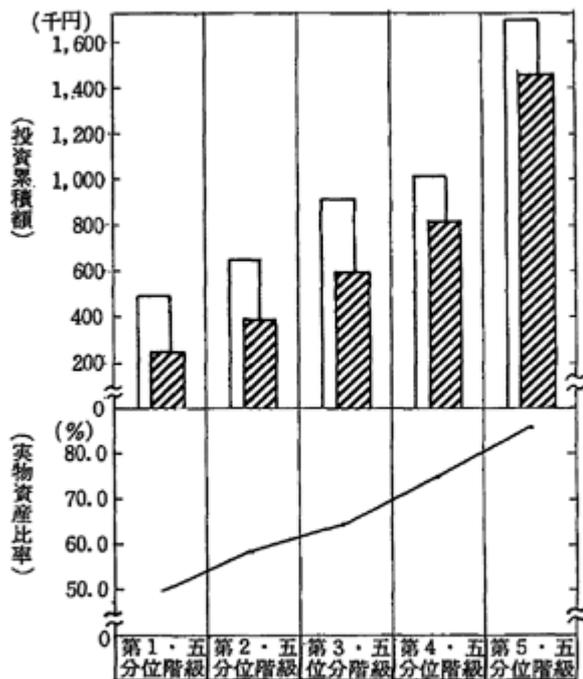
- (注) 1) 実物資産投資割合とは、勤労者世帯の実物資産投資額のトータルに対する当該階級の実物資産投資額の割合である。  
2) 年間収入五分位階級別投資額 (一世帯当り純増額) による。

〔3316〕 以上のような金融資産保有の分布の均等化と実物資産保有の不均等化は、物価の持続的上昇に対する対応の仕方が所得の大きさによって差があり、物価の上昇が国民の間における富の保有の不均等化もたらしていることを示している。

〔3317〕 すなわち、実物資産保有の不均等化は高所得階層がより多くの所得を運用することができるために、高騰を続ける土地、住宅などの実物資産に投資することが可能である(第92図)ためにもたらされているのに対し金融資産に対する投資の均等化は、低所得層でも不時の支出に備える必要性などが大きいことのほか、実物資産の取得を目的として金融資産を貯えたとしてもなかなかそれが実現しにくく、金融資産のまま保有せざるをえなくさせられていることをあらわしている。

第92図 実物資産と金融資産への投資累積額

第92図 実物資産と金融資産への投資累積額  
(全国, 勤労者世帯)

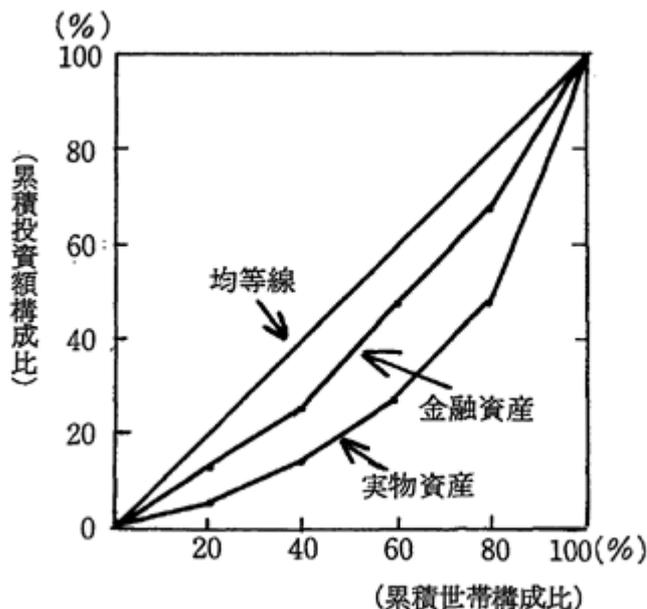


資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」 □ 金融資産  
 (注) 1) 投資累積額は41~46年の累積 ■ 実物資産  
 2) 実物資産比率 = 実物資産投資累積額 ÷ 金融資産投資累積額

以上の結果を反映して、金融資産と実物資産所有の分布の均等度を比較すると第93図のように、金融資産の方がより均等になっている。

第93図 実物資産投資と金融資産投資のローレンツ曲線

第93図 実物資産投資と金融資産投資のローレンツ曲線



資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」  
 (注) パレート係数は金融資産が1.344, 実物資産が1.973である。

