

II 労働力需給構造の変化と中高年齢労働者問題

3 昭和53年春の賃金決定および石油危機後における賃金格差の変動

(1) 昭和53年春の賃金交渉の経済的背景

〔4101〕 昭和53年春の賃金交渉の結果は、賃上げ率で5.9%、賃上げ額で9,218円となった。また賃上げ額の企業間分散は、3年ぶりに拡大し0.20となった。

〔4102〕 石油危機後、我が国の経済は狂乱物価に見舞われ、これを反映して49年春の賃金引上げ率は32.9%と著しく高い伸びを示した。その後、政府の総需要管理政策が効果を発揮するとともに、2か年にわたる物価安定目標が達成され、物価は漸次鎮静化した。他方、物価と並んで賃金決定に大きな影響を与える労働力需給は、この間著しく緩和し、また企業収益も悪化した。このような経済諸情勢を反映して、50年以降春の賃金引上げ率は低下し、50年13.1%、51、52各年は8.8%の上昇となった。

〔4103〕 また賃金決定の企業間分散を賃金引上げ額の四分位分散係数{(第3四分位数—第1四分位数)/2×中位数}でみると、50年には0.16と前年の0.07に比較して拡大したが、その後賃金上昇率が鈍化する過程で51年0.10、52年0.07と縮小が続いた。

企業収益面では、石油危機前に比較して、業種間、企業間の格差が拡大しているなかで賃金引上げ結果の格差がそれほど広がらなかったことについては、石油危機後、賃金引上げ率と物価上昇率との関連が強まってきているからである。昭和40年から48年までの間については、両者の相関係数は0.336であったが、49年以降は0.972と高まっている。これは賃上げ率が2けたであった時代と異なって、実質賃金の確保が労使双方に強く意識されるようになったからである。また春の賃金交渉を通じて、労使が世間相場並みの賃金引上げを意識したことも影響している。

〔4104〕 53年春の賃金交渉の前提となった企業収益について日本銀行の「主要企業短期経済観測」の52年度下期の予測によってみると、製造業主要企業では変動係数(標準偏差/平均値)で前年の0.70から0.82に高まり、格差が拡大するものとみられたが、賃金引上げ結果の分散も拡大することとなった。52年までの傾向と異なって、このような結果になったのは、自動車等今回不況期を通じて業績の好調な業種がみられる一方で、構造不況業種等を中心に長期にわたって業績の回復の遅れている業種がみられ、また業績悪化の業種を中心に雇用優先の考え方が労使双方に強まったからである。さらに53年春の賃金交渉については、中小企業の賃金妥結時期が前年に比べて遅れていること、不況業種を中心に一部に賃上げなし、賃下げといった企業もみられたことが特徴である。

〔4105〕 賃金引上げの水準についていえば、交渉に先立って、労働組合側に雇用の安定を図るためにも政府の経済見通しで示された7%の実質経済成長の達成が不可欠であり、そのためには個人消費の拡大が必要であるとして、賃上げ率を高くしようとする動きもみられた。しかし結果は、こうした見方よりも個別企業の経営を優先する立場が貫かれたといえよう。

今回不況期に、企業業績を重視する賃上げ決定が広まってきていたとはいえ、実際には産業間、企業間の賃金引上げ率が平準化する方向で推移していたことを考えると、53年春の賃金交渉は一転機を画したかにみえる。

しかし、それは従来賃金決定において主導的な役割を果たしてきた産業の業績の悪化が著しかったことによる面が大きい。産業間、企業間格差が拡大したという点を除けば、賃金引上げ水準自体は、最近の経済的諸条件に見合っただけで決定されたことに変わりなかった。

以下、53年春の賃金交渉の経済的背景について、企業収益面の動向を中心に検討しよう。

〔4106〕 昭和53年春の賃金交渉を取り巻く経済的背景を具体的に示すと次のとおりである。まず物価については、安定化傾向が続き、52年末から53年初めにかけて前年比で4%台の上昇となった。労働市場は、有効求人倍率(季節調整済値)でみて53年3月には0.55倍と52年3月の0.61倍を下回り、企業収益も売上高経常利益率(製造業)が51年度下期の3.15%から、52年度下期には2.88%に低下し、前年より悪化すると予想された。

〔4107〕 まず物価の動向をみると、52年3月に前年比9.4%の上昇となった消費者物価は、その後52年8月頃まで8%台で推移したが、次第に上昇率が鈍化して12月には4.8%と5%を割り、その後も4%台で推移した。

近年、実質賃金の確保が労使に強く意識されるようになってきていただけに、春の賃金交渉を控えた時期に消費者物価の上昇率がこのように低下したことは、賃上げ水準に大きな影響を与えたと考えられる。

〔4108〕 労働力需給も前年より悪化した。有効求人倍率は52年1~3月期に0.61倍(季節調整済値)であったが、4~6月期、7~9月期と低下し、52年10~12月期には0.53倍となった。また、企業の雇用人員判断を日本銀行「主要企業短期経済観測」でみても、雇用人員に対する過剰感は52年に入って強まった。

〔4109〕 同時に、企業の人件費負担感も多くの産業で強まった。大蔵省「法人企業統計季報」で売上高人件費比率をみると、製造業全体では52年度に入ってから4~6月期は13.9%、7~9月期は14.3%といずれも前年水準を0.3ポイント上回っている。業種別にみると、繊維、出版・印刷、精密機械など一部の業種で前年水準を下回っているほかは、いずれの業種でも前年水準を上回るようになってきており、多くの業種で低下していた51年度とは様変わりとなった。これは、生産が伸びず、労働生産性の上昇率が鈍化して賃金コストが上昇したためである。

労働生産性(人、時当たり)の上昇率は51年には10%台であったが、洗年に入ると次第に低下して7~9月期には3.9%増となり、10~12月期にはやや高まって4.9%増となった。

製造業の各業種について賃金コストの動向をみると、売上高人件費比率と同じように精密機械や繊維では低下したものの、ほとんどの業種で上昇した。しかも、多くの業種で雇用は減少している。特に繊維では、賃金コストは低下したものの雇用は7%近くも減少している(付属統計表第102表)。

51年には多くの業種で賃金コストの低下がみられたが、52年に入って人件費負担感は強まったと考えられる。

製造業以外の産業について、大蔵省「法人企業統計季報」で売上高人件費比率をみると、卸売業・小売業は51年10~12月期以降、運輸・通信業のうち水運業は52年4~6月期以降それぞれ前年水準を上回ったが、電気業やサービス業は低下するなど非製造業部門でも産業間に違いがみられた。

〔4110〕 企業収益も、前年の賃金交渉時より悪化した。製造業の売上高経常利益率を日本銀行「主要企業短期経済観測」でみると、50年度上期の0.76%を底に上昇したが、51年度下期の3.15%から52年度主期には3.01%へと低下し、52年度下期には2.88%とさらに低下すると予測された。

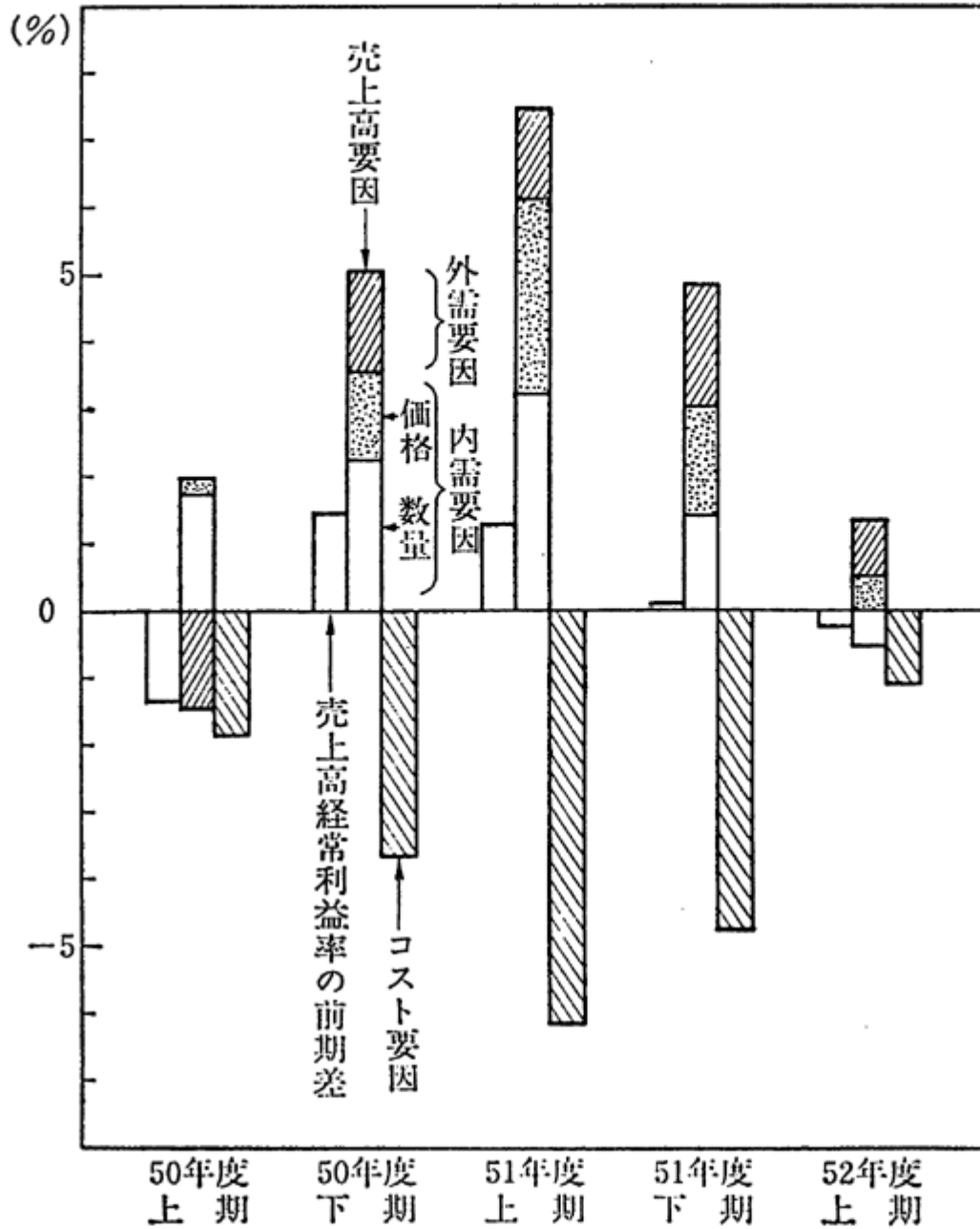
〔4111〕 業種別にみると、52年度上期に売上高経常利益率が上昇したのは自動車、石油精製、食料品など一部の業種にすぎない。また、売上高経常利益率の水準を業種間で比較すると、自動車、電気機械でそれぞれ5.55%、4.56%であるのに対し、繊維、非鉄金属では欠損となるなど業種間の格差は依然大きい。製造業の12業種について、変動係数によって売上高経常利益率の分散をみると、製造業の収益が底であった50年度上期には15.36と非常に大きかったが、その後収益の回復とともに51年度下期には0.70にまで縮小した。しかし、52年度上期には再び0.97と拡大した。

一方、ミド製造業の産業別に売上高経常利益率をみると、海運業で欠損となっているなど悪化の目立つ産業もあるが、電力が52年度上期には8.72%の高い利益率を保っているほか、私鉄も3.20%、建設・不動産も4.24%といずれも製造業の好収益業種と同程度の利益水準を維持している。このように企業収益の状況は製造業、非製造業とも悪化の方向に向かっていたが、特に製造業で悪化の程度が大きかった。

〔4112〕 製造業について、売上高経常利益率の増減要因を売上高の増減とコストの増減に分けてみると、利益率が回復をたどっていた50年度下期から51年度上期にかけては売上高の増加寄与度が大きく、これがコストの増加をかなり上回っていた。52年度上期になると売上高増加の寄与度は小さくなり、コストの増

第53図 売上高経常利益率の増減要因

第 53 図 売上高経常利益率の増減要因（製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業短期経済観測」,「卸売物価指数」

(注) 計算方法は次のとおりである。

$$\begin{aligned} \frac{R_2}{T_2} - \frac{R_1}{T_1} &= \frac{(T_2 - T_1) C_1 - (C_2 - C_1) T_1}{T_1 T_2} \\ &= \frac{(T_2 - T_1) C_1}{T_1 T_2} - \frac{C_2 - C_1}{T_2} = \left(\frac{1}{T_1} - \frac{1}{T_2} \right) C_1 \\ &\quad - \frac{C_2 - C_1}{T_2} \end{aligned}$$

ここで $\left(\frac{1}{T_1} - \frac{1}{T_2}\right)C_1$ を売上高要因とし、 $\frac{C_2 - C_1}{T_2}$ をコスト要因とした。

