

〈論文〉

企業内賃金構造の変動

江 口 傳

目次

1. 序
2. 労働市場の変化—求人倍率の変化
3. 初任給の急上昇と中高年層賃金の停滞
4. 年齢間賃金格差の変化
5. むすび

1. 序

日本の企業内賃金構造は年功的賃金構造をなし、学歴別初任給を出発点として勤続・年齢の増加にともなって昇給していくという構造をなしている。何故、勤続・年齢の増加にともなって賃金が増加していくかという点、加齢にともなって生活費が増し、熟練が向上し、付加価値生産性が増し、複雑困難な職務の担当責任者としての協調心・勤労意欲が組織の存続を左右するようになるから、広い意味での需給関係によって組織への誘因としての報酬が増加していくのである。これをモデル的に図解すると、図1のようになる。

しかしながら我々が注意すべきは、企業内賃金構造は固定的なものではなく、企業規模によって異り、かつ歴史的に変化していくということである。これ等の変化を典型的に図解すると、図2、図3、図4 a・b、図5 a・bのよ

図1 学歴別年齢別賃金の典型

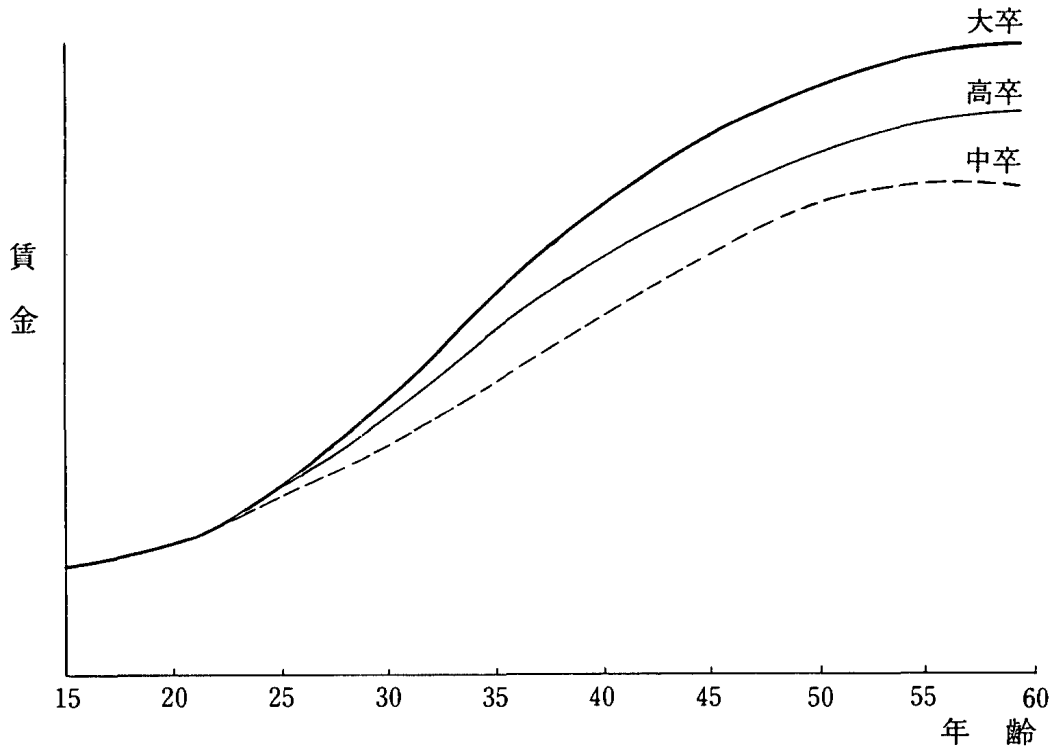


図2 大企業の学歴別年齢別賃金の典型

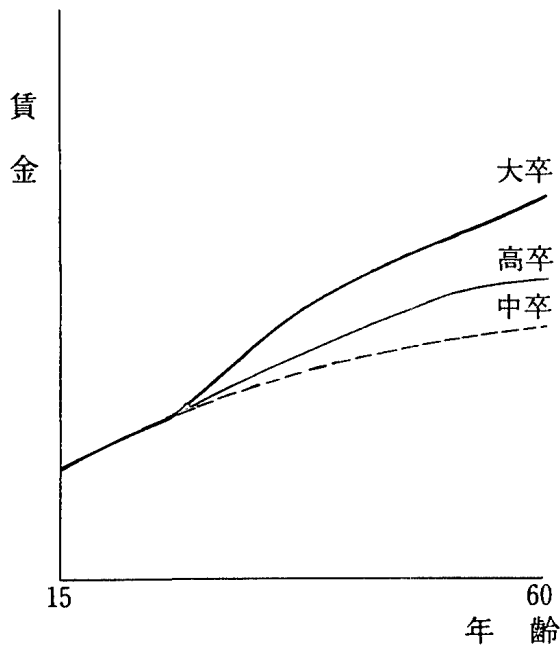


図3 小企業の学歴別年齢別賃金の典型

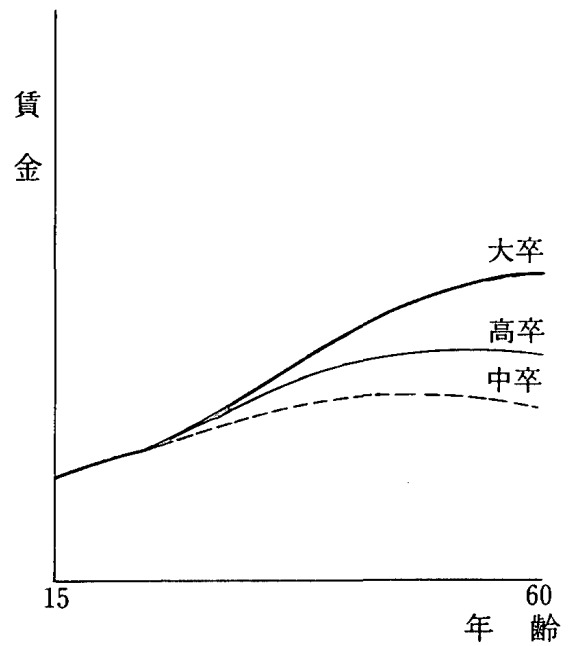


図4-a 大企業の学歴別年齢別賃金の典型

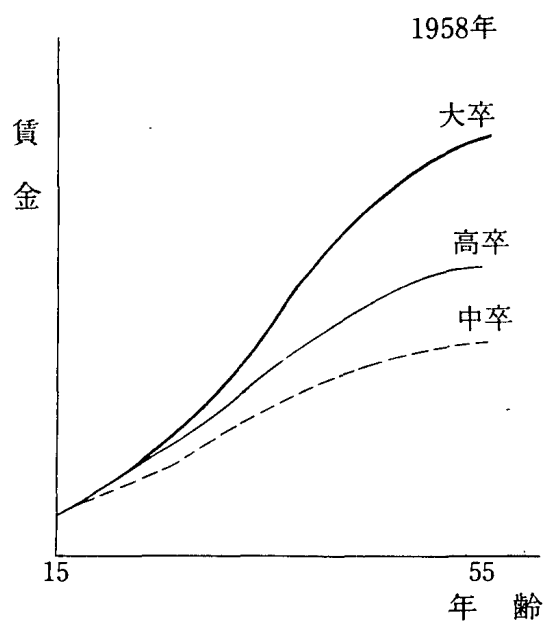


図4-b 大企業の学歴別年齢別賃金の典型

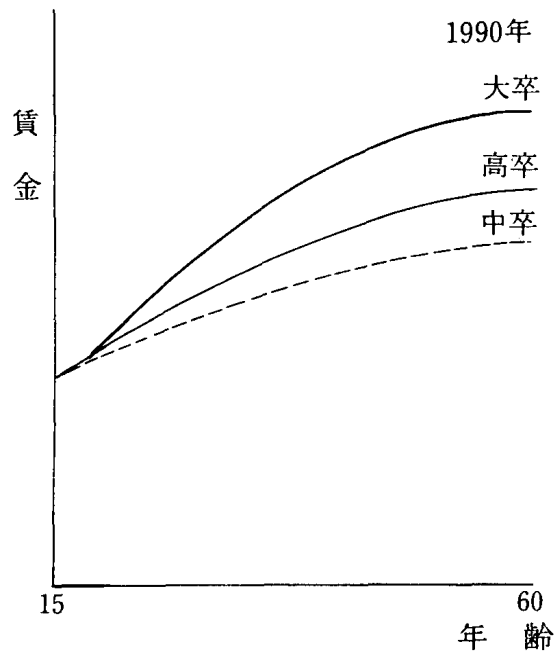


図5-a 小企業の学歴別年齢別賃金の典型

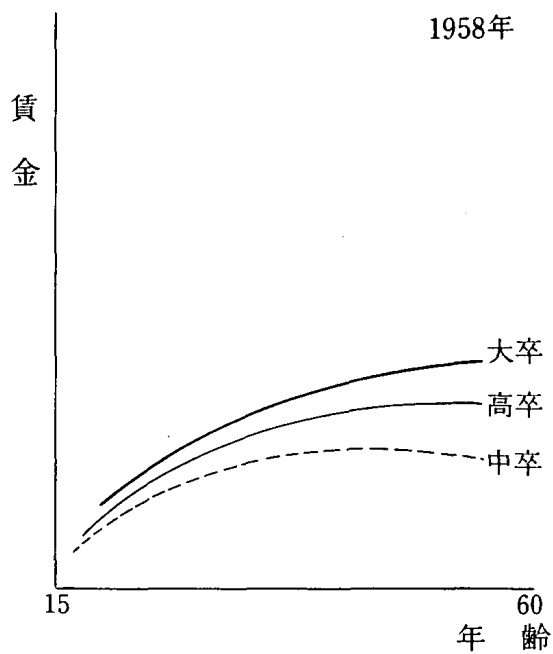
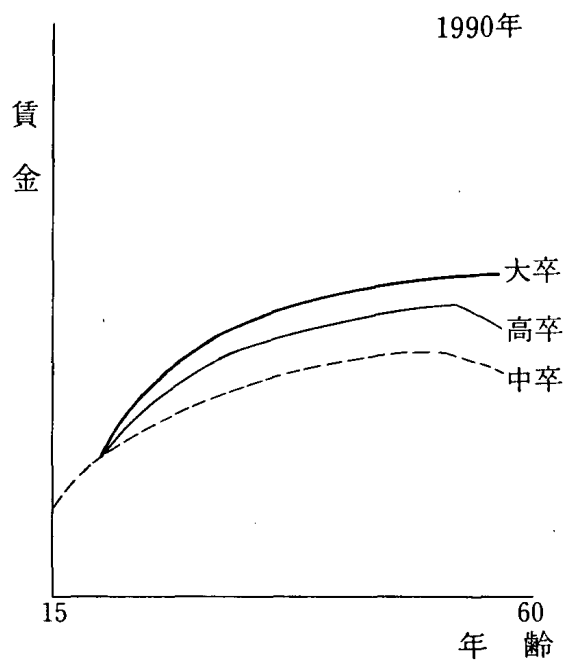


図5-b 小企業の学歴別年齢別賃金の典型



うになろう。

このような変化を説明するには、1. 何故に日本では新規学卒の初任給が低かったか、2. 何故に加齢にともなって昇給するのか、を解明する必要がある。第一の初任給の低さや経済の高度成長過程での初任給の上昇は、新規学卒の需給関係で説明されうるであろう。第二の加齢にともなう昇給は、次の四つの面から説明されうる。

1. 加齢にともなう生活費の増加¹⁾
2. 加齢にともなう熟練の向上²⁾
3. 加齢にともなう付加価値生産性の向上
4. 加齢にともなう社会的地位の向上と協調心の増加³⁾

本稿では、企業内賃金構造の変化を実証的に解明し、その変化の要因を上記の四つの面から解明していきたいと思う。

