

第12回北東アジア労働フォーラム報告書

最近の賃金動向と最低賃金制度



第12回北東アジア労働フォーラム報告書

最近の賃金動向と最低賃金制度

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

労働政策研究・研修機構（JILPT）は2014年9月26日、東京で、中国労働保障科学研究院（CALSS）・韓国労働研究院（KLI）との共催による第12回北東アジア労働フォーラム（日中韓ワークショップ）を開催した。同フォーラムは、日中韓3カ国の労働政策研究機関が共通テーマに基づく研究成果を持ち寄って報告、意見交換をすることにより共通認識を醸成するとともに、研究内容を深めることを目的とした国際共同研究会議であり、2002年から開催している。

今回のテーマは、「最近の賃金動向と最低賃金制度」とした。日本では、2014年の民間企業の春季賃金交渉において、政府の働きかけに応える形で、大企業を中心に正社員の基本給を底上げするベースアップが実施され、賃上げ率は2.19%と13年ぶりの高水準を記録した。長期に渡るデフレから脱却し、経済を持続的な成長に導くためには、継続的な賃金上昇とともに、実質賃金の確保が課題となっている。

また、正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差が拡大傾向にある韓国では、通常賃金の範囲に関する問題や、2016年から実施される60歳定年制の義務化に伴い、賃金体系の見直しに関する議論がある。

一方、中国では近年、地方政府が決定する法定最低賃金の大幅な引き上げを実施し、中国政府は、2020年の都市・農村住民の一人当たり収入を2010年比で倍増させる目標を掲げている。

今回のフォーラムでは、日中韓でそれぞれ背景は異なるものの、各国ともに非常に重要なテーマとなっている賃金をめぐる問題について、その実情と政策課題を比較検討するとともに、賃金格差の是正や経済を持続的な成長に導くための対策について広く意見交換を行った。

本報告書はフォーラムで提出された論文を収録したものである。本報告書が今後の賃金動向と政策に関する研究の参考となれば幸いである。

2015年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅 野 和 夫

目 次

【第1セッション】

中国報告

「中国における賃金制度の基本的状況とその発展の動向」

(楊 黎明 中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所 副所長) …… 3

韓国報告

「韓国の賃金格差と労働形態およびワーキングプア」

(ナム・ジェリャン 韓国労働研究院 労働政策分析室長) …… 23

日本報告

「日本における賃金の実情と政策」

(山越 敬一 労働政策研究・研修機構 理事) …… 41

【第2セッション】

中国論文

「中国の最低賃金制度の状況と発展の新たな動向」

(馬 小麗 中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所 研究員) …… 89

韓国報告

「韓国の最低賃金と雇用・物価」

(カン・スンボク 韓国労働研究院 前任研究委員) …… 111

日本報告

「春闘を中心とした賃上げの動向

—— 賃金相場の波及システムとデフレ脱却に向けた課題」

(荻野 登 労働政策研究・研修機構 調査・解析部長) …… 123

プログラム …… 140

出席者リスト …… 141

第 1 セッション

中国における賃金制度の基本的状況とその発展の動向

中国人力資源・社会保障部

労働賃金研究所 副所長

楊 黎明

1. 賃金体系の概況

(1) 企業の賃金体系

中国企業の所得分配体系は、経済体制の改革に伴い絶えず改革されている。企業の賃金体系は、改革開放政策実施前の集中的・統一的管理体系から、「市場メカニズムにより調整し、企業が自主的に分配を行い、平等な協議により決定し、政府が監督制御し指導する」体系へと徐々に変わってきている。現在、民間企業や大部分の株式制企業では所得分配の市場化が基本的に実現している。一方で、国有企業における所得分配は、市場を目安としながらも、政府が必要な管理政策、調整政策を実施している。

全体的に見て、①中国企業のミクロの分配の市場メカニズムは、初歩的段階ではあるが形成されている。企業の賃金は経済的収益や市場の労働力価格によって調節され、企業は自主的分配権を持ち、大部分の企業が職務（部署）給を中心とする分配制度を実施し、経営者については年俸制を採用している。また、社員持株制度を試行し、かなり多く（数十万）の企業で賃金の集団交渉制度を確立している。②政府による所得分配の調整・制御体系も、初歩的段階ではあるが整備している。労働法、労働契約法等の法規を公布し、全国の全ての省、自治区、直轄市で最低賃金保障制度を実施し、最低時給基準を定めている。また、賃金指導ラインを設定し、中心的都市では、労働市場の賃金指導額の調査・公表制度、人件費コストの調査・警報制度を行っている。

(2) 国家公務員の賃金体系

『公務員法』の正式な実施に合わせて2006年、公務員の新たな賃金体系、すなわち国レベルで統一された職務と等級を結び付けた賃金体系をスタートした。公務員の基本給は職務給と等級給の2つの部分から成り立っている。その他に、困難・辺境地域手当、規範化された手当、補助金、部署手当、年末に一括して支給される賞与がある。国家公務員の賃金体系は中央政府が決定し、国务院及び人事、財政等部門を除き、すべての地域・部門で自ら部署手当の項目を設けたり、部署手当の範囲や基準を調整したりしてはならない。また、賃金水準の正常な引き上げメカニズムが整備されている。更に、賃金の調査制度が整備され、公務員と企業の労働者の賃金所得水準の調査、比較が定期的に行われている。国はその賃金の調査・比較の結果に基づき、同時に国民経済の発展、財政状況、物価水準等の状況を考慮して、機関で働く人々の基本賃金基準を適時に調整する。賃金の調査制度が整備されるまでは、国は

国民経済の発展、財政状況、物価水準等の要素に照らして基本給基準の幅を決定し、調整していた。また、年末の賞与制度を実行している。年度審査で職務を全うしている（合格）と査定されれば、年末に賞与が一括支給される。賞与の基準は、当人の当年12月の基本給である。

（３）事業組織（採算を要求されない学校、研究機関、病院などの事業体）の賃金体系

2006年、事業組織でも新たな賃金制度、すなわち職務（部署）・業績に基づいた賃金制度が実行された。事業組織の従業員の基本給は、職務（部署）給と等級給の２つの部分から構成され、その他に業績給と手当・補助金がある。新しい制度は、職務（部署）の価値と業績の奨励機能を強化したもので、事業組織の賃金制度を労働制度、人事制度と密接に結びつけた。事業組織のそれぞれの特徴に合った調整メカニズムを構築して、制度上、公的機関の公務員の賃金制度からの分離が図られている。また、運営メカニズムの面で、事業組織の雇用制や雇用期間管理上のニーズに適合し、審査結果に基づいて毎年給与ランクが１ランク引き上げられる。国は事業組織の業績給に対して全体量からの調整を行い、事業組織は審査、決定された業績給総額の範囲内で自主的に分配をすることができる。

２．賃金所得水準及びその上昇の状況

（１）2012年の中国の都市部組織就業者の平均賃金

2013年の中国統計年鑑によると、2012年の全国の都市部組織就業者の平均賃金は4万6,769円で、前年の4万1,799から11.8%上昇した。2012年のインフレの要素（消費者物価指数102.6%）を差し引いた実質的上昇率は9.2%であった。その内訳を見ると、国有組織の平均賃金が最高の4万8,357元、都市部の集団組織の平均賃金が最低の3万3,784元で、その他の組織の平均賃金は4万6,360元であった。

1995年から2012年までの、中国及び各地域の平均賃金の詳細な状況を付属表１『都市部組織の就業者の平均賃金及び指数』に示した。

（２）2012年の産業別および各種登録形態（所有制）別の企業の平均賃金の状況

2012年の産業別の賃金水準の上位３位は、8万9,743元の金融業、8万510元の情報通信、ソフトウェア、ITサービス業、6万9,254元の科学研究・技術サービス業だった。この３産業について、更に企業の登録形態（所有制）別平均賃金の状況を見ると、平均賃金水準が最も高いのはいずれも「その他」に属する組織であり、次いで国有の組織、最下位が都市の集団所有制組織であった。詳細は下表のとおり。

表1 企業の登録形態（所有制）別平均賃金の状況（その1）

単位：元

産 業	合 計	その他組織の 平均賃金	国有組織の 平均賃金	都市部集団 所有制組織の 平均賃金
金融業	8万9,743	9万7,706	8万2,040	6万1,756
情報通信、ソフトウ ェア、ITサービス業	8万510	9万839	5万7,056	3万8,770
科学研究・技術サー ビス業	6万9,254	8万3,362	6万4,206	4万6,890

2012年の産業別の賃金水準の下位3位は、2万2,687元の農、林、畜産、漁業、3万1,267元のホテル・レストラン業、3万2,343元の水利、環境・公共施設管理業であった。この3産業について、更に企業の登録形態（所有制）別の平均賃金の状況を見ると、下表のとおり、各種登録形態別の平均賃金水準に特に大きな差はないことが明らかとなった。

表2 企業の登録形態（所有制）別平均賃金の状況（その2）

単位：元

産 業	合 計	その他組織の 平均賃金	国有組織の 平均賃金	都市部集団 所有制組織の 平均賃金
農、林、畜産、漁業	2万2,687	2万7,612	2万2,484	2万2,592
ホテル・レストラン業	3万1,267	3万827	3万3,376	2万7,535
水利、環境・公共施 設管理業	3万2,343	3万7,466	3万2,152	2万4,432

2012年の産業別及び登録形態（所有制）別の企業の平均賃金の詳細な状況を付属表2：表『登録形態別・産業別の都市部組織就業者の平均賃金（2012年）』に示した。

（3）2009年から2013年の都市・農村住民の所得状況

2013年の都市・農村住民の所得は引き続き増加した。年間の農村住民1人あたりの純所得

は8,896円で、前年比12.4%増加した。物価の要素を除いた実質的な増加率は9.3%だった。都市部住民1人あたりの可処分所得は2万6,955円で、前年比9.7%増加した。物価の要素を除去した実質的な増加率は7.0%だった。食品消費支出が消費支出総額に占める割合は、農村住民が37.7%と前年比1.6ポイント低下し、都市部住民が35.0%と前年比1.2ポイント低下した。

図1 2009年から2013年の農村住民の1人あたりの純所得

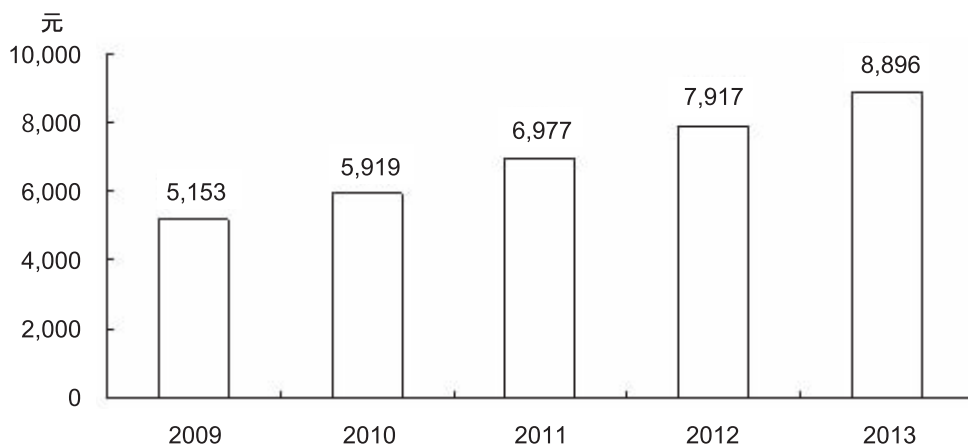
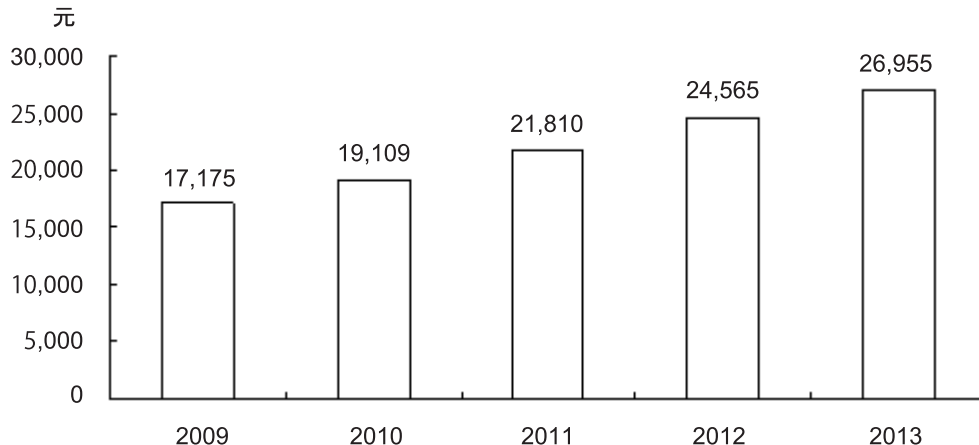


図2 2009年から2013年の都市部住民の1人あたりの可処分所得



(4) 1978年から2012年の都市・農村住民世帯1人あたりの所得とエンゲル係数

都市部住民世帯の1人あたり平均可処分所得は、1978年は343.4元であったが、2012年には2万4,564.7元となり、所得は名目で71.53倍、実質で11.47倍に増加した。都市部住民世帯のエンゲル係数は、1978年は57.5%であったが、2012年には36.2%に低下した。

農村住民世帯の1人あたり純所得は、1978年は133.6元であったが2012年には7,916.6元となり、所得は名目で59.26倍、実質で11.77倍に増加した。農村住民世帯のエンゲル係数は、1978年には67.7%であったが、2012年には39.3%に低下した。

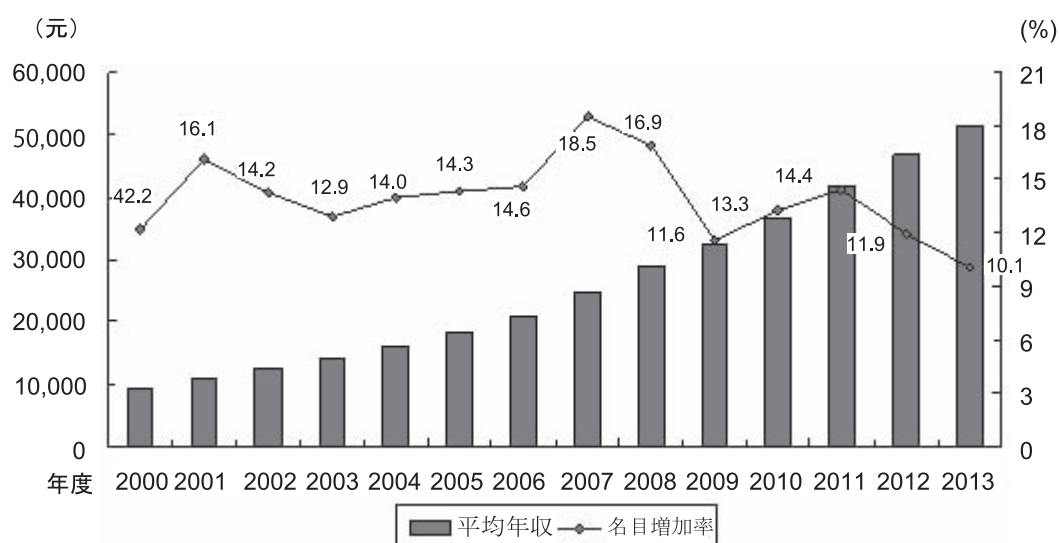
1978年から2012年の間のエンゲル係数の変化の詳細を付属表3『都市・農村住民世帯の1人

あたりの所得とエンゲル係数』に示した。

（５）2013年の都市部の非民間組織就業者の平均年収

国家統計局の2014年5月27日発表によると、2013年の全国の都市部非民間組織の就業者の平均年収は5万1,474円で、2012年の4万6,769元に比べ4,705元増加した。前年同期比で名目10.1%上昇したが、上昇率は1.8ポイント低下した。このうち、在職者の平均年収は5万2,379円で、前年同期比で名目10.1%増加した。増加率は2.0ポイント低下した。物価要素を調整すると、2013年の全国の都市部非民間組織就業者の平均年収の実質的な伸びは7.3%であった。

図3 2000年から2013年の都市部の非民間組織就業者の平均年収及び名目増加率



4大地域別に見ると、2013年の都市部非民間組織の就業者の平均年収、は高い順に東部の5万8,563元、西部の4万6,966元、東北の4万3,438元、中部の4万2,767元であり、前年同期比の名目増加率は、高い順に、西部の11.9%、東北の10.7%、東部の9.6%、中部の6.6%であった。

表3 2013年の都市部非民間組織就業者の地域別の平均年収

単位：元、%

地 域	2012年	2013年	名目増加率
合計	46,769	51,474	10.1
東部	53,444	58,563	9.6
中部	40,110	42,767	6.6
西部	41,959	46,966	11.9
東北	39,245	43,438	10.7

産業別・職業別にみると、平均年収上位３位の産業は、９万9,659元の金融業（全国の平均水準の1.94倍）、９万926元の情報通信、ソフトウェア、ITサービス業（全国の平均水準の1.77倍）、７万6,603元の科学研究・技術サービス業（全国の平均水準の1.49倍）であった。平均年収下位３位の産業は、２万5,820元の農、林、畜産、漁業（全国の平均水準の50%）、３万4,043元のホテル・レストラン業（全国の平均水準の66%）、３万6,122元の水利、環境・公共施設管理業（全国の平均水準の70%）であった。最高の産業の平均年収は最低の3.86倍であり、2012年の3.96倍と比較するとギャップはやや縮小した。

表4 2013年の都市部非民間組織就業者の産業別平均年収

単位：元、%			
産 業	2012年	2013年	名目増加率
合 計	46,769	51,474	10.1
農、林、畜産、漁業	22,687	25,820	13.8
採鉱業	56,946	60,139	5.6
製造業	41,650	46,431	11.5
電力、熱力、ガス及び水の生産・供給業	58,202	67,082	15.3
建築業	36,483	42,072	15.3
卸売・小売業	46,340	50,308	8.6
交通運輸、倉庫、郵政業	53,391	57,872	8.4
ホテル・レストラン業	31,267	34,043	8.9
情報通信、ソフトウェア・ITサービス業	80,510	90,926	12.9
金融業	89,743	99,659	11.0
不動産業	46,764	51,048	9.2
レンタル・ビジネスサービス業	53,162	62,543	17.6
科学研究・技術サービス業	69,254	76,603	10.6
水利、環境・公共施設管理業	32,343	36,122	11.7
住民サービス、修理・その他サービス業	35,135	38,428	9.4
教育	47,734	51,951	8.8
保健衛生・社会的業務	52,564	57,991	10.3
文化、スポーツ、娯楽業	53,558	59,339	10.8
公共管理、社会保障・社会組織	46,074	49,245	6.9

登録形態別に見ると、外資企業の平均年収が最高で、6万3,171円と全国の平均水準の1.23倍であり、次が株式有限公司で6万1,145円と全国の平均水準の1.19倍、第3位が国有組織で5万2,635円と、全国の平均水準の1.02倍であった。平均年収が最も低いのは集団所有制組織であり、その平均年収は3万8,904円と全国の平均水準の76%であった。

表5 2013年の登録形態別の都市部非民間組織就業者の平均年収

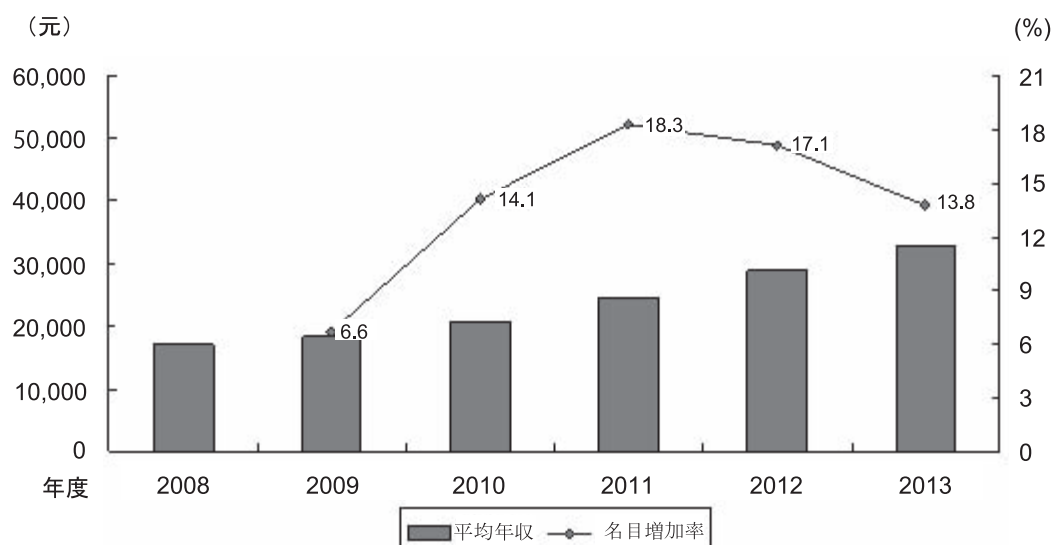
単位：元、%

登録形態	2012年	2013年	名目増加率
合 計	46,769	51,474	10.1
国有	48,357	52,635	8.8
集団	33,784	38,904	15.2
株式合作	43,433	48,631	12.0
共同経営	42,083	43,973	4.5
有限責任公司	41,860	46,717	11.6
株式有限公司	56,254	61,145	8.7
その他内資	34,694	38,306	10.4
香港・マカオ・台湾資本	44,103	49,961	13.3
外資	55,888	63,171	13.0