さらに売上高要因を内、外需にわけると、

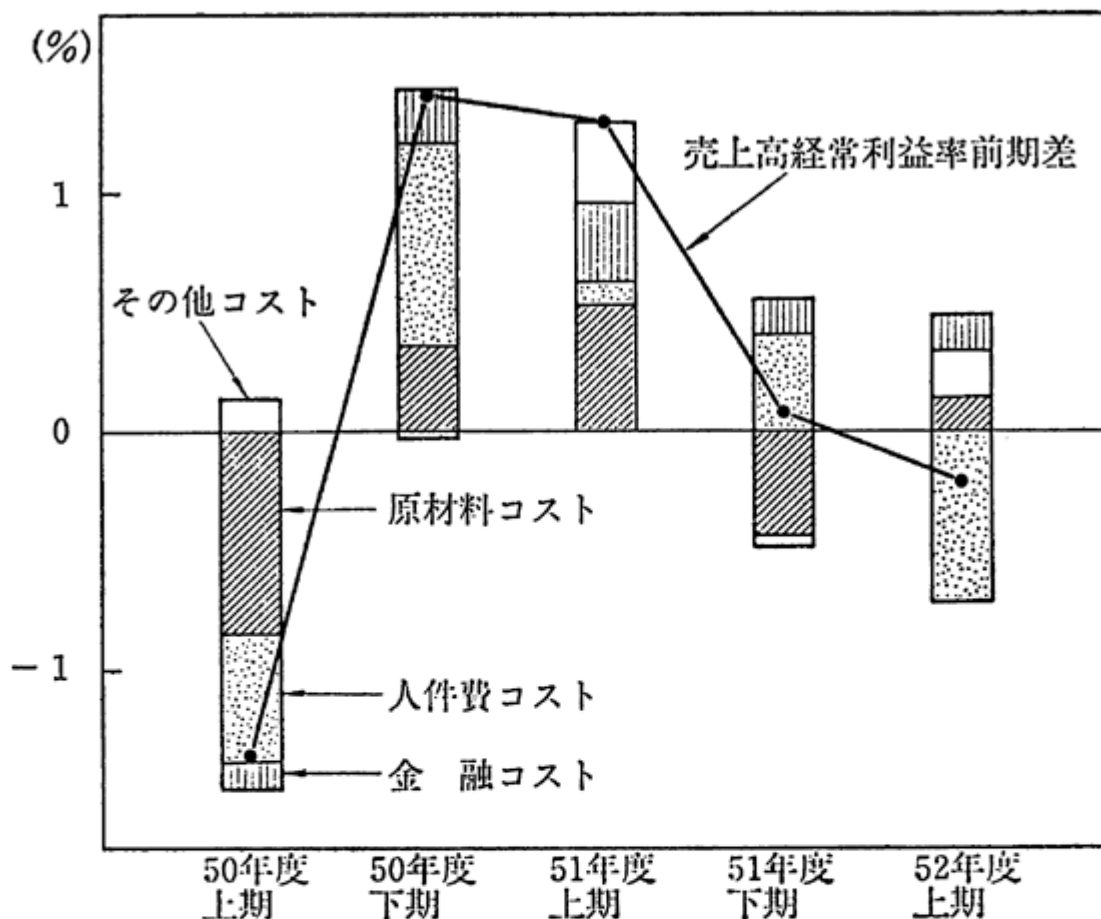
$$T_2 - T_1 = (Xd_2 - Xd_1) Pd_1 + Xd_2(Pd_2 - Pd_1) - (TE_2 - TE_1)$$

ここで $(Xd_2 - Xd_1) Pd_1$ を内需の数量要因、 $Xd_2(Pd_2 - Pd_1)$ を内需の価格要因、 $(TE_2 - TE_1)$ を外需要因とした。

(R : 経常利益, T : 売上高, C : コスト, Xd : 国内向け出荷数量 (売上高を Pd で除したもの), Pd : 国内価格 (卸売物価, 工業製品), TE : 輸出額, 添字 1, 2 は前期と当期を示す。)

第54図 コスト別利益増減要因

第54図 コスト別利益増減要因（製造業）



資料出所 日本銀行「主要企業短期経済観測」

(注) 次のように計算した。

$$\frac{R_2}{T_2} - \frac{R_1}{T_1} = - \left\{ \left(\frac{Ca_2}{T_2} - \frac{Ca_1}{T_1} \right) + \left(\frac{Cb_2}{T_2} - \frac{Cb_1}{T_1} \right) + \left(\frac{Cc_2}{T_2} - \frac{Cc_1}{T_1} \right) + \left(\frac{Cd_2}{T_2} - \frac{Cd_1}{T_1} \right) \right\}$$

(R: 経常利益, T: 売上高, Ca: 原材料費, Cb: 人件費)
(Cc: 金融費用, Cd: その他の費用, 添字 1, 2 は前期と当期を示す。)

売上高を内需と外需に分けて、売上高増加のテンポの低下した52年度上期を51年度と比較すると、52年度上期には内需、外需ともに増加寄与度は低下している。さらに内需を数量と価格要因に分けると、いずれも寄与度が低下しており、特に数量の寄与度はマイナスとなっているのが目立つ(第53図)。

一方、コスト要因を原材料コスト、人件費コスト、金融コストに分けると、原材料費や金融費用は50年度下期や51年度と比較してそれほど大きな差はない。金融費用、原材料コストは低下し続けて利益増加要因となっているのに対し、人件費は52年度上期には逆に増加して利益減少要因となった(第54図)。

[4113] 収益増減の要因を業種別にみると、自動車、食料品などの増益業種や電気機械では売上高が伸びて収益が増加しているが、逆に鉄鋼、非鉄、繊維などの減益業種では売上高が伸びていない。また売上高の伸びた業種のなかでも、自動車、電気機械などでは輸出の寄与度がかなり大きいのに対し、食料品は内需の寄与

度が大きいなど違いがみられる。また内需を価格要因と数量要因に分けてみると、1)自動車、食料品のよう
に販売数量の増加しているもの、2)鉄鋼、非鉄、繊維のように数量、価格の両方とも伸びが低いか低下してい
るもの、3)パルプ・紙のよりに数量は減少しているが、価格が上昇したために売上高が伸びているものがある。

〔4114〕次にコスト面から利益増減に与えた寄与度をみると、多くの業種で51年度に利益増加要因となっ
た人件費は、52年度上期には軒なみ利益減少要因となった。これは、賃金コストが上昇したからである。また
金融費用は、鉄鋼など一部の業種を除いて利益増加要因となっている。各業種で金融費用の削減が続い
ていることがうかがわれる。

〔4115〕このように金融費用が低下している第1の要因は、52年に入って公定歩合が引き下げられるなど
金利水準の低下が続いたことである。公定歩合は52年に入って3月、4月、9月さらに53年3月と引下げが行
われ、52年初の6.5%から9月には4.25%、53年3月には3.5%となった。

また企業の負担する借入金利率をみても、製造業では49年7～9月期の10.8%を最高に低下し続け、52年に入
ってからは9%を割り、52年10～12月期には7.8%にまで低下した。

第2は、企業の設備投資意欲が盛り上がらなかったことや金融費用削減努力が続いたため、借入依存度が低
下したことである。製造業の借入依存度((長、短期借入金+社債+割引残高)/(総資産+割引残高))をみる
と、51年1～3月期の45.7%を最高に低下し、52年10～12月期には45.0%と前年水準を0.4ポイント下回っ
ている(付属統計表第103表)。また1社当たりの借入金の額をみても、51年4～6月期以降前年水準を下回り、52
年10～12月期には前年同期比4.4%減となっている。業種別に借入依存度をみると、51年度以降各業種と
も前年水準を下回る傾向がみられ、特に輸送用機械(船舶を除く。)では低下幅が大きくなっている。

これに対して、鉄鋼や非鉄金属では前年水準を上回っており、例えば鉄鋼では49年7～9月期の42.4%を底に
上昇し続け、52年10～12月期には54.2%と前年水準を3.1ポイントも上回っている。

〔4116〕また、52年初めからみられた円高傾向も企業収益に影響を与えたと考えられる。特に52年9月以
降急速に円レートは上昇し、53年3月に、は1ドル=231.51円となった。

一般的にみて、円レートの上昇により享受した利益が損失を上回っていると考えられるのは、原燃料を海外
に依存している産業であり、例えば石油精製、ガス、電力などである。逆に輸出比率の高い電気機械、化学、織
維、輸送用機械などでは円高による損失が利益を上回ると考えられる(付属統計表第104表)。石油精製の売
上高経常利益率が最近上昇し続けているのは、このような円高の影響であり、また収益が低下すると考えら
れる輸送用機械のうち自動車の収益率がそれほど低下していないのは、輸出価格の引上げや輸出数量の増
加によるものであるといえよう。

輸出物価指数で自動車の輸出価格動向をみると、為替レートはインターバンク中心相場月末値の平均で、51
年の1ドル=296.21円から52年の1ドル=267.27円にまで11%程度切り上がったのに、輸出価格指数(円建て)
は52年には2.9%しか低下していない。ドル建て輸出価格はかなり上昇したといえるが、一方「通関統計」
で自動車の輸出数量をみると、51年の前年比40.6%増と比較すると低いものの、52年には同じく14.8%増加
し、53年に入っても前年水準を1月で27.0%、2月で32.0%上回る増加をみせている。

このような円高の影響も、業種間、企業間の収益格差をもたらしたと考えられる。

〔4117〕以上みてきたように、53年春の賃金交渉は、前年よりも厳しい経済諸条件を背景に雇用優先の考
えのもとで行われた。収益の産業間、企業間格差が広がっていたことから、賃上げ状況にも格差が出ること
となった。しかし、このような本年の賃金交渉の結果のみから、今後の賃金決定に当たって業種間、企業間格
差が拡大するとの予断は許されないであろう。むしろ、53年春の賃金交渉の結果が契機となって、不調業種
と好調業種との間の業績の均衡回復が図られ、そのうえで労使双方によって新たな対応が模索されるもの
と思われる。

昭和52年 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

II 労働力需給構造の変化と中高年齢労働者問題

3 昭和53年春の賃金決定および石油危機後における賃金格差の変動

(2) 産業間,規模間賃金格差の変動

1) 高度成長期における賃金構造の変化と要因

〔4201〕 高度成長期における賃金構造の変化の実態を,産業間賃金格差と規模間賃金格差に分けてみてみよう。

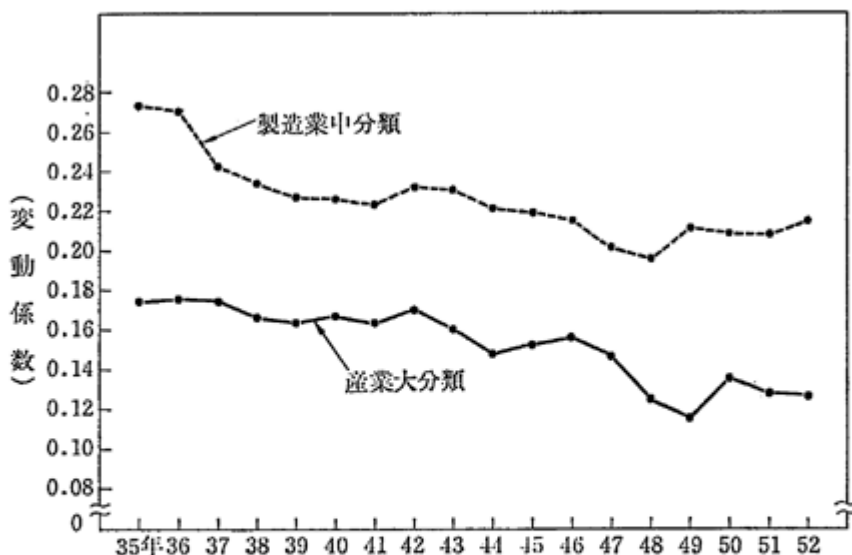
高度成長期に,産業間賃金格差は景気変動の影響を受けて多少の変動はあったが次第に縮小した。産業大分類別に産業間賃金格差の動向をサービス業を除く8産業の変動係数で見ると,昭和30年には0.211であったが,35年0.175,40年0.167,45年0.152,47年0.147と低下した(第55図)。このように産業間賃金格差が次第に縮小したのは,賃金水準の低い建設業や製造業における賃金上昇率が高かったからである(付属統計表第105表)。

またサービス業,不動産業を除く7産業について,35年の賃金水準の順位と35年から45年までの賃金上昇率の順位との間の順位相関係数をとってみても-0.857と相関が高く,賃金水準の低い産業ほど賃金上昇率が高いという傾向がみられた。

また「賃金構造基本統計」によると,サービス業の賃金(定期給与)は,製造業の賃金を100として36年の117.1から45年には102.4とほぼ同じ水準になった。

第55図 産業間,業種間賃金格差の推移

第55図 産業間、業種間賃金格差の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

(注) 1) 現金給与総額の変動係数である。

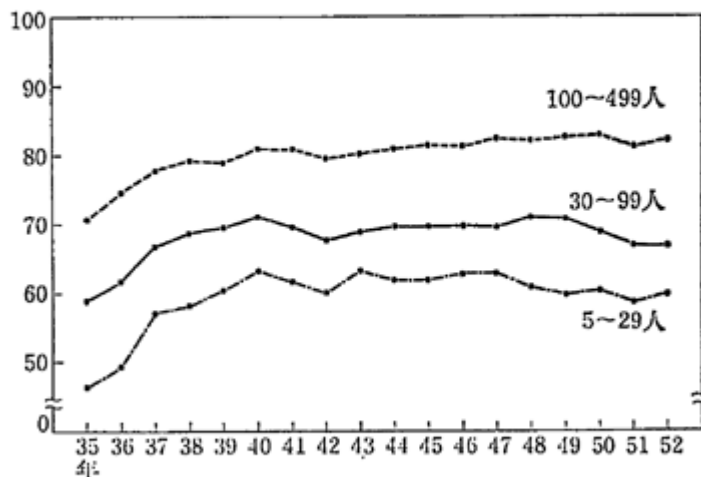
2) 産業大分類はサービス業を除く8産業の変動係数である。

〔4202〕 製造業各業種の賃金についての変動係数も、同様の傾向がみられ、業種間の賃金格差は縮小した。賃金水準の低い衣服、繊維、木材・木製品などで賃金上昇率が高く、賃金水準の高い鉄鋼、輸送用機械、非鉄金属などで賃金上昇率が低かったためである。ちなみに、産業大分類別にみた場合と同じく、35年の賃金水準の順位と35年から45年にかけての賃金上昇率との順位相関係数をみると、 -0.862 と高い相関関係がみられる。