結論を要約すれば、日本では伝統的に人口が多産多死型の年齢別構成であったし、欧米より相当おくれて工業化していったので、一人当たり国民所得も低く、進学率も低かった。だから若年層人口が多く、農村にも都市にも貧困な人口、不完全就業者が多かった。これが初任給の低さや中小企業の低賃金をもたらした。ところが経済の復興、家族計画の普及、さらに 1955 年頃からの経済の高度成長は、農村人口の離村・人口の都市集中・経済の底上げ・

1) 小野旭「熟練仮説か生活費保障仮説か一年功賃金の決定要因をめぐって一」、一橋大学研究年報編集委員会『一橋大学研究年報・経済学研究 28』一橋大学、1987 年、3～48 ページ、が生活費を重視している。

2) 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社、1991 年および小池和男『日本の熟練一すぐれた人材形成システム一』有斐閣、1981 年が、熟練を重視している。

3) 兵藤釗『日本における労資関係の展開』、東京大学出版会、1971 年、第 2 章、「直接的管理体制への転換と企業内福利施設の展開」および第 3 章、「直接的管理体制の強化と工場委員会制度の成立」、215～479 ページは、労働者の企業への協調意識を重視している。

家族経営的小零細企業の減少・中堅企業や巨大企業の成長をもたらし、経済の二重構造化をもたらした。進学率は向上し、新規学卒者への求人が増加し、求人超過となり、求人倍率が増加していった。このような過程で、初任給が上昇していった。

企業の成長、巨大企業化、産業別の寡占企業化も進行し、企業の付加価値生産も増大し、経済の高度成長と共に進んだ春闘によって、中高年層の賃金も上昇していった。中高年層の育児費・教育費負担の増大、経験や訓練による生産技術的能力の向上、上層管理者・同僚・部下との人間関係の蓄積、付加価値生産への貢献の蓄積・向上等が組合の賃金引き上げ要求と結びついて、中高年層の賃金を引き上げていった。初任給の上昇率と中高年層の賃金の上昇率との関係で、年功賃金的性格が強くなったり、職務・職能給的性格が強くなったりする。

石油ショック以降の低成長時代には、鉄鋼業や造船業等の成熟型産業で減量経営が推進され、製品の多角化・技術革新が推進され、出向が増加され、売上高が停滞した。したがって付加価値生産の増加も停滞した。高年層従業員の賃金が抑制されつつある。他方、自動車、電気機器、情報処理機器製造等の成長産業では、新製品機器が開発され、売上高の増加が続き、付加価値生産の増加も続き、賃金の増加も続き、中高年従業員の賃金も増加している。このようにして、初任給は全産業を通じて平準化しているから、成熟型産業では年功賃金が職務・職能給的色彩を強め、成長型産業では年功賃金的色彩が残存しつつある。中小企業では、大企業との賃金格差を拡大すれば従業員の雇用も困難となり、勤労意欲も維持できないから、中高年層の賃金の抑制が困難であり、年齢間賃金格差が維持されつつある。本稿では長期的に、年齢間賃金格差の変化を調査し、考察した。