（6）2013年の都市部民間組織就業者の平均年収

国家統計局が2014年5月27日に発表したところによると、2013年の全国の都市部民間組織就業者の平均年収は3万2,706円で、2012年の2万8,752円と比べ3,954円増加した。前年同期比で名目13.8%上昇したが、上昇率は3.3ポイント低下した。物価要素を調整すると、2013年の全国の都市部民間組織就業者の平均年収の実質的な伸び率は10.9%であった。

図4 2008年から2013年の都市部民間組織就業者の平均年収及び名目増加率



4大地域別に見ると、都市部民間組織就業者の平均年収は高い順に東部の3万5,847元、西部の3万4,54元、東北の2万8,737元、中部の2万7,149元であり、前年同期比の名目増加率は、高い方から順に西部の16.0%、中部の14.3%、東北の14.2%、東部の13.5%であった。

表6 2013年の地域別都市部民間組織就業者の平均年収

単位：元、%

地域	2012年	2013年	名目増加率
合 計	28,752	32,706	13.8
東 部	31,579	35,847	13.5
中 部	23,761	27,149	14.3
西 部	26,252	30,454	16.0
東 北	25,162	28,737	14.2

産業・分野別に見ると、平均年収上位3位の産業は、4万4,060元の情報通信、ソフトウェア、ITサービス業（全国の平均水準の1.35倍）、4万2,854元の科学研究・技術サービス業（全国の平均水準の1.31倍）、3万7,253元の金融業（主に各種保険代理業、質屋、投資コンサルティング会社。全国の平均水準の1.14倍）であった。平均年収の下位3位は、2万4,645元の農、林、畜産、漁業（全国の平均水準の75%）、2万7,352元のホテル・レストラン業（全国の平均水準の84%）、2万7,483元の住民サービス、修理、その他サービス業（全国の平均水準の84%）であった。

表7 2013年の産業別都市部民間組織就業者の平均年収

単位：元、%

産業	2012年	2013年	名目増加率
合 計	28,752	32,706	13.8
農、林、畜産、漁業	21,973	24,645	12.2
採鉱業	29,684	33,081	11.4
製造業	28,215	32,035	13.5
電力、熱力、ガス及び水の生産・供給業	25,478	29,597	16.2
建築業	30,911	34,882	12.8
卸売・小売業	27,233	30,604	12.4
交通運輸、倉庫、郵政業	28,159	33,141	17.7
ホテル・レストラン業	23,933	27,352	14.3
情報通信、ソフトウェア・ITサービス業	39,518	44,060	11.5
金融業	32,696	37,253	13.9
不動産業	30,778	35,038	13.8
レンタル・ビジネスサービス業	31,796	36,243	14.0
科学研究・技術サービス業	36,598	42,854	17.1
水利、環境・公共施設管理業	26,402	31,241	18.3
住民サービス、修理・その他サービス業	24,068	27,483	14.2
教育	26,625	31,521	18.4
保健衛生・社会的業務	29,173	33,862	16.1
文化、スポーツ、娯楽業	26,177	30,402	16.1

3. 現在の所得分配における重要問題

— 所得格差の拡大と一般の労働者の賃金の伸びの鈍化

中国では改革開放政策がスタートした当初、賃金改革は主に「平均主義」を打ち破り、「皆で大きな釜の飯を食う（多く働いても少ししか働かなくても、みなが同じ待遇で働くことを指す）」体制を打破することをめざした。それから30年あまりを経た現在、新たに生じてきた問題が、拡大を続ける賃金所得格差であり、所得分配の不公平である。具体的に見ると、第1に、都市と農村地域による発展の格差、住民の格差が依然としてかなり大きいこと、第2に、産業、地域、社会的グループの間の格差がかなり大きいこと、第3に、最低賃金基準が比較的 low、一般労働者の賃金が低く、多くの人の賃金の伸びが経済成長に追いついていないこ

とが問題となっている。

（１）全国住民の所得のジニ係数の上昇

中国の全国住民の所得のジニ係数は、2003年は0.479、2004年は0.473、2005年は0.485、2006年は0.487、2007年は0.484、2008年は0.491であった。その後は徐々に下がり、2009年は0.490、2010年は0.481、2011年は0.477、2012年は0.474となったが、依然として高い数値が続いている。

（２）都市・農村の所得格差の拡大

2012年の都市部住民世帯の1人あたり可処分所得は2万4,565元、農村住民世帯の1人あたり可処分所得は7,917元で、両者の間には3.10:1という開きがあった。

2013年には都市部住民世帯の1人あたり可処分所得は2万6,955元、農村住民世帯の1人あたり可処分所得は8,896元で、両者間の格差は前年よりやや縮小し3.03:1となった。

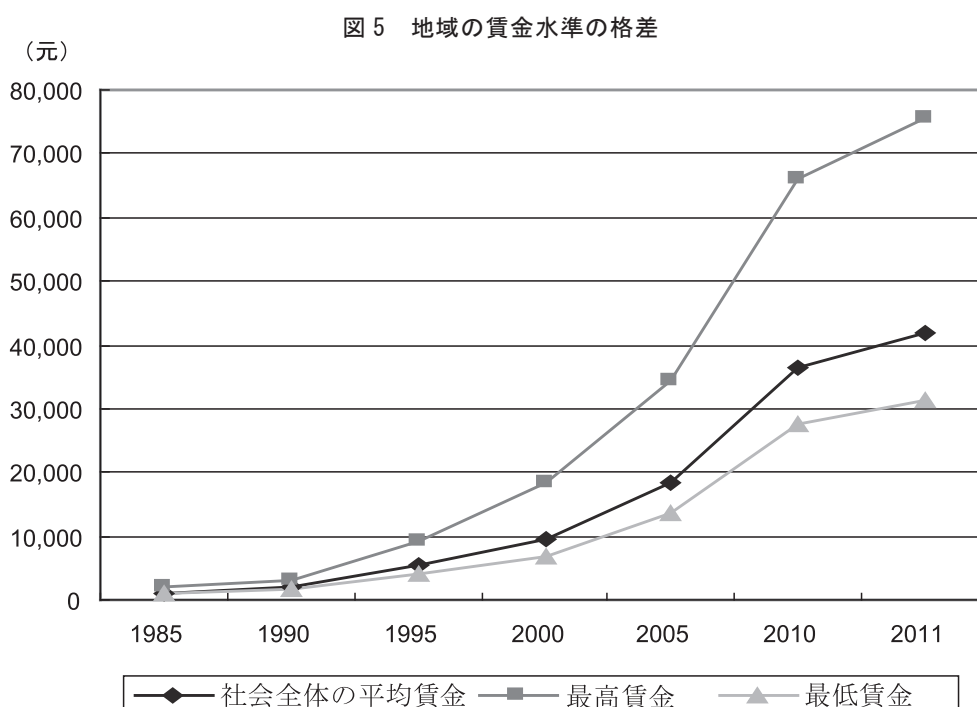
ただし、1990年のこの両者の比率は2.20:1であった。

（３）地域間の所得格差の拡大

2011年における平均年収は最高が上海市の7万5,591元、最低は黒龍江省の3万1,302元で、最高と最低の間の比率は2.41:1であった。

2012年における平均年収は最高が北京市の8万4,742元、最低は広西省の3万6,386元で、最高と最低の間の比率は2.32:1となり、格差は前年よりやや縮小した。

中国の地域間の最高年収と最低年収間の格差拡大の様子を下図に示した。

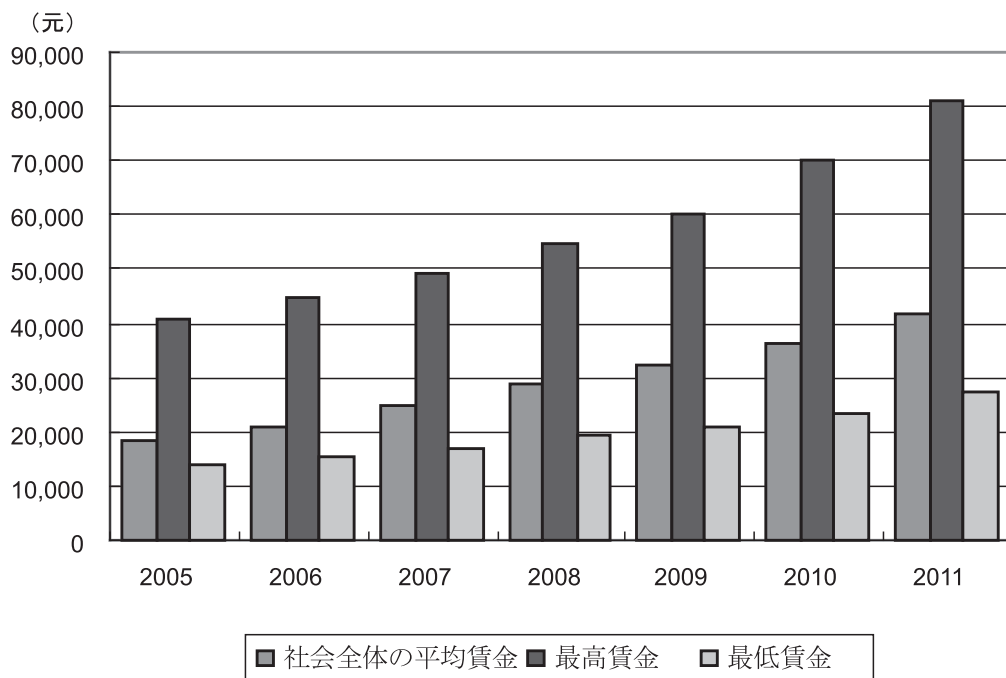


（４）産業別、企業の所得格差の拡大

2012年における産業別平均賃金の最高(金融業：8万9,743元)と最低(農林業：2万2,687元)の比率は3.96:1で、2011年の4.17:1と比較すると格差はやや縮小した。しかし、1978年を見ると、産業別の賃金所得格差は1.81:1であった。

近年の産業別の平均所得格差の様子を下図に示した。

図6 産業別の賃金所得の格差



（５）企業の高級管理職と一般職員との間の所得格差の拡大

上場企業の公表資料によると、上場企業の高級管理職の最高年俸の平均値は2005年には29.1万元であったが、2010年には66.8万元に増加した。これはこの年の全国平均賃金の18.3倍に当たる金額である。

極端なケースを示すと、2007年、平安金融グループ社の社長である馬明哲氏の年収は総額6,616万元であったが、これはこの年の全国の平均賃金の2,751倍に当たる金額である。

（６）一部の民間企業における単純労働者の賃金の低迷

2011年の全国の都市部の非民間組織の従業員の平均賃金は4万2,452元、民間組織就業者の平均賃金は2万4,556元で、両者の比率は1:0.57であった。

2012年の全国の都市部非民間組織の就業者の平均賃金は4万6,769元、民間組織就業者の平均賃金は2万8,752元で、両者の比率は1:0.61であった。

中国の最低賃金基準は、大部分の地域で依然としてその土地の平均賃金の40%を下回っている。

中国では賃金格差が非常に大きく、問題は第1に、以前に比べ格差拡大のスピードがかなり速いことであり、第2に、市場経済の国々に比べ、産業、企業、地域間の格差、都市・農村の間の格差が大きいことである。その原因は主に、中国の経済体制が依然として転換過程にあり、市場が成熟していないことであり、また、政府のマクロコントロールが健全・完全なものとなっておらず、所得分配の秩序が乱れていること、法規が整っていないことも原因となっている。

4. 賃金体系の発展の趨勢

(1) 中国共産党「第十八回人民代表大会」、政府による所得分配の基本的目標の制定

2020年に、「全面的な小康社会」の構築という目標の実現には、GDPならびに都市・農村住民1人あたり所得の倍増という目標も含まれている。国民所得の増大、国民の生活水準の全面的向上に努める。所得分配の格差を縮小し、中レベルの所得層を引き続き拡大し、扶助が必要な貧困層を大幅に減少させる。

——都市・農村住民の所得倍増を実現する。2020年の時点で、都市・農村住民の1人あたり平均実質所得を2010年比で倍増させ、中所得者・低所得者の所得の伸びを加速化して、人々の生活水準が全面的に高まるようにする。

——所得分配の格差を徐々に縮小する。都市・農村間、地域間、住民間の所得格差を効果的に緩和し、扶助対象となる貧困層を大幅に減らす。中所得層を引き続き拡大し、「オリーブ型」の所得分配構造を徐々に形成する。

——所得分配の秩序を大きく改善する。合法的な所得を確実に保護し、多すぎる所得を合理的に調整し、非公開所得は効果的に規範化し、違法な所得を厳然と取り締まる。

——所得分配の構造を合理的な方向に向かわせる。住民所得の国民所得分配に占める割合、労働報酬の第1回分配に占める割合を徐々に高め、社会保障や就業等の民生支出が財政支出に占める割合を大幅に引き上げる。

(2) 住民の所得分配改革に求められる全体的な要求

住民の所得分配改革は、共に豊かになる方針を堅持していかねばならず、所得分配格差がかなり大きいという現在の問題を解決し、経済発展の成果をより多く、より公平に全ての人々に行き渡るよう努め、共に豊かになる方向へしっかりと安定して前進していかなければならない。

労働に応じた分配を主体としつつ、様々な分配方式を併存させ、第1回分配と再分配による調節を共に重んじ、労働、資本、技術、管理等の要素を貢献に応じて分配する第1回分配メカニズムを引き続き整備し、税金、社会保障、移転支出を主な手段とする再分配調節メカニズムの整備を急ぐことで、都市・農村住民の所得を増やし、所得分配格差を縮小し、所得分配秩序を整えることを重点として、住民の所得が経済発展と同じペースで増加し、労働報

酬の増加と労働生産性の向上が同時に実現するよう努め、合理的で秩序正しい所得分配構造を築き、健全な経済発展、社会の安定を促進する。

（３）企業の賃金制度改革の更なる推進、第１回分配メカニズムの整備

労働、資本、技術、管理等の要素を貢献に応じて分配する第１回分配メカニズムを整える。各種所有制経済が法に基づき平等に資源・労働力を活用し、公平に市場競争に参加し、等しく法律の保護を受けることができるよう推進し、主に市場によっての価格が決まるメカニズムを形成する。労働力市場の需給関係や企業の経済的収益を反映する賃金決定メカニズム、正常な賃金上昇メカニズムを構築する。

——非公有企業を重点に、賃金の集団交渉や産業、地域ごとの賃金集団交渉を推進する。

賃金の集団交渉とは、企業の従業員代表と企業代表が国の法律、法規に基づき、所得分配制度、所得分配形式、賃金所得水準等について平等に協議し、協議での合意を基に賃金集団契約（賃金協定）を締結する。

中国では1990年代半ばから賃金集団交渉制度の制定をはじめたが、10数年を経て、すでに大きな進展を遂げた。国による立法の面では現在、『中華人民共和国労働組合法』、『中華人民共和国労働法』、『中華人民共和国労働契約法』、『労働争議調停仲裁法』、『集団契約規程』、『賃金集団交渉試行方法』、『地域・業界の集団交渉業務実施に関する意見』等を基礎とした法律法規体系を整備し、賃金の集団交渉を制度的に保証している。地方による立法の面では、2011年末までの時点で、全国をあわせて25の省（自治区、直轄市）が集団交渉や集団契約に係る法規または規則制度を定めており、各地における賃金集団交渉のための政策法規を提供している。

次の段階で重点となるのは、民間企業による賃金の集団交渉の強力な推進、産業ごとの賃金集団交渉や地域ごとの賃金集団交渉を模索することであり、2015年までに集団契約の締結率を80%まで引き上げ、一部の産業で賃金が低いという問題を解決していく計画である。

ケース１：武漢では、レストラン産業においてまず賃金集団交渉が行われた。2011年４月23日、３回にわたる交渉、５回にわたる協議、大小100回あまりの会議を経て、『武漢市レストラン産業賃金特別集団契約』を正式に締結した。『契約』は、武漢の45万人に上るレストラン産業の就業者が最も関心を寄せる問題について、「最低賃金基準は全市の最低賃金基準の130%とし、中心的市街地の最低賃金は1,170元／月、新しい市街地の最低賃金は975元／月とする。賃金引き上げ率は年9%を下回らないものとする。超過勤務時間は１日あたり３時間未満とし、毎週少なくとも１日は休みとする」とした。５月１日、『契約』は正式に実施された。この契約は現在、関係する企業、人数が全国で最も多い産業別集団契約となっている。この契約は全国的に熱い議論を引き起こし、中国国内で100あまりのメディアやポータルサイトで賃金の企業交渉の「武漢ケース」として報道された。政府の関連方面からも、「武漢ケー

スの経験をしっかりと総括し、集団交渉の能力、効果、水準を引き上げて行くように」との指示があった。

ケース２：青島市では、賃金集団交渉の新たな形式を模索し続け、企業が賃金集団交渉を通して従業員の年度の平均賃金を引き上げるメカニズムを定めた。労働集約型の企業で出来高制の賃金を採用する場合は必ず賃金集団交渉を行わねばならず、交渉で定められる出来高制の労働報酬は青島市の最低賃金基準の30%を下回ってはならない。

——政府は、国有企業の高級管理職の賃金報酬の管理に注力し、類別管理に対応する高級管理職の差別化賃金報酬制度を構築する。

国有企業責任者の賃金報酬の格差拡大の過程は、およそ以下のとおりであった。1990年代の政策では2～3倍、一部地方では4～6倍と定められていたが今、世紀に入ってから徐々に拡大して8～12倍となり、現在では20倍前後のところもあれば、100倍を超える場合もある。

格差についての評価は、国際的に見ると決して常軌を逸した状況ではないが、国有企業責任者の人事制度やここ10年近くの賃金報酬の急速な上昇の状況から見ると、国有企業、とりわけ金融業の高級管理職の賃金報酬水準は高く、従業員との格差が大きすぎる。

そこで、国有企業責任者の賃金報酬の管理、業績評価、年俸の決定に当たっては基準を引き上げ、厳格な要件を設ける必要がある。ここ数年は、政策により国有企業責任者の賃金報酬の上昇率が平均より低く抑えられており、上昇率ゼロの場合さえある。

——政府は、賃金水準が高すぎる国有企業に対する調整・制御を行う。

調節措置は、第1に、賃金水準が高い業界、企業に対して調整を行う。①徴税機能を増やし、産業、企業の基準を超過した収益を徴収して国有とする。②賃金の監督管理に力を入れ、賃金総額と賃金水準の調整、制御を強化し、厳格な賃金引上げ政策を実行する。③労働市場の秩序を正し、業界の保護障壁を取り払い、労働力移動のルートを確保し、雇用における公平な競争メカニズムという観点から、高所得の業界や企業に対する調節を行う。

（４）再分配の調節メカニズムの早急な整備

税金、社会保障、移転支出を主な手段とする再分配による調節メカニズムを早急に整備する。公共財政体系を整え、移転支出制度を整備し、財政支出構造を調整し、基本的公共サービスの均等化の推進に力を入れる。徴税による調節を行い、個人所得税の改革を行い、財産税を整備し、構造的な減税を推進し、中低所得者や小規模・超小規模企業の税負担を軽減して、構造の最適化や社会の公平さに有利な租税制度を形成する。都市・農村住民を全面的にカバーする社会保障体系を構築し、「広く社会全体をカバーし、基本に忠実で、多層的、持続可能であること」を方針として、公平性の向上、流動性への適応、持続可能性の保証を重点に、社会保険制度、社会救済制度、社会福祉制度の整備を続け、保障水準を安定的に高め、