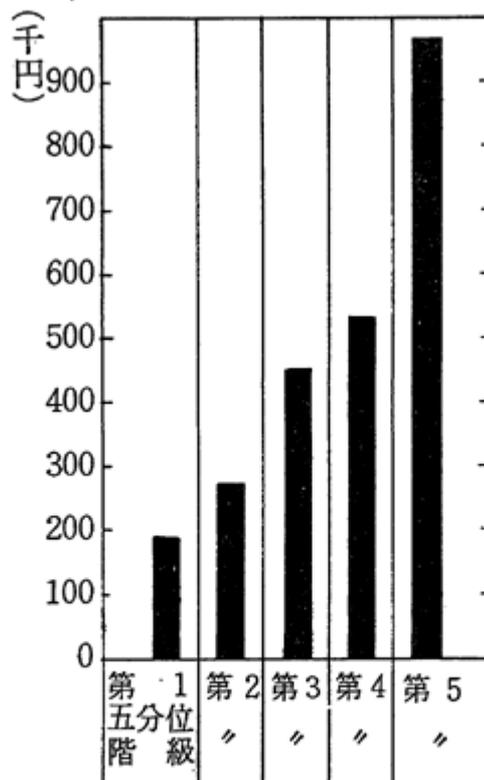
[3318] 物価騰貴の影響は、資産保有の不均等化を一層強めている。預金利率、株価の利回り、地価および住宅取得などを用いて47年基準の金融資産、土地、住宅に関するインフレタを所得階層別に作成し、これ

で41年から46年にかけて投資した累積資産(金融資産と実物資産の合計)を現在価格に評価換えを行ない、これと取得時の価格での資産の累積額と比較すると最も物価、地価などの騰貴の利益を受けるのは、最高所得階層の971千円であり、最も少ないのは最低所得階層の187千円である(第94図)。

このように時価に評価換えを行なった資産についてパレート係数を計算してみると、取得時価格による場合の1.56に対し評価換えした後には1.63となり、物価、地価などの騰貴による不均等度の高まりが明らかである。

第94図 所得階級別資産の時価評価価格と取得価格の差額

第94図 所得階級別資産の時価評価価格と取得価格の差額



資料出所 総理府統計局「貯蓄動向調査」  
 経済企画庁「国民所得統計」  
 日本銀行「経済統計月報」  
 労働省「社内預金の現状」  
 日本不動産研究所「全国市街地価格指数」

## II 労働者福祉充実への途—長期展望と労使の課題—

### 2 賃金・所得の分配構造の問題点

#### (3) 階層間所得分布の変化と問題点

#### 4) 期待される税,財政制度の調整効果

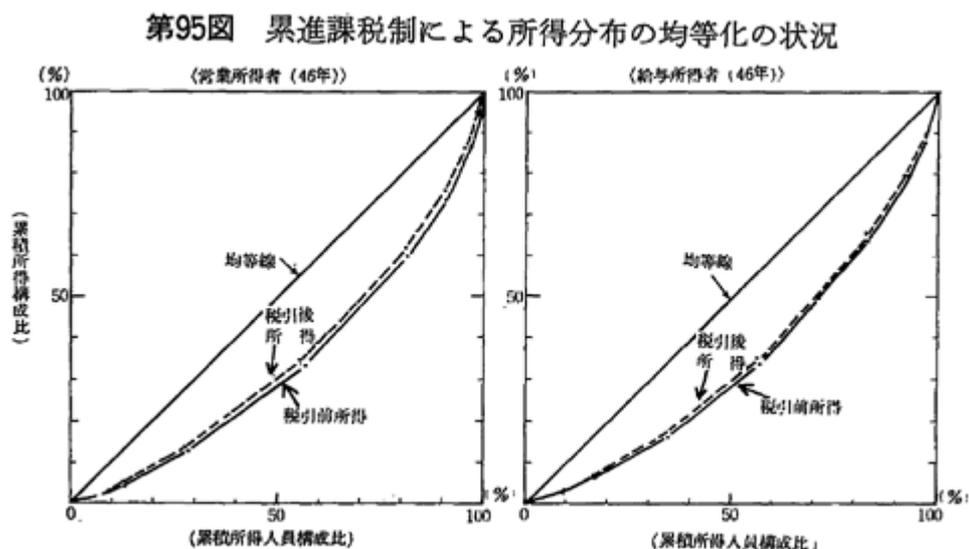
〔3319〕 所得や資産保有の分布は税制や財政を通じてさまざまな影響を受ける。

その第一は税制を通じて行なわれる分布の均等の影響である。そのなかでもっとも典型的な仕組みは所得税の累進課税制度である。

46年について給与所得者と営業所得者(事業所得者から,農業所得者および弁護士,医師,など自由職業人を除いたもの)の所得税負担状況を,所得の大きさ別にみると,給与所得者の場合は最低所得層(年収30万円以下)が0.93%であるのに対し,最高所得層(年収2,000万円超)は46.62%,営業所得者の場合は最低所得層(諸経費控除後の年収が30万円以下)が1.8%であるのに対し,最高所得層(同年収2,000万円超)は48.1%と,いずれも所得額により税負担にかなりの差がみられる。