〔4203〕 一方規模間賃金格差は、このような産業間、業種間賃金格差とやや異なった動きをみせ、30年代には中小規模事業所の賃金上昇率が高く、規模間賃金格差は縮小したが、40年代に入ると大規模事業所と中小規模事業所の賃金上昇率の差がなくなったため横ばいで推移した(第56図)。

第56図 規模間賃金格差の推移

第56図 規模間賃金格差の推移
(製造業, 500人以上の現金給与総額=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

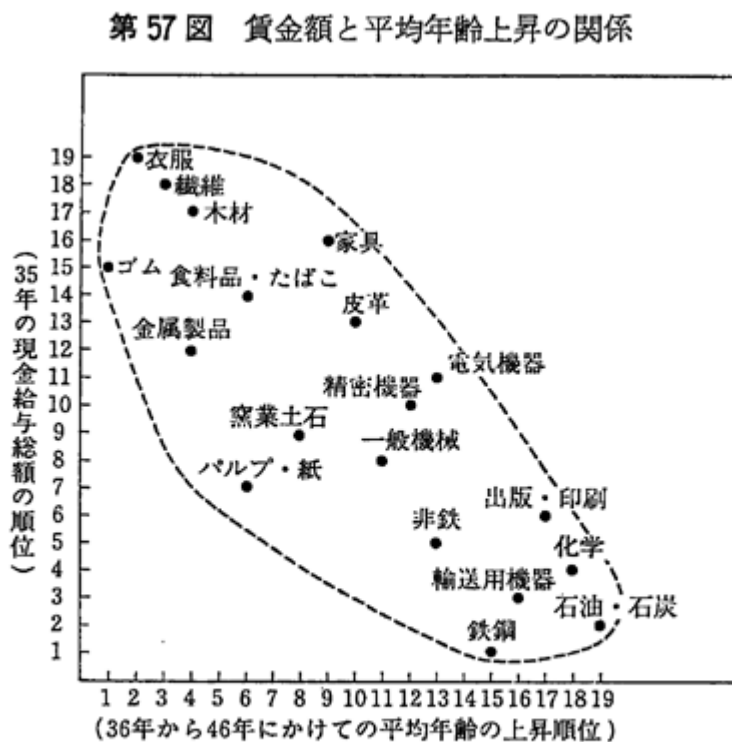
〔4204〕 以上のような産業間、規模間賃金格差の変化をもたらした要因としては、次のようなことが考えられる。1つは、労働者構成の変化である。労働者構成のうち、年齢別構成と男女別構成を取り上げよう。「賃金構造基本統計」によって産業ごとに平均年齢の推移と賃金水準との関係を見ると、賃金水準の低い業種ほど平均年齢の上昇幅が大きいという関係がみられる(第57図)。

またこのような年齢構成の変化は、規模別にもかなりの違いがみられる。調査産業計(サービス業を除く。)で企業規模別に平均年齢の変化をみると、30年代後半、40年代前半を通じて、小規模ほど上昇幅が大きかった。このように労働者の年齢別構成の変化は、産業間、規模間の賃金格差を縮小させる役割を果たしたことがわかる。

〔4205〕 次に男女別構成の変化をみると、年齢別構成のように賃金水準の変化との関係は明らかではない。「賃金構造基本統計」によって、製造業の中分類別に労働者の中に占める女子の割合をみても、賃金水準の低い業種である繊維では減少しているのに家具では増加している。また総理府統計局「就業構造基本調査」によって、非農林業雇用者に占める女子の割合を昭和34年から46年にかけて規模別にみると、小規模で増加幅が大きい。

このように、規模別男女別構成の変化は、むしろ規模間賃金格差を拡大させる方向に働いたといえよう。

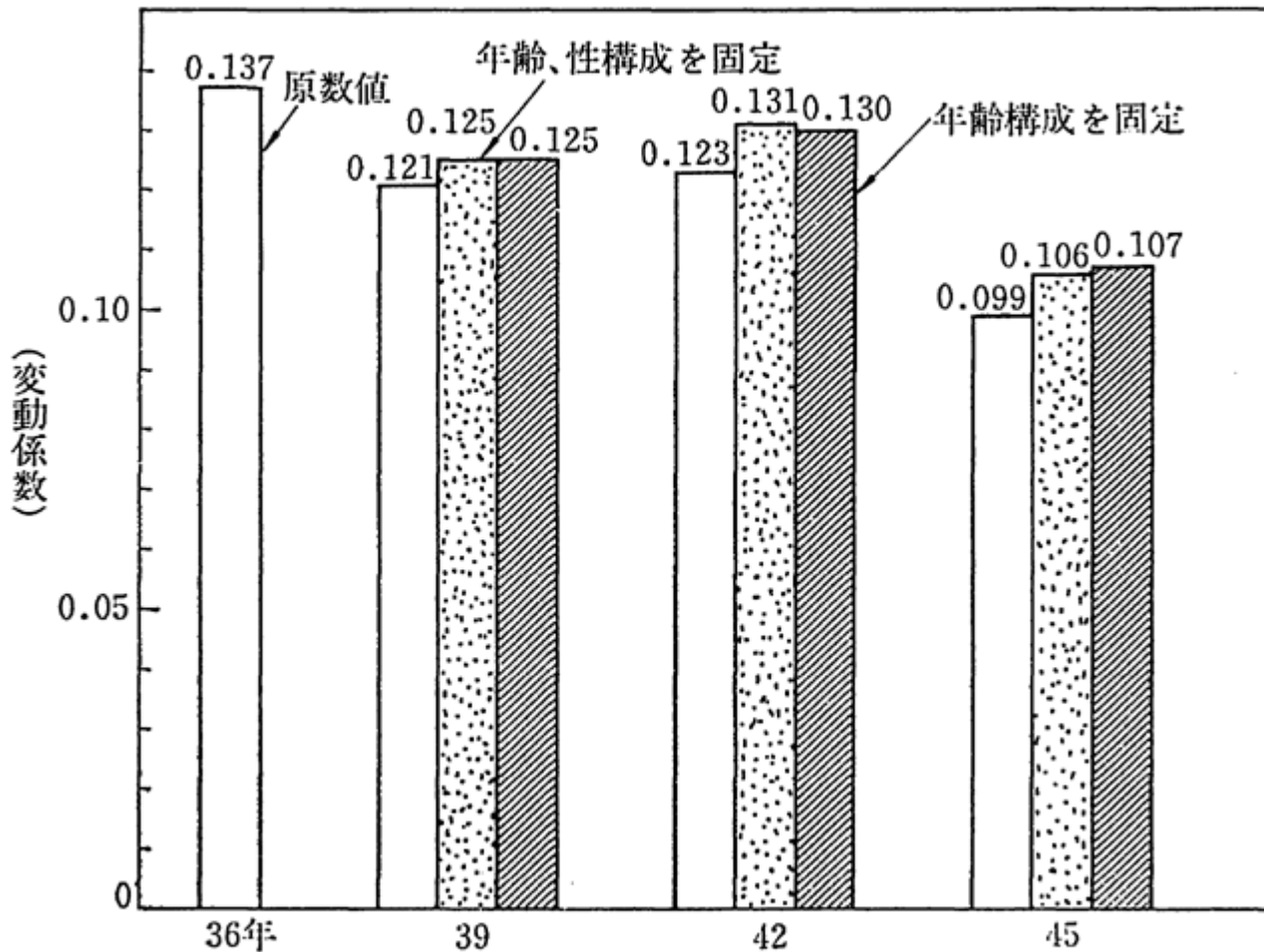
第57図 賃金額と平均年齢上昇の関係



資料出所 労働省「毎月勤労統計」,「賃金構造基本統計」

〔4206〕 このような労働者構成の変化をふまえて、年齢別・性別構成を36年に固定した場合に産業間賃金格差がどうなるかを計算してみると、賃金格差縮小のテンポは弱まるものの、前に述べたような賃金格差の動きを変化させるにはいたらない。産業大分類別産業間賃金格差を、労働者構成を固定しない場合、年齢別構成だけを固定した場合、さらに年齢別・性別構成を固定した場合の3つについてそれぞれの変動係数の比較によってみると、各年とも固定しない場合よりも固定した場合の方が変動係数は大きくなっている。しかしその変化幅はわずかであり、各年について格差変動の傾向を変化させる程ではない。また、性別構成を固定した場合と固定しない場合とでは変動係数はほとんど差がなく、性別構成の変化は賃金格差の変動に影響を与えていないといえよう(第58図)。

第 58 図 労働者構成を固定したときの変動係数の変化
(産業大分類, 定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

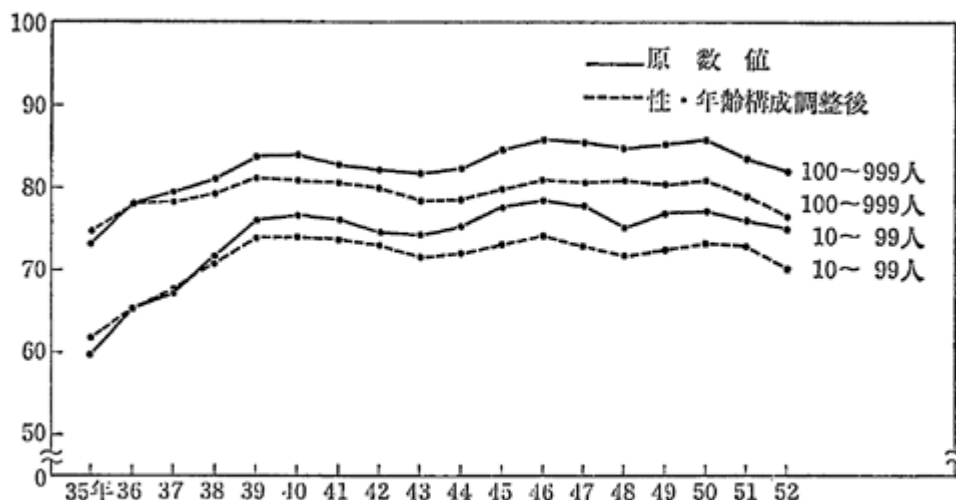
(注) 労働者の年齢別, 性別構成を昭和36年に固定して計算した。

(産業大分類, 定期給与)

〔4207〕 一方規模間賃金格差について, 年齢別・性別構成を固定した場合と固定しない場合(現実の数値)について計算してみると, 各年とも固定した場合の格差は現実の格差よりも大きく, しかも, 最近になるほどその差は開いてくる。しかし, 前に述べたような規模間賃金格差の変動傾向を修正するまでにはいたっていない(第59図)。

〔4208〕 賃金格差の変動をもたらした要因の2つは, 労働力需給のひっ迫である。産業大分類別ないし製造業中分類別賃金の変動係数を, 付加価値生産性要因と労働力需給要因によって説明する回帰式を作成して, その寄与度をみると, 産業大分類別, 製造業中分類別のいずれでも格差縮小の主因は労働力需給要因であったことが解る。

第59図 「賃金構造基本統計」による規模別賃金格差の推移
 (サービス業を除く調査産業計, 1,000人以上の定期給与=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

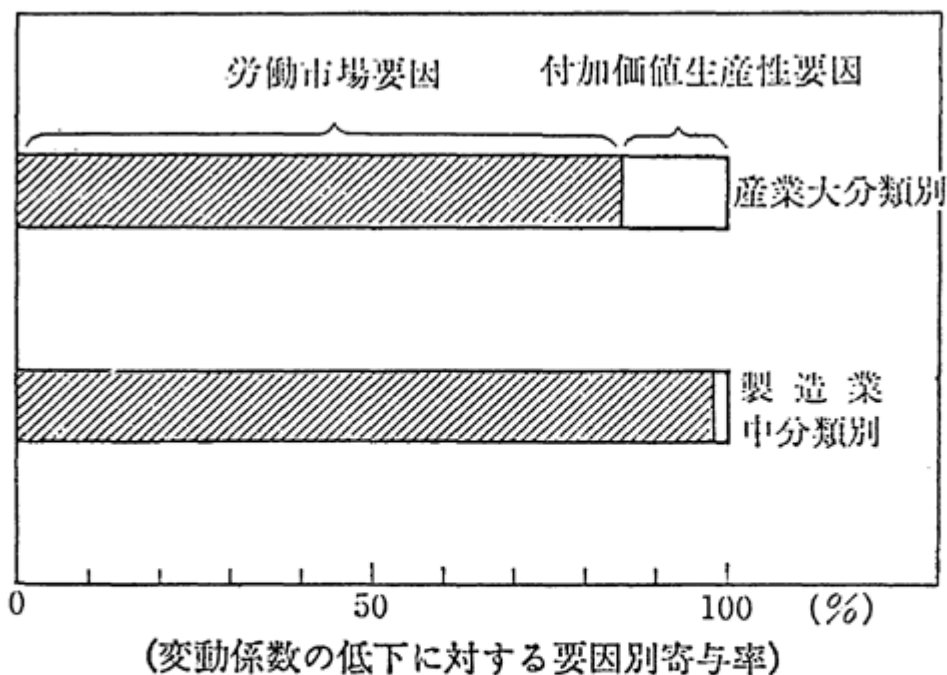
(注) 労働者の性別・年齢別構成を昭和36年に固定して計算した。

まず、産業大分類別賃金格差についてみると、35年から45年にかけて格差縮小の85%は労働市場要因で説明され、付加価値生産性要因で説明(サービス業を除く調査産業計, 1,000人以上の定期給与=100)されるのは15%にすぎない。また、製造業中分類別賃金格差についてみても、労働市場要因の格差縮小についての寄与度は98%で、35年から45年にかけての格差縮小のほとんどが労働力需給要因によって説明される(第60図)。