全国で統一された社会保障カード制度を実行する。

（５）農民所得の増加を促進する長期メカニズムの構築・整備

工業が農業を養い、都市が農村を支え、「多予、少取、放活（農業に対する財政投資を厚くし、農村の負担を低減し、農村の活性化を実現する）」方針のもと、都市・農村の発展を一体化する体制・メカニズムの整備を急ぐ。農業を強くし農業に恩恵を与え農業を豊かにする政策を推進し、工業化、情報化、都市化と農業の現代化が同じペースで進むよう努める。公共資源を都市と農村の間で公平に配分し、生産要素を都市と農村の間で平等に交換できるようにし、自由な流動を促し、都市・農村計画、インフラ、公共サービスの一体化を促進する。農業から移転した人口の市民化メカニズム（農村で農業に従事していた人口が都市部で農業以外の職に長期的に従事するようになること）を整え、戸籍制度の改革や基本的公共サービスの均等化を推進する。

（６）「２つの同時」の実現

経済が持続的に成長する中で、政府は、住民所得が経済発展と同じペースで増加し、労働報酬の増加と労働生産性の向上が同時に進み、また、住民所得が国民の所得分配に占める比重が高まり、労働報酬が第１回分配に占める比重が高まるよう措置を講じる必要がある。

中国では、経済が急速に発展するとともに、国民の所得も大きく増加しているが、所得分配過程における労働報酬の増加は相対的に遅く、労働報酬が占める比重はかなり低下している。1992年には54.6%であったが、2010年には47.8%まで低下した。このため、所得分配構造が合理的となっていないことが明らかとなり、大きな問題となっている。そこで政府は、第１回分配における労働報酬の比重を徐々に高めていくことを計画した。その措置の１つが最低賃金水準の引き上げである。政府は、最低賃金水準の引き上げをすでに「第十二次五カ年計画」に組み入れており、最低賃金水準を適時に調整するよう求め、2015年には最低賃金を平均賃金の40%以上とすることを計画している。

付属表1：『都市部組織の就業者の平均賃金及び指数』

付属表2：『登録形態別・産業別の都市部組織就業者の平均賃金（2012年）』

付属表3：『都市・農村住民世帯の１人あたり所得とエンゲル係数』

（注：本文のデータは中国国家統計局のオフィシャルサイトによる）

付属表1 都市部組織の就業者の平均賃金及び指数

年 地域	平均賃金（元）				平均貨幣賃金指数（前年＝100）				平均実質賃金指数（前年＝100）						
	合計	在職従業員	国有組織	都市部集団 所有制組織	その他の 組織	合計	在職従業員	国有組織	都市部集団 所有制組織	その他の 組織	合計	在職従業員	国有組織	都市部集団 所有制組織	その他の 組織
1995	5,348	5,500	5,553	3,934	7,728	118.9	121.2	117.3	121.1	119.9	101.8	103.8	100.4	103.7	102.6
1996	5,980	6,210	6,207	4,312	8,521	111.8	112.9	111.8	109.6	110.3	102.8	103.8	102.7	100.7	101.3
1997	6,444	6,470	6,679	4,516	9,092	107.8	104.2	107.6	104.7	106.7	104.5	101.1	104.4	101.6	103.5
1998	7,446	7,479	7,579	5,314	9,241	115.5	106.6	113.5	117.7	101.6	116.2	107.2	114.2	118.4	102.3
1999	8,319	8,346	8,443	5,758	10,142	111.7	111.6	111.4	108.4	109.8	113.2	113.1	112.9	109.8	111.2
2000	9,333	9,371	9,441	6,241	11,238	112.2	112.3	111.8	108.4	110.8	111.3	111.4	110.9	107.5	109.9
2001	10,834	10,870	11,045	6,851	12,437	116.1	116.0	117.0	109.8	110.7	115.3	115.2	116.2	109.0	109.9
2002	12,373	12,422	12,701	7,636	13,486	114.2	114.3	115.0	111.5	108.4	115.4	115.5	116.2	112.6	109.5
2003	13,969	14,040	14,358	8,627	14,843	112.9	113.0	113.0	113.0	110.1	111.9	112.0	112.0	112.0	109.1
2004	15,920	16,024	16,445	9,723	16,519	114.0	114.1	114.5	112.7	111.3	110.3	110.5	110.9	109.1	107.7
2005	18,200	18,364	18,978	11,176	18,362	114.3	114.6	115.4	114.9	111.2	112.5	112.8	113.6	113.1	109.4
2006	20,856	21,001	21,706	12,866	21,004	114.6	114.4	114.4	115.1	114.4	112.9	112.7	112.7	113.4	112.7
2007	24,721	24,932	26,100	15,444	24,271	118.5	118.7	120.2	120.0	115.6	113.4	113.6	115.0	114.8	110.6
2008	28,898	29,229	30,287	18,103	28,552	116.9	117.2	116.0	117.2	117.6	110.7	111.0	109.8	111.0	111.4
2009	32,244	32,736	34,130	20,607	31,350	111.6	112.0	112.7	113.8	109.8	112.6	113.0	113.7	114.8	110.8
2010	36,539	37,147	38,359	24,010	35,801	113.3	113.5	112.4	116.5	114.2	109.8	110.0	108.9	112.9	110.7
2011	41,799	42,452	43,483	28,791	41,323	114.4	114.3	113.4	119.9	115.4	108.6	108.5	107.7	113.9	109.6
2012	46,769	47,593	48,357	33,784	46,360	111.9	112.1	111.2	117.3	112.2	109.0	109.2	108.3	114.2	109.3
北京市	84742	85307	87299	38552	85613	112.3	112.5	111.5	118.4	112.3	108.8	109.0	108.0	114.7	108.8
天津市	61514	62225	68231	40494	59326	110.5	110.2	106.4	115.0	113.0	107.6	107.3	103.6	111.9	110.0
河北省	38658	39542	39177	28597	38822	109.5	109.9	109.2	115.4	109.1	106.7	107.0	106.4	112.4	106.3
山西省	44236	44943	40881	32780	50526	112.8	112.6	111.9	121.2	109.9	110.1	109.9	109.2	118.3	107.3
内モンゴル自治区	46557	47053	49278	45344	41598	113.2	113.4	112.5	121.3	114.5	109.6	109.8	108.9	117.4	110.9

遼寧省	41858	42503	43177	28183	42200	109.7	109.8	108.2	118.2	110.7	106.6	106.7	105.1	114.8	107.5
吉林省	38407	39092	39335	29506	37717	114.3	114.3	114.9	116.8	113.0	111.5	111.5	112.1	113.9	110.2
黒龍江省	36406	38598	36814	28762	36378	116.3	115.2	116.2	116.4	116.6	112.6	111.5	112.5	112.7	112.9
上海市	78673	80191	89739	52786	75568	104.1	104.1	107.4	102.7	103.6	101.2	101.2	104.4	99.9	100.7
江蘇省	50639	51279	61221	42368	44978	111.3	111.5	110.3	117.4	112.1	108.5	108.7	107.5	114.5	109.3
浙江省	50197	50813	73494	46789	43891	111.1	111.0	108.4	114.0	114.0	108.8	108.7	106.1	111.6	111.6
安徽省	44601	46091	44818	34741	45209	113.3	113.4	114.1	117.6	111.8	110.9	111.0	111.7	115.1	109.4
福建省	44525	44979	54211	38576	41189	115.4	115.4	115.7	114.3	115.8	112.7	112.7	113.0	111.6	113.1
江西省	38512	39651	39422	29429	38247	115.9	116.3	110.7	120.6	123.4	112.9	113.3	107.8	117.5	120.2
山東省	41904	42572	47894	34001	38295	111.4	112.1	110.2	114.5	112.9	109.1	109.7	107.9	112.1	110.5
河南省	37338	37958	39344	27682	36508	111.0	111.0	111.2	114.3	110.5	108.2	108.2	108.4	111.4	107.7
湖北省	39846	40884	41979	32683	38054	110.3	110.1	107.4	123.2	113.4	107.2	107.1	104.4	119.8	110.3
湖南省	38971	40028	40397	29663	38380	112.7	112.7	113.4	113.8	111.7	110.3	110.3	111.0	111.4	109.3
広東省	50278	50577	59423	30947	46814	111.6	112.0	110.1	121.0	112.4	108.6	109.0	107.1	117.7	109.3
広西チワン族自治区	36386	37614	37706	28819	35081	110.2	110.4	108.1	130.3	111.5	106.8	107.0	104.7	126.3	108.0
海南省	39,485	40,051	40,225	31,715	39,072	108.9	109.1	107.1	127.6	111.1	105.5	105.7	103.8	123.6	107.6
重慶市	44,498	45,392	50,523	30,087	41,488	112.9	113.4	115.8	107.2	111.5	110.1	110.5	112.9	104.5	108.7
四川省	42,339	43,110	47,721	33,409	35,749	113.4	113.7	113.5	117.9	113.2	110.3	110.6	110.4	114.7	110.1
貴州省	41,156	42,733	43,702	38,882	36,223	114.0	114.5	117.0	125.9	108.7	111.0	111.5	114.0	122.6	105.9
雲南省	37,629	38,908	43,415	37,211	31,460	110.7	111.1	112.2	115.9	112.6	107.5	107.9	108.9	112.5	109.3
チベット自治区	51705	58,347	52,219	25,966	49,730	104.5	104.5	102.9	171.2	140.5	100.9	100.9	99.3	165.2	135.6
陝西省	43,073	44,330	45,526	32,399	38989	112.9	113.5	112.8	121.5	112.7	110.0	110.6	109.9	118.4	109.8
甘肅省	37,679	38440	38,401	32,580	36,074	117.4	117.5	118.6	117.1	113.2	114.6	114.7	115.7	114.3	110.5
青海省	46,483	46,827	50,729	29,341	37,114	112.4	110.2	108.1	123.6	122.4	109.1	107.0	104.9	120.0	118.8
寧夏自治区	47,436	48,961	46,880	44,330	48,400	111.1	109.8	113.7	119.3	106.6	108.8	107.5	111.3	116.8	104.3
新疆ウイグル自治区	44,576	45,243	42,479	46,452	48,609	116.6	116.5	117.0	119.3	115.2	112.8	112.7	113.2	115.4	111.4

注：1995 年から 2008 年の都市部組織就業者の平均賃金はもと都市部組織就業者の平均労働報酬（以下関連の表も同じ）

付属表2 登録形態別・産業別の都市部組織就業者の平均賃金（2012年）

単位：元

項目	合計	国有組織	都市部集団 所有制組織	その他の組織
全国総計	46,769	48,357	33,784	46,360
農、林、畜産、漁業	22,687	22,484	22,592	27,612
採鉱業	56,946	58,534	35,953	57,001
製造業	41,650	47,367	29,538	41,453
電力、熱力、ガス及び水の生産業、供給業	58,202	58,589	39,587	58,293
建築業	36,483	40,116	29,607	36,476
卸売・小売業	46,340	47,377	23,096	47,882
交通運輸、倉庫、郵政業	53,391	54,342	28,474	53,592
ホテル・レストラン業	31,267	33,376	27,535	30,827
情報通信、ソフトウェア・ITサービス業	80,510	57,056	38,770	90,839
金融業	89,743	82,040	61,756	97,706
不動産業	46,764	43,464	34,365	47,983
レンタル・ビジネスサービス業	53,162	44,875	29,583	65,637
科学研究・技術サービス業	69,254	64,206	46,890	83,362
水利、環境・公共施設管理業	32,343	32,152	24,432	37,466
住民サービス、修理・その他サービス業	35,135	37,642	27,415	33,992
教育	47,734	47,995	41,061	43,473
保健衛生・社会的業務	52,564	53,653	43,265	45,020
文化、スポーツ、娯楽業	53,558	54,398	33,433	51,217
公共管理、社会保障・社会組織	46,074	46,207	41,285	28,113

注：中国統計年鑑2013年より抜粋

付属表3 都市・農村住民世帯の一人あたり所得とエンゲル係数

年	都市部住民世帯の一人あたりの可処分所得		農村住民世帯の一人あたりの純所得		都市部住民世帯のエンゲル係数(%)	農村住民世帯のエンゲル係数(%)
	絶対数(円)	指数(1978=100)	絶対数(円)	指数(1978=100)		
1978	343.4	100.0	133.6	100.0	57.5	67.7
1979	405.0	115.7	160.2	119.2		64.0
1980	477.6	127.0	191.3	139.0	56.9	61.8
1981	500.4	129.9	223.4	160.4	56.7	59.9
1982	535.3	136.3	270.1	192.3	58.6	60.7
1983	564.6	141.5	309.8	219.6	59.2	59.4
1984	652.1	158.7	355.3	249.5	58.0	59.2
1985	739.1	160.4	397.6	268.9	53.3	57.8
1986	900.9	182.7	423.8	277.6	52.4	56.4
1987	1,002.1	186.8	462.6	292.0	53.5	55.8
1988	1,180.2	182.3	544.9	310.7	51.4	54.0
1989	1,373.9	182.5	601.5	305.7	54.5	54.8
1990	1,510.2	198.1	686.3	311.2	54.2	58.8
1991	1,700.6	212.4	708.6	317.4	53.8	57.6
1992	2,026.6	232.9	784.0	336.2	53.0	57.6
1993	2,577.4	255.1	921.6	346.9	50.3	58.1
1994	3,496.2	276.8	1,221.0	364.3	50.0	58.9
1995	4,283.0	290.3	1,577.7	383.6	50.1	58.6
1996	4,838.9	301.6	1,926.1	418.1	48.8	56.3
1997	5,160.3	311.9	2,090.1	437.3	46.6	55.1
1998	5,425.1	329.9	2,162.0	456.1	44.7	53.4
1999	5,854.0	360.6	2,210.3	473.5	42.1	52.6
2000	6,280.0	383.7	2,253.4	483.4	39.4	49.1
2001	6,859.6	416.3	2,366.4	503.7	38.2	47.7
2002	7,702.8	472.1	2,475.6	527.9	37.7	46.2
2003	847.2	514.6	2,622.2	550.6	37.1	45.6
2004	9,421.6	554.2	2,936.4	588.0	37.7	47.2
2005	10,493.0	607.4	3,254.9	624.5	36.7	45.5
2006	11,759.5	670.7	3,587.0	670.7	35.8	43.0
2007	13,785.8	752.5	4,140.4	734.4	36.3	43.1
2008	15,780.8	815.7	4,760.6	793.2	37.9	43.7
2009	17,174.7	895.4	5,153.2	860.6	36.5	41.0
2010	19,109.4	965.2	5,919.0	954.4	35.7	41.1
2011	21,809.8	1,046.3	6,977.3	1,063.2	36.3	40.4
2012	24,564.7	1,146.7	7,916.6	1,176.9	36.2	39.3

韓国の賃金格差と労働形態およびワーキングプア

韓国労働研究院 労働政策分析室長

ナム・ジェリャン

1. 序 論

本研究は韓国における賃金の推移とその特徴を、賃金格差、すなわち賃金不平等の側面から見た後、賃金不平等の原因として労働形態の重要性を分析する。性や年齢のような特性だけでなく、学歴に代表される人的資本の蓄積は、伝統的に賃金格差をもたらす重要な要因である。企業の規模や業種、職種等も同様である。しかし、最近10余年間、労働者の賃金格差に関連して韓国で最も活発に議論されてきたテーマは労働形態である。具体的に、本稿は労働形態別賃金格差の大きさを推定する既存の研究を紹介し、賃金格差決定要因として労働形態の重要性を評価することに研究の焦点を合わせることにする。

併せて、労働市場で決定される賃金と雇用は互いに密接な関係を持つため、賃金と雇用の関連を分析することも重要である。賃金と雇用が関連する代表的なテーマのひとつがワーキングプアであり、これに関して分析することも重要な意味を持つ。本研究は韓国のワーキングプアの実態を概観した後、こうしたワーキングプアに対処するための方策として、最低賃金と労働奨励税制を紹介することにする。

2. 韓国の賃金の推移

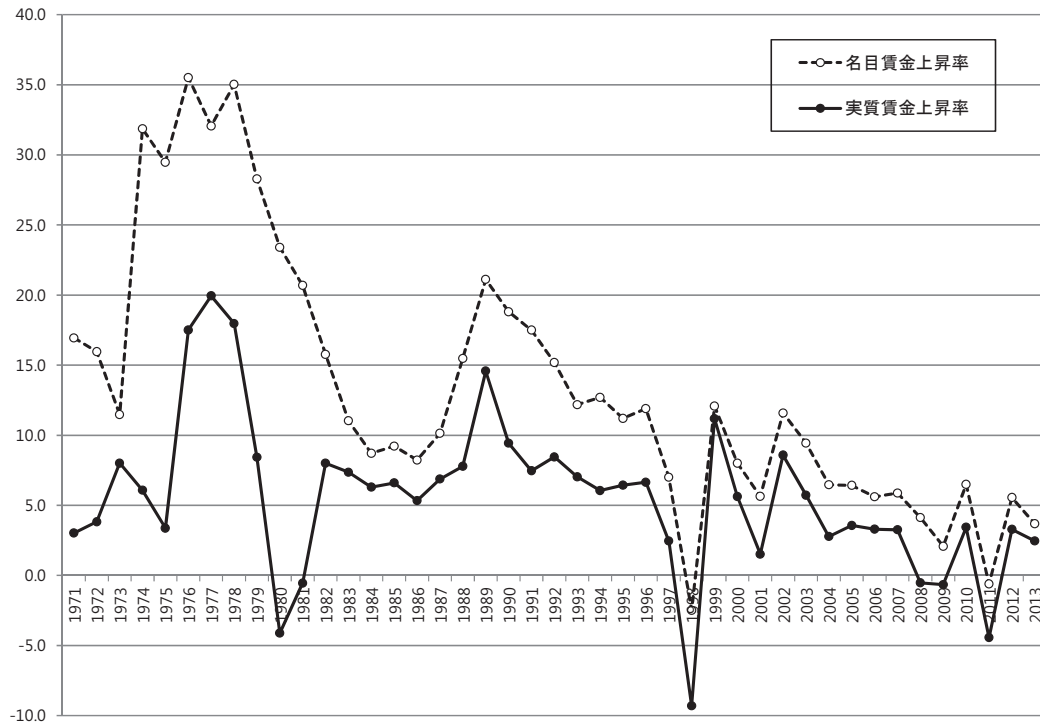
(1) 賃金上昇率の推移

韓国の賃金上昇率は図1に見るように、景気によって騰落を繰り返す中で、時期によって明確な傾向を示す。アジア通貨危機発生以前は、年間実質賃金上昇率は5～10%に達する高い水準を維持していた。しかし、アジア通貨危機を乗り越える過程で実質賃金上昇率は大幅に下落し、以降5%にも及ばない非常に低い水準をたどっている。

こうした賃金上昇率の変化は成長率と密接な関係を持つものと思われるが、図2に見るように、実際、実質賃金上昇率は実質GDP増加率と緊密な関係があると見ることができる。成長率の変化は一般的に企業の労働需要に変化をもたらし、労働市場で雇用の量だけでなく賃金水準の変化ももたらすことになる。