〔3320〕 こうした累進課税が行なわれている結果,税引き後の所得の分布は税引き前に比べるとかなり均等化されている。給与所得者の場合についてみると,税引き前にはパレート係数が1.53であったのが,税引き後には1.51改善されているし,また営業所得者についてもパレート係数は税引き前の1.47から税引き後の1.45に改善されている(第95図)。

第95図 累進課税制による所得分布の均等化の状況



資料出所 国税庁「民間給与の実態」,「申告所得税の実態」

〔3321〕 このように税制は,累進課税制によって所得分布の均等化,公平化に寄与しているものの,所得税を負担している者の割合を46年について比較すると,源泉徴収による給与所得者の場合は,71.3%のものが所得税を納税しているのに対し,農業を除く事業所得者の場合は34.2%(「申告所得税の実態」の農業を除く事業所得納税者数を「労働力調査」の非農林業の自営業主数で除したもの)となっていて,所得の種類

異なる者の間に相違があり、給与所得者が不均等感をもつことの一因となっていると考えられる。

〔3322〕 第二は財政支出を通ずる影響である。政府の財政支出が所得分布に支える影響は、住宅建設、教育環境の充実などを通ずる間接的影響と、生活保護等の所得移転を通ずる直接的影響の2つに分けることができる。

政府が住宅建設を促進し、生活環境施設を改善することは、国民の住居費負担や資産保有面などでの均等化を促進する効果をもつし、また、教育環境の改善は教育水準の向上、教育機会の均等化をもたらす、それは国民の所得能力や所得機会などの均等化を通じて所得分布を改善する効果をもつ。こうした面での政府の財政支出の役割は年年改善される方向にあり、たとえば公共投資の内訳を生活環境関係(住宅、環境衛生、厚生福祉、学校)、交通通信関係(道路、港湾、鉄道など)、国土保全関係(治山、治水など)などに分けて、その割合の変化をみると、昭和40年当時には、生活環境関係施設は17%程度であったのが、45年には21.0%、46年22.4%、47年21.8%と高まっている。

昭和48年2月に閣議決定された「経済社会基本計画下においても、計画期間中に全公共投資額90兆円のうち、20兆円が生活環境関係施設に割りあてられており、今後とも、政府の福祉重視の政策運営が強められていくにつれて、その改善は一層すすむものと期待されている。

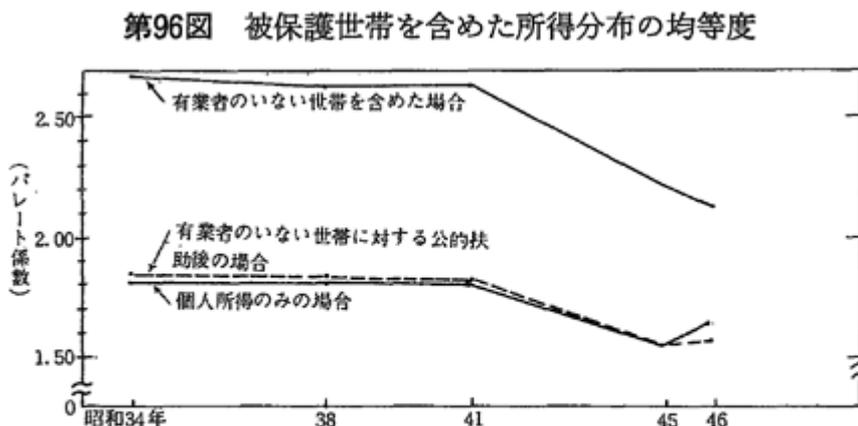
〔3323〕 生活保護等の所得移転を通ずる直接的影響の側面についても長期的に改善の傾向がみられる。他方、財政支出のうち所得移転的支出としては、公的扶助、年金、失業保険金および恩給などがあげられる。これらの総額を国民所得統計によってみると、38年度の2,625億円から46年度の1兆1,489億円へと年平均10.6%の伸びで増加している。

このように所得移転的支出の増加傾向のなかで低所得階層に対する支出である公的扶助額の改善状況を、標準世帯当りの生活扶助基準額の推移でみると、35年度の8,914円から47年度の44,364円まで年平均14.3%で改善されている。

〔3324〕 こうした公的扶助額をはじめとする所得移転的支出は、分配の均等化をすすめる効果を有している。

昭和46年について、前述の個人所得分布に公的扶助を受けている世帯を加えてパレート係数を計算してみると、公的扶助が与えられていない場合には2.14であるが、公的扶助が与えられることにより、1.58とかなりの改善がみられる。しかもこの公的扶助を含めた場合のパレート係数の値は、46年になって、これら被保護世帯を含まない場合の値(1.64)よりさらに小さくなっており、部分的資料ではあるが、政府の所得再分配政策が全体の所得分配の均等化に影響を与えていることを示しているといえよう(第96図)。