2. 労働市場の変化——求人倍率の変化

a. 人口の高齢化

表1で示したように、出生率の低下や死亡率の低下によって、若年層人口が総人口に対する割合が減少し、高齢人口が急増して、人口が高齢化しつつある。

b. 進学率の向上, 就職率の低下

中学卒の進学率は表2で示したように急上昇し、新規学卒者の労働市場への登場者は中学卒よりも高校卒が圧倒的に多くなりつつある。図6でわかるように、中学卒は昭和32年から卒業生も就職者も減少し始め、37年から38年にかけて盛りかえしたものの、39年から卒業生も減少するが就職者は急減

表1 年齢5歳階級別人口の割合

時期	大9 1920	昭5 (30)	昭15 (40)	昭25 (50)	昭30 (55)	昭35 (60)	昭40 (65)	昭45 (70)	昭50 (75)	昭55 (80)	昭60 (85)
総数	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
0～4歳	13.3	14.0	12.5	13.5	10.4	8.4	8.3	8.5	8.9	7.3	6.2
5～9	12.3	12.1	12.1	11.4	12.4	9.9	8.0	7.9	8.0	8.6	7.0
10～14	10.9	10.6	11.5	10.5	10.6	11.8	9.4	7.6	7.4	7.7	8.3
15～19	9.7	10.1	10.1	10.3	9.7	9.9	11.0	8.8	7.1	7.1	7.4
20～24	8.2	8.6	8.4	9.3	9.4	8.9	9.2	10.2	8.1	6.7	6.8
25～29	7.0	7.5	7.7	7.4	8.5	8.8	8.5	8.7	9.6	7.7	6.5
30～34	6.4	6.5	6.8	6.2	6.8	8.0	8.4	8.1	8.3	9.2	7.5
35～39	6.1	5.6	6.1	6.1	5.7	6.5	7.6	7.9	7.5	7.9	8.9
40～44	5.8	5.1	5.2	5.4	5.5	5.4	6.1	7.1	7.3	7.1	7.5
45～49	4.8	4.7	4.4	4.8	4.9	5.1	5.0	5.7	6.6	6.9	6.8
50～54	4.0	4.4	4.0	4.1	4.3	4.5	4.7	4.6	5.2	6.2	6.6
55～59	3.3	3.4	3.5	3.3	3.6	3.9	4.1	4.3	4.2	4.8	5.8
60～64	3.0	2.7	3.0	2.8	2.8	3.1	3.4	3.6	3.8	3.8	4.5
65歳以上	5.3	4.8	4.7	4.9	5.3	5.7	6.3	7.1	7.9	9.1	10.3

(出所) 国勢調査

した。昭和 55 年から卒業者は急増して、就職者の減少がくいとめられている。高校卒は卒業者も就職者も昭和 42 年まで急増したが、43 年から就職者が減少しつつある。

c. 求人倍率の増加

日本経済復興・昭和 30 年頃からの高度経済成長に伴い、企業からの求人が増加し、特に新規学卒者に求人が集中した。新規学卒者は新鮮柔軟で新しい教育を吸収し、技術革新に対する適応性もあり、かつ賃金も安いから、求人が急増し始め、表 3 でわかるように中学卒は昭和 30 年頃から、高校卒は昭和 32 年頃から求人倍率が 1 を超えるようになっていった。企業にとっては、新規学卒者の求人難ということになる。新規学卒以外の一般労働者の場合は、表 4 でわかるように、新規学卒に相当おくれて、昭和 41 年頃から求人倍率が 1 を超えるようになる。このような労働市場の変化が、新規学卒初任給の急上昇をもたらし、年功賃金の変化をもたらし、高齢層の賃金の停滞をもたらす最も重要な要因である。