図1 韓国の名目および実質賃金上昇率の推移（1971～2013年）

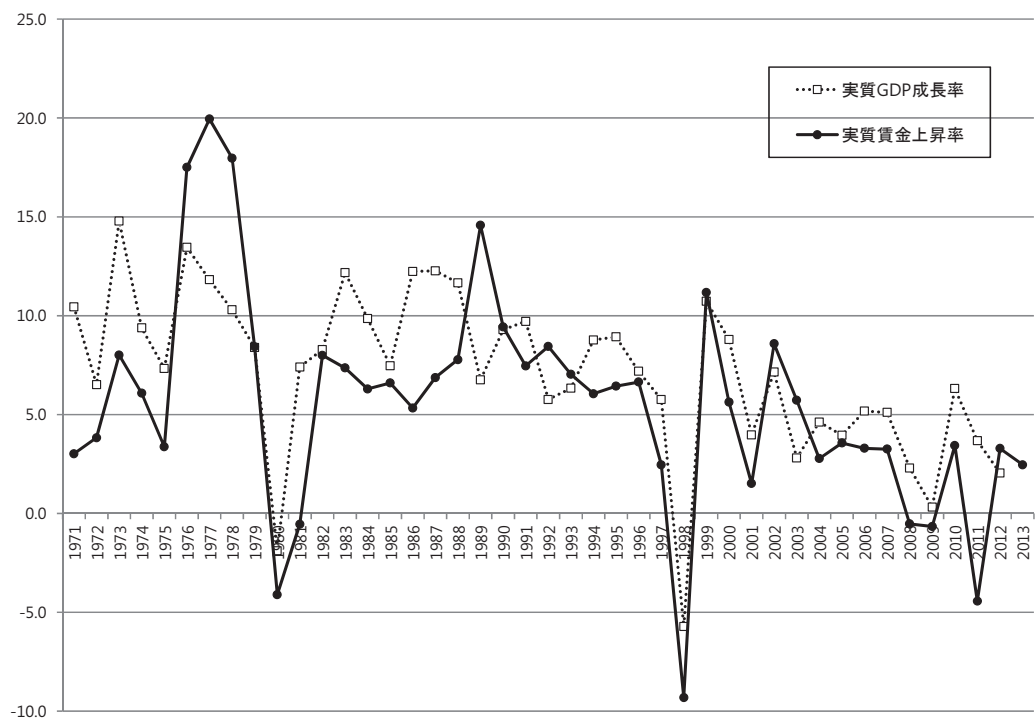
（単位：％）



資料出所：企業労働力調査、ただし10人以上非農業全産業

図2 成長率（実質GDP）と実質賃金上昇率

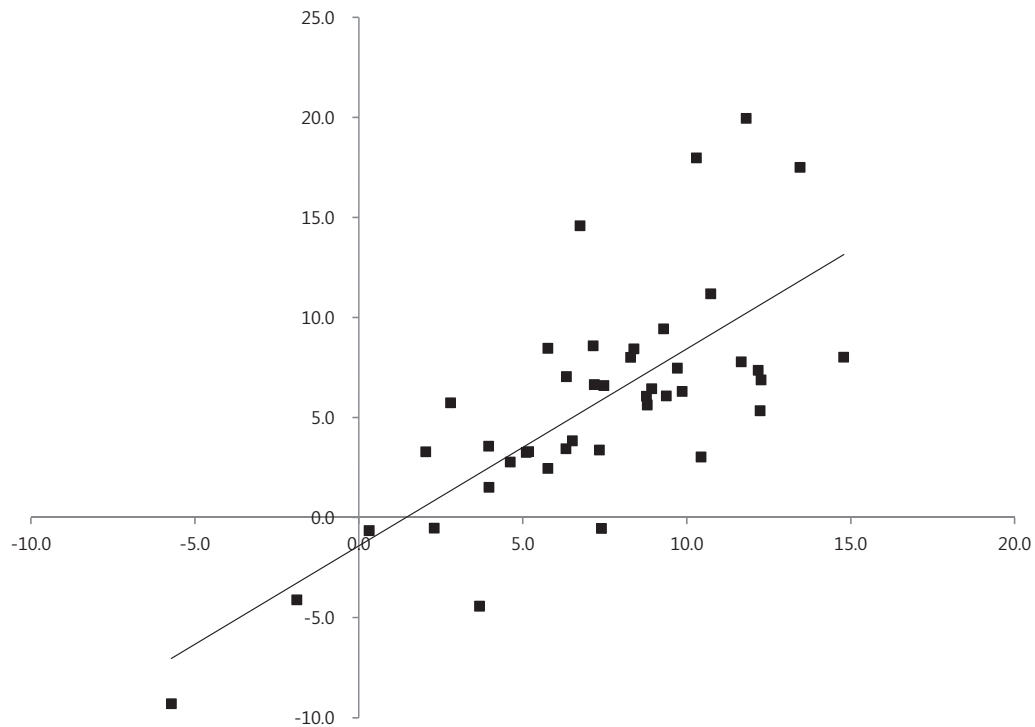
（単位：％）



成長率と賃金上昇率の関係は図3のとおりで、これら2つの変数を互いに他の軸に示してみるとより明らかに見ることができる。図3に見るように、2つの変数は強い正(+)の関係があることが明らかになる。実際に2つの変数の相関係数はこの期間0.73と高い。

図3 成長率と実質賃金増加率（横軸：成長率、縦軸：実質賃金増加率）

（単位：％）

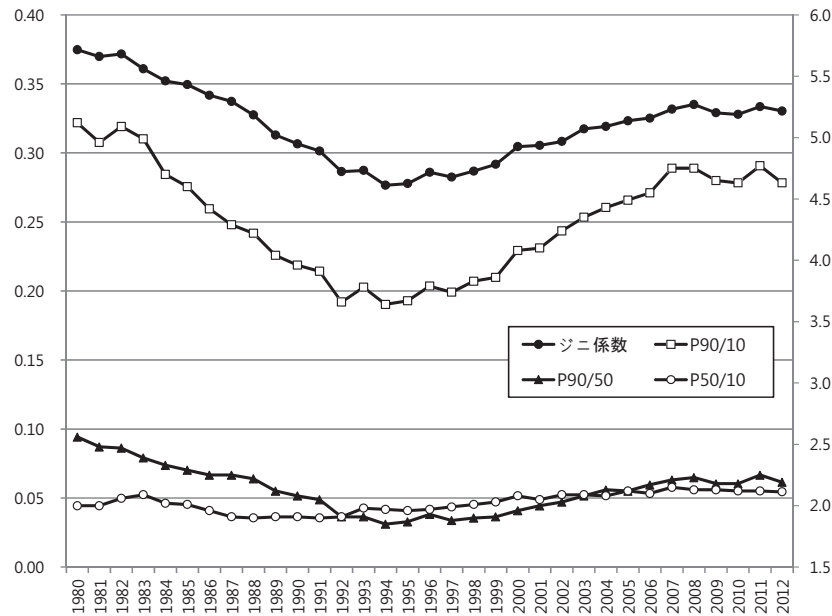


注：成長率と実質賃金増加率の間の相関係数は0.73

（２）賃金所得不平等の推移

韓国の賃金の推移に関して概観したので、次に労働者間の賃金格差及び賃金所得の不平等に関して見てみたい。図4はジニ係数（左軸）と賃金所得の分位別倍数（右軸）を示したものである。図に見るように、ジニ係数は1990年代半ばまで減少し、賃金所得の不平等が持続的に改善されていることが分かる。しかし、1990年代半ば以降2000年代半ばまでジニ係数で示した賃金所得の不平等度は悪化し、国際金融危機を経て、それ以上は悪化せずに上下する様相を示している。こうした推移は90対10、すなわち上位10%の所得の境界値を下位10%の所得の境界値で割ったもの（「P90／10」）でも同様に現れる。「P90／50」でもおおむね同様の現象だが、「P50／10」の様相は若干異なっている。

図4 韓国の賃金所得の不平等の推移（左軸：ジニ係数、右軸：分位数倍率）



資料出所：KLI労働統計（2014）、企業労働力調査

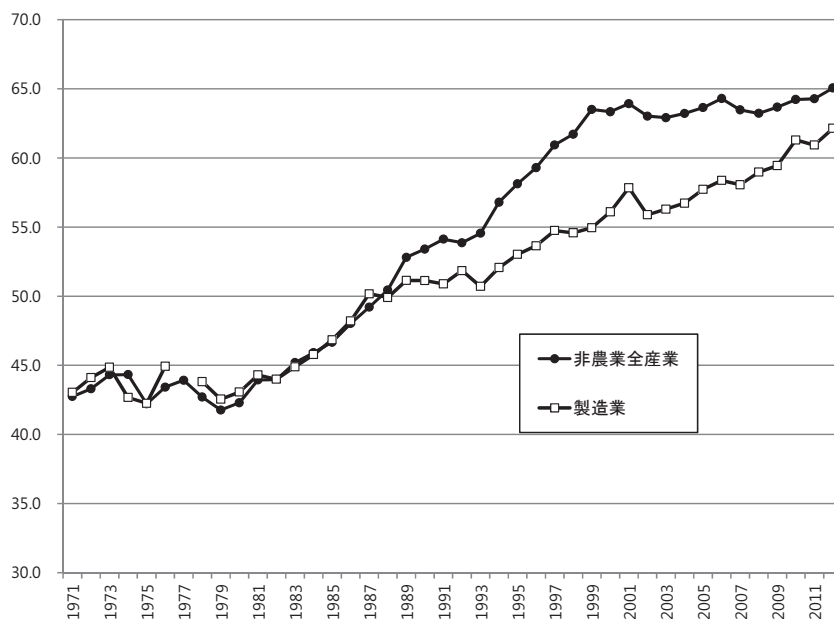
注：ただし、1980～1991年は10人以上非農業全産業、1992～2004年は5人以上非農業全産業、2005～2012年は1人以上非農業全産業。

3. 韓国の賃金格差

（1）賃金格差とその推移

ア 男女別

図5 男女別賃金格差



資料出所：KLI労働統計、賃金構造基本統計調査、雇用形態別労働実態調査

次に、労働者間の賃金格差を具体的に見よう。図5は男性の賃金を基準とした女性の賃金を示したものである。この図から分かるように、女性の賃金は1970年代に男性の賃金の半分にも満たない45%以下であったが、1980年代から持続的に改善し、2010年代には男性賃金の65%程度まで格差が縮小している。こうした男女別賃金格差の縮小傾向は製造業でも同様に見られる。

イ 年齢集団別

男女別賃金格差は縮小した半面、年齢階級別賃金格差は年齢層によって異なる様相を示す。おおむね24歳以下で改善された半面、それ以外の年齢集団では悪化している。図6と図7に見るように、1980年代に比べて最近の年齢階級別賃金格差は、40～44歳の年齢層を基準とする場合、それ以前の年齢階級の賃金が基準に達しない中で、19歳以下及び20～24歳の集団で縮小している。半面、残りの年齢階級の相対賃金は減少していて、賃金格差が拡大している。特に基準集団である40～44歳より高い年齢層の相対賃金は、アジア通貨危機以前はもっと高かったが、危機以降はより低下した。

ウ 学歴集団別

学歴別賃金格差を図8に示したが、この図に見られるように、高卒を基準とする学歴集団別賃金格差は縮小していることが分かる。すなわち、中卒以下の集団の相対賃金は上昇している半面、短大卒および大卒以上の集団の相対賃金は大きく減少した。こうした学歴別賃金格差の縮小は、特に1990年代半ばまでに大きく進展した。

図6 年齢集団別賃金格差 1

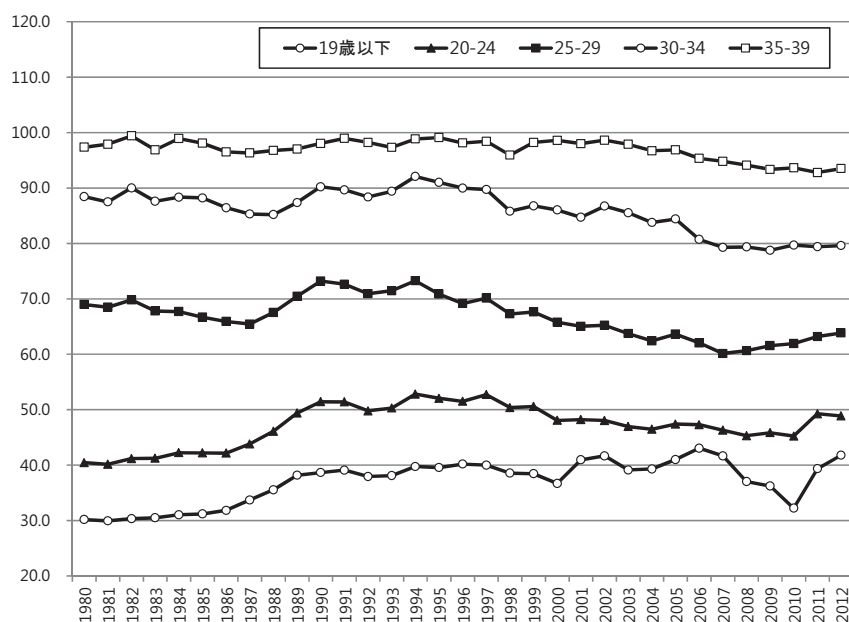
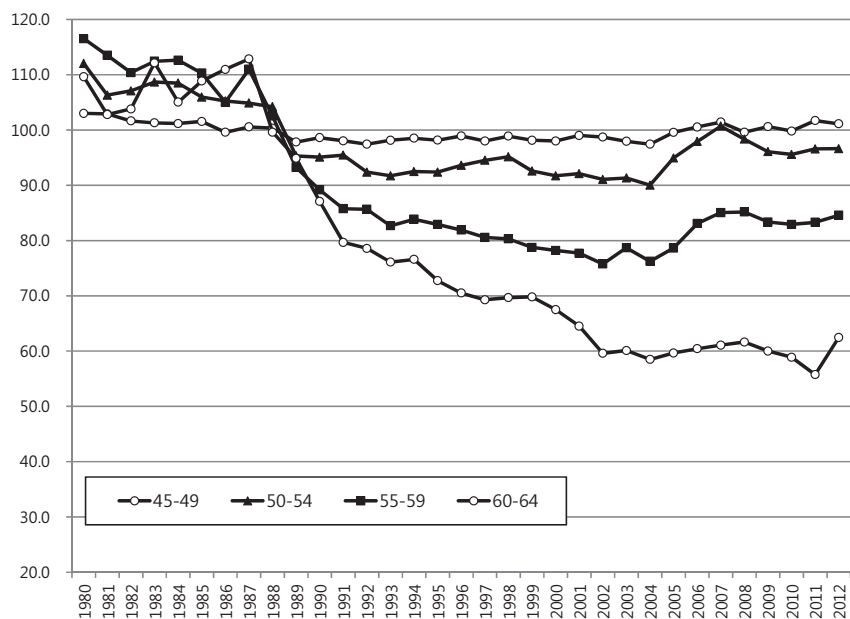
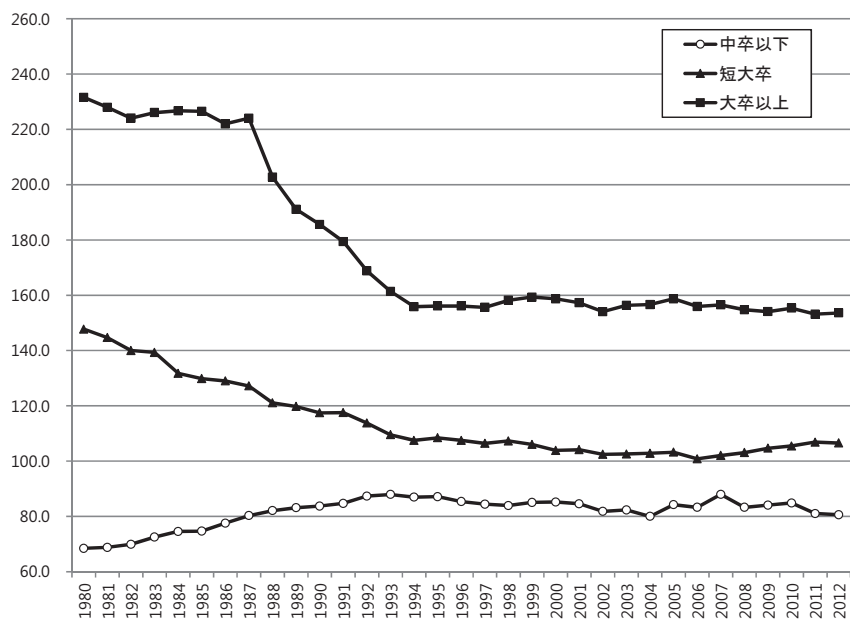


図7 年齢集団別賃金格差 2



資料出所：KLI労働統計、賃金構造基本統計調査、雇用形態別労働実態調査

図8 学歴別賃金格差



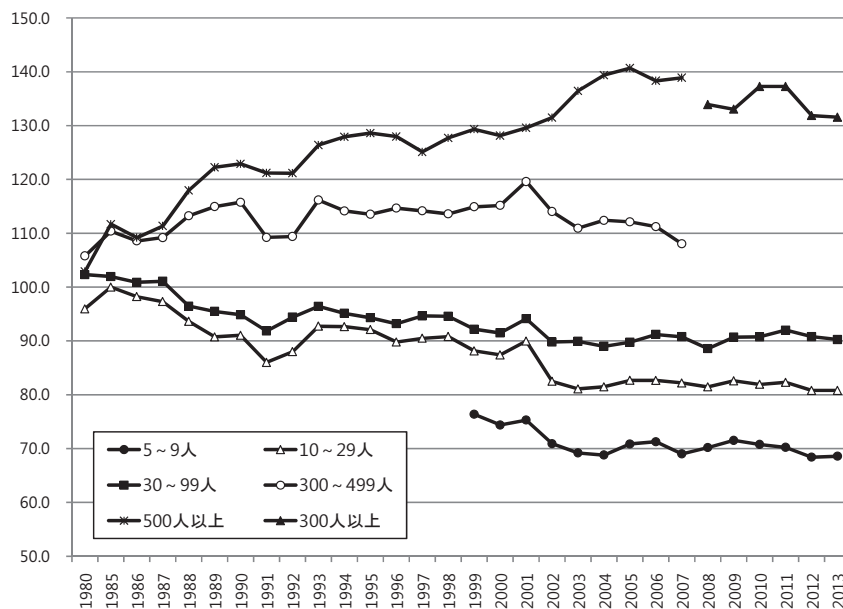
資料出所：KLI労働統計、賃金構造基本統計調査、雇用形態別労働実態調査

エ 規模別賃金格差

企業規模別に見ると、規模別賃金格差が持続的に拡大していることが分かる。図9に見るように、100～299人を基準とする場合、規模が小さい企業の相対賃金は持続的に下落しているが、規模が大きい企業の相対賃金は全体的に上昇している。1980年代半ばまでは企業規模

間の賃金格差はそれほど大きくなかったが、それ以降こうした格差が拡大し続けている。こうした企業規模間の賃金格差とその拡大は、韓国の労働市場の代表的かつ重要な特徴である。

図9 規模別賃金格差



資料出所：KLI労働統計（2014）、企業労働力調査

（２）労働形態別賃金格差

次に、労働形態別の賃金格差について分析する。すでに言及したとおり、韓国において、過去10余年間、最も議論が白熱したテーマのひとつが労働形態別賃金格差であり、現在も変わらず重要な問題となっている。表1に見るように、正規雇用に対する非正規雇用の相対賃金は次第に拡大している。具体的な労働形態によって多少様相は異なるが、2000年代初めに比べて2010年代初めの非正規雇用の相対賃金はおおむね下落した。これは、時間当たり賃金で見ても同様である（表2）。

表1 月平均賃金の相対賃金

	正規雇用	非正規雇用	一時				パート タイム	非典型
				有期雇用	反復更新	継続不可		
2003. 8	100.0	61.3	65.1	64.5	88.1	53.4	29.8	58.2
2004. 8	100.0	65.0	69.5	67.0	96.2	51.9	30.4	60.3
2005. 8	100.0	62.7	67.2	68.2	91.7	50.1	28.3	58.5
2006. 8	100.0	62.8	68.8	67.7	93.0	49.8	28.9	54.8
2007. 8	100.0	63.5	71.7	70.6	97.0	47.0	27.9	55.4
2008. 8	100.0	60.9	68.5	70.0	87.1	49.5	27.0	56.3
2009. 8	100.0	54.6	59.1	59.6	87.7	47.2	24.3	54.1
2010. 8	100.0	54.8	61.0	59.3	98.6	46.2	24.6	54.4
2011. 8	100.0	56.4	62.9	61.3	92.2	50.1	25.3	55.3
2012. 8	100.0	56.6	63.7	62.8	87.3	52.7	24.7	56.2
2007. 3	100.0	64.2	72.6	72.0	97.0	48.4	27.3	54.8
2008. 3	100.0	60.4	68.5	72.4	93.0	48.5	26.5	56.6
2009. 3	100.0	56.9	64.8	68.8	51.7	48.1	25.7	52.2
2010. 3	100.0	54.7	61.9	60.5	95.1	46.7	24.2	53.3
2011. 3	100.0	57.3	65.5	62.8	96.9	47.9	24.8	53.5
2012. 3	100.0	58.4	66.3	65.3	90.7	49.2	25.3	55.0

表2 時間当たり賃金の相対賃金

	正規雇用	非正規雇用	一時				パート タイム	非典型
				有期雇用	反復更新	継続不可		
2003. 8	100.0	71.6	70.4	70.7	88.4	55.8	85.1	66.3
2004. 8	100.0	73.5	75.9	75.6	96.3	54.7	80.2	66.0
2005. 8	100.0	70.5	72.4	74.5	89.1	54.1	76.7	63.2
2006. 8	100.0	71.0	74.3	74.6	94.0	51.3	73.1	60.1
2007. 8	100.0	70.9	76.1	76.3	98.1	48.0	66.6	60.1
2008. 8	100.0	68.0	72.7	75.1	88.4	51.6	64.7	59.4
2009. 8	100.0	61.5	64.1	65.5	87.2	48.7	56.2	57.0
2010. 8	100.0	62.5	66.2	65.8	100.8	46.4	55.5	57.4
2011. 8	100.0	65.3	69.3	69.0	93.7	52.4	59.3	58.5
2012. 8	100.0	64.3	69.0	69.4	86.5	54.2	64.3	58.7
2007. 3	100.0	73.2	77.7	78.2	98.0	51.8	72.9	60.4
2008. 3	100.0	67.3	71.9	77.4	93.7	47.7	63.1	60.4
2009. 3	100.0	63.9	69.5	74.0	66.5	50.4	59.5	55.4
2010. 3	100.0	62.3	67.4	67.4	96.7	47.7	55.4	56.2
2011. 3	100.0	65.2	70.5	69.3	98.7	48.2	57.6	56.8
2012. 3	100.0	66.5	72.3	72.8	91.4	50.7	56.8	57.9