〔4209〕労働力需給の変化はまた規模間賃金格差にも影響した。製造業について、大規模事業所と小規模事業所別に、賃金上昇率を付加価値生産性の上昇率、新規学卒(中卒)者の充足率、消費者物価の上昇率で説明する回帰式によって、規模別賃金格差が縮小していた30年代後半と、それが縮小しなくなった40年代前半とで規模別に賃金上昇要因をみると、40年代に入ってから、労働市場要因の寄与度は小規模事業所でも付加価値生産性要因に比較して高まったが、特に大規模事業所における上昇が目立っている。このように規模別賃金格差の動きについても、労働市場要因が大きな役割を果たしたといえる。

第60図 変動係数の低下要因

第60図 変動係数の低下要因（昭和35～45年）



資料出所 労働省「毎月勤労統計」, 「職業安定業務統計」
 大蔵省「法人企業統計」
 通産省「工業統計表」
 労働省労政局労働経済課推計

(注) 推計式は参考資料 9. 「賃金格差変動要因の分析について」参照

40年代に入って,大規模事業所では若年層を中心とする労働力の不足から賃金上昇率が急速に高まり,すでに30年代の後半において賃金上昇率の高かった小規模事業所の賃金上昇率と並んだため,規模間賃金格差は縮小しなくなった(第61図)。

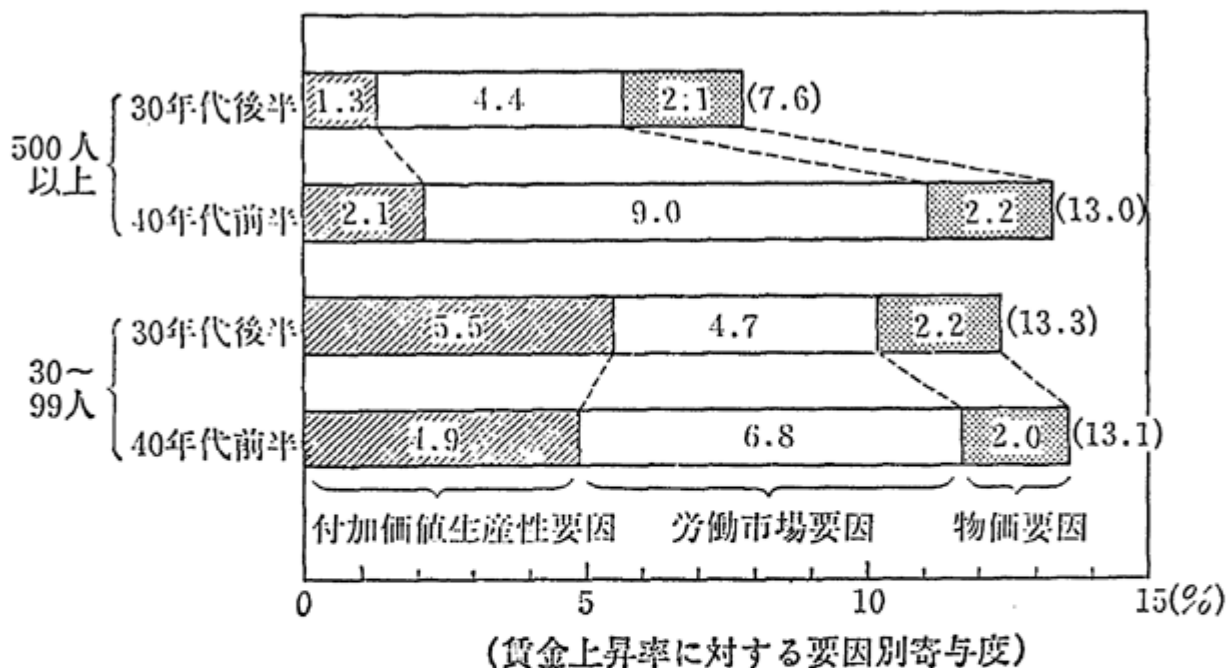
〔4210〕 新規学卒(中卒)者の充足率をみると,36年3月卒については500人以上規模事業所で63.6%であるのに対し,30~99人規模事業所では22.5%と大規模事業所の方がかなり高かった。しかし,その後次第に大規模事業所の充足率も低下して,43年3月卒については29.2%となった。

〔4211〕 40年代前半には,このように大規模事業所の賃金上昇率が高まったが,他方,小規模事業所の賃金上昇率は30年代後半と比較してそれほど高まらなかった。小規模事業所の方が労働力不足の程度が大きいと思われるのにこのような結果になったのは,小規模事業所ではすでに30年代後半から労働力不足の状態にあったことや,後に述べるように40年には若年層の規模別賃金格差がなくなり,むしろ小規模事業所の賃金が大規模事業所の賃金をやや上回るといった状況であったことによると思われる。

さらに小規模事業所の年齢別賃金格差も縮小し,若年層の賃金を中心とした賃金上昇の余地が少なくなったからである。

第61図 規模別賃金上昇要因

第 61 図 規模別賃金上昇要因（製造業）



資料出所 労働省「毎月勤労統計」, 「職業安定業務統計」
 通産省「工業統計表」
 総理府統計局「消費者物価指数」
 労働省労政局労働経済課推計

- (注) 1) 各期間の () 内の数字は実績値である。
 2) 推計式は参考資料 9. 「賃金格差変動要因の分析について」 参照

「賃金構造基本統計」によって調査産業計(サービス業を除く。)の年齢別規模間賃金格差をみると,1,000人以上規模の賃金を100とした30~99人規模の賃金は,36年から40年にかけて18~19歳層では91.9から98.8に,20~24歳層では91.6から101.8に7~10ポイント近くも格差が縮小したのに対し,35~39歳層では70.8から75.6に,40~49歳層では61.3から63.0に,50~59歳層でも58.8から60.5に2~5ポイント程度縮小したにすぎない。このように,30年代後半の規模間賃金格差の縮小は若年層の格差縮小が主因であった。40年に若年層の規模間賃金格差がほとんどなくなったことが,その後の格差の推移にかなりの影響を与えたといえる。

[4212] 賃金格差の変動をもたらした第3の要因は,付加価値生産性が比較的そろって上昇したことである。高度成長期に規模間賃金格差を縮小させたものとしては,労働市場要因とともに付加価値生産性要因が大きかった。しかし,産業間賃金格差を縮小させたのは大部分労働力需給のひっ迫であった。このように,産業間賃金格差の縮小と規模間賃金格差の縮小とはその比重は異なるが,産業間賃金格差の縮小についても付加価値生産性格差の変化の影響があった。

[4213] 産業大分類別に,大蔵省「法人企業統計年報」で付加価値生産性の上昇率をみると,35年度から45年度にかけて建設業で17.2%と大きく伸びたほかは運輸・通信業(13.2%),電気・ガス業(12.6%),卸売業・小売業(12.4%),製造業(12.3%)ではそれほど差はない。また,サービス業では賃金格差の動向とは逆に19.0%と製造業を上回っている。

このような付加価値生産性の上昇率を実質ベースの労働生産性の上昇率と比較してみると、サービス業、運輸・通信業、卸売業・小売業などで両者の差が大きい。例えば、経済企画庁経済研究所の推計による実質国内総生産額と総理府統計局「国勢調査」の就業者数から1人当たり実質生産額を計算し、昭和35年から45年の上昇率をみると、製造業が年平均で10.2%の上昇であるのに対し、サービス業は5.9%の上昇にとどまっている。また運輸・通信業8.1%、卸売業・小売業8.7%、電気・ガス・水道業9.0%、建設業9.4%といずれも製造業の上昇率を下回り、付加価値生産性の上昇率とは順位がむしろ逆になっている。また、付加価値生産性と実質生産性の上昇率の乖離はサービス業など第3次産業で大きい。

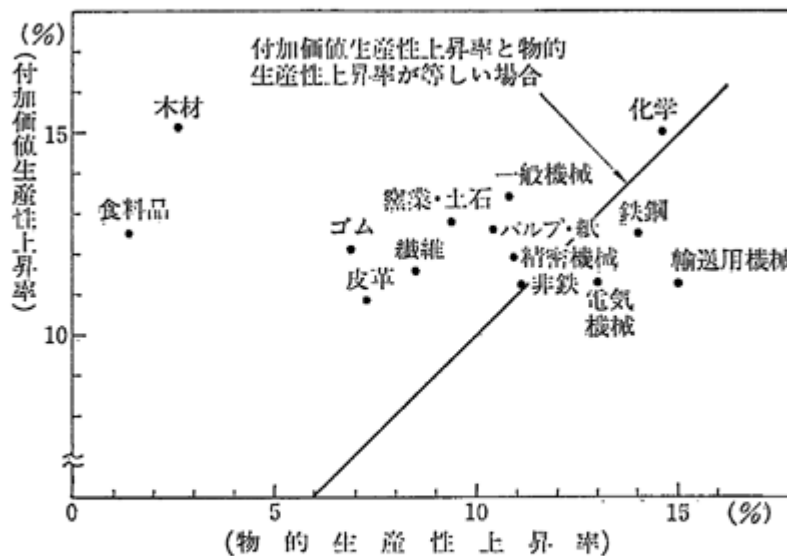
〔4214〕 製造業の各業種について、同様に付加価値生産性の上昇率をみると、多くの業種は11~13%に集中しており、業種別上昇率に大きな差はない。しかし、この間の物的生産性の上昇率にはかなり差がみられる。

一般に非耐久消費財部門では物的生産性の上昇率が低く、付加価値生産性上昇率との差が大きい(第62図)。

〔4215〕 以上のように、付加価値生産性は物的生産性の上昇率が低かった産業や業種でも、物的生産性の上昇率が高かった産業や業種と同程度かあるいはそれ以上に上昇した。それを可能にしたのは、これらの部門の製品価格や料金の上昇であった。

第62図 付加価値生産性の上昇率と物的生産性の上昇率の比較

第 62 図 付加価値生産性の上昇率と物的生産性の上昇率の比較
(昭和 35~45 年)



資料出所 通産省「工業統計表」

日本生産性本部「生産性統計」

(注) 1) 付加価値生産性は30人以上規模である。

2) 物的生産性の輸送用機械は鉄道車両、船舶を除いたものである。

35年から45年にかけての10年間に、工業製品の消費者物価が年平均3.9%のテンポで上昇したのに対し、サービス料金は6.8%、運輸・通信業の価格と考えられる交通・通信費は5.3%上昇した。

こうした傾向は、消費者物価の工業製品の財別価格にも、あるいは卸売物価の財別価格指数の動きにもみられる。例えば、消費者物価のなかで、食品や繊維製品の価格はこの間にそれぞれ年平均5.0%、4.1%上昇したが、耐久消費財価格は逆に0.5%下落した。耐久消費財卸売物価についても0.1%の下落、資本財は0.3%、生産財は1.2%の上昇と落ち着いているのに、非耐久消費財は2.7%の上昇となっている。

このように消費者物価や卸売物価について、工業製品価格の上昇率が低く、さらに食料品や繊維製品などの非耐久消費財よりも耐久消費財や資本財、生産財の価格上昇率が低かったことから、工業製品や生産財、資本財、耐久消費財の占めるウェイトの高い卸売物価の上昇率が消費者物価の上昇率を下回った。

〔4216〕 次に、御造業の了す茄価値生産性の伸泳を規模別にみると、昭和30年代後半には30～99人規模で年平均11.9%上昇し、500人以上規模の7.1%、100～499人規模の10.0%を上回ったが、40年代に入ると各規模とも16%台の上昇を示した。このたら、付加価値生産性格差も、30～99人規模では、500人以上規模を100として35年の42.4から40年には52.9に縮小したが、40年以降格差は横ばいとなった。ここでも、産業や業種についてみたのと同様に、物的生産性の上昇率を計算し、付力硅価値生産性の上昇率と比較してみよう。

〔4217〕 製造業について、「昭和48年労働経済の分析」で試算した生産性指数を通産省「工業統計表」の付加価値額ウェイトで組み替えた規模別物的生産性の上昇率をみると、30年代後半も40年代前半も大規模部門の上昇率が高い。しかし、付加価値生産性と物的生産性の上昇率の差については、30年代後半と40年代前半とでやや様子が異なる。物的生産性の上昇率は、30年代後半には500人以上規模で11.9%、30～99人規模で7.6%とその上昇率にはかなりの差があったが、40年代前半になると、500人以上規模で15.9%、30～99人規模で12.4%と、規模間格差は縮小した。このため、30年代後半について付加価値生産性と物的生産性の上昇率を比較すると、500人以上規模では後者が前者を上回ったが、30～99人規模では前者が後者を上回った。40年代前半になると、30～99人規模では両者のかい離は30年代後半と同じくらいであるが、500人以上規模では付加価値生産性の伸びが物的生産性の伸びを上回るようになった。

〔4218〕 このように規模別にみた物的生産性と付加価値生産性の伸びのかい離に変化がみられたのは、やはり物価動向の変化があったからである。

消費者物価の工業製品のうち、「その他の工業製品」についてみると、35年から45年にかけて年平均で大企業性製品価格は1.12%上昇したのに対し、中小企業性製品価格は5.3%上昇した。ただ、30年代後半と40年代前半とで比較してみると、大企業性製品価格の上昇率は0.4%から2.1%へ高まっているのに、中小企業性製品価格は4.8%から5.7%へとやや上昇幅が大きくなった程度で、規模による価格上昇率のかい離は40年代に入って縮小している。