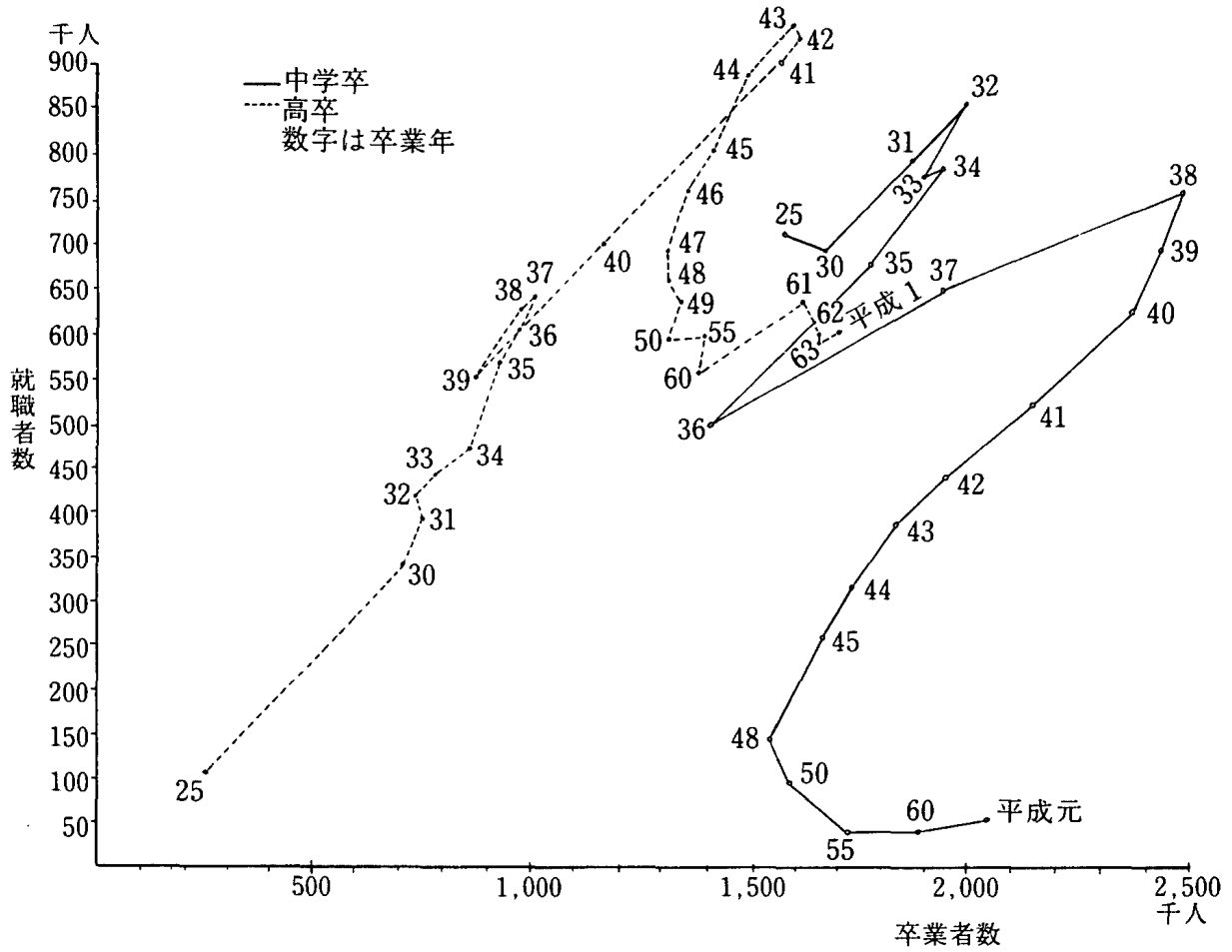
表 2 中学校・高等学校卒業者の進学率の推移

時期／学歴	中 学	高等学校
1950(昭25)	42.5	30.3
55(昭30)	51.5	18.4
56(昭31)	51.3	16.0
57(昭32)	51.4	16.1
58(昭33)	53.7	16.5
59(昭34)	55.4	16.9
60(昭35)	57.7	17.2
61(昭36)	62.3	17.9
62(昭37)	64.0	19.3
63(昭38)	66.8	20.9
64(昭39)	69.3	23.4
65(昭40)	70.7	25.4
66(昭41)	72.3	24.5
67(昭42)	74.5	23.7
68(昭43)	76.8	23.1
69(昭44)	79.4	23.2
70(昭45)	82.1	24.2
71(昭46)	85.0	26.8
72(昭47)	87.2	29.2
73(昭48)	89.4	31.2
74(昭49)	90.8	32.2
75(昭50)	91.9	34.2
80(昭55)	94.2	31.9
85(昭60)	94.1	30.5
86(昭61)	94.2	30.3
87(昭62)	94.3	31.0
88(昭63)	94.5	30.9
89(昭64)	94.7	30.6

(注) 高等学校の進学率には、大学へのみならず短大への進学も含む。
31～38年の進学には就職進学も含む。

(出所) 文部省『文部統計要覧』

図6 中学・高校別卒業生数と就職者数



(出所) 文部省『文部統計要覧』

表3 新規学卒者の職業紹介状況 (男女計)

学歴 時期	中 学			高 校		
	求職申込件数	求人数	求人倍率	求職申込件数	求人数	求人倍率
1950(昭25)	296,950	169,324	0.57	57,473	25,892	0.45
55(30)	389,643	426,863	1.1	209,006	150,924	0.7
56(31)	517,419	509,634	1.0	458,845	361,319	0.8
57(32)	525,579	680,617	1.0	459,242	489,965	1.1
58(33)	547,971	668,015	1.2	514,707	548,129	1.1
59(34)	555,853	666,301	1.2	574,700	639,167	1.1
60(35)	488,124	949,231	1.9	614,315	896,623	1.5
61(36)	388,521	1,060,035	2.7	631,902	1,289,449	2.0
62(37)	478,531	1,399,070	2.9	638,219	1,744,711	2.7
63(38)	532,328	1,395,682	2.6	583,725	1,582,049	2.7
64(39)	478,148	1,713,809	3.6	499,448	1,990,956	4.0
65(40)	448,119	1,668,473	3.7	631,546	2,212,388	3.5
66(41)	360,886	1,032,816	2.9	818,454	2,106,505	2.6
67(42)	315,624	1,088,201	3.4	842,142	2,571,446	3.1
68(43)	281,184	1,233,084	4.4	826,613	3,676,440	4.4
69(44)	245,743	1,203,301	4.9	774,628	4,460,011	5.8
70(45)	198,678	1,143,505	5.8	666,322	4,701,159	7.1
71(46)	165,723	1,131,785	6.8	627,172	5,245,140	4.0
72(47)	134,039	736,831	5.5	566,873	(1,784,137)	3.2
73(48)	108,635	629,301	5.8	536,938	(1,678,194)	3.1
74(49)	97,132	645,895	6.7	524,259	(2,063,505)	3.9
75(50)	70,269	417,730	5.9	481,292	(1,627,882)	3.4
80(55)	45,986	129,645	2.8	495,159	925,239	1.9
85(60)	45,614	82,716	1.8	476,757	841,443	1.8
86(61)	43,021	78,686	1.8	537,645	862,806	1.6
87(62)	37,147	63,940	1.7	501,257	765,648	1.5
88(63)	35,643	66,198	1.9	491,910	790,324	1.6
89(平成1)	34,124	78,186	2.3	505,304	1,045,323	2.1

(注) 求人倍率 = $\frac{\text{有効求人数}}{\text{有効求職者数}}$ ()内は求人確認制度実施後の数字である。

高校の1950年の数字は、翌年すなわち1951年のデータである。

(出所) 文部省『文部統計要覧』

表4 年齢別求人倍率（常用労働者）

年齢 時期	計	19才 以下	20～	26～	31～	36～	41～50才		51才以上	
			20～ 24才	25～ 29才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 44才	45～ 49才	50～ 54才	55才 以上
1960(昭35)	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.6	0.3		0.1	
61(36)	0.8	0.8	0.8	0.7	1.0	0.8	0.4		0.1	
62(37)	0.8	0.8	0.7	0.7	1.0	0.6	0.4		0.1	
63(38)	0.8	1.1	0.9	0.9	1.1	0.8	0.5		0.1	
64(39)	1.0	2.5	0.9	1.0	0.9	0.7	0.9		0.2	
65(40)	0.6	1.5	0.6	0.6	0.6	0.6	0.5		0.1	
66(41)	1.0	2.0	0.9	1.1	1.1	1.0	0.8		0.1	
67(42)	1.3	2.6	1.1	1.4	1.6	1.6	1.1		0.2	
68(43)	1.4	3.1	1.2	1.5	1.8	1.7	1.2		0.3	
69(44)	1.7	4.5	1.4	1.7	1.2	2.1	1.4		0.3	
70(45)	1.6	5.1	1.3	1.8	2.1	1.9	1.5	1.1	0.6	0.2
71(46)	1.2	3.7	0.9	1.5	1.8	1.5	1.2	0.8	0.6	0.2
72(47)	1.6	4.8	1.2	1.9	2.4	2.1	1.7	1.3	1.0	0.3
73(48)	2.3	7.4	1.7	2.4	3.3	3.0	2.6	2.1	1.6	0.5
74(49)	1.1	4.2	1.0	1.2	1.6	1.4	1.2	0.9	0.7	0.2
75(50)	0.7	2.8	0.7	0.8	1.1	0.9	0.7	0.5	0.3	0.1
80(55)	0.8	2.6	1.1	0.9	0.9	1.0	0.9	0.6	0.5	0.2
85(60)	0.7	1.6	0.7	0.9	1.1	0.9	0.9	0.6	0.4	0.1
86(61)	0.6	1.4	0.7	0.8	1.1	0.8	0.9	0.5	0.3	0.1
87(62)	0.8	1.9	0.9	1.1	1.5	1.1	1.2	0.7	0.4	0.1
88(63)	1.2	2.8	1.2	1.4	2.1	1.7	1.7	1.2	0.6	0.2
89(平1)	1.4	3.6	1.5	1.6	2.5	2.2	2.0	1.5	1.1	0.3

(出所) 労働省『労働統計要覧』

3. 初任給の急上昇と中高年層賃金の停滞

初任給の急増は、表5で示した。経済の高度成長が始まるまでは、不完全就業者が累積し、一般の労働者の賃金も圧縮されていた。だから生活改善のための労働運動も激しかった。したがって賃金引き上げも中堅労働者の方から始まった。表6でわかるように、さらに表7でも示したように、若年層の