（３）賃金格差決定要因としての労働形態

ア 賃金格差推定方法

ここでは性別や人種、学歴等の様々な要因による賃金格差を推定するために、ミンサー型の賃金方程式を主に使用する。ただし、分析に利用する資料が横断面資料なのか、あるいはパネルデータ資料なのかによって具体的な方法論が異なってくる。横断面資料を使用して賃金格差を推定している既存の研究（ナム・ジェリャン、2013）について詳しく見よう。

横断面資料を利用して賃金格差を測定するための賃金方程式は、次の式（1）のように表すことができる。

$$\ln w_i = T_i\gamma + X_i\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

左辺の変数 $\ln w_i$ は個別労働者のログ時間当たり賃金である。右辺にある X は賃金決定に重要な役割を果たすものと認識されている変数のベクトルである。ここには労働者個々人の人的資本と人的特性及び世帯の背景等を表す変数だけでなく、労働者が働く企業の規模と産業、職業等の変数が含まれる。このように、労働者の賃金決定に重要な役割を果たす変数がすべて考慮された後も、労働形態によって統計的に意味ある格差が存在するならば、そうした違いを労働形態にともなう賃金格差として把握することができる。右辺にある変数 T は労働形態を表すダミー変数である。したがって、これに対する回帰係数 γ は労働形態による賃金格差、例えば有期雇用労働と正規労働の賃金格差を表す。

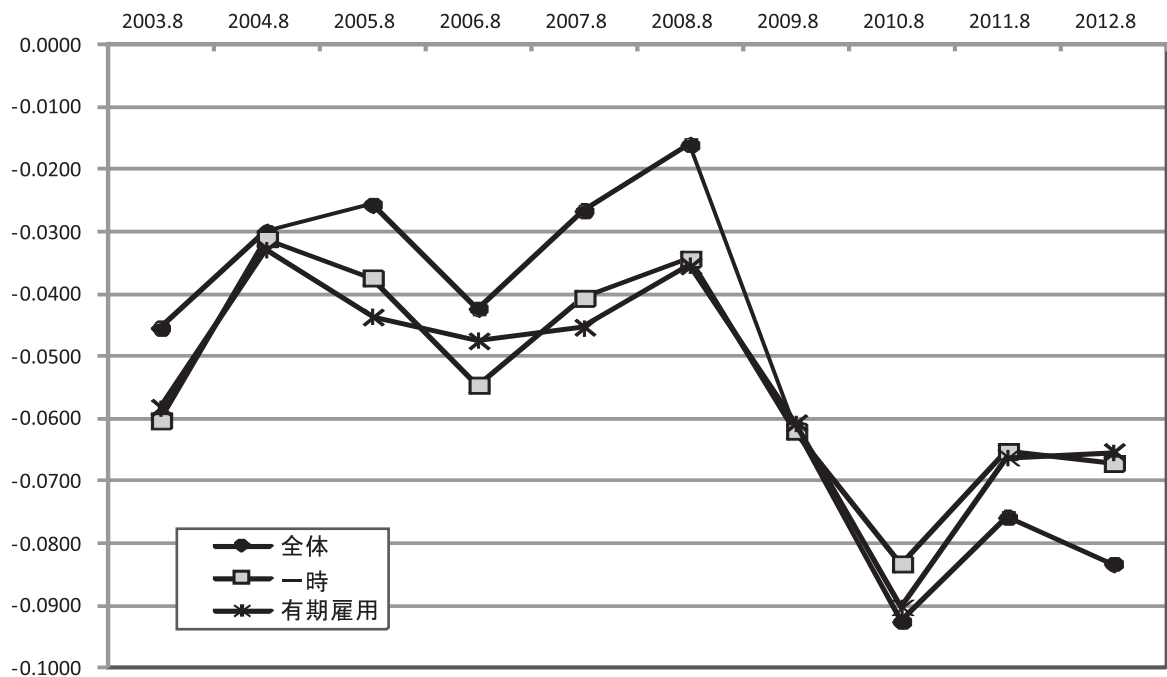
イ 賃金式の推定結果

賃金式の推定結果は表 3 と図10に示した。表と図に見るように、賃金に重要な影響を及ぼす様々な変数を調整した後も、正規雇用と非正規雇用の間には有意な賃金格差が存在することが明らかとなっている。ただし、そうした賃金格差は2000年代の間は 6 %以内に維持されており、小さな場合は 2 %にも達しなかったが、2010年以降、賃金格差がより拡大したことが分かる。

表3 賃金方程式の推定結果

	全体	一時				パートタイム	非典型
			有期雇用	反復更新	継続不可		
2003. 8	-0.0456	-0.0604	-0.0583	-0.0474	-0.0689	0.0863	-0.0719
2004. 8	-0.0301	-0.0314	-0.0329	0.0249	-0.0835	0.1032	-0.0547
2005. 8	-0.0258	-0.0376	-0.0437	0.0052	-0.0334	0.1241	-0.0399
2006. 8	-0.0425	-0.0548	-0.0475	-0.0410	-0.1090	0.0951	-0.0680
2007. 8	-0.0268	-0.0408	-0.0454	-0.0062	-0.0769	0.1333	-0.0573
2008. 8	-0.0161	-0.0344	-0.0356	-0.0281	-0.0362	0.1092	-0.0333
2009. 8	-0.0616	-0.0621	-0.0608	-0.0359	-0.0773	0.0033	-0.0792
2010. 8	-0.0926	-0.0835	-0.0903	0.0109	-0.1328	-0.0399	-0.1454
2011. 8	-0.0759	-0.0653	-0.0663	-0.0235	-0.1034	-0.0070	-0.1274
2012. 8	-0.0834	-0.0672	-0.0654	-0.0531	-0.0933	-0.0675	-0.1188
2007. 3	-0.0226	-0.0363	-0.0375	-0.0038	-0.0827	0.0609	-0.0406
2008. 3	-0.0453	-0.0531	-0.0308	-0.1018	-0.1003	0.0741	-0.0668
2009. 3	-0.0551	-0.0562	-0.0540	-0.1089	-0.0721	0.0493	-0.1022
2010. 3	-0.0852	-0.0609	-0.0604	-0.0172	-0.0927	-0.0227	-0.1626
2011. 3	-0.0788	-0.0637	-0.0668	-0.0299	-0.1038	-0.0116	-0.1431
2012. 3	-0.0721	-0.0514	-0.0517	-0.0117	-0.0994	-0.0536	-0.1465

図10 賃金方程式係数の推定値



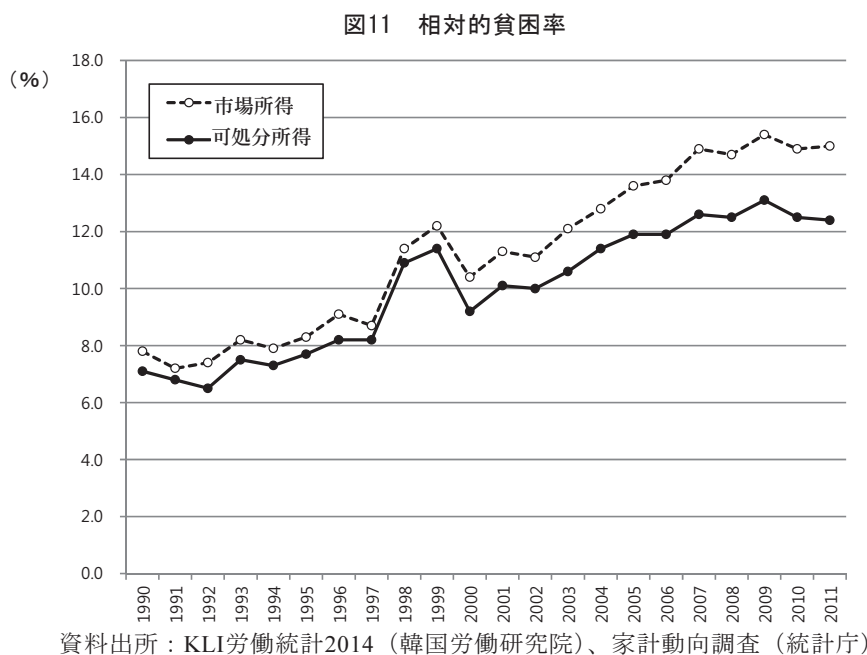
ウ 追加的な分析結果

労働形態による賃金格差に関する以上の分析は、単純な賃金格差分析から一步踏み込んだ分析である。しかし、こうした分析も賃金格差の推定において発生する問題をすべて解決したものではない。最も代表的な問題点が、観察できない特性（unobserved heterogeneities）を分析で考慮できないという点である。

実際に個人の観察できない特性を追加して分析した場合、労働形態による賃金格差は消えたり、かえって逆転することが明らかになる（ナム・ジェリョン、2007）。すなわち、パネルデータ資料を使用して労働者個々人の観察されない特性まで賃金格差分析で考慮する場合、統計的に有意な賃金格差が存在しなかったり、かえって非正規雇用の賃金が正規雇用の場合よりもさらに高く現れるということである。以降、多くの研究がこれと類似の研究結果を得ている。研究結果を総合すると、少なくとも労働形態による賃金格差は、一般の認識や単純な技術統計で把握する場合に比べ、非常に小さかったり存在しないということである。

4. 韓国のワーキングプア

（1）ワーキングプアの実態



ワーキングプアを最低生計費に達しない絶対的貧困で定義する場合、実際の所得水準に何の変化がなくても最低生計費引き上げのような政策的な介入によってワーキングプア規模が異なりうるので、相対的貧困を通してワーキングプアの推移を見ることにする。相対的貧困率というのは、所得が中央値の50%未満である階層が総人口に占める比率（OECD基準）をいう。図11に見るように、相対的貧困率で把握した韓国のワーキングプアは、1990年代初期

以降持続的に高まる様相を示し、2010年代に入るとそれ以上高くなってはいない。

（２）政策的対応

こうしたワーキングプアに関して、韓国は大きくふたつの制度政策を通してアプローチしている。１つは最低賃金制度であり、もう１つは労働奨励税制である。

ア 最低賃金制度

最低賃金制度というのは、国が労使間の賃金決定過程に介入して賃金の最低水準を定め、使用者にその水準以上の賃金を支払うように法律で強制することによって低賃金労働者を保護する制度である。この時、最低賃金額は時間、日、週または月を単位に定める。この場合、日、週または月を単位として最低賃金額を定める時は、時間給でもこれを表示しなければならない（最低賃金法第５条）。この時、以下の場合には最低賃金額と異なる金額を定めることができる。

- ① 修習使用中にある者であって修習使用した日から３カ月以内の者。ただし、１年未満の期間を定めて労働契約を締結した労働者は除く（最低賃金法2012年２月１日改正、2012年７月１日施行）。
- ② 修習労働者は時間給最低賃金額の90%、監視及び断続的労働者は時間給最低賃金額の90%とする（最低賃金法施行令第３条）。

イ 労働奨励税制（EITC）

（ア）労働奨励税制の概念および沿革

労働奨励税制は、ワーキングプア層の労働インセンティブを高め、実質所得を支援するための払戻型税額控除（tax credit）制度である。2009年に初めて労働奨励金受給者が発生したこの制度導入の沿革は、次のとおりである。

○労働奨励税制の沿革

- 2005年、導入を決定
- 2006年、税法改正を通して法的根拠を整備
- 2008年、施行
- 2009年、初めて労働奨励金申請を受けて支給
- 2012年、子どものいない夫婦世帯まで適用対象を拡大し、扶養子女の数により総所得基準金額と労働奨励金支給額に差を設け、最大200万ウォンまで支給可能なように制度を変更

（イ）労働奨励金受給要件

韓国は労働奨励金受給要件として、①総所得要件、②扶養子女要件、③住宅要件、④財産要件を規定しており、すべての要件を満たす場合、労働奨励金の支給を受けることができる。

ただし、この要件を満たす場合でも、国民基礎生活保障給付（生計、住居、教育）の3カ月以上受給者、外国人は需給対象から除外される。

表4 労働奨励金受給要件

区 分	内 容
① 総所得要件	夫婦の年間総所得合計額が1,700万ウォン未満
② 扶養子女要件	18歳未満の子ども等を1人以上扶養している世代
③ 住宅要件	無住宅または基準時価5千万ウォン以下の小規模住宅1戸所有世帯
④ 財産要件	小規模住宅を含む財産合計額1億ウォン未満の世帯

（ウ）労働奨励金支給状況

労働奨励金支給状況は、表5の通りである。

表5 年度別労働奨励金支給状況

（単位：千世帯、億ウォン）

年 度	支給世帯数	支給額
2009年	591	4,537
2010年	566	4,369
2011年	522	4,020
2012年	752	6,140
合 計	2,431	19,066

資料出所：http://www.eitc.go.kr/eshome/

5. 結論及び示唆

本稿は、韓国における賃金の推移を賃金格差を中心に検証した。性別や年齢のような属性や学歴のような人的資本等による賃金格差が存在する。それに加え、韓国は過去10年余りの間、労働形態による賃金格差、すなわち正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関して白熱した議論を繰り広げてきた。しかし、この間の研究の結果によると、労働形態による賃金格差は存在するものの、それほど大きくないことが分かった。むしろ長らく問題視されてきた企業規模による賃金格差が、大きいだけでなく更に拡大している事実が大きく取り上げられ始めた。

ただし、横断面分析によると、最近になって労働形態による賃金格差が増加していることが明らかになり、それに対するより厳密な分析が必要となった。企業及び労働者の観察できなかった特性を含む様々な要因を追加的に考慮した分析を行い、労働形態別賃金格差の長期的変化の、より厳密な研究がなされなければならない。

併せて、非正規雇用の利用を制限することにした韓国の非正規労働者保護法の導入が、同法の適用対象である有期雇用だけでなく、正規雇用と賃金労働雇用にも否定的で、また他の形態の非正規雇用の利用を増加させる「風船効果」も有するという研究結果（ナム・ジェリャン、パク・キソン、2010）は、様々に示唆するところが多い。問題に関する厳密な分析を土台とした客観的認識に基づかずに、時流に流されたり迎合的な意思決定がなされないように努めなければならないであろう。

[参考文献]

- ナム・ジェリャン（2013）、『有期雇用と正規労働の賃金格差とその推移』、労働レビュー、韓国労働研究院
ナム・ジェリャン、パク・キソン（2010）、『非正規雇用法の雇用効果の研究』、労働政策研究10（4）、韓国労働研究院

付録 最近の韓国の賃金および労働時間の動向

付表1 賃金関連主要指標の動向（5人以上企業ベース）

（単位：千ウォン、2010=100.0、%）

		2011	2012	2013		2014		
						1～5月		
				平均	5月	1～5月 平均	5月	
全労働者 賃金総額		2,844	2,995	3,111	3,069	2,877	3,335	2,934
		(1.0)	(5.3)	(3.9)	(4.4)	(5.6)	(2.5)	(2.0)
常用 労働者	賃金総額	3,019	3,178	3,299	3,246	3,036	3,335	3,112
		(-0.9)	(5.3)	(3.8)	(4.3)	(4.9)	(2.7)	(2.5)
	定額給与	2,341	2,470	2,578	2,559	2,561	2,642	2,647
		(4.8)	(5.5)	(4.4)	(4.7)	(4.6)	(3.3)	(3.3)
	超過給与	179	181	184	180	190.1	195	213
		(-8.4)	(1.0)	(1.7)	(0.3)	(1.2)	(8.6)	(11.9)
	特別給与	498	527	537	507	284.9	497	252
		(-19.3)	(5.8)	(1.8)	(3.3)	(10.5)	(-2.0)	(-11.5)
臨時・日雇い 労働者賃金 総額		1,215	1,293	1,377	1,376	1,375	1,399	1,385
		(15.1)	(6.4)	(6.5)	(8.0)	(11.5)	(1.6)	(0.7)
消費者物価 指数		104	106	108	107.5	107.5	108.9	109.2
		(4.0)	(2.2)	(1.2)	(1.4)	(1.1)	(1.3)	(1.7)
実質賃金 増加率		-2.9	3.1	2.6	2.9	4.4	1.2	0.3

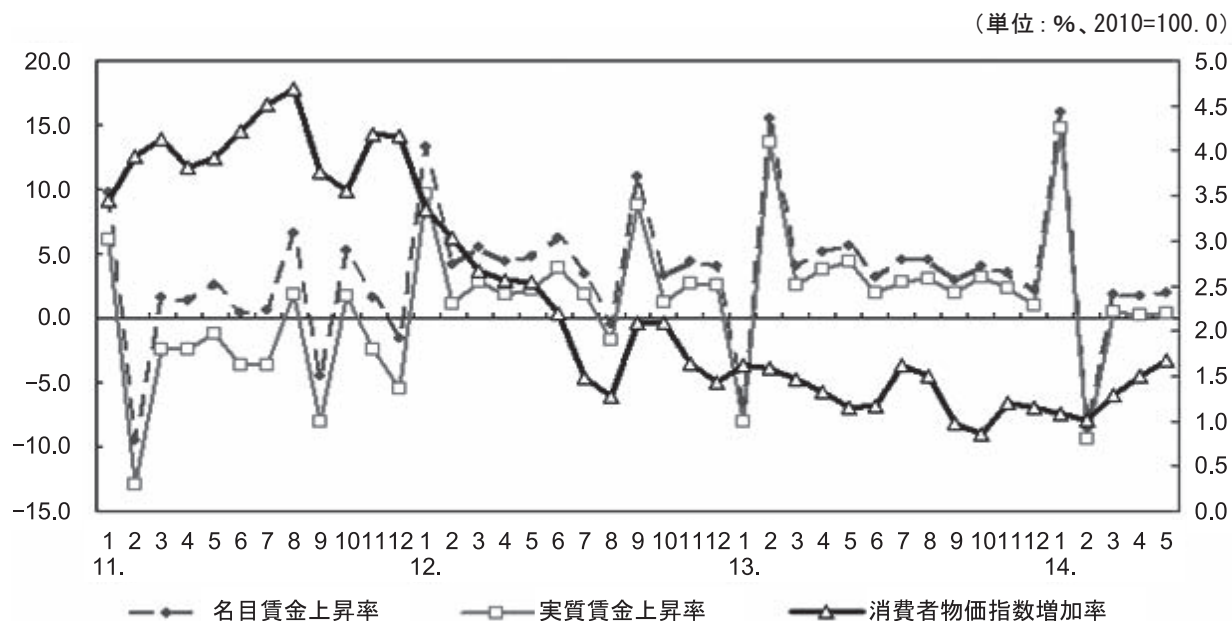
注：1) () 内は前年比、前年同平均、前年同月比上昇率

2) 1～5月平均値は累積平均値である。

3) 超過給与は残業（夜間労働を含む）及び休日労働に対する手当として支給される給与で、特別給与は賞与、成果給、賃金引き上げ適及分、学資金等定期または非定期的に支給される特別な給与をいう。

資料出所：雇用労働部、企業労働力調査；韓国銀行、<http://ecos.bok.or.kr/>

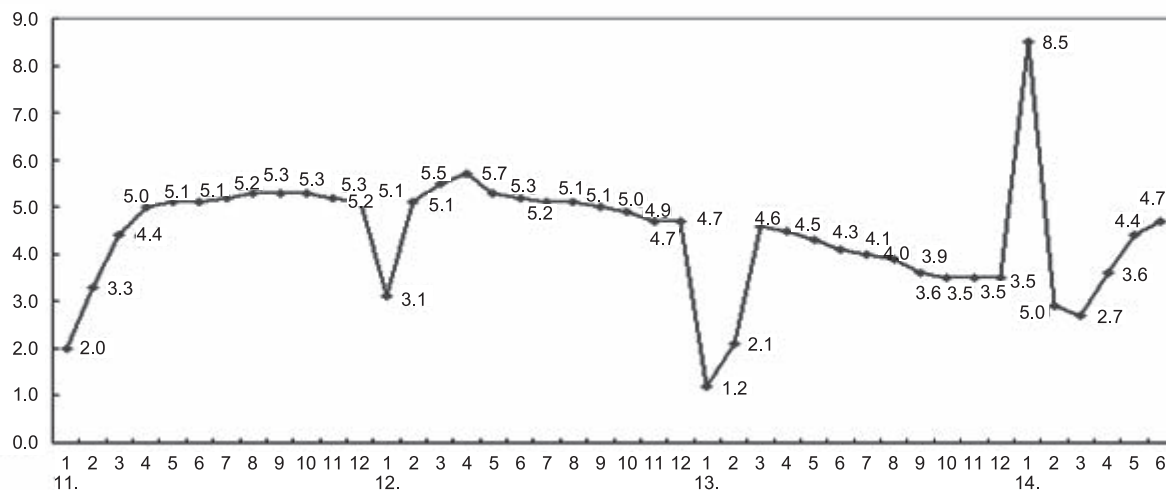
付図1 賃金関連主要指標の動向（5人以上企業ベース）



資料出所：雇用労働部、企業労働力調査

付図2 協約賃金引き上げ率の推移

（単位：％）



注：1) 協約賃金引き上げ率というのは、100人以上の事業所の労使が協約で定めた賃金引き上げ率であり、超過給与、特別賞与等変動性給与は除外される。したがって、実際に労働者に支払われた名目賃金の上昇率とは異なる。