〔4219〕 産業間、規模間賃金格差の縮小については、以上のような要因に加えて、春に賃金交渉を行うという方式が次第に確立してきたことも影響したと考えられる。春季賃上げ交渉の参加人員は、31年の290万人から35年には440万人、さらに40年には648万人、45年には851万人へと次第に増加してきた。また労働組合員数に占める参加人員の割合も、31年の44.9%から35年には57.5%、45年には73.4%になった。

このような春季賃上げ交渉規模の拡大に伴って、賃上げについての相場意識が形成されてきたといえよう。労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、44年に「賃金改定に当たって他企業を参考にした企業」は、全体の76.7%に及んでいる。このようなことから、賃上げ額の分散(四分位分散係数)も、31年の0.29から35年には0.17、45年には0.06にまで低下した。

〔4220〕 以上のように、高度成長期には労働力需給がひっ迫するなかで、産業間、規模間賃金格差の縮小や賃金上昇率の平準化が進んだが、これは他方では企業の支払い能力が比較的そろって上昇したことによって可能であった。企業の支払い能力の平準化は、物的生産性の上昇率の低かった部門の製品を中心とした物価の上昇によってもたらされた面が大きく、賃金と物価との関連は大きかったといえる。

II 労働力需給構造の変化と中高年齢労働者問題

3 昭和53年春の賃金決定および石油危機後における賃金格差の変動

(2) 産業間,規模間賃金格差の変動

2) 最近における賃金構造の変化と問題

〔4221〕 以上のような高度成長期の賃金変動が,今回の不況期にどのような変化を示したかを,産業間賃金格差と規模間賃金格差についてみよう。

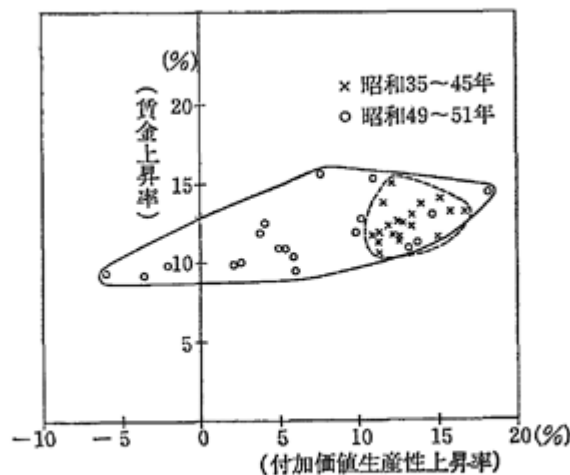
まず産業間,業種間賃金格差を,「毎月勤労統計」によって産業大分類別にサービス業を除く8産業について変動係数の変化でみると,48年に0.126,49年に0.116であったが,50年0.136,51年0.129,52年0.127と格差はやや拡大した。またサービス業を含む9産業についてみても,48,年の0.119,49年の0.110から50年0.129,51年0.123,52年0.120とやや拡大気味に推移している。52年の変動係数は,いずれも48年の水準ミと同程度の水準である。

同様に製造業中分類別に変動係数をとってみても,48年の0.196を底として49年0.211,50年0.208,51年0.208,52年0.214とやや拡大し,52年は46年の0.215と同程度である。このように,産業間,業種間賃金格差は,今回不況期に高度成長期の縮小テンポが緩慢化したといえる,〔4222〕 最近の産業間賃金格差の動きが,労働者の年齢別・性別構成の変化によってどのような影響を受けているかを,「賃金構造基本統計」によって,36年に労働者構成を固定した場合の値と現実の値とで比較してみると,産業大分類別(サービス業を含む。)にみた変動係数は,労働者構成を固定しても固定しなくてもそれほど変化はない。すなわち,産業大分類別:にみた変動係数の現実値は51年には0.087で,48年の0.065と比較すると0.022だけ上昇している。労働者構成を固定すると,48年の0.098から,51年には0.120に上昇し,上昇幅は現実値の場合と同じである。このように,労働者構成を固定してもその動向に差がないのは,多くの産業で女子労働者の割合は低下し(50年までの変化を反映している。),また労働者の平均年齢は上昇しているため,49年以降51年にかけては,産業別の労働者の年齢別・性別構成の変化と平均賃金上昇率の高低との関連がみられなくなっているからである。

〔4223〕 今回不況期には,実質経済成長率が27年以降初めてマイナスとなる年(49年1.3%減)があるなど成長鈍化の程度が大きく,労働力需給もかつてないほど緩和したことから,産業間,業種間賃金格差は縮小テンポの緩慢化がみられた。しかし,この間の業種間の付加価値生産性上昇率は以下にみるようにより大きく変動しているから,産業間,業種間賃金格差はそれほどには拡大しなかったといえる(第63図)。これは,春の賃金交渉における賃金決定が,そのときどきの経済情勢を反映して均一的に決定される傾向がみられたからであり,またこのところ賃金上昇率と物価上昇率との相関が高くなっているからである。

第63図 製造業各業種における賃金と付加価値生産性の上昇率

第 63 図 製造業各業種における賃金と付加価値生産性の上昇率
(高度成長期と最近の比較)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」
通産省「工業統計表」

労働省労政局調べでも、賃上げ額の四分位分散係数は、48年の0.05から50年には0.16にまで上がったが、51年0.10、52年0.07と低下している。もっとも53年については、業種間の収益状況の差が大きくなったこと、長期にわたって業績の悪化が引き続いた業種がみられたことなどから、こうした傾向に変化がみられた。

〔4224〕 このようななかで、産業間の付加価値生産性の動きを大蔵省「法人企業統計年報」によってみると、産業大分類別にみた変動係数は48年度の0.425を底として上昇しており、特に50年度以降の上昇が大きく、51年度には0.539となった。これは、1人当たり付加価値額の大きい電気・ガス業、運輸・通信業で49年から51年にかけて年平均上昇率がそれぞれ20.6%、9.8%と大きく、1人当たり付加価値額の小さい製造業、卸売業・小売業でそれぞれ4.8%、4.3%と上昇率が小さかったからである。

また、1人当たり付加価値額はそれほど大きくないサービス業で14.4%と高い伸びが続いていることが注目される。

このように付加価値生産性の上昇率に差がみられたのは、物価上昇率が産業別にかなり差があったことが影響したといえる。例えば、消費者物価について、各産業の価格に相当するとみられる品目の価格について、49年から51年にかけての上昇率をみると、工業製品価格が年平均7.0%上昇したのに対し、電気・ガス代は9.7%、交通・通信費は14.9%、サービス料金は14.1%上昇し、ほぼ付加価値生産性上昇率の産業間格差と同じような傾向となっている。

〔4225〕 また製造業中分類別にみると、49年以降付加価値生産性は鉄鋼、非鉄金属で低下したのをはじめ、生産財関連業種で伸び率が低い一方で、食料品など消費関連業種や輸送用機械など機械関連業種では比較的高い伸びがみられた。高度成長期のように、各業種の付加価値生産性が比較的そろって上昇するということはなく、業種別上昇率の分散は拡大している。

上昇率の変動係数は35年から45年の間に0.128であったのに対し、49年から51年には0.967と大幅に上昇した。このような傾向は付加価値額についてみても同様で、35年から45年の間は0.169であったが、49年から51年には2.550となった。業種別にみると、生産財関連業種で伸びが低く、消費財関連業種で比較的順調な伸びがみられる。これは、生産財関連業種の生産の伸びが小さかったことを反映している。

〔4226〕 このように、産業大分類別ないし製造業中分類別にみて付加価値生産性格差が拡大するとか付加価値生産性の上昇率に大きな格差がみられたにもかかわらず、賃金格差はそれほど拡大しなかった。このため、付加価値生産性の伸びの低い産業や業種では人件費の増加から労働分配率が上昇した。しかし、こうした産業や業種では、雇用量の削減による労働分配率の低下効果もかなりあったと考えられる。

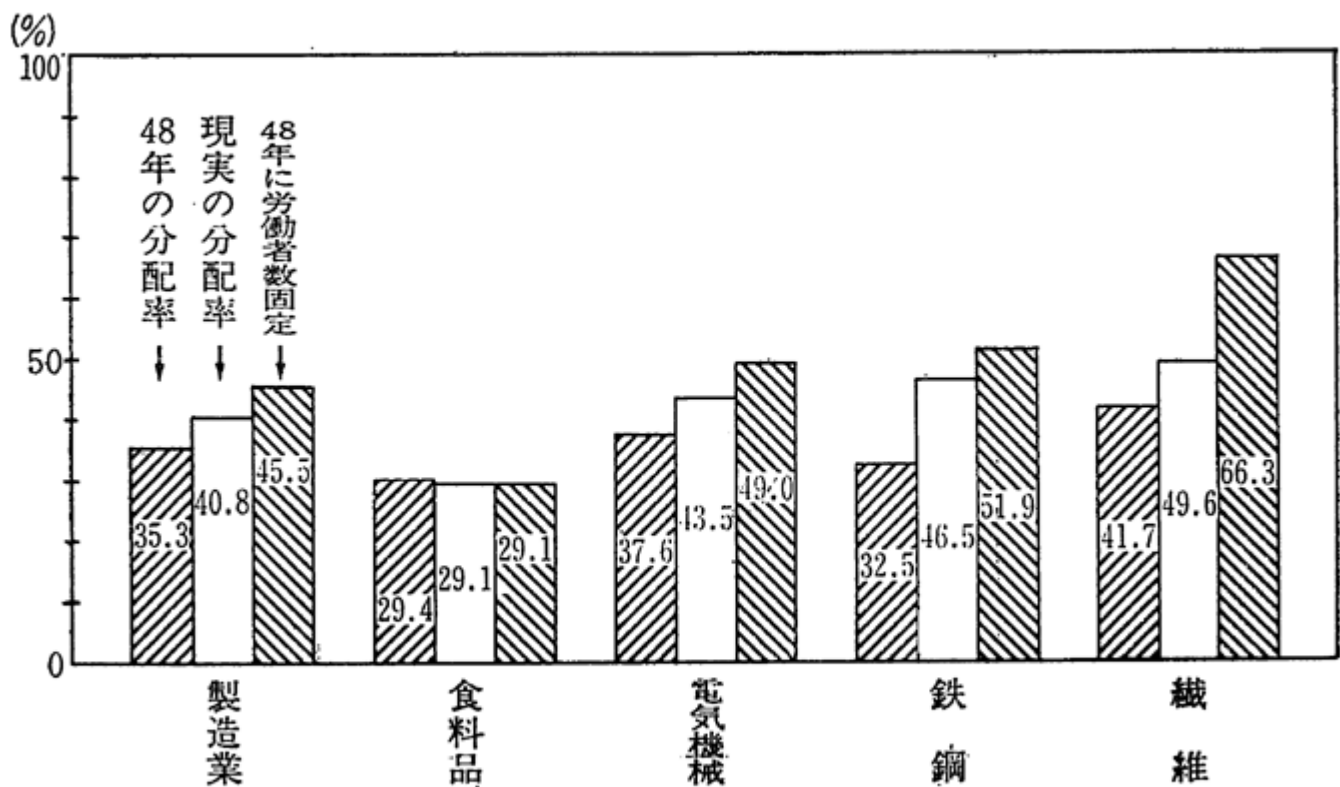
いま製造業の各業種について、人件費の増加が雇用の削減と労働分配率の上昇によってどのように吸収さ

れたかを見るために、通産省「工業統計表」(30人以上規模事業所)の従業者数を48年に固定した場合の51年の労働分配率を計算して、現実の労働分配率と比較してみよう。製造業全体では、労働分配率は48年の35.3%から51年には40.8%になったが、48年と従業者数が同じであったとすると、51年の労働分配率は45.5%になっていたと考えられる。雇用削減によって、労働分配率の上昇は半分近くに抑えられたといえる。業種別にみると、雇用量の減少による労働分配率の低下はさまざまであり、効果の程度によって業種を4つほどに分類できる(第64図)。

第1は、従業者数が変化せず、しかも48年と51年の労働分配率にほとんど変化がなかった業種である。食料品がこの分類に入る。すでに述べたように、付加価値額の上昇率が比較的大きかったことがこれを可能とした。第2は、従業者数が減少する一方で労働分配率がやや上昇した業種である。一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械など機械関連の業種がこのなかに入る。ここに分類される業種では、従業者数の減少による労働分配率の低下効果が、現実の分配率上昇分と同程度のものが多い。第3は、従業者数は減少したが、従業者数減少による労働分配率の低下効果が現実の分配率上昇分よりも小さかった業種である。鉄鋼、非鉄金属、化学などがここに含まれる。第4は、従業者数が大幅に減少しながら、なお労働分配率も上昇した業種であり、その典型は繊維である。第1と第2はいずれも付加価値額の伸びが比較的大きかった業種であり、第3と第4は付加価値額の伸びが小さかった業種である。

第64図 主要産業別雇用削減の労働分配率低下効果

第64図 主要産業別雇用削減の労働分配率低下効果 (昭和51年)

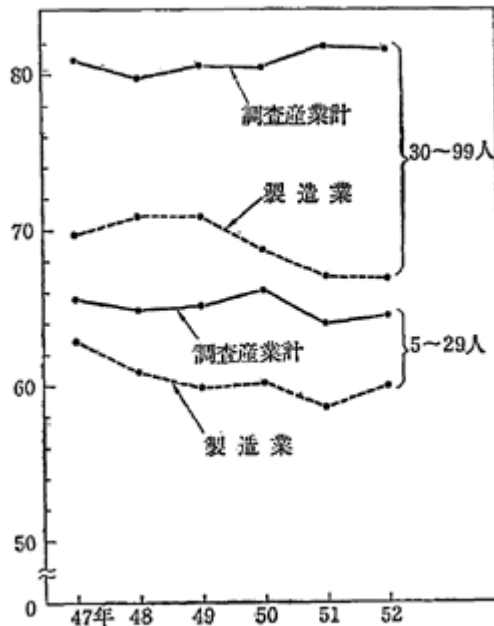


資料出所 通産省「工業統計表」

[4227] 一方、規模間の賃金格差についてみると、調査産業計やサービス業を除く調査産業計ではほぼ横ばいで推移しているものの、製造業では拡大傾向がみられる(第65図)。製造業の定期給与について「賃金構造基本統計」でも、51年、52年には48年や49年と比較して格差はやや拡大する動きがみられる。しかし、労働者の年齢別・性別構成を47年に固定してみると格差拡大の動きは弱まり横ばい気味となる。労働者構成の変化がこの間の賃金格差の変動にかなりの影響を与えたことが解る。