表5 新規学卒者の初任給の推移

(調査産業計) 男子

	中 学 卒		高 校 卒		大 学 卒	
	実額(円)	対前年上昇率(%)	実額(円)	対前年上昇率(%)	実額(円)	対前年上昇率(%)
1950(昭25)						
55(30)	4,092		6,600		10,657	
56(31)	4,210	2.9	6,710	1.7	10,780	1.2
57(32)	4,670	10.9	7,080	5.5	10,880	0.9
58(33)	4,840	3.6	7,210	1.8	11,790	8.4
59(34)	5,140	6.2	7,440	3.2	12,190	3.4
60(35)	5,910	15.0	8,160	9.7	13,080	7.3
61(36)	7,300	23.5	9,840	20.6	15,690	20.0
62(37)	9,000	23.3	12,520	27.2	18,780	19.7
63(38)	9,890	9.9	13,170	5.2	19,800	5.4
64(39)	11,470	16.0	15,110	14.7	21,190	7.0
65(40)	13,190	15.0	16,430	8.7	22,980	8.4
66(41)	14,120	7.1	17,550	6.8	24,890	8.3
67(42)	15,490	9.7	19,199	9.4	26,150	5.1
68(43)	17,817	15.0	21,999	14.6	29,080	11.2
69(44)	21,002	17.9	25,372	15.3	32,000	10.0
70(45)	23,800	18.4	28,400	16.4	36,700	14.7
71(46)	28,600	20.2	34,100	20.1	43,000	17.2
72(47)	32,300	12.9	39,100	14.7	49,900	16.0
73(48)	37,600	16.4	46,300	16.9	57,000	14.2
74(49)	45,600	21.3	56,200	21.9	67,800	18.9
75(50)	58,000	27.2	70,400	27.5	83,600	23.3
80(55)	81,100	7.6	92,800	4.7	114,500	4.6
85(60)	96,200	1.7	112,200	3.1	140,000	3.1
86(61)	99,700	3.6	115,400	2.9	144,500	3.2
87(62)	103,000	3.3	118,100	2.3	148,200	1.6
88(63)	104,900	1.8	120,300	1.9	153,100	3.3
89(平元)	112,100	6.9	126,600	4.4	160,900	5.1

(出所) 労働省『労働統計要覧』

賃金増加率より中高年層の賃金増加率が高かった。中小企業労働者よりも大企業労働者の賃金増加率が高かった。圧縮されていた賃金が、労働者の回復・復元力によって復元されていった過程とみられえよう。年齢別賃金格差や企業規模別賃金格差は、諸統計が示すように昭和33年頃が最大であったとみら

れる⁴⁾。

昭和 32 年頃の平齢階級別平均賃金をみると、表 8 でわかるように、18～19 歳を 100 とすると中堅層で 3.5 倍程度になっていた。最近ではこの格差は、2.5 倍程度となっている。昭和 30 年頃から、求人倍率が上昇し、表 7 でわかるように若年層の賃金が急増した。

新規学卒初任給は、企業間で平準化され、労働力不足基調の中で、中小企業でも大企業と同程度の初任給とせざるをえなかった。かくて、年齢間賃金格差や企業規模別賃金格差が縮少していった。

表 6 製造業男子労働者の年齢別の賃金上昇率（昭和 23 年 10 月～29 年 4 月）

年 齢	倍 率
計	2.48倍
18歳未満	1.84
18～19歳	2.01
20～24歳	2.24
25～29歳	2.42
30～34歳	2.45
35～39歳	2.47
40～49歳	2.57
50～59歳	2.65
60歳以上	2.28

（出所）労働省「個人別賃金調査」（23年，29年）
山下不二男『日本の労働経済』日本労働協会（昭和48年）

4. 年齢間賃金格差の変化

表 8 で年齢区分別平均所定内給与を示したが、昭和 33 年頃まで年齢間賃金格差が拡大されたのがわかる。その後、この格差は縮少傾向をたどり、オイル・ショック後の低成長過程で再び拡大傾向を示しているようにもみえる。人口が高齢化し、若年層労働力が減少しつつあるから、年功賃金は維持できなくなり、高齢層労働力が過剰化しつつあるとみられるのに、最近では何故年齢間格差が縮少しないのであろうか？

年齢間賃金格差をもう少しこまかくみるために、学歴別・企業規模別に分けて観察してみよう。賃金構造基本調査によって、年齢別・企業規模別・学

4) 小野旭，前掲論文，7 ページ参照。

表7 年齢別賃金上昇率（年率）……(1)

比較時期	年齢	企業規模計	1,000人以上	500～999人	100～499人	30～99人	10～29人
33/29	17才以下	115	109.2	108.1	114.4	122.1	125.3
	18～19才	111.3	109.6	109.6	112.2	116.9	119.2
	20～24	108.0	105.4	103.5	109.1	117.3	121.3
	25～29	108.9	108.5	108.0	111.1	117.0	120.1
	30～34	114.8	116.5	113.7	116.1	116.8	119.6
	35～39	113.5	118.3	112.8	116.0	116.3	118.3
	40～49	117.3	123.8	115.8	114.0	112.9	115.9
	50～59	119.3	126.1	120.5	118.1	116.8	116.1
60才以上	119.0	131.4	102.3	121.6	118.2	120.3	
36/33	17才以下	136.8	119.1	132.2	142.3	147.1	144.5
	18～19才	135.7	126.7	131.6	137.6	138.2	141.9
	20～24	131.0	124.8	128.5	133.4	133.1	134.2
	25～29	123.8	118.3	119.6	127.6	130.6	132.6
	30～34	122.3	120.6	117.4	126.0	126.0	127.1
	35～39	122.4	122.9	118.0	123.8	126.0	123.4
	40～49	121.6	123.1	118.6	121.8	123.3	120.9
	50～59	123.3	122.3	122.1	121.0	124.4	119.2
60才以上	124.8	114.5	120.5	120.9	129.6	124.3	
39/33	17才以下	208.2	178.8	202.0	216.7	221.9	221.2
	18～19才	200.7	176.2	193.1	206.3	213.1	226.1
	20～24	190.4	170.7	182.2	192.8	201.6	214.7
	25～29	173.3	153.2	164.0	177.8	191.5	203.9
	30～34	156.4	146.5	150.9	167.3	176.2	193.6
	35～39	150.9	149.4	149.2	156.4	165.9	181.1
	40～49	136.8	149.0	145.4	151.3	164.2	175.6
	50～59	152.4	150.2	151.3	151.5	165.2	176.2
60才以上	164.1	129.3	153.4	151.5	170.9	180.1	

歴別の賃金構造を整理すると、表9のようにまとめることができる。

大企業では賃金のピークの年齢階級は50～54歳であり、定年が60歳に延長されても賃金は55歳以上では減少する傾向が読みとれる。大学卒では賃金のピーク時の、20～24歳層の賃金に対する倍率は、低成長時代では55年頃が最高で、その後は低下しているようにみえる。旧中新高卒ではこの倍率は、低成長時代では昭和60年が最高になっている。

表7 年齢別賃金上昇率(年率)……(2)