2) 月別協約賃金引き上げ率は当月分でなく、当月までの累計分引上げ率である。

資料出所：雇用労働部e-国指標、www.index.go.kr

付表2 内訳別労働者1人当たりの月平均労働時間

(単位:時間、%)

	2012	2013	2014			
			1～5月		1～5月	5月
			1～5月	5月		
全労働時間	174.3 (-1.1)	172.6 (-1.0)	174.3 (-0.2)	177.6 (0.2)	171.0 (-1.9)	164.7 (-7.3)
常用総労働時間	179.9 (-1.2)	178.1 (-1.0)	179.4 (-0.6)	183.4 (-0.6)	176.8 (-1.4)	170.6 (-7.0)
常用所定 実労働時間	167.2 (-0.8)	165.6 (-1.0)	167.2 (-0.1)	170.5 (-0.2)	163.9 (-2.0)	156.8 (-8.0)
常用超過労働時間	12.8 (-5.9)	12.5 (-2.3)	12.2 (-6.2)	13.0 (-5.1)	12.9 (5.7)	13.8 (6.2)
非常用労働時間	122.3 (-0.2)	122.5 (0.2)	125.2 (4.1)	122.3 (6.6)	117.5 (-6.2)	113.1 (-7.5)

注： 1) 全賃金労働者の労働時間

2) 1～5月平均値は累積平均値である

3) () 内は前年比、前年同平均、前年同月比上昇率

資料出所：企業労働力調査（雇用労働部）

日本における賃金の実情と政策

労働政策研究・研修機構 理事
山越 敬一

日本においては、2014年の民間主要企業の春季賃上げが、対前年比、2.19%の上昇となった¹。春季賃上げ率が2%を超えたのは、2001年以来13年ぶりである。2014年の最低賃金も、2%以上の引上げになる見通しである。

日本では、長らく、賃金は名目上も実質上も低下傾向にあった。2014年が賃金についての転換点になるとも考えられる。

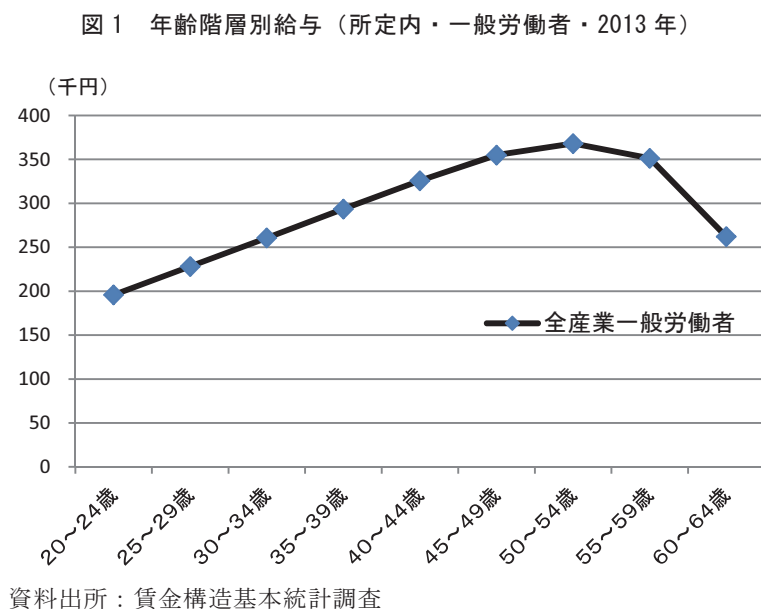
そこで、本稿では、転換点にあるともいえる賃金及び最低賃金について、その現状及び経緯を改めて分析し、来年以降の動向を見通すための資料としたい。

1. 日本における賃金の現状

(1) 賃金構造

ア 年齢による賃金

図1は、一般労働者（産業計・男女計）の所定内給与の年齢階層別のグラフである。



50～54歳をピークとした山型のカーブを描いており、平均的には、50～54歳までは年齢により賃金が上昇し、その後減少することを示している。

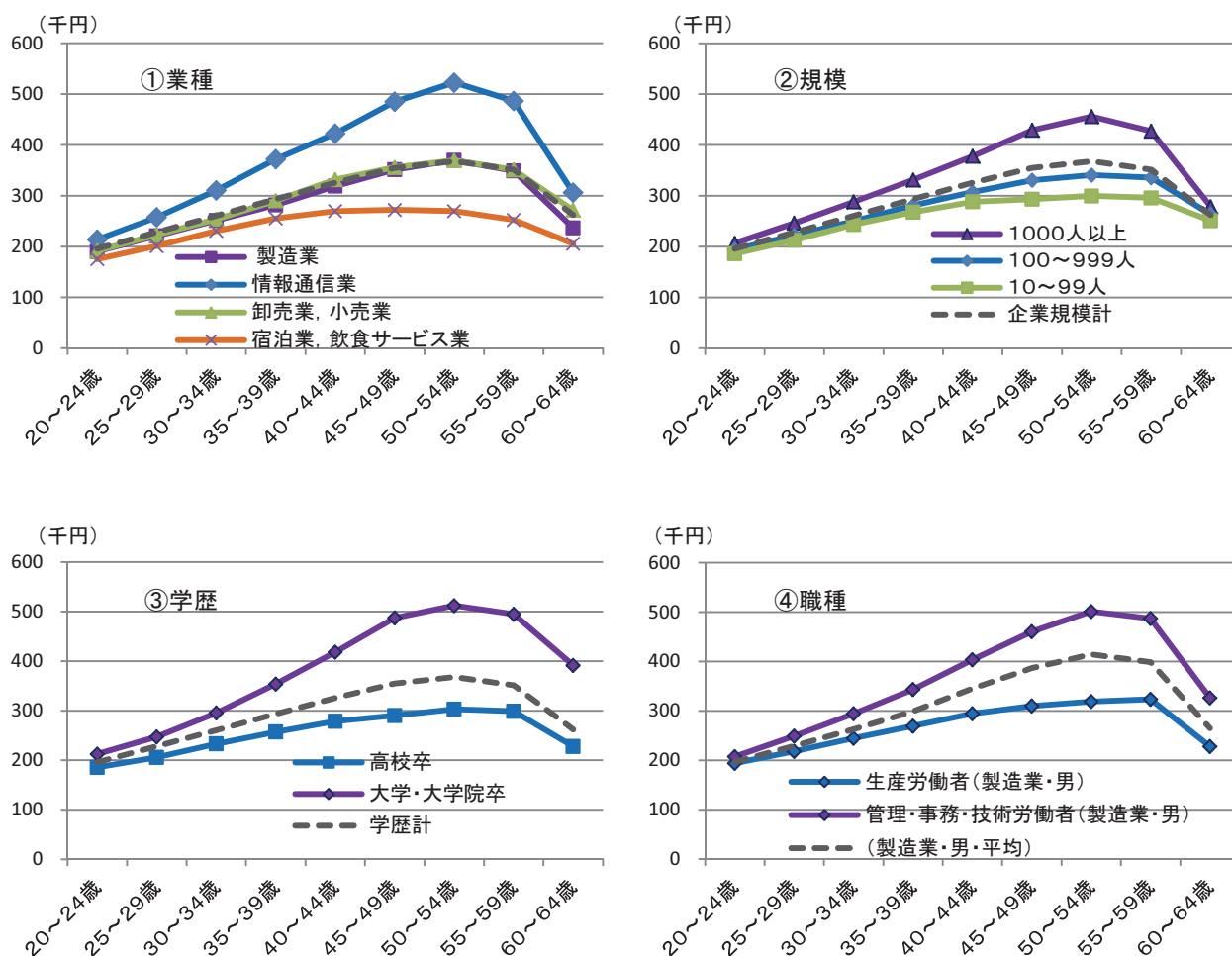
¹ 厚生労働省 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況

図2①～④は、業種、職種、学歴、規模により賃金に差があることを示すものである。

図2①は、業種別のグラフであるが、情報通信業のように比較的カーブが急な業種と宿泊業、飲食サービス業のようにカーブが緩い業種がある。20～24歳層では、各業種間での格差はそれほど大きくないが、賃金カーブの角度に差があるため、年齢が上がるにしたがって格差が拡大し、50～54歳層では格差がかなり大きくなることを示している。

図2②は、企業規模別の賃金カーブを示したものである。この図でも大企業と小企業では賃金カーブの傾きに差があり、その結果、50～54歳層では、賃金に大きな差が生じることを示している。

図2 年齢階層別給与（業種・規模・学歴・職種による賃金格差）（所定内・2013年）



資料出所：賃金構造基本統計調査 JILPT 労働統計データ検索システムを用いグラフを作成。

図2③は、学齢別の賃金カーブを示したものである。この図でも、20～24歳層では賃金水準にそれほど差はないが、50～54歳層では、大きな差が生じることを示している。

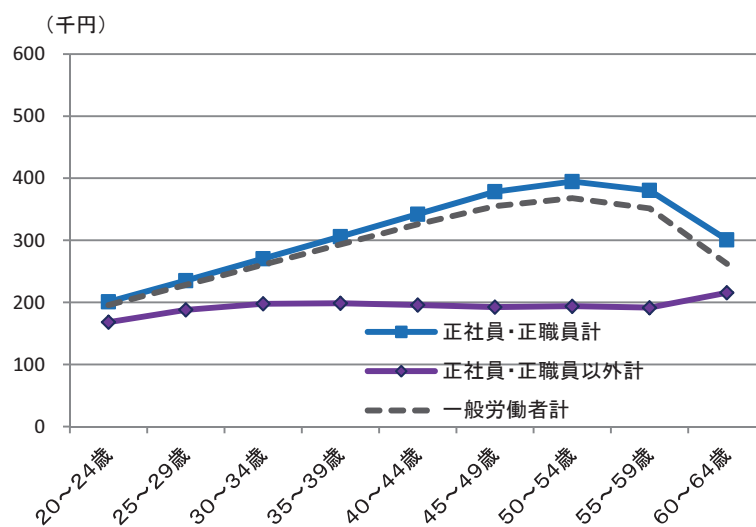
図2④は、製造業における管理・事務・技術労働者と生産労働者のカーブを示したグラフ

である。この図においても、カーブの傾斜に差があり、20～24歳層では賃金水準にそれほど差はないが、50～54歳層では、大きな差が生じることを示している。

これら以上に差が大きいのは、雇用形態すなわち正社員・正職員と非正社員・非職員の差である。

図3は、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外の者」の年齢階級ごとの賃金を示している。これによると、「正社員・正職員以外の者」は、フラットな線になっている。非正社員・非職員の賃金は年齢が上がっても上昇しない。

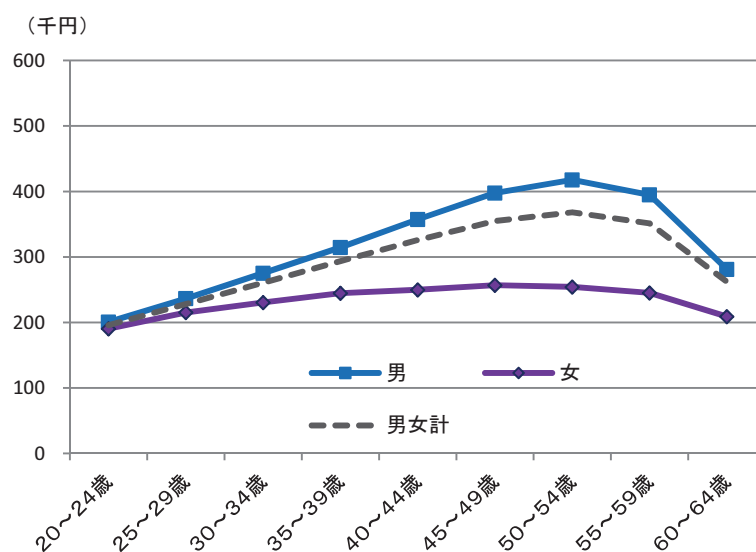
図3 年齢階層別給与（正社員・正職員と正社員・正職員以外の格差）（所定内給与・2013年）



資料出所：賃金構造基本統計調査
JILPT 労働統計データ検索システムを用いグラフを作成。

そして図4に示すように、男女別に見た賃金カーブにも大きな差がある。これは、男女間で、勤続年数、雇用形態、職種など様々な点に差異があることに原因があると考えられる。女性の場合は、男性に比べ年齢が上がってもわずかに賃金が上昇せず、40歳台、50歳台で格差が大きくなっている。

図4 年齢階層別給与（男女間の格差）（所定内給与・2013年）



資料出所：賃金構造基本統計調査
JILPT 労働統計データ検索システムを用いグラフを作成。

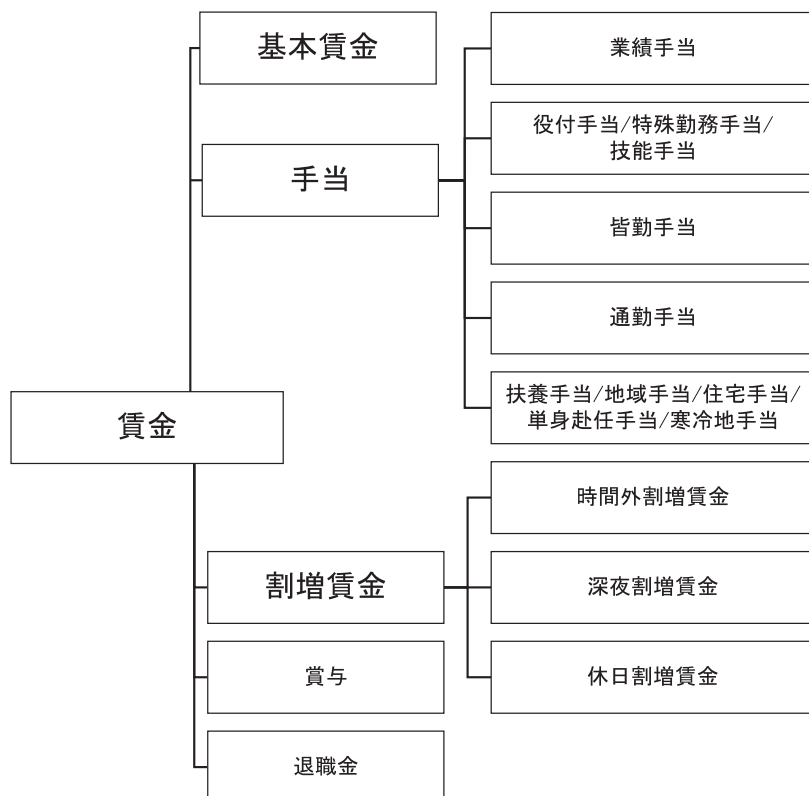
（２）賃金体系

ア 日本企業の標準的な賃金体系

本項では、日本の企業の賃金制度について検討する。

図5は、日本企業の賃金体系を模式的に表した図である。勿論、賃金体系は、個々の企業、そして職種や雇用形態によっても異なる。

図5 日本企業における一般労働者の賃金体系（模式図）



注：手当は事例。企業により異なる。

図に示されているように、賃金は、一般に、

〈1〉基本賃金、〈2〉手当、〈3〉割増賃金、〈4〉賞与、〈5〉退職金 から構成されている。

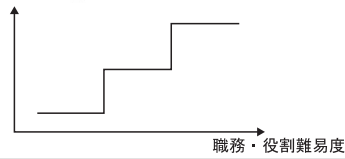
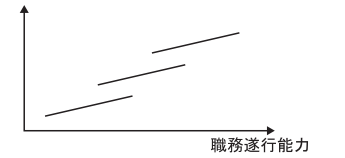
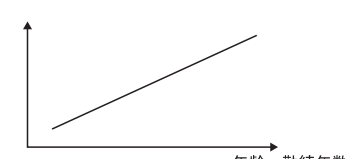
まず、基本給についてであるが、その決め方を模式的に示せば、図6のように、

- ① 職務給
- ② 職能給
- ③ 年齢給

などいくつかの方法がある。

①職務給は、職務の価値に応じて賃金額を決める方法である。職務給の場合は、労働者が就いている仕事により賃金が決まる。したがって、一般的には、労働者が昇格して、係員→係長→課長補佐→課長と昇格すると、そのたびに段階的に賃金額が上がる。

図6 基本給の決め方

職務給	職務の価値に応じて賃金額を決める	
職能給	労働者の職務遂行能力に応じて賃金額を決める (職能資格制度の資格に対応して賃金額を決める)	
年齢給	年齢・勤続年数に応じて賃金額を決める	

職務給と職能給の中間形態として「役割給」がある。

役割給は、労働者の役割を決めて、その役割等級に応じて賃金を支払う仕組みである。

注：表中のグラフは、「中小企業のモデル賃金」（浜銀総合研究所 モデル賃金制度開発委員会 座長：今野浩一郎）（厚生労働省委託事業）による。

③の年齢給は、年齢や勤続年数に応じて賃金額を定める方法である。年齢給の場合は、年齢や勤続年数に応じて自動的に賃金額が上がる。

②の職能給は、労働者の職務遂行能力に応じて賃金額を決める方法である。職能給は、職能資格制度を設け、資格等級に対応して賃金額を決める。資格と号のマトリクスにより賃金が払われるので、毎年昇給が行われるとともに資格（等級）がアップしたことによっても昇給する。このため賃金プロファイルは模式的には、右上がりの不連続線となる。

職務給と職能給の大きな違いは、職務給が仕事に着目して支払われる賃金であるのに対し、職能給が労働者の能力(職務遂行能力)に着目して支払われる賃金であるということである。

なお、最近では、職務給と職能給の中間形態として、「役割給」という方法を採用する企業も出てきている。役割給とは、労働者の役割を定めて、その役割等級に応じて賃金を支払う仕組みである。

基本賃金の決め方は、図7に示すような一長一短がある。このため、多くの企業では、これらをミックスし、あるいは修正を施して用いる（例えば、職務給では職務が変わらないと昇給しないが、これに毎年の昇給を組み合わせたことがある（範囲職務給））。また、年齢・職種により使い分けをするケースもある。例えば、若年者の場合はその職業能力のアップの

測定が難しい面があるので年齢給的要素を強くし、壮年層では職能給を適用し、上級管理職は職務給による、としているような企業もある。

図7 職務給／職能給／年齢給 それぞれのメリットとデメリット

	メリット	デメリット
職務給	客観的に賃金額を決められる。	職務が変わないと昇給しない。 毎年昇給するわけではない。 ポスト数や従業員の年齢構成により、労働者間で不公平が生じることがある。 制度運用（職務評価の実施）にコストがかかる。
職能給	ポスト数などによらず、毎年、昇給をすることができる。 職務が変わなくても、労働者の能力向上に応じる。 て、賃金額を変えることができる。	能力の評価基準があいまいになるおそれがある。
年齢給	客観的に賃金額を決められる。 職務に関係なく賃金額を決めることができ、労働者全体に年功的な生活保障をするには適している。 制度の運用が容易で、コストがあまりかからない。	ジョブサイズや個人の能力の差が賃金に反映されない。