第96図 被保護世帯を含めた所得分布の均等度

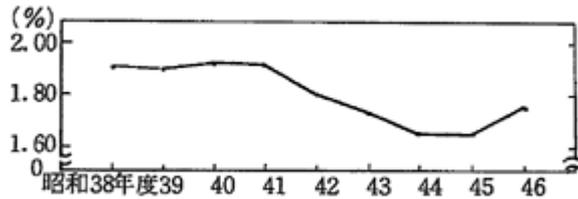


資料出所 国税庁「民間給与の実態」「申告所得税の実態」  
厚生省「被保護者生活実態調査結果報告」

〔3325〕 このように所得移転的支出の増大によって、分配の均等化がすすんでいるが、経済成長との関連や国際的な比較の面からみれば若干の問題が残されている。たとえば、所得移転支出を国民所得との関連でみると、45、46年度とその比率は増大しているものの、38～41年度の水準より低下しているし(第97図)、また、国際的にみても、わが国の場合、社会保障給付費に占める医療関係費などの割合は高いにもかかわらず、国民所得に占める社会保障給付費全体の比率でみると遅れていることが指摘される(第98図)

第97図 所得移転的支出の対国民所得比率。

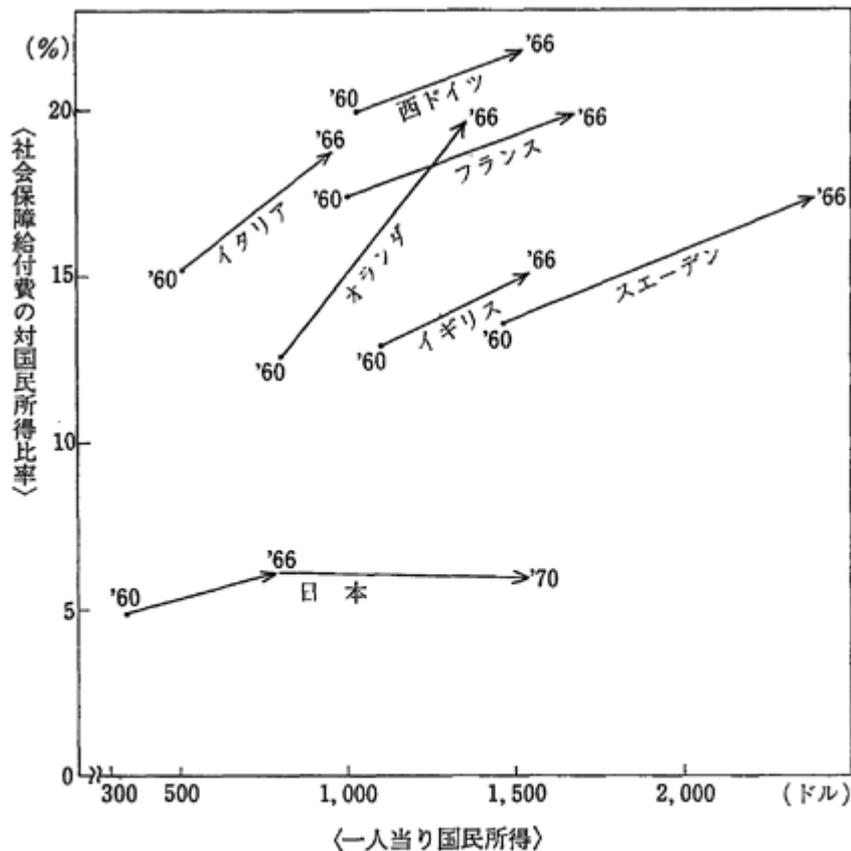
第97図 所得移転的支出の対国民所得比率



資料出所 経済企画庁「国民所得統計」

第98図 社会保障給付費の国際比較

第98図 社会保障給付費の国際比較



資料出所 ILO「The Cost of Social Security (1972)」

経済企画庁「海外経済動向指標」

- (注) 1) 日本の社会保障給付費に関するデータは厚生省企画室作成による。  
 2) 'は西暦年号の「19」を省略したことを示す。たとえば、'60年は1960年を示す。

〔3326〕 以上のように賃金分布については、均等化がかなりすすんだものの、事業所得との間では均等化がみられず、また地価をはじめとする物価騰貴等の影響から、資産分布の面で不均等化がすすんでいるとか、税制面に問題があるなど、労働者に不満感をもたらす一因となっている。

このようなことから、従来にもまして物価、地価の安定をはかるほか、税制、財政などにおいて、適切な措置を講ずる必要があるといえよう。

---

---