比較時期	年齢	企業規模計	1,000人以上	100~999人	10~99人
42/39	17才以下	10.4	12.1	10.6	9.4
	18~19才	9.6	10.6	9.7	10.1
	20~24	9.8	10.8	9.6	9.0
	25~29	9.8	10.2	9.1	9.0
	30~34	9.5	8.7	8.6	9.1
	35~39	8.7	7.7	8.1	8.0
	40~49	8.7	8.0	7.2	7.0
	50~59	9.3	8.9	6.3	6.9
	60才以上	7.2	6.2	6.1	7.4
45/42	17才以下	18.4	12.1	10.6	9.4
	18~19才	19.3	21.3	17.5	17.2
	20~24	17.3	18.8	16.6	15.4
	25~29	18.0	19.2	16.6	16.8
	30~34	17.7	18.2	16.2	16.5
	35~39	16.3	15.8	15.5	17.2
	40~49	16.4	15.4	15.7	17.2
	50~59	15.5	14.8	15.3	16.3
	60才以上	15.1	14.5	13.6	15.3
47/45	17才以下	15.1	16.5	16.0	13.5
	18~19才	15.7	16.4	16.0	13.7
	20~24	15.7	17.0	15.3	14.8
	25~29	13.1	14.7	13.3	12.4
	30~34	13.8	14.6	13.6	12.0
	35~39	13.9	14.4	13.9	13.2
	40~49	13.2	13.7	13.9	12.2
	50~59	12.5	12.8	13.6	10.9
	60才以上	12.0	11.6	12.4	12.0
49/47	17才以下	24.6	24.3	25.3	24.1
	18~19才	23.5	23.2	24.4	22.9
	20~24	23.2	23.0	23.5	22.5
	25~29	22.1	22.0	22.4	21.8
	30~34	22.9	22.7	23.3	23.0
	35~39	23.5	23.9	23.6	23.0
	40~49	21.5	21.6	21.8	22.7
	50~59	21.9	21.8	21.5	24.0
	60才以上	21.6	18.9	22.3	22.3

(注) 昭和42年以前は4月分、45年以降は6月分、44年までは定期給与、45年以降は所定内給与額、パートタイム・サービス等を除く。

(出所) 労働省『労働統計要覧』

表8 年齢区分別所定内給与による年齢間格差 (男子18~19才 賃金=100)

時期	年齢	17才以下	18~19才	20~24才	25~29才	30~34才	35~39才	40~44才	45~49才	50~54才	55~59才	60~64才	65才以上
1954(昭29)	62	100	142	192	236	265		291		272			189
55(30)	65	100	142	200	263	300		320		295			209
56(31)	69	100	145	209	277	320		345		330			215
57(32)	68	100	144	209	272	321		342		323			214
58(33)	64	100	139	198	250	290		323				295	
59(34)	66	100	140	196	248	288		321				292	
60(35)	65	100	137	189	240	279		312				280	
61(36)	66	100	132	178	223	289		289		276			198
62(37)	66	100	131	175	215	259		276		263			185
63(38)	72	100	128	172	214	241		279		285			197
64(39)	75	100	130	170	205	228		275		248			186
65(40)	80	100	129	168	202	226		255		251			184
66(41)	84	100	132	170	204	230		256		253			187
67(42)	79	100	129	168	202	226		251		244			177
68(43)	83	100	127	165	199	221		247		239			171
69(44)	83	100	124	162	195	214		236		229			161
70(45)	84	100	123	160	192	211		230		224			157
71(46)	84	100	123	157	187	206		223		217			151
72(47)	83	100	123	155	186	205		221		212			147
73(48)	85	100	122	153	184	203	215	224	227	173	152	133	
74(49)	85	100	122	151	185	206	215	223	227	192	148	138	
75(50)	83	100	121	151	184	206	217	225	230	198		155	
80(55)	87	100	122	155	190	210	235	240	236	206	169	157	
85(60)	84	100	120	150	185	215	241	251	245	214	174	160	
86(61)	84	100	121	150	185	216	243	254	248	217	180	160	
87(62)	85	100	119	148	182	213	240	254	251	218	178	166	
88(63)	84	100	121	150	183	213	239	256	252	219	180	162	

(調査) 昭和29-32年は労働省「職種別等賃金実態調査」33-35年は労働省「賃金構造基本調査」36年は労働省「賃金実態総合調査」37-38年は労働省「特定条件賃金調査」39年以降は労働省「賃金構造基本統計調査」

(出所) 東洋経済新報社編著『昭和国勢総覧』第3巻、東洋経済新報社、1991年、47ページ。

中企業の方をみると、賃金のピークは大企業のように明確でなく、45歳から54歳まで高原状態を示しているようである。高度成長期には賃金のピークが45~49歳層にあったのが、低成長期にはより高齢層へとずれつつあるようにみえる。

小企業では賃金のピークはさらに若い層にあって、40~44歳層や45~49

表 9 企業規模別年齢別平均所定内給与（男子）——(1)

企業規模1,000人以上

比率は20~24=100

年齢 時期	40		48		50		55		60		61		63		
	千円	比率	千円	比率	千円	比率	千円	比率	千円	比率	千円	比率	千円	比率	
旧 中 ・ 新 高 卒	~17才														
	18~19	16.5	82	54.5	84	80.5	84	105.2	83	128.2	86	131.5	86	141.5	85
	20~24	20.2	100	64.5	100	95.6	100	127.2	100	148.8	100	153.3	100	167.0	100
	25~29	26.6	132	80.3	124	120.8	126	162.6	128	191.1	128	193.0	126	203.5	122
	30~34	35.0	173	96.8	150	150.3	157	200.4	158	235.3	158	239.7	156	255.1	153
	35~39	41.3	204	110.1	171	169.7	178	242.2	190	274.8	185	282.9	185	302.1	181
	40~44	52.5	260	125.7	195	192.1	201	264.6	208	328.3	221	338.8	221	348.5	209
	45~49			137.7	213	203.3	213	293.9	231	352.1	237	362.5	236	393.5	236
	50~54	59.7	296	150.3	233	227.1	238	299.2	235	371.9	250	379.5	248	403.9	242
	55~59			131.0	203	190.0	199	262.5	206	326.3	219	337.8	220	389.5	233
	60~64			104.0	161	130.6	137	188.8	148	238.6	160	264.7	173	244.8	147
	65才~	43.4	215	92.3	143		171.7	135	211.9	142	231.7	151	241.8	145	
旧 大 ・ 新 大 卒	20~24	24.5	100	69.5	100	97.6	100	130.5	100	159.0	100	162.8	100	180.1	100
	25~29	30.7	125	85.0	122	126.1	129	170.2	130	196.9	124	202.8	125	219.6	122
	30~34	42.8	175	114.8	165	171.8	176	226.3	173	270.2	170	277.2	170	293.1	163
	35~39	58.4	238	143.2	206	217.5	223	293.2	225	338.9	213	349.4	215	378.1	210
	40~44	82.9	338	170.5	245	260.1	266	359.3	275	424.7	267	433.6	266	457.1	254
	45~49			198.3	285	299.8	307	421.6	323	494.1	311	503.0	309	544.4	302
	50~54	103.6	423	241.4	347	326.2	334	455.9	349	544.2	342	557.2	342	595.9	331
	55~59			199.7	287	289.4	297	447.1	343	520.6	327	512.5	315	575.3	319
	60~64			191.1	275	244.3	250	331.0	254	350.0	220	464.7	285	521.5	290
	65才~	66.7	272	137.4	198		351.3	269	353.7	222	439.0	270	509.6	283	

(調査) 労働省「賃金構造基本調査」

歳層にある。学歴別にみると、大学卒では、昭和 60 年代になると、55~59 歳に賃金のピークが来ている。旧中・新高卒では賃金のピークは 40 歳台にある。すべての企業規模を通じて、大卒の方が高卒より年齢間賃金格差は大である。全般的にみると低成長時代には、年齢間賃金格差に大きな変化はみられないとあって良からう。

年齢間賃金格差の変化を主として初任給の変化からみて、初任給の急上昇する時は年齢間賃金格差は縮小し、初任給上昇が停滞すると年齢間賃金格差が維持ないし拡大されるとみる人もいるが、これは一面的な考えであって、中高年層の賃金の変化をみないものである。中高年層の賃金の引き上げるも