第65図 最近の規模別賃金格差

第 65 図 最近の規模別賃金格差
(500人以上の現金給与総額=100)



資料出所 労働省「毎月勤労統計」

もっとも、こうした動きも業種別にみると違いがある。同じく労働者の年齢・性を固定した場合とそうでない場合とで、鉄鋼と電気機器についてみると、鉄鋼では49年以降、労働者構成の変化を考慮に入れても規模間格差は拡大気味に推移している。これに対し電気機器では、労働者構成の変化によって規模間格差が拡大したといえる。これはさきにみたように、この業種の大企業部門が、今回不況期に若年層の大幅な入職抑制を図ったことが影響したとみられる(付属統計表第106表)。

〔4228〕通産省「工業統計表」で製造業について、48年から51年にかけての付加価値生産性の上昇率をみると、500人以上規模では11.9%、30~99人規模では11.4%と規模間に差がない。しかし、これは大企業で従業者数が減少したことによるところが大きく、付加価値額の増加率はむしろ中小企業の方が大きかった。この間の付加価値額の増加率は、500人以上規模で6.4%、30~99人規模で9.5%となっている。

また出荷額の伸びをみると、500人以上規模では12.2%、30~99人規模では11.1%となっている。このように、中小企業で大企業に比べて出荷額の伸び率は低いにもかかわらず付加価値額の伸びが大きかったのは、付加価値率(付加価値額/出荷額等)が、中小企業では48年の35.3%から51年の33.8%にまで1.5ポイントの低下にとどまったのに対し、大企業では48年の35.5%から51年の30.3%にまで5ポイントも低下したことが影響している。

これは、この間に大企業製品価格の上昇率が11.6%と中小企業製品価格の上昇率8.0%を上回りながらも、大企業の原材料である鉱業製品、重工業製品の価格上昇率が、中小企業の原材料である軽工業品の価格上昇率を大きく上回ったためである。

昭和52年版「中小企業の動向に関する年次報告」の「規模別産業連関表48年表」によって、大企業と中小企業の原材料の投入構造の違いをみると、中小企業では農林・水産業や軽工業部門からの投入が多いのに対し、大企業では鉱業、機械、一次金属などの部門からの投入が多い(付属統計表第107表)。

卸売物価指数で工業製品や非工業製品について、48年から51年にかけての価格指数の上昇率をみると、全体として大企業での投入量の多い鉱業生産物が年平均38.6%上昇したのをはじめとして、鉄鋼(11.1%)、金属製品(12.4%)など2けたの上昇を示しているものが多いのに対して、軽工業部門では食料品が14.9%上昇したものの、繊維品や製材・木製品はそれぞれ2.1%、1.9%上昇したにすぎない。このような部門間の投入構造

と投入価格変動の違いが、規模間の付加価値率の動きに反映されたといえる。

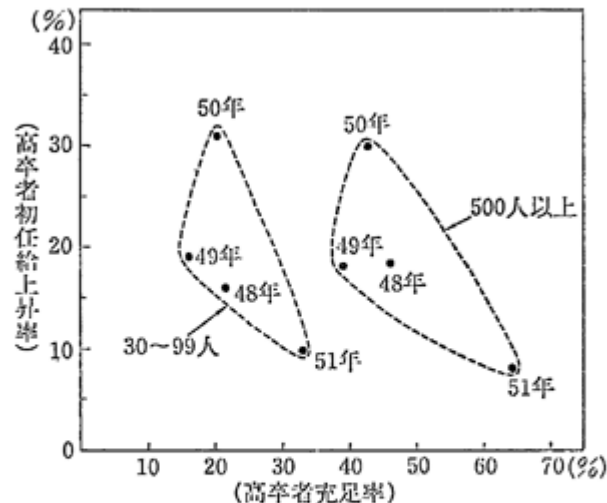
〔4229〕 このように、付加価値額の増加率は中小企業の方が大企業を上回ったのに、労働者構成の変化を除いても賃金格差が縮小しなかったのは、労働力需給の緩和が影響したためと考えられる。高度成長期の初期に規模間賃金格差が縮小したこと、またその後大企業の賃金上昇率が高まったにもかかわらず格差が拡大しなかったのは、さきにみたように、中小企業でも労働力需給のひっ迫や付加価値生産性要因から大企業並みの賃金上昇がみられたからである。しかし、最近はこの要因が作用する程度はきわめて小さくなった。新規学卒(高卒)者の充足率と初任給の関係をみると、大企業、小企業とも充足率が高まれば初任給の上昇率が低下するという傾向がみられ、労働力需給と賃金上昇率との間にかなりはっきりした負の相関があることが解る(第66図)。

労働力需給の緩和が大企業、中小企業いずれの賃金上昇率をも鈍化させたといえる。例えば、労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によってみても、賃金引上げ額の決定に当たって第1順位に重視した事項として、「労働力の確保、定着」をあげる企業の割合は、中小企業においても46年の18.9%から52年には3.2%にまで低下している。

〔4230〕 加えて、春の賃金交渉の影響も大きかったと思われる。昭和50年における労働組合の組織率(労働組合員数/総府統計局「労働力調査」の雇用者数)を企業規模別にみると、1,000人以上規模では69.0%であるのに対し、30~99人規模では8.3%である。また、上記「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、52年の賃上げ額の決定に当たり「世間相場」や「労使関係の安定」を重視した企業の割合は、5,000人以上規模でそれぞれ26.1%、11.1%であるのに対し、100~299人規模では21.2%、4.6%と規模が大きいほど高く、大企業ほど相場意識が強いことが示されている。

第66図 高卒初任給上昇率と高卒者充足率の関係

第 66 図 高卒初任給上昇率と高卒者充足率の関係



資料出所 労働省「職業安定業務統計」
「新規学卒者初任給調査」

(注) 高卒者充足率は各年3月卒のものである。

〔4231〕 以上のように、付加価値額の上昇率は大企業の方が中小企業を下回っていたにもかかわらず、規模間賃金格差はむしろ拡大気味に推移したことから、特に大企業では人件費負担感が強まることとなった。大企業ほど労働分配率の上昇が大きく、また雇用の削減幅も大きかったのはこのよう、なことが影響したからである。

通産省「工業統計表」で規模別に労働分配率の動きをみると、各規模とも、50年を頂点として51年には低下しているが、500人以上規模では51年に39.1%と48年の水準を6.2ポイント上回っているが、30~99人規模

では45.8%と5.5ポイント上回った。またこの間の従業者数の推移をみると、500人以上規模では年平均5%の減少と減少率が大きいのに対し、100~499人規模では3.8%、30~99人規模では1.7%の減少にとどまっている。

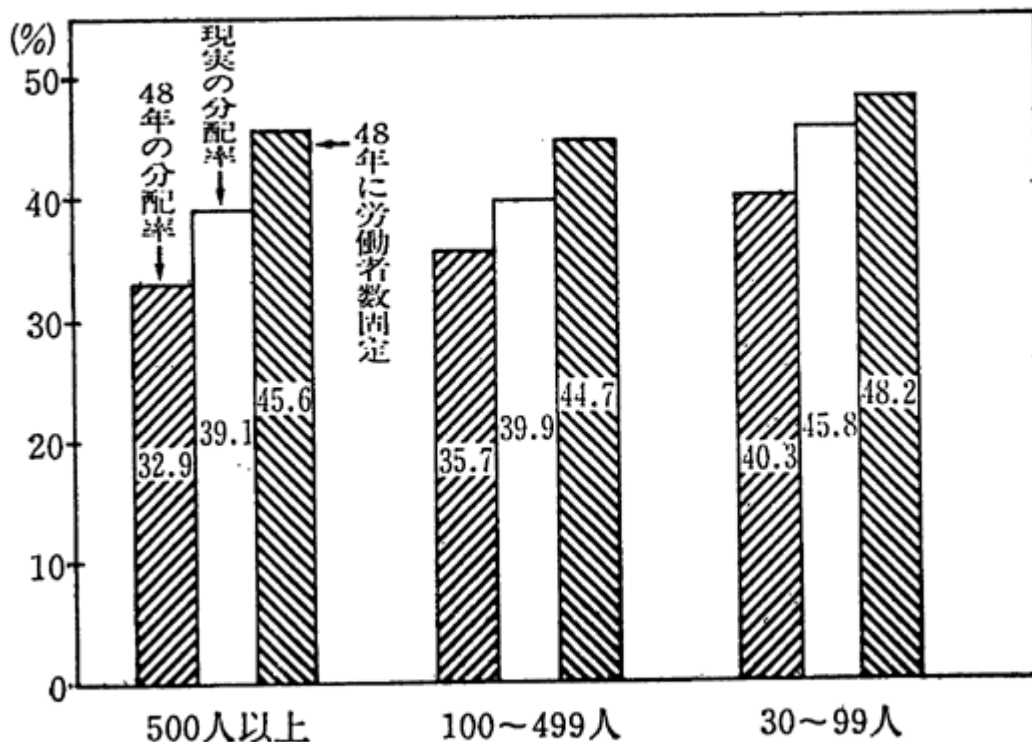
従業者数を48年に固定した場合の規模別の労働分配率をみると、51年には500人以上規模で45.6%、30~99人規模で48.2%となり、現実の分配率との差は500人以上規模が6.5ポイント、30~99人規模が2.4ポイントである。大企業の雇用削減による人件費負担の軽減効果は、小企業の3倍近くになっている(第67図)。

〔4232〕 以上のような最近の産業間、規模間の賃金格差の動向とその背景からいくつかの問題点を指摘できよう。第1は、付加価値生産性の変動が物価の上昇と密接に結びついていることである。高度成長期には、物的生産性の上昇率が高かった産業や業種では、製品価格の上昇を伴わないで付加価値生産性を高めることができたが、最近のように物的生産性の上昇率が鈍化してくると、製品需給が緩み価格が上昇しない産業や業種では、付加価値生産性が伸びなくなってきた。製造業とサービス業の価格上昇率と付加価値生産性上昇率との関係がこのことを示している。

第2は、付加価値額の伸びの低い部門で雇用の削減幅が大きかったことである。例えば、大企業と中小企業との比較で、付加価値額の伸びは大企業で小さいのに、付加価値生産性の伸びは大企業と中小企業との間でほとんど差がないのはこのためである。これはコスト面からみると、賃上げによる人件費負担の増大を雇用削減によって軽減しようとする動きである。

第67図 規模別雇用削減の労働分配率低下効果

第 67 図 規模別雇用削減の労働分配率低下効果 (製造業, 昭和 51 年)



資料出所 通産省「工業統計表」

〔4233〕 今後我が国の経済が、高度成長期のように急速に拡大せず、したがって生産も急速に伸びないとすれば、雇用を維持しつつ物的生産性の上昇を図ることは難しくなってくる。この点で上に述べたような2つの動きは、今後の賃金格差の動向に重要な影響を与えられと考えられる。なぜなら労働力需給の緩和基調

が続けば、賃金格差を縮小させる要因は小さくなり、また、物的生産性の上昇が遅れる企業では、1)製品価格を引き上げて付加価値生産性を引き上げるか、2)雇用の削減によって人件費負担を軽減するか、3)賃上げ率を他企業より低くすることによって人件費負担の増加を防ぐか、3つのうちいずれかの選択を迫られることになると考えられるからである。1)は需給関係のいかんによって左右される面が大きいから、特に景気後退期には2)と3)の択一が課題となろう。賃金決定の平準化が優先すれば、雇用の削減は避けられないし、雇用に優先すれば賃金決定の平準化はあきらめねばならない。

II 労働力需給構造の変化と中高年齢労働者問題

3 昭和53年春の賃金決定および石油危機後における賃金格差の変動

(3) 労働者各層間賃金格差の変動

〔4301〕石油危機後の景気後退とその回復の遅れのなかで、労働力需給は従来のひっ迫基調から著しい緩和基調へと変化した。最近、上にみたような産業間、規模間賃金格差の面のみならず、労働者各層間の賃金格差にも従来と異なった動きがみられる。

以下、石油危機後を中心に、労働者各層間の賃金格差の変動について検討しよう。

〔4302〕男子の年齢階層別企業規模間賃金格差について、まず高度成長期における変動を概観しよう。

若年層(20～24歳層)では、昭和30年代後半から40年代初めにかけて、小企業(10～99人規模)の賃金が大企業(1,000人以上規模)の賃金を上回る逆格差が生じた。その後この現象は次第に解消し、再び大企業の賃金の小企業の賃金を上回り、さらに40年代後半には格差拡大の傾向がみられた。

中高年齢層(40～49歳)では30年代後半に格差縮小がかなり進み、その後も緩やかではあるが同様の傾向がみられた。この年齢層の規模間賃金格差は、36年の66.7から39年には73.3、46年、47年には75前後にまで縮小した。

〔4303〕このような年齢別にみた規模間賃金格差の変動要因は、次のように要約できよう。

まず、若年層の賃金格差の縮小とその後の拡大は、新規学卒労働者を中心とした若年労働者の不足が中小企業から大企業へと進展していったこと、その後中小企業では若年層とりわけ新規学卒就職者を採用することがますます困難になり、代って中高年齢層の中途採用へ切り換えざるを得なかったこと、他方、大企業では若年層の採用を互いに競い合ったことから、大企業でその賃金引上げ率が上昇したことによる。