イ 賃金制度の変遷

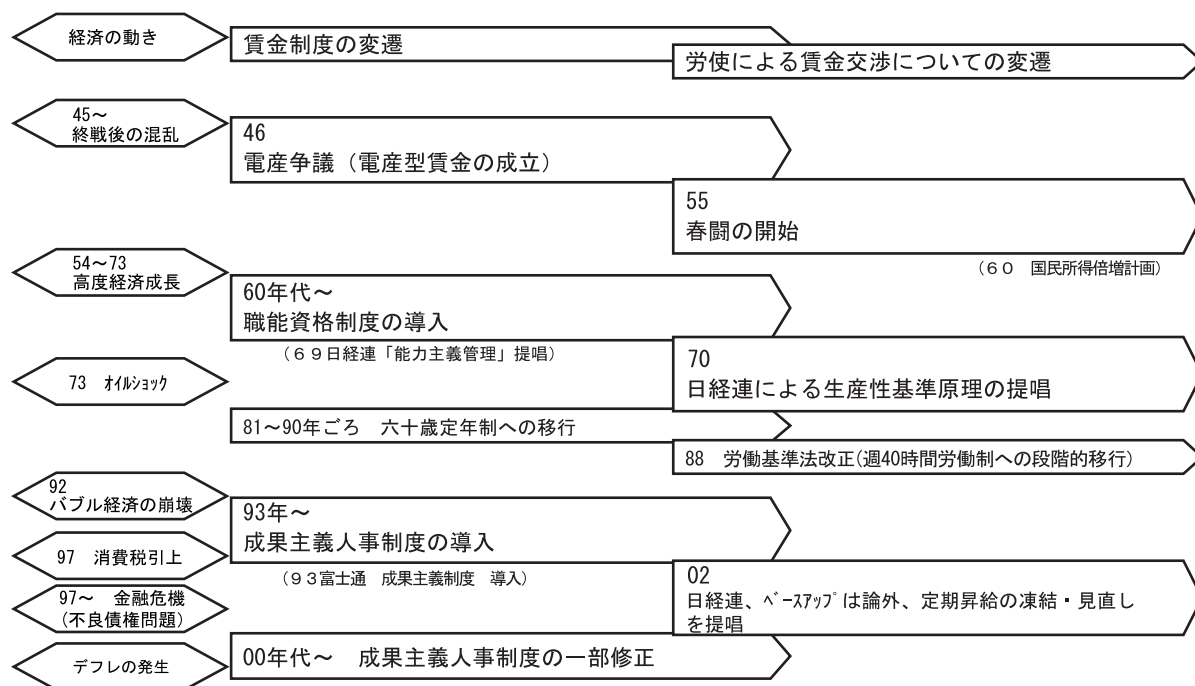
図8は、日本企業の第二次大戦後の賃金制度の歴史を示したものである²。

1945年以降60有余年の間に賃金制度をめぐる様々な動きがあったが、大まかに区分すると、

- ① 1946年の電産型賃金の成立
 - ② 1960年代以降の職能資格制度の導入
 - ③ 1993年以降の成果主義人事制度の導入
 - ④ 2000年代以降の成果主義人事制度の一部修正
- の4段階を経て現在に至っている。

² 第二次大戦前・中においても、すでに、大企業を中心として、賃金制度の構築・改革は行われていた。しかし、本稿では、労働組合法が定められ、賃金が労使交渉により定められるようになった1945年から、その変遷について説明する。

図 8 賃金制度の変遷・賃金をめぐる労使交渉の変遷（1946 年～現在）



（ア）電産型賃金

1945年に労働組合法が制定されると、多くの企業で賃金交渉が始まった。当時は極度のインフレ状態にあったので、生活に必要な賃上げや賃金制度の改定を求める組合が多かった。電産型賃金はその一例である。電産型賃金は、労働組合が賃金制度について要求し、交渉の結果使用者側が認めた賃金制度でもある。電産型賃金は電力産業における賃金制度であったが、その後その他産業の賃金制度にも大きく影響している。

電産型賃金は、1946年、電力産業の産業別組合である「日本電気産業労働組合」によって提案された。組合の提案は、賃金体系の確立だけでなく、インフレに対応したベースアップの実現³や退職金についての要求を含むものであったが、ここでは、賃金制度（体系）の面について説明する。

電産の賃金体系及び基本賃金の賃金テーブルを示したのが、図9、10である。

この電産型賃金の特徴を述べると、

- 労働組合の要求に基づき労使交渉、中労委の調整を経て定められた賃金体系である⁴。
- 産業横断的な賃金である。当時、電力産業は、発送電1社、配電9社であったが、これらに共通する賃金制度として定められた。
- 賃金の基幹的部分を、生活保障給（本人給・家族給）とし、これを生計費に基づき設計

³ 当時のインフレ状況は、年に数度のベースアップを必要とするほどのものであった。

⁴ 電産の賃金問題は激しい労使紛争となり、中央労働委員会の調停、あっせん（調停委員会の委員長は、末広厳太郎会長代理（東京大学教授））を経て、賃金体系や水準が定められた。

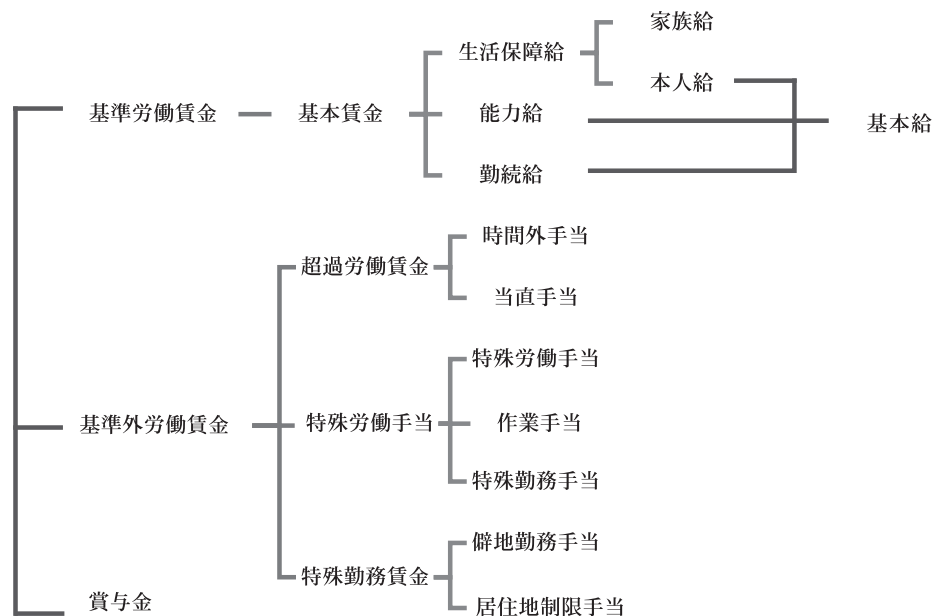
した。電産型賃金の基本的給与は、生活保障給、年齢給、能力給から構成された。基本的給与の大部分を占める生活保障給は、労働者の年齢と家族の数により一義的に定まる。すなわち、年齢給である。「生活保障給」は、食費そのほかの生計費をもとに、「食べていく」ために必要な賃金額として計算されたものであった。つまり、電産型賃金は、先に述べた「年齢給」の性格が強い賃金体系である。

d. 賃金のうち、「能力給」の割合は、発足当初の1946年には、生活保障給の約2割ときわめて小さな割合を占めるにすぎなかった。すなわち、使用者の査定による部分が少なく、年齢や扶養家族数などの要素により客観的に定まる部分が大きかった。

e. 電産型賃金は、生計費をもとに算出された年齢給であるため、事務職と現場職に同一の給与表が適用された⁵。

電産型賃金は、単なる年齢給ではなく職能給の部分もある複合的な賃金であった。しかし、職能給部分が少なく年齢給の部分が大きかった。労働者の年齢や家族数などにより定まる部分が大きく（逆に言えば使用者の査定や評価により定まる部分は小さく）、発足当初から使用者側には不満があった。そして、漸次、年齢給の割合が逡減されていくこととなった。

図9 電産型賃金における賃金体系（1）



資料出所：戦後労働争議実態調査Ⅱ 電産争議

⁵ このことには、電産労組が事務職員と現場職員が単一の組合を組織したことも寄与している。

図10 電産型賃金における賃金体系（2）

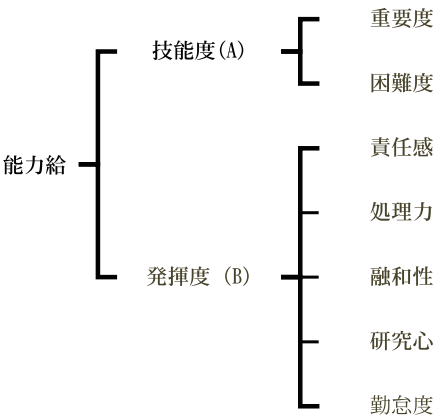
生活保障給

年齢	本人給	本人給+家族給					
		扶養家族数					
		1	2	3	4	5	6
	円	円	円	円	円	円	円
17歳以下	500						
18 "	530						
19 "	560						
20 "	590						
21 "	620						
22 "	650						
23 "	680						
24 "	710						
25 "	740	940					
26 "	770	970	1120				
27 "	800	1000	1150	1300			
28 "	830	1030	1180	1330	1480		
29 "	860	1060	1210	1360	1510	1660	
30 "	890	1090	1240	1390	1540	1690	1840
31 "	910	1110	1260	1410	1560	1710	1860
32 "	930	1130	1280	1430	1580	1730	1880
33 "	950	1150	1300	1450	1600	1750	1900
34 "	970	1170	1320	1470	1620	1770	1920
35 "	990	1190	1340	1490	1640	1790	1940
36 "	1010	1210	1360	1510	1660	1810	1960
37 "	1030	1230	1380	1530	1680	1830	1980
38 "	1050	1250	1400	1550	1700	1850	2000
39 "	1070	1270	1420	1570	1720	1870	2020
40 "	1090	1290	1440	1590	1740	1890	2040
41歳以上	1090	1290	1440	1590	1740	1890	2040

生活保障給のもととなる生活費は、5 人家族の生計費の調査をもとに推計された。

17 歳~30 歳を世帯構成準備期、30 歳を世帯構成初年期、35 歳を世帯構成中年期と見て年齢階層別の生活費を想定。30~34 歳、35~39 歳の生計費は同額と推定されている。

能力給の構成



能力給査定算式

能力給 = x × (A × B)

能力給の総額は、400 円 × 総人員

能力給は生活保障給の 2 割程度（当初）

勤続給 1 年勤続ごとに 10 円

資料出所：戦後労働争議実態調査Ⅱ 電産争議

（イ）職能資格制度

職能資格制度は、労働者の職務遂行能力に応じて賃金額を決める方法で、基本的には先に述べた職能給に該当する制度である。この制度は、1960年以降大企業を中心に多くの企業に広がっていく。職能資格制度も企業によっていろいろな仕組みがあるが、具体的な例を、図11に示す。この制度は、概ね、次のような特徴がある。

- a. 職能資格制度では、労働者の職務遂行能力によって決定される職能資格等級によって格付けし、賃金管理を行う。
- b. 職務遂行能力とは、現在の職務において発揮されている顕在的な能力だけでなく、労働者個々人が有する潜在的能力も含めた総合的な能力を意味する。
- c. 労働者が現在従事している職務ではなく、労働者の能力を等級に格づける。係長、課長といった役職とは別に、職能資格が付与される。
- d. 職能資格は、数段階の職層（図11の会社の事務技術職の場合は、一般、係長格、課長格、部長格の4階層）に分けられる。そして、さらにこれを細分化した「等級」（図11の会社の例では、Ⅰ～Ⅹの10等級）が設けられる。一定の要件のもとで、資格（等級）があがる（昇格）。また、等級ごとに、さらに「号」が設けられる。
- e. 給与表は、「等級」と「号」のマトリクスからなる。
- f. 等級又は号俸が上がると給与が上がる。等級は、一定の要件や評価に基づき上昇する。また、号俸は、毎年の定期昇給により、上がる。

図 11 職能資格制度による賃金の例
(日本舗道)

資格級表

事務・技術職群

資格			初任格付け	最短滞留年数
資格級	資格名称			
X	部長格	2級		
IX		1級		5
VIII	課長格	3級		4
VII		2級		4
VI	係長格	1級		3
V		2級		3
IV	一般	1級		3
III		3級		3
II	一般	2級	大学	3
I		1級	高専・高校	4(高専2)

技能職群

資格			初任格付 け	最短滞留 年数
資格級	資格名称			
Ⅵ	職長格			
Ⅴ	工長格 技能	2級		5
Ⅳ		1級		5
Ⅲ		3級		3
Ⅱ		2級		3
Ⅰ		1級	高校・中学	4

書記職群

資格		初任格付 け	最短滞 留年数
資格 級	資格名称		
Ⅳ	主任書記		
Ⅲ	書記	3級	3
Ⅱ		2級	3
Ⅰ		1級	大学・短大・高校 4(短大2、大学1)

事務・技術職 資格等級別本給表(1982)

号俵	資格	一般		係長格		課長格
		1級	2級	1級	2級	1級
1		151,170				
2		156,940				
3		162,710				
4		168,480				
5		174,250				
6		180,020				
7		185,790				
8		191,560				
9		197,330				
10		203,100	203,300			
11		206,630	211,690			
12		210,160	220,280			
13		213,690	228,670	228,870		
14		217,220	233,070	238,290		
15		220,750	237,270	247,710		
16		224,280	241,470	257,130	257,130	
17		226,940	245,570	261,360	266,730	
18		229,600	249,870	265,590	276,260	
19		232,260	254,070	269,820	285,870	
20		234,920	258,270	274,050	291,370	
21		237,580	262,470	278,270	296,870	
22		240,240	266,670	282,510	302,370	
23		242,900	270,870	286,740	307,870	
24		244,190	275,070	290,970	313,370	
25		245,480	279,270	295,200	318,870	
26		246,770	283,470	299,430	324,570	
27		248,060	287,670	303,660	329,870	
28		249,350	290,400	307,310	334,350	
29		250,640	293,130	310,960	338,830	
30		251,930	295,860	314,610	343,310	
31		253,230	298,590	318,260	347,790	
32		254,510	301,320	321,910	352,270	
33		254,510	302,730	323,320	353,980	
34		254,510	304,140	324,730	355,690	
35		254,510	305,550	326,140	357,400	
36		254,510	306,960	327,550	359,110	
37		254,510	308,370	328,960	360,620	

技能職群、書記職群の本給表は省略。

この会社では、事務技術職群の「一般」1級～3級は、同じ賃金表を使用。

毎年4月1日に1号俵昇給。
人事考課があり、A～Eランクで、上位号俵と該当号俵の差に、A→+40%、B→+20%、C→標準俵給、D→-20%、E→-40%を反映させる。

翌年への持ち越しはなし。

資料出所：職能給の導入と運用 日経連(1983)

（ウ）成果主義人事制度

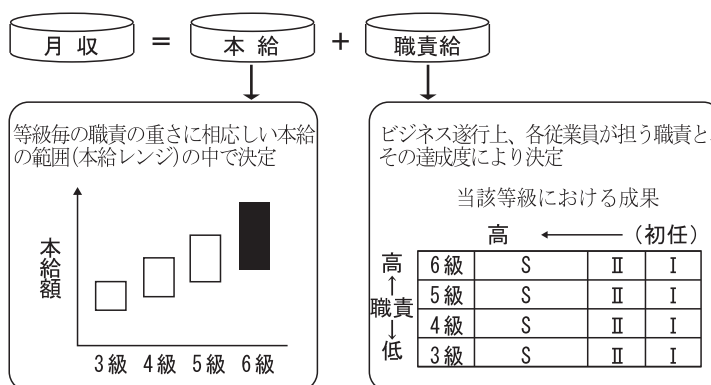
成果主義人事制度は、短期の仕事の成果を労働者の評価及び賃金に反映する制度である。この制度は、1990年代のバブル崩壊後に、(株)富士通により始めて導入されたとされる。その概要を図12に示している。成果主義制度の具体的な制度内容は企業によって多様であるが、従来の職能資格制度と比較すると、概ね次のような点で異なる。

- a. 賃金を、労働者の職務遂行能力ではなく、実際に発揮された成果に対応して払うとの考え方に基づく制度である。したがって、予めその年の目標を定めて、1年終了後にその目標が達成されたかを評価する制度（目標管理制度）を設けたり、賃金の等級も、「職務遂行能力」ではなく実際の仕事（ないしは役割）の職責に応じて定めたりする。
- b. 評価を行い、基本給の定期昇給や賞与に大幅に反映させる。

図 12 （株）富士通の成果主義賃金

➤職能資格制度を軸とした人事制度と年功的な賃金制度を、1993 年から、成果主義へとつながる人事制度改革をスタートさせた。

- ・目標管理制度の導入
- ・職能資格制度を職責をベースとした等級制（組合員層 3 級～ 6 級、管理職層 7 級～ 9 級）に変更
- ・年俸制（管理職）／裁量労働制
- ・目標管理における評価を、賞与だけでなく基本給の昇給（年 1 回）にも反映
- ・レンジ給の導入
- ・業績連動賞与



資料出所：主要企業における賃金制度改革の変遷に関する調査－大手電機メーカーにみる 1990年代以降の賃金制度改革（Ⅱ）JILPT 調査シリーズ No.28

（エ）成果主義人事制度の見直し

成果主義人事制度は、毎年、労働者の成果を評価し、これを定期昇給にも反映させるので、同時期に学卒入社しても、一定の期間が経過すると大幅に賃金に差が生ずる可能性をはらむ制度である。他方で、「成果」といってもこれを客観的に把握することが容易でないことなどが、問題として指摘された。こうしたことから、2000年代になって、企業によっては、評価

の基準を修正するなど、その見直しが行われている⁶。

また、近時、「役割等級制度」を導入する企業も増えている。役割等級制度は、職務をおおくりに捉え、これを「役割」と称し、役割を評価して、等級を定める制度である。この制度は仕事をベースに等級を定めるが、詳細に区分したな職務分類や職務評価は行っていない。

（オ） 小括

このように、この60有余年の間に企業の一般的な賃金制度には変遷が見られるが、他方、この間一貫している事柄も存する。

- a. 多くの企業において、年齢給、職能給、職務給が組み合わせで用いられていることである。これは、現在でも、図13に示すように変らない。

図13 企業における基本給の決定要素

	全企業	基本給の決定要素(複数回答)					
		職務・職種 など仕事の 内容	職務遂行 能力	業績・成果	学歴、年齢・ 勤続年数 など	学歴	年齢・ 勤続年 数など
管理職以外	100.0	68.2	68.7	40.5	61.3	20.9	58.5
管理職	100.0	72.5	70.7	42.2	48.6	14.7	47.0

注：「全企業」には、「基本給の決定要素」が「不明」の企業を含む。

資料出所：就労条件総合調査（厚生労働省 2012）

- b. 多くの企業で、毎年1回昇給する制度がとられてきたことである。電産賃金は年齢給であり毎年昇給する。職能資格制度や成果主義人事制度でも、定期昇給制度があり、査定はあっても毎年昇給する仕組みとなっている（現在の定期昇給の有無については、図14参照）。

定期昇給が行われることにより、第1節でみたように、賃金の年齢プロファイルが右肩上がりの年功的カーブを描くことになる。

⁶ JILPT 労働政策研究報告書 No.61 「現代日本企業の人材マネジメント」（2006）は、①日本的雇用慣行が変容し、長期雇用と成果主義を組み合わせたタイプが増加している、②成果主義の導入は企業業績を高める方向に作用する、③成果主義の進展と雇用の流動化により、労働者の苦情発生率が高まる、④人材育成の重視は労働者のモラルを高め、職場の活性化、成果主義の成功に結びつく、⑤企業の人的資源管理の方針は労働者に正しく伝わっていない、と分析している。

定期昇給制度が企業に定着し長い間継続的に行われている背景として、多くの労働者がそれを支持していることがある⁷。賃金が年功的カーブを描いて上昇することは、労働者一般の生計費の需要、すなわち子どもが生まれ成長すると生活費も増大するとの事情にも合致している。企業の側からも、賃金原資が一定でも個々の労働者については昇給させることができる。これにより労働者のモチベーションの維持を図りうるメリットがある⁸。

他方で、賃金のうち使用者の査定・評価によって額が定まる部分が次第に拡大し、個々の労働者の私的な事情によって定まる「生活保障給」の部分は漸次縮小されてきた。

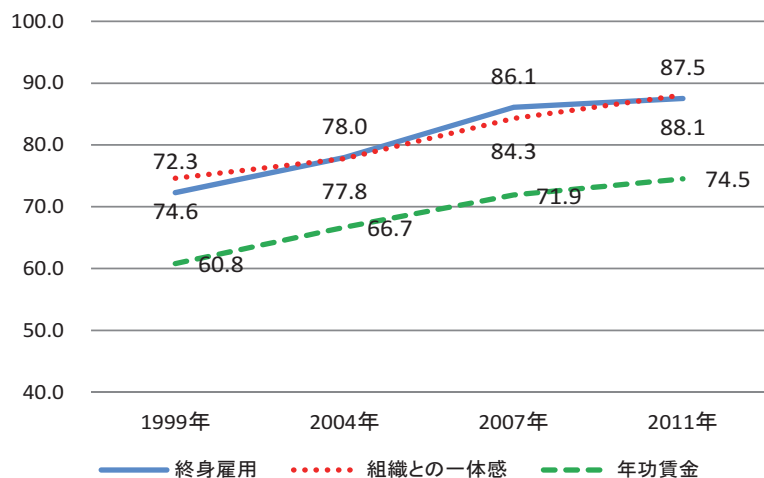
図 14 昇給制度 (%)