表9 企業規模別年齢別平均所定内給与（男子）——(2)

企業規模100~999人

比率は20~24=100

時期 年齢	40		48		50		55		60		61		63		
	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	
旧 中 ・ 新 高 卒	~17才														
	18~19	16.8	79	53.5	84	75.8	83	101.0	85	122.3	87	124.6	86	126.7	98
	20~24	21.3	100	63.6	100	91.8	100	118.5	100	140.9	100	144.4	100	129.3	100
	25~29	28.8	135	81.6	127	116.0	126	153.6	130	174.0	123	177.6	123	152.9	118
	30~34	36.2	170	99.8	157	143.0	156	186.5	157	213.3	151	215.1	149	160.6	124
	35~39	40.4	190	110.6	174	160.9	175	219.3	185	249.2	177	254.4	176	162.2	125
	40~44	46.9	220	118.1	186	168.9	184	237.1	200	287.0	204	290.3	201	169.6	131
	45~49			122.7	193	172.6	188	248.4	210	303.7	216	313.4	217	171.1	132
	50~54	49.3	231	123.4	194	181.3	197	254.2	215	301.8	214	310.5	215	171.2	132
	55~59			108.0	170	158.6	173	233.0	197	262.0	186	270.0	187	179.2	139
	60~64	37.9	178	89.7	141	142.2	155	185.3	156	217.2	154	234.5	162	178.6	138
	65才~			87.6	138			164.4	139	191.3	136	177.6	123	166.2	129
旧 大 ・ 新 大 卒	20~24	23.0	100	65.6	100	94.7	100	125.7	100	154.7	100	159.3	100	176.2	100
	25~29	30.9	134	82.7	126	119.0	126	153.9	122	184.7	119	190.4	120	207.6	118
	30~34	42.6	157	111.5	170	156.9	166	205.5	163	237.8	154	244.7	154	261.9	149
	35~39	52.1	227	140.0	214	199.2	210	258.4	218	302.6	196	310.1	195	322.1	183
	40~44	70.7	307	161.8	247	228.6	241	308.3	245	362.2	234	374.5	235	385.5	219
	45~49			194.3	297	266.0	281	353.6	281	416.7	269	434.0	272	451.2	256
	50~54	69.0	300	186.5	285	263.3	278	386.4	307	449.1	290	457.9	287	500.8	284
	55~59			183.7	280	251.9	266	360.4	287	457.8	296	470.2	295	491.8	273
	60~64	58.6	255	174.4	266	197.1	208	324.5	258	426.7	276	450.7	283	480.0	272
	65才~			140.6	215			316.4	252	426.5	276	425.3	267	470.7	267

(調査) 労働省『賃金構造基本調査』

のは、この層の生活費の増加・能力の向上・貢献度の向上・賃金引き上げ運動の強化・労働市場での需要の増加等であろう。そして賃金の上限は長期的にみると、付加価値であろう。

欧米諸国との賃金比較による賃金要求、欧米の生活水準への接近・追い越し、生活費維持のための生計費調査や国際比較による賃金要求等も中高年層賃金引き上げに役割を果たしてきた。だが、中高年層の賃金引き上げを可能にする最大の要因は、付加価値生産性の向上であろう。自動車産業や電気器機製造業での賃金の上昇は、それ等の産業での付加価値生産性の上昇であった⁵⁾。付加価値生産性の向上は、多数の要因の複合によって可能である。製品・

表 9 企業規模別年齢別平均所定内給与 (男子)——(3)

企業規模10~99人

比率は20~24=100

学歴 年齢	時期		40		48		50		55		60		61		63	
	年齢	平均	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数	平均	人数
旧 中 ・ 新 高 卒	~17才															
	18~19	16.9	77	49.6	78	73.5	81	100.2	82	119.2	82	122.1	82	134.8	82	
	20~24	22.0	100	63.9	100	91.3	100	122.8	100	145.0	100	148.9	100	164.8	100	
	25~29	30.5	139	80.7	126	114.0	125	156.3	127	178.8	123	181.9	122	200.9	122	
	30~34	37.8	172	97.6	153	138.7	152	184.8	150	210.8	145	214.9	144	229.2	139	
	35~39	39.3	179	106.0	166	149.7	164	210.3	171	240.1	166	243.7	164	257.3	156	
	40~44	46.4	209	109.6	172	154.0	169	221.7	181	162.9	181	265.2	178	281.2	171	
	45~49			110.6	173	154.5	169	222.6	181	270.7	187	276.2	185	298.8	181	
	50~54	45.9	209	108.5	170	156.0	171	218.4	179	264.5	182	273.0	183	296.3	180	
	55~59			100.2	157	140.3	154	203.8	166	243.0	168	251.6	169	269.6	164	
60~64	34.2	155	89.7	140	123.4	135	180.6	147	214.2	148	216.8	146	230.8	140		
65才~			78.8	123			163.0	133	194.5	134	199.1	134	214.9	130		
旧 大 ・ 新 大 卒	20~24	23.5	100	64.8	100	93.3	100	125.9	100	152.9	100	155.2	100	175.3	100	
	25~29	34.2	146	85.3	132	118.8	127	155.7	124	186.3	122	189.0	122	208.0	119	
	30~34	43.9	187	109.8	169	156.3	168	205.7	163	235.2	154	237.9	153	260.3	148	
	35~39	49.8	212	134.2	207	193.4	207	258.1	205	288.3	189	296.1	191	314.0	179	
	40~44	65.8	280	149.8	231	210.2	225	289.1	230	333.8	218	347.6	224	364.5	208	
	45~49			161.1	249	235.0	252	314.9	250	376.2	246	380.2	245	423.1	241	
	50~54	62.6	266	156.5	242	234.8	252	334.8	266	279.2	248	386.0	249	421.1	240	
	55~59			155.9	241	222.5	238	304.5	242	390.2	255	391.4	252	435.2	248	
60~64	43.3	184	117.7	182	161.8	173	259.1	206	352.5	231	370.1	238	371.3	212		
65才~			113.3	175			252.5	201	324.0	212	318.6	205	406.7	232		

(調査) 労働省「賃金構造基本調査」

サービスに対する需要の増加, 製品・サービス価格決定力・設備投資による新鋭機械装置の稼動・従業員の能力の向上, 新製品開発力・協力企業の協力等が重要であろう。

表 10 で事業規模別付加価値生産性および労働分配率を示したが, 規模別付加価値生産性に大きな差があり, かつ労働分配率は小規模程高いのがわかる。大規模程, 賃金引き上げが高い可能性があるかと判断できる。

- 5) 拙稿「年功賃金と職務給」(5)および「年功賃金と職務給」(6), 久留米大学産業経済研究会『産業経済研究』第31巻第2号, および同誌第31巻第3号, 1990年, 参照。