また、中高年齢層の賃金格差の縮小が引き続いたのは、若年層の不足が著しくなるとともに、中高年齢層の労働力需給も引き締まり、例えば、40～49歳層の有効求人倍率は40年代半ばには2倍に近づいて、そのような状態がほぼ石油危機の前まで引き続いたことから、小企業の賃金上昇率が高まったからである。

〔4304〕石油危機後の男子労働者の年齢別規模間賃金格差を、まず労働力需給の影響を強く受ける中途採用労働者の賃金についてみよう。

若年層については、大企業の賃金を100として小企業の賃金は49年97.2、50年100.5、52年96.7と前半には格差が縮小し、後半にはやや拡大している。一方中高年齢層の賃金は、49年92.2、51年101.5、52年97.7となっていて、最近47年並みの格差である。

〔4305〕このように、石油危機後における中途採用労働者の年齢別にみた規模間賃金格差は、前半に縮小し後半にやや拡大するという動きがみられる。若年層については前半に大企業の採用抑制が大幅で、後半になってやや持直したことが影響している。49年から50年にかけて、中途採用労働者数の減少率をみると、大企業32.6%、小企業15.1%と大企業の方が大幅であった。52年には大企業で低い水準ながら中途採用労働者数が増加し(22.0%増)、小企業では減少した(15.6%減)。

中高年齢層の賃金につりきてもほぼ同様のことがいえる。49年から51年にかけて中途採用労働者の減少率は大企業で60.6%、中小企業で11.2%であった。他方、52年には大企業で3.8%増、中小企業で1.4%減であった。49年から51年にかけて、この年齢層の賃金に逆格差がみられたことについては、大企業の中途採用

労働者の賃金上昇率が、この間年率5.6%と著しく低かったことによる(小企業では10.8%)(第68図)。

〔4306〕 一方、年齢別規模間賃金格差を標準労働者についてみると、若年層と中高年齢層とでは異なった動きがみられる。高卒者についてみて、若年層では中途採用労働者と同様に不況期前半に格差が縮小し、後半に横ばいで推移している(48年91.0,50年95.6,52年96.0)。これに対し中高年齢層では49年以降格差は拡大気味である(48年97.8,50年89.3,52年91.7)。

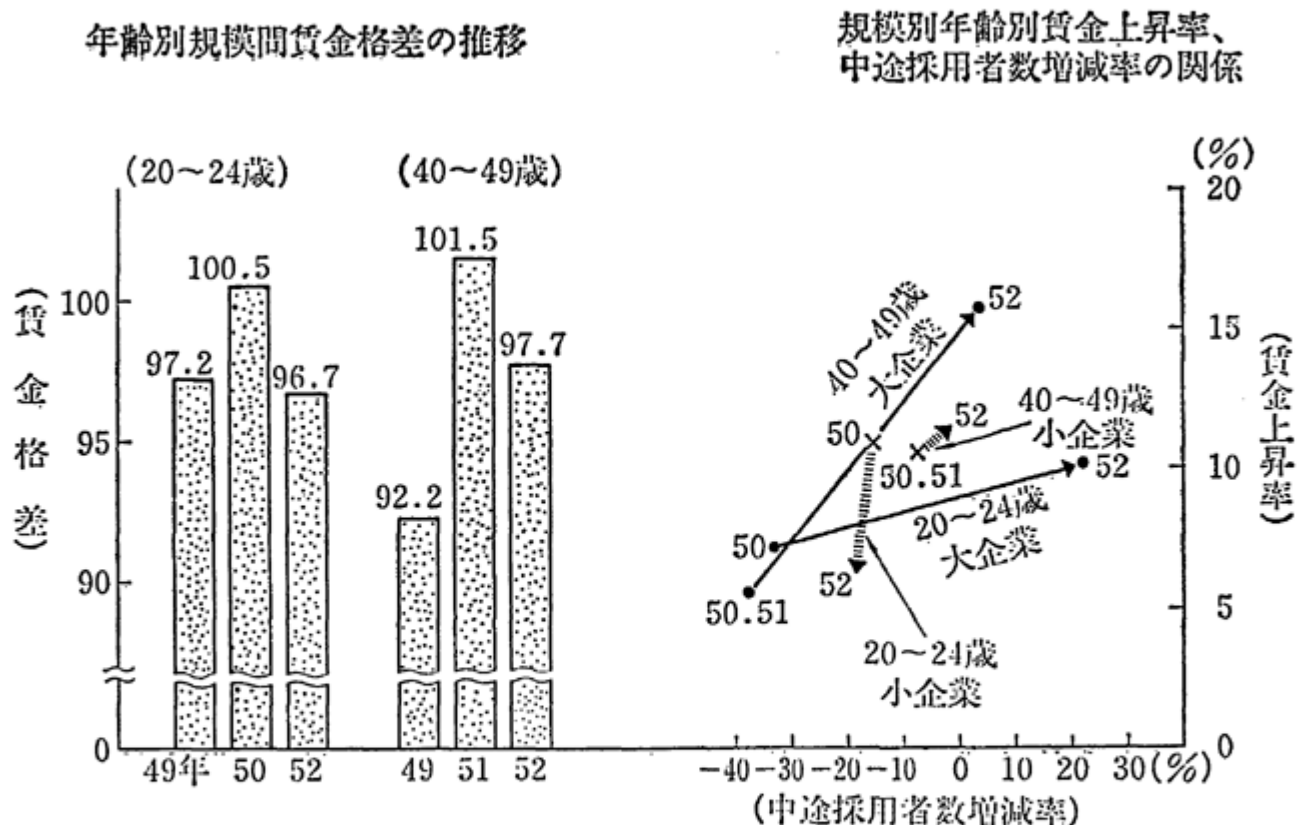
最近の標準労働者の年齢別規模間賃金格差の動きについても、勤続年数が比較的短く、また労働移動が活発な若年層では中途採用労働者と同様に労働力需給の影響を受けたとみられる。

〔4307〕 次に標準労働者について、年齢別の賃金格差の推移をみると、若年層の賃金は労働力需給の緩和に伴って上昇率が鈍化している。48年から52年にかけて、例えば20～24歳層の賃金は、高卒者で年率12.1%(大企業11.9%,小企業13.4%)の上昇で、この間の消費者物価の上昇率(13.2%)を下回った。

一方、中高年齢層では労働力需給の影響が比較的小さい。長期的にみても労働力需給の変動にもかかわらず、賃金はほぼ一貫して着実に伸び、同じく48年から52年にかけて年率14.9%(大企業15.5%,小企業13.6%)の伸びとなっている。

第68図 中途採用労働者の規模間賃金格差 (サービス業を除く調査産業計,男子,定期給与)

第 68 図 中途採用労働者の規模間賃金格差 (サービス業を除く調査産業計, 男子, 定期給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

(注) 1) 中途採用労働者は勤続0年の者

2) 規模間賃金格差は1000人以上=100とした10～99人規模の賃金

〔4308〕 中途採用労働者と標準労働者との賃金格差は、高度成長期を通じて各年齢層で縮小してきたが、そのテンポは各規模、各年齢層ごとに異なる。格差を規模別にみると、大企業ほど、また年齢別にみると高年齢層ほど大きい。大企業では、高卒について標準労働者の賃金を100とした中途採用労働者の賃金は、40年に20～24歳層で88.0、40～49歳層で48.3であったが、48年にはそれぞれ95.4、64.7となった。しかし、その後いずれも格差が拡大し、52年にはそれぞれ90.0、59.5となった。小企業についてみても、同じく高卒20～24歳層で40年の91.3から48年には94.1にまで縮小したが、52年には92.2となっている。また、小中卒40～49歳層では40年の65.7から48年78.3、49年84.8と縮小したが、52年には80.3となっている。このように、今回不況期に中途採用労働者と標準労働者の賃金格差は、各規模とも若年層、中高年齢層を問わず拡大の動きがみられる。なお、特に大企業の中高年齢中途採用労働者の賃金は、標準労働者の賃金の60%程度にすぎない(第69図)。

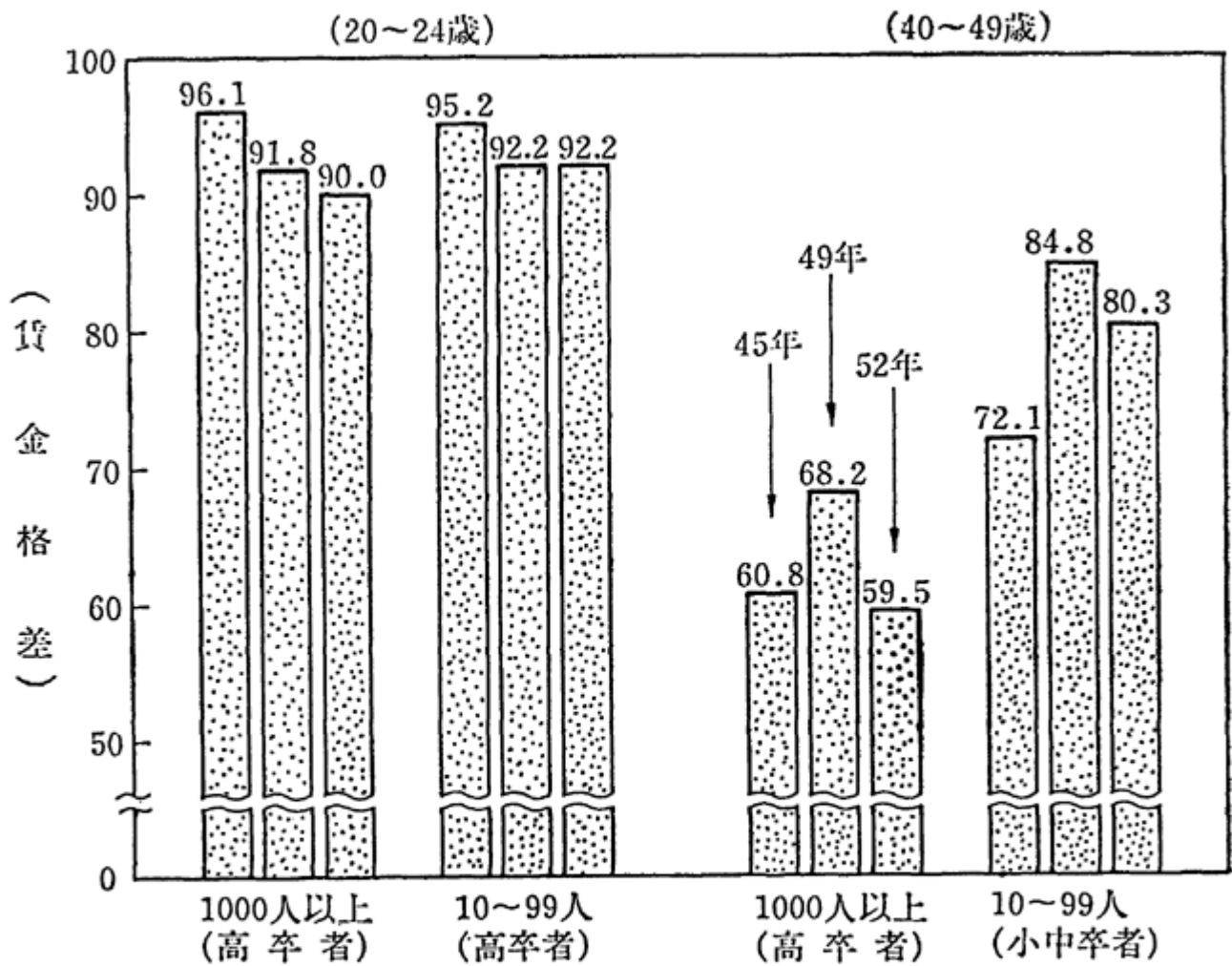
〔4309〕 このように、標準労働者と中途採用労働者の賃金格差は、中高年齢層で大きく、特に大企業で目立つが、これは標準労働者の年齢間格差が大きいのに対し、中途採用労働者の年齢間格差が小さく、しかも大企業で両者のかい離が大きいからである。

加えて、最近大企業では中途採用労働者の賃金上昇率が著しく鈍化して、標準労働者との間の賃金格差が目立っている。これは、大企業が中途採用労働者の入職を抑制しているからである。

第69図 標準労働者と中途採用労働者の賃金格差

第 69 図 標準労働者と中途採用労働者の賃金格差

(サービス業を除く調査産業計, 男子, 標準労働者の定期給与=100)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

(注) 標準労働者とは次の者をいう。

- 20~24歳高卒者は, 旧中新高卒で勤続3~4年の者
- 40~49歳高卒者は, 旧中新高卒で勤続20~29年の者
- 40~49歳小中卒者は, 旧小新中卒で勤続30年以上の者

「労働経済動向調査」によって規模別に中途採用の有無をみると,中途採用ありとする企業の割合は,49年初めまでは規模別にみてそれほど差はなく,49年2月に中小企業で85%であったのに対し,大企業でも81%と比較的多かったが,50年になると中小企業では30~40%であるのに対し,大企業では15%前後へと著しく減少した。

[4310] 中途採用労働者の賃金はもともと規模間格差がなく,年齢間格差も小さい。最近,大企業の中高齢標準労働者の賃金は比較的着実に伸びているのに対し,中途採用労働者の賃金は48年から52年にかけて年率10.9%の上昇と消費者物価の上昇率を下回っている。このことは大企業の中途採用労働者の処遇に関する問題ともかかわっている。

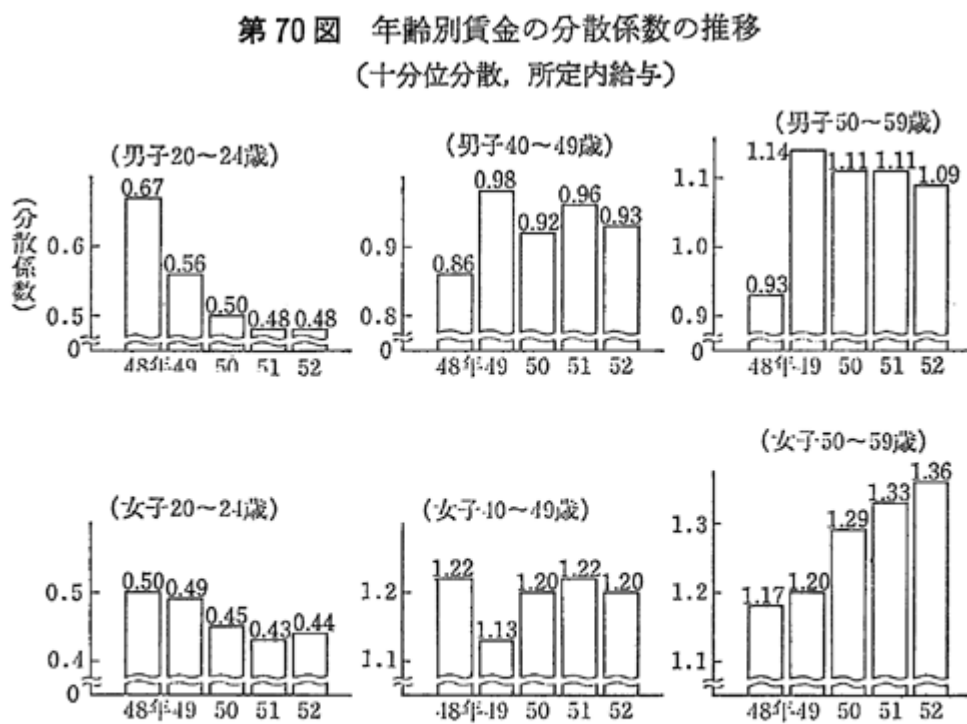
前職と同職種に就職した中途採用労働者のうち,その賃金が入職時に在籍労働者と同等の取扱いを受けない者について,入職後の状況を「賃金労働時間制度調査(46年)」によってみると,将来においても同一水準にならないとする企業の割合は,30~99人規模で17.1%であるのに対し,1000人以上規模では41.7%と高

い。逆に5年未満で同一水準になるとする企業の割合は、30～99人規模で53.6%と過半を占めているのに対し、1,000人以上規模では22.4%にすぎない。一般に大企業では、中高年齢層を中途採用することが少ないうえに、このように採用後の賃金の取扱いについても小企業との間でかなりの違いがみられる。

〔4311〕 他方、小企業では標準労働者と中途採用労働者の賃金格差は比較的小さいが、最近この格差も拡大してきている。このようなこともあって、大企業の長勤続離職者が小企業の中途採用労働者となった場合には賃金減少幅が大きい。転職による賃金低下は、20～24歳層では10%前後にとどまるのに対し、40～49歳層では35%前後、定年退職者を含む50～59歳層では半減と大幅に低下する。しかもこうした転職者は、今回不況期に増加している。

このため賃金の分散は、若年層では高度成長期の縮小傾向が引き続いているのに対し、中高年齢層では49年に拡大し、その後も縮小テンポが鈍化している。こうした動きは、特に55～59歳層において目立っている(第70図)。

第70図 年齢別賃金の分散係数の推移 (十分位分散, 所定内給与)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

(注) 十分位分散係数 = $\frac{\text{第9十分位数} - \text{第1十分位数}}{\text{中位数}}$

〔4312〕 高度成長期を通じて、女子の賃金上昇率は男子の賃金上昇率を上回ったため、男女間の賃金格差は、男子の賃金を100として40年の50.7から48年には52.2となって、長期的に緩慢ながらも縮小傾向をたどった。

最近時点で年齢別にみると、52年に20～24歳層で80.2、40～49歳層で46.6と50歳以上層を除くと年齢が高くなるにつれて男女間賃金格差は拡大している。また規模別では、大企業で20～24歳層83.0、40～49歳層59.8、小企業で20～24歳層74.0、40～49歳層47.8と、いずれの年齢層でも小企業で大きい。

男女間の賃金格差については、長期的にみて、小企業では傾向的に縮小しているが、大企業での縮小はそれほど顕著ではない。このことは女子就業者が小企業を中心に増加してきたことと関連していよう。

大企業では、30年代後半から40年代にかけて、20～24歳層で77前後、40～49歳層では55前後で横ばいで推移したのに対し、小企業では20～24歳層で30年代後半の63程度から40年代後半には67前後へ、40～49歳層で

は30年代後半の40程度から40年代後半の46前後へと縮小してきた。

〔4313〕 女子の規模間賃金格差は、大企業の賃金を100として小企業の賃金は20～24歳層で80程度であり、40年の90.0をピークとしてその後格差は拡大している。一方、40～49歳層では、40年代に50～60の水準で格差は縮小した。今回不況期の動きをみると、20～24歳層については長期的な傾向にそれほど変化はなく、また40～49歳層については49、50年を境にその後やや拡大している。

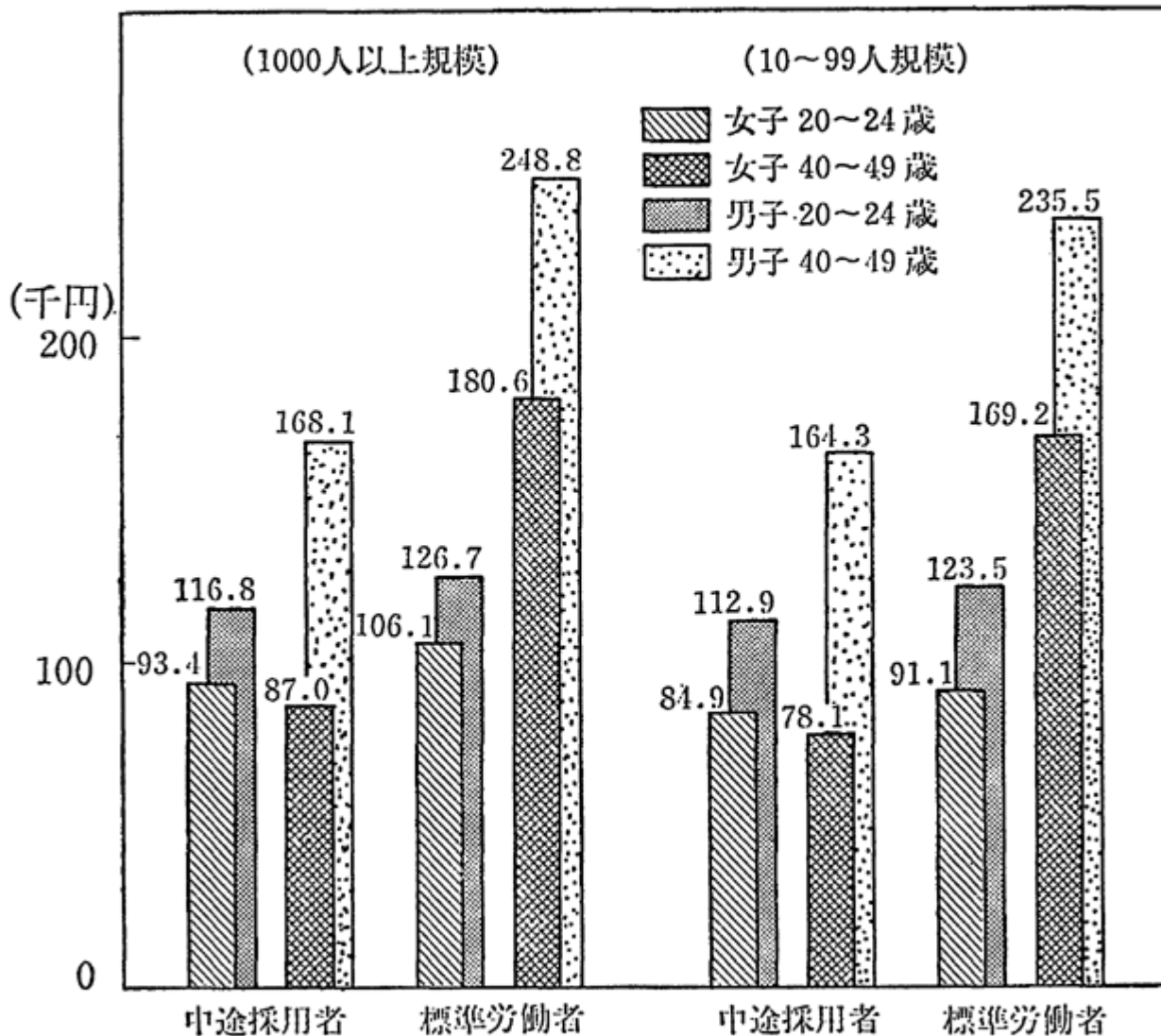
〔4314〕 女子労働者のうち比重の高い中途採用労働者について、大企業を100とした小企業の賃金をみると、若年層については40年の95.2から48年の82.5まで40年代を通じて格差が拡大したのに対し、中高年齢層では同じ間に86.6から111.9にまで格差が縮小し、46年から48年にかけては逆格差がみられた。今回不況期には、若年層については格差縮小の動きがみられるが、中高年齢層については52年に89.8となって再び格差は拡大した。

最近の女子労働者の賃金を、規模別に標準労働者と中途採用労働者別にそれぞれ男子労働者と比較すると、第71図のとおりである。いずれの規模でも、女子中高年齢中途採用労働者の賃金が最も低い。最近、小企業の女子中高年齢中途採用労働者が増加しているが、この層の賃金があらゆる労働者層の賃金に比較して最も低い。

〔4315〕 52年についてみると、この層の賃金は7万8,100円で、同規模男子中高年齢中途採用労働者の賃金(16万4,300円)に比較して47.5%の水準でしかない。もっとも、大企業の女子中高年齢中途採用労働者の賃金も低い(8万7,000円)。しかし、男子に比較すると規模間格差は大きい。

第71図 男女別、標準、中途採用労働者別賃金

第71図 男女別，標準・中途採用労働者別賃金 (サービス業を除く調査産業計，定期給与，昭和52年)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計」

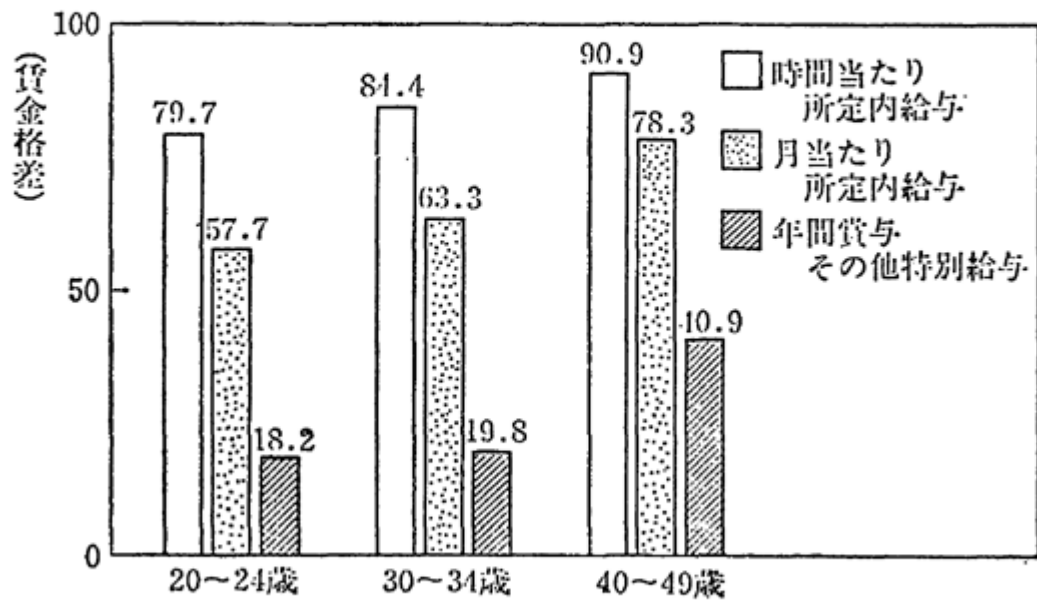
職種別に女子中高年齢中途採用労働者の賃金をみると、ミシン縫製工(52年,6万700円),ラジオ,テレビ組立工(5万9,900円),トランジスター組立工(6万1,200円),プリント配線工(5万9,600円)などの中高年齢女子の入職者が比較的多い製造業関連の職種で低い。特に,パートタイム労働者の賃金は,一般の女子労働者に比べて所定内給与では82.7%(生産労働者では88.3%),賞与その他の特別給与では25～29歳層で13.6%(同13.7%),40～49歳層で37.7%(同40.9%)の水準にとどまっている(第72図)。

最近,女子パートタイム労働者が増加していて,しかも,労働時間も一般の労働者とあまり変わらないパートタイム労働者が多いことを考えると,その雇用の安定と並んで賃金面の改善についても検討を要するといえよう。

第72図 年齢別にみた一般女子労働者と女子パートタイム労働者の賃金格差(製造業,生産労働者,昭和52年,
一般労働者の賃金=100)

第72図 年齢別にみた一般女子労働者と女子パートタイム労働者の賃金格差

(製造業, 生産労働者, 昭和52年, 一般労働者の賃金=100)



資料出所 労働省「賃金構造基法統計」