表10 事業所規模別付加価値生産性および労働分配率（製造業）

VA: 1人当たり付加価値額 L: 労働分配率

時期	金額率	規模計	4~29人	30~99人	100~199人	200~299人	300~499人	500~999人	1,000人以上
1955(30)	VA	428	231	335	450	532	597	683	714
	L	37.7	44.6	39.8	35.2	33.0	33.3	31.8	37.8
56(31)	VA	462	247	345	461	539	676	728	810
	L	37.0	43.9	40.5	35.7	33.1	30.5	31.2	36.4
57(32)	VA	586	261	383	499	601	671	750	850
	L	37.9	44.6	39.8	35.9	33.4	32.9	32.8	38.0
58(33)	VA	519	271	387	506	625	688	750	997
	L	36.9	45.3	40.9	35.9	32.9	32.7	33.6	33.7
59(34)	VA	570	293	413	522	634	741	854	1,057
	L	35.4	44.6	40.7	36.1	33.5	31.3	29.9	31.6
60(35)	VA	662	345	476	604	700	766	968	1,238
	L	33.7	42.4	39.3	34.7	33.0	32.8	28.5	29.0
65(40)	VA	1,073	612	871	1,059	1,184	1,328	1,540	1,887
	L	35.4	41.6	41.7	36.9	35.4	33.9	30.6	29.7
70(45)	VA	2,317	1,511	1,722	2,060	2,391	2,564	2,898	3,564
	L	34.7	42.6	39.8	36.4	33.8	33.6	31.4	30.2
75(50)	VA	4,169	2,903	3,270	3,984	4,390	4,985	5,230	5,755
	L	44.3	48.6	46.9	43.6	43.4	41.2	40.7	43.2
80(55)	VA	7,331	4,814	5,390	6,780	7,983	9,285	10,342	11,400
	L	36.9	42.8	42.3	37.6	35.4	31.1	32.0	33.5
85(60)	VA	8,944	5,014	6,580	8,067	9,344	11,065	12,193	14,994
	L	37.5	46.3	42.6	38.4	36.4	34.5	33.4	32.3
86(61)	VA	8,773	5,650	6,680	8,102	9,462	10,949	12,338	13,934
	L	39.4	47.2	43.2	39.4	37.4	35.8	34.6	36.2
87(62)	VA	9,247	5,827	6,889	8,615	10,065	11,719	13,248	15,113
	L	37.9	46.5	42.8	37.7	35.6	34.1	33.0	33.8
88(63)	VA	10,123	6,195	7,394	9,185	10,939	13,017	14,653	17,184
	L	35.9	45.7	41.3	36.5	34.1	31.5	30.7	31.1

(注) VA = 粗付加価値額 ÷ 従業者数

L = 現金給与総額 ÷ 粗付加価値額 全額単位は1,000円、率は%。

(出所) 通産省『工業統計表』、労働省労働統計調査部編『労働統計要覧』大蔵省印刷局

年功賃金的賃金格差を、生活費の中高年層の増加で説明しようとするのも一面的であって、中小企業でも中高年層の生活費は大企業と同様に高い可能性があるが、企業規模別に賃金に差があり、学歴別に差があるのを、生活費説だけでは説明できない。

1958 年頃を境にして、それ以前では時系列的にみて、年齢間賃金格差や企業規模別間賃金格差が拡大し、それ以降では時系列的にみて縮少し、オイル・ショック後の低成長時代では余り変化していないようにみえる。これは初任給の変化以外に如何なる要因に、よるものであろうかを考察してみよう。

経済の復興過程では、若年層労働力の供給は需要に比して過剰であったし、初任給上昇率も高度経済成長時代のようには大でなかった。企業規模別にみると、大企業の復興が優先し、大企業は欧米技術の導入、大規模な設備投資を進め、付加価値生産性も向上させ、賃金水準も大企業での組織率の高い企業別組合によって、引き上げられていった。労働市場の要因、付加価値生産性の要因、中堅労働者層の生活水準回復・向上要求実現を組合運動に求めた労使関係的要因等の関連によって、年齢間・規模間賃金格差が拡大した。

経済の高度成長時代になると、大企業の売上高は、国内・国外両市場を通じて拡大し、設備投資が設備投資をよび、それ等の順調な循環によって労働力需要も拡大し、特に新規学卒者を基礎にして求人が急増した。初任給が急増し、それが若年層の賃金上昇へと波及していった。中小企業でも労働力を募集するためには賃金をひき上げざるをえず、労働集約的な中小企業では人件費増を吸収するために、製品・サービス価格を上げざるをえなかった。中小企業の同業組合を通じての、カルテル的な製品価格やサービス料金の引き上げが相次いだ。これが付加価値生産性を引き上げ、賃金引き上げを可能にしたのである。かくして、規模間賃金格差は縮小した。

高度成長過程でもその後でも、55 歳以上の労働力人口は過剰であった。高度成長過程では、さらに技術革新が進行して、技術革新に適応しにくい高齢で学歴の一般に低い労働者の賃金は、引き上げが困難であった。若年層の賃金上昇にくらべて、高年層の賃金ひき上げがおくれ、年齢間賃金格差が縮小した。

オイル・ショック後でも、若年層の求人倍率は 1 以上であり、彼等の技術革新への適応力の強さによって彼等に求人が集中する。大学卒では高年者も

技術革新への適応力が強く、したがって中卒・高卒よりも高年者の賃金増加率が高くなり、大企業だけでなく中小企業でも企業内賃金構造が年功給的性格を濃くする。大企業では定年を55歳から60歳に延長しつつあるが、55歳以後の高齢者になると、賃金引き上げを抑制したり、下げたりしている。大企業は減量経営を進め、従業員の関係会社・協力会社への出向を進めている。大企業の比較的優秀な従業員が、中小企業や小企業に流入してくる。中小企業でも技術革新を進めており、大企業からの出向者や社内の優れた高年層のリーダーシップが重要であるから、中高年層の貢献意欲を刺激し、労使関係を協調的にするため、賃金のピークがむしろ高齢層へ移行している。

5. む す び

年齢間賃金格差は多数の要因のからみ合いで変化するものであり、一つの要因だけではその変化を説明できないという平凡な結論になった。労働市場の変化・付加価値生産性の変化・生活費の変化・技術革新・労働能力の変化・労使関係等の要因がからみあっているのであるが、本稿では主として労働市場の変化や付加価値生産性の変化を重視してみた。人口の年齢構成は変化しつつあり、教育は高度化し、技術革新も進行中である。

技術革新の進行は、技術革新に適応力の強い若年層の賃金をひき上げるであろうが、長年月かけて獲得した熟練・これは狭い意味の職務遂行能力だけでなく、人間関係調整能力・協調関係維持能力・リーダーシップの能力も含むものであり、中高年層の貢献の蓄積も軽視できないから、年功賃金を急に変えることは企業にとって危険であろう。生活費は賃金を前提にするものであるから、両者は相互媒介的であって、生活費が過去の賃金に規制されるのを忘れてはならないだろう。技術革新に適応していくためには、一般的教養を高めていく必要がある。このように考えると、大企業の年功賃金は徐々にしか変化しないであろうといえるだろう。

さらに、企業規模間付加価値生産性に差がある限り、そして企業別労働組合と使用者との労使関係が続く限り、企業規模間賃金格差は残存するだろう。大企業では賃金水準が最も高く、初任給から55歳層の賃金まで年功的に昇給してピークを迎え、その後高齢化にしたがって賃金が下向していくだろう。中企業では賃金水準が大企業より低く、賃金のピークは40歳代から50歳代まで高原状態をなし、高度成長時代のピークが40歳代後半頃にあったのに対し、低成長時代のピークが55歳代に移行しているようにみれる。この傾向は、高卒より大卒で明確に現れている。小企業では賃金のピークは、学歴別に異なり、高卒では40歳代の中頃にあり、大卒では高度成長時代の40歳代後半から、低成長時代の50歳代後半へと移行していく傾向をみせている。