管理職			一般職		
定期昇給制度あり	(定期昇給を行った・行う)	定期昇給制度なし	定期昇給制度あり	(定期昇給を行った・行う)	定期昇給制度なし
68.9	59.4	29.4	77.9	70.3	20.4

資料出所：賃金引上げ等の実態に関する調査（厚生労働省 2013）

⁷ JILPT の定点観測調査「勤労生活に関する調査」によると、労働者の年功賃金に対する支持は、高まる傾向にあり、2011 年には、74.5%の労働者がこれを支持している。

日本型雇用慣行の支持割合



⁸ なお、春季労使交渉の賃上げ率は、各種の調査で、定昇込みの率（額）で把握される。

（３）賃金水準をめぐる労使交渉の歴史

次に、賃金をめぐる労使交渉の歴史的経過について、賃上げ水準の問題を中心に、おおよそを述べる。

先に述べたように、1945年の労働組合法制定をきっかけに、賃金についての労使交渉も開始された⁹が、当時の賃金交渉は、電力産業のように産業別に行われる場合もあった¹⁰が、多くは、企業単位で行われた。

交渉の時期も、当初は定まっていなかった。しかし、1950年ごろになると、総評（日本労働組合総評議会）¹¹傘下の組合を中心として、各企業別の組合が毎年春に集中的に賃金交渉が行うようになっていった。1956年には、総評の方針により、官公労の賃金交渉の時期が秋から春に変更された。以来、各産業や官公労の労働組合が毎年春に賃金引上げ等の要求を企業等に提出し、ナショナルセンターや産業別組織の指導・調整のもとに交渉を行う仕組みとされることになった。こうした交渉の仕組みは、一般に、「春闘」あるいは「春季労使交渉」などと呼ばれている¹²。

春闘は、企業単位による賃金交渉の弱点（使用者に対する自立性が弱く、企業を超えた労働条件の平準化を図りにくい）を補う働きをするものとされる¹³。実際、春闘の定着が進むにつれ、各企業の労使は、賃上げの世間相場を意識して賃上げを行うようになっていった。その結果、高度経済成長（1954～73年）の好景気の中で、1964年以降になると、10%を超えるような大幅な賃上げが毎年行われた。

このような大幅な賃金の上昇について、1960年代の末には、経営者側は、賃金の上昇が労働生産性の上昇を上回り、賃金と物価の悪循環を招いている、との懸念を抱くようになった。このため、使用者団体である日経連（日本経営者団体連盟）¹⁴は、1970年の春闘に際し、いわゆる「生産性基準原理」を打ち出すに至った。

この「生産性基準原理」とは、物価高騰防止のため賃金上昇率を労働生産性の伸び率の枠内にとどめるとの考え方であり、具体的には、次のような算式が示されている。

実質国民生産性上昇率＝雇用者 1 人当たりの所得上昇率

実質国民生産性上昇率＝実質国民経済成長率－就業者増加率

⁹ 当時はハイパーインフレの中にあっただので、電産労組に限らず、「生活できる賃金」を求める労働組合が多かった。こうした生活できる賃金は、「最低賃金」という呼び方で要求されることも多かった。官公労部門では、1946年から47年にかけての最低賃金の要求が中央労働委員会の調停でも決着せず、労働組合は官公庁におけるゼネスト（2.1ゼネスト）を企画した。しかしこれは、GHQの指令により中止された。

¹⁰ 電力産業も、当初は、電産賃金として産業統一の賃金であったが、次第に、企業単位の交渉に移行した。

¹¹ 日本のナショナルセンターの1つ（1950～1989年）。

¹² 現在のナショナルセンターである連合は、「春季生活闘争」と、使用者団体である経団連は、「春季労使交渉」と呼んでいる。

¹³ 1976年頃からは、全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が、春闘の賃上げ相場に大きな影響力を持つようになった。

¹⁴ 全国レベルの使用者団体の1つ（1948～2002年）。2002に経済団体連合会との統合により、日本経済団体連合会（経団連）となる。

以来、日経連は毎年の春の労使交渉において、賃上げは、国民経済のレベルでは労働生産性の上昇の範囲内で、企業のレベルでは支払い能力の範囲内で行うべきとの主張をするようになった。

1973年の第4次中東戦争に端を発する第1次オイルショックは、日本にも、消費者物価の急騰をもたらした。その影響により、1974年の春闘では32.9%という大幅な賃上げ率となった。こうした中で、日経連は、1975年の春闘において、生産性基準原理を強く強調した。他方、労働組合側も、鉄鋼労連（宮田義二委員長）がそれまでの「前年実績プラス」の要求方式を見直すとの方針を示した。こうした労働側のマクロ経済をも見通した協調的な対応の結果、1975年以降、賃上げ率は低下していき、物価上昇も次第に沈静化していった。

続く1980年代以降は、時短と定年延長という2つの政策が、賃金にも影響を及ぼした。1975年以降のインフレの沈静とともに日本経済は回復していったが、それは貿易黒字を増大させ、貿易摩擦を生じさせた。このため、内需拡大との関係で、年間労働時間を1,800時間とする目標¹⁵が定められた。これ以後、労働基準法改正などにより、時短促進策が進められ、週48時間制から40時間制への移行が行われた。これは同時に賃金の時間単価がその分上昇することにもつながった。他方、1986年には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が定められ、55歳から60歳への定年延長が進められることになった。この定年延長の過程では、この年齢層の賃金をどのように設定するかも労使交渉の大きなテーマとなった。経営者側は、この層の定期昇給の抑制を提案し、労使間で議論された。高齢者層の賃金カーブについては、現在でも経営者の多くが賃金についての課題の1つと捉えている（付属資料参照）。

その後、1985年のプラザ合意をきっかけとして次第に円高が進むとともに、1986年ごろから、日本は、「バブル景気」と呼ばれる好景気に入った。しかし、1992年に至り、バブルが崩壊し、金融機関などがバランスシート調整を余儀なくされることとなった。さらに急激に円高が進んだ影響もあり¹⁶、日本経済は長期の経済不振（1992年から2002年＝失われた10年）を経験した。特に1997年からのアジア通貨危機においては、日本においても大手金融機関が経営破たんするなど不況が深刻化した。こうした中で、経営者側は、労働者の名目賃金水準が国際的にトップレベルの水準にあるなどとして、賃上げ抑制の姿勢を強めた。1997年の日経連の労使交渉に関する方針においては、生産性基準原理や企業の支払能力の範囲内での賃上げとともに、賃金原資を雇用の安定に当てることや、ワークシェアリングを検討すべきことを提唱している。さらに、2002年の方針では、「ベースアップは論外」であり、定昇の凍結・見直しも検討すべきである旨提唱した。

このように、1997年ごろより、厳しい雇用情勢の中で、雇用の維持確保がより重大な労使

¹⁵ 1988年に定められた政府の経済計画「世界とともに生きる日本-経済運営5カ年計画」

¹⁶ 1995年には、1ドル79円25銭を記録した。

間の課題となるとともに、経営側は賃上げ抑制をより強く求めるようになっていった¹⁷。

このような経過の中で、春闘における賃上げ率には変動が見られる（付属資料参照）。1970年代全般には、20～30%を上回る賃上げが行われたが、2002～2013年の間は各年2%にも満たない。

しかし、重要なことは、この間常に、賃金が労使の自主的な交渉により定められてきた、ということである。交渉の仕方も企業別の交渉を基本にその弱点を補う春闘という方法が組合自身によってあみ出された。これは今に至るも続いている。そして、その際には、企業経営の状況や経済情勢の中で柔軟な判断が行われてきた。さらに、時には、労使間だけの問題としてではなく、マクロ経済の中でのあり方も考慮した対応がなされた。こうした労使の対応は、インフレの沈静化など国民経済にも好影響をもたらした。

2014年の春季労使交渉に向け経団連が策定した報告¹⁸は、「労働条件全般に関することはもとより自社の様々なことを労使が虚心坦懐に話し合う場として、春季労使交渉・協議の意義や重要性はむしろ高まっている」旨述べている。賃金等について春闘を軸とした労使交渉により定めるとの方式は、現在においても、労働組合側はもとより、経営者側からも支持されているものである。

（４）手当

ア 手当制度の変遷

手当制度も、企業により種類、額など様々である。また、同じ性格の手当でも企業によって呼び方が異なることも多い。しかし、上記図５の図中に示されているように、手当はその性格によりいくつかのカテゴリーに分けられる。

①業績手当 労働者や企業の業績に応じて支払われる手当である。

②役付手当、特殊勤務手当、技能手当 労働者の就いている職務や能力による手当である。

③皆勤手当 労働者の出勤が良好だった場合（例えば１か月間無欠勤だった場合）に払われる。

④通勤手当 通勤に要する費用の実費を支給する手当である。

⑤扶養手当、地域手当、住宅手当、単身赴任手当、寒冷地手当 これらは労働者の個人的な状況に対応して支払われる手当である。例えば、妻や子など扶養家族を有する労働者に支払われる扶養手当、物価の高い地域など生計費がかかる地域に労働者が居住する場合に支払われる地域手当、労働者が住宅を保有していたり、借家の家賃を負担している場合に支給される住宅手当、転勤で家族と離れて居住している場合に支払われる単身赴任手当などである。

¹⁷ 政労使は、2002年内閣総理大臣からの要請に基づき、「政労使雇用対策会議」を開き、経営側は、これまで以上に雇用の維持・確保に最大限の努力を行うこと、労働側は、ワークシェアリング、生産性の向上やコスト削減など経営基盤の強化への協力、雇用コストを削減して雇用維持を図らなければならないような場合には労働条件の弾力化にも対応することについて合意した。

¹⁸ 2014年版経営労働政策委員会報告 日本経済団体連合会

図15は、このうち代表的な3つの手当について、その支給状況の変遷を見たもので、ここにも、企業の賃金管理に関する考え方の変遷が窺える。

図15 手当の支給状況の変遷（企業割合、％）

	通勤手当	家族(扶養)手当	住宅手当
1950	19.3	84.6	7.9
1960	79.0	55.6	—
1970	80.2	65.5	32.1
1980	88.5	72.4	44.5
1990	87.9	78.9	45.5
1999	86.6	77.3	49.2
2009	91.6	65.9	41.2

注：パートタイム労働者を除く常用労働者

資料出所：給与構成調査（1950, 1960）、賃金労働時間制度総合調査（1970, 1980）、賃金労働時間制度等総合調査（1990, 1999）労働省、就労条件総合調査（2009）厚生労働省

まず、扶養手当（家族手当）についてみると、第二次世界大戦直後は、非常に高率の支給が行われている。これは当時の経済情勢の中で、とにかく労働者が家族と「食べていける」賃金を支給することが必要だったことによると考えられる。この時期の基本給が、生計費に大きく準拠したものであったことと軌を一にするものである。しかし、1960年ごろになると、基本給から生活給（年齢給）的要素が少なくなっていくのと並行して、家族手当を支給する企業も一旦減少する。しかし、その後、職能資格制度が広がるのと同時に再び支給する企業が増えていった。しかし、近年は成果主義の広がりとともに再び支給企業の割合が低下している。

次に通勤手当について見ると、第二次世界大戦直後は、支給率はあまり高くなかった。これは、当時は、寄宿舍、社宅など会社の近くから通勤する者が比較的多かったことを反映している。しかし、その後、電車などにより遠方から通勤する者が一般的になったことから1960年には一気に支給する会社が増加した。現在でも、ほとんどの会社で通勤手当制度がある。

住宅手当も第二次世界大戦直後は支給率はあまり高くなかったが、1970年ごろより支給する企業が増えていく。これは企業が福利厚生制度において労働者の持家支援を推進していった時期とも重なる。しかし、この住宅手当制度も近年の成果主義の広がりの中で支給する企業の割合が低下している。

イ 小括

手当制度には企業によりバラエティがあり、また時代とともに変遷もしてきた。今後もその時々々の情勢に応じ変化していくと考えられる。

そうした意味で、今後見直しが行われる可能性があるのが、妻を扶養する場合に支払われる扶養手当である。多くの企業では、所得の少ない妻（多くの場合、妻の所得が非課税となる103万円以下か、健康保険で被扶養者と認められまた国民年金第三号被保険者として保険料を納付する必要のない130万円以下の所得の場合）に限って扶養手当を支給するが、このことは妻の労働供給を抑制する要因になる可能性がある。こうしたことからすると、今後、妻に対する扶養手当は見直しの対象になっていくことも考えられる。

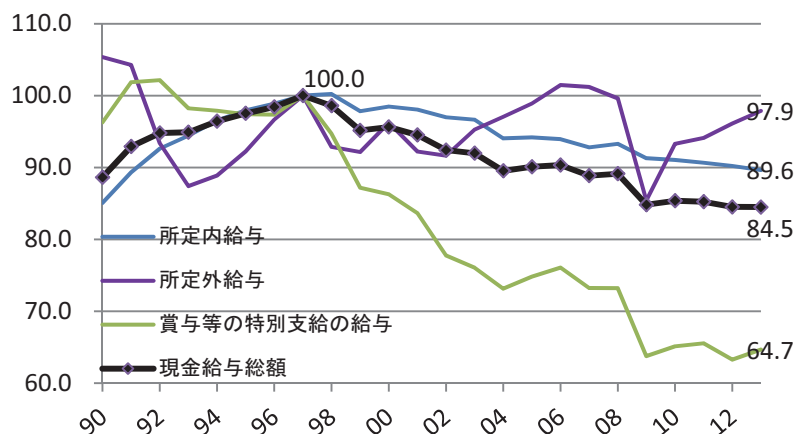
（５）正社員の賃金水準の変化（1990年以降の推移）

ア 1997年以降の正社員の賃金の低下

次に、正社員について、近年の賃金水準の変化について、検討する。

図16は、1990年以降の従業員数5人以上の事業所について、現金給与総額などの推移を見たものである（一般労働者・パートタイム労働者計。産業計）。

図16 現金給与総額・所定内・所定外・賞与等の水準の推移（1997=100）



資料出所：毎月勤労統計 JILPT労働統計データ検索システムを用いグラフを作成

図16で見られるように、1997年をピークに、現金給与総額は、減少を続けている。その内訳を見ると、賞与等の特別支給の給与の減少幅が非常に大きい、所定内給与¹⁹も趨勢的に

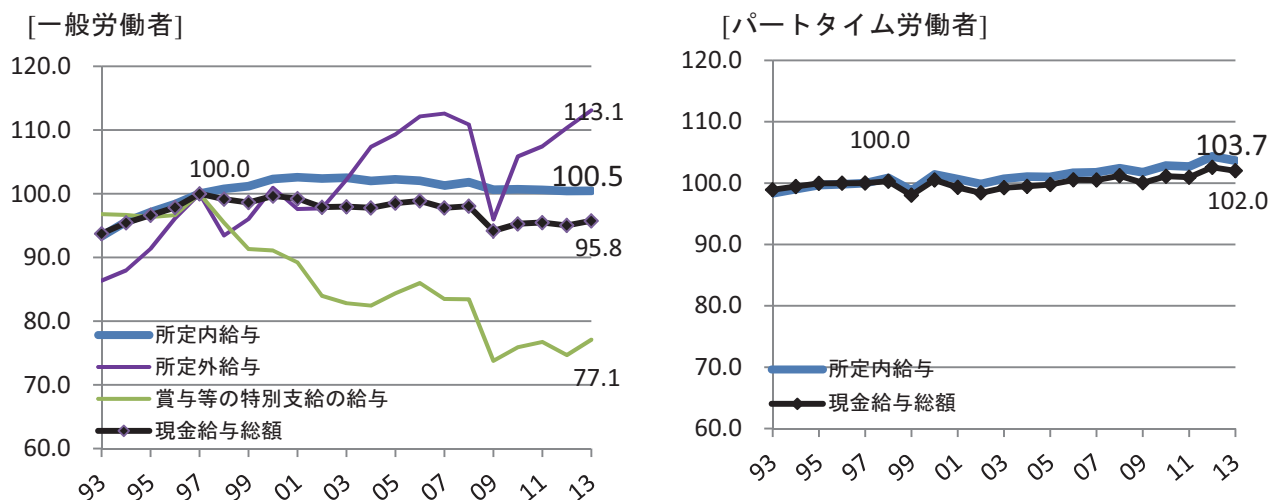
¹⁹ 「所定内給与」とはきまって支給する給与（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与でいわゆる基本給、家族手当、超過労働手当などを含む。）のうち所定外給与以外の給与を指す。

減少しており、所定外給与²⁰も2013年の支給額は、1997年に及ばない。

わが国における労働者の賃金は、1997年を境に低下してきていると考えられる。しかしこれに対して、賞与等は低下しているが、所定内給与の低下はそれほどでなく、かつ、この低下はパート比率の上昇に原因があるとの指摘もある²¹。

そこで、次の図は、一般労働者とパートタイム労働者に分けて、賃金水準の変化をみたものである。

図17 現金給与総額・所定内・所定外・賞与等の水準の推移（1997=100）



資料出所：毎月勤労統計 JILPT労働統計データ検索システムを用いグラフを作成

図17からわかるように、毎月勤労統計調査のデータによると、確かに、一般労働者、パートタイム労働者とも、2013年の所定内給与は、それぞれ1997年の水準を上回っている²²。従って、上記図16のように、一般労働者とパートタイム労働者を合計した所定内給与のそれぞれの平均額が低下しているのは、パートタイム労働者比率の上昇に原因があるといえる。

イ ラスパイレス比較でみた賃金水準の推移

しかしながら、他方で、上記のグラフは、労働者の年齢、勤続年数等の変化を勘案しない単純な平均となっている。そこで、下のグラフ（図18）は、一般労働者について、労働者の性、学歴、年齢階級、勤続年数階級の構成比を共通にして、賃金水準の推移を見たものである（ラスパイレス方式で計算している）。

このグラフからわかるように、同じ性、学歴、年齢階級、勤続年数階級の者で比較すると、1997年以降、一般労働者の所定内給与が対前年でプラスだったのは2007年の1回だけで、他

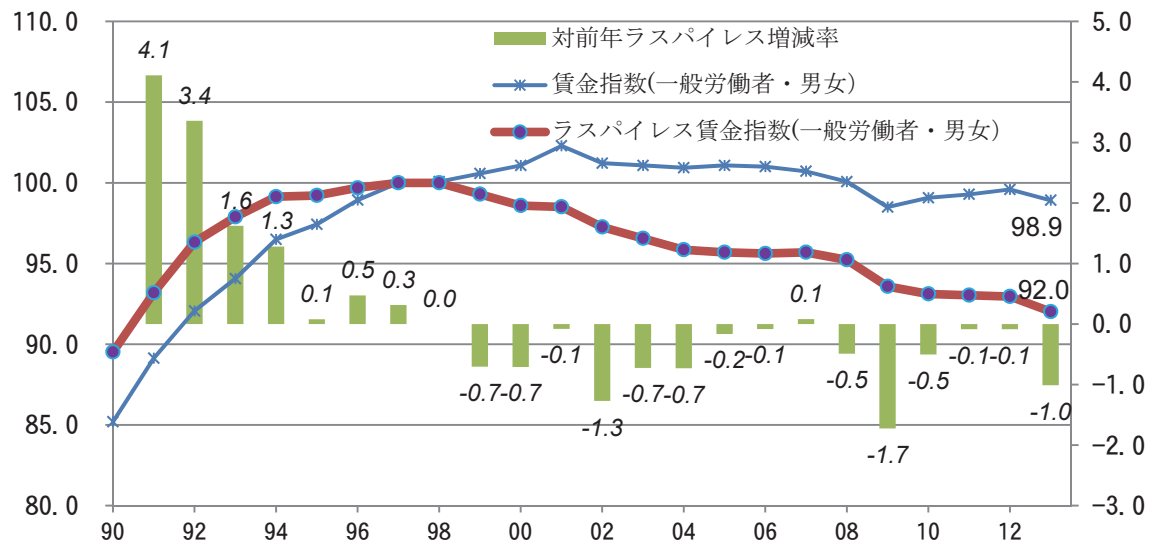
²⁰ 「所定外給与」とは、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与を指す。

²¹ 前掲 2014 年版経営労働政策委員会報告

²² 賃金基本統計調査を用いた一般労働者の賃金指数をみても（1997 年=100）、2013 年は 98.9 で、1997 年の水準とほとんどかわらない。

の年は、0 ないしマイナスの伸びとなっている。ラスパイレスの賃金指数が1997年ごろを頂点として以降低下していることは、産業別に見ても同様の側面があり、例えば、製造業についてみると、1997年を100とすると、2013年には93.5まで低下している。

図18 ラスパイレス比較した所定内給与の推移（1997=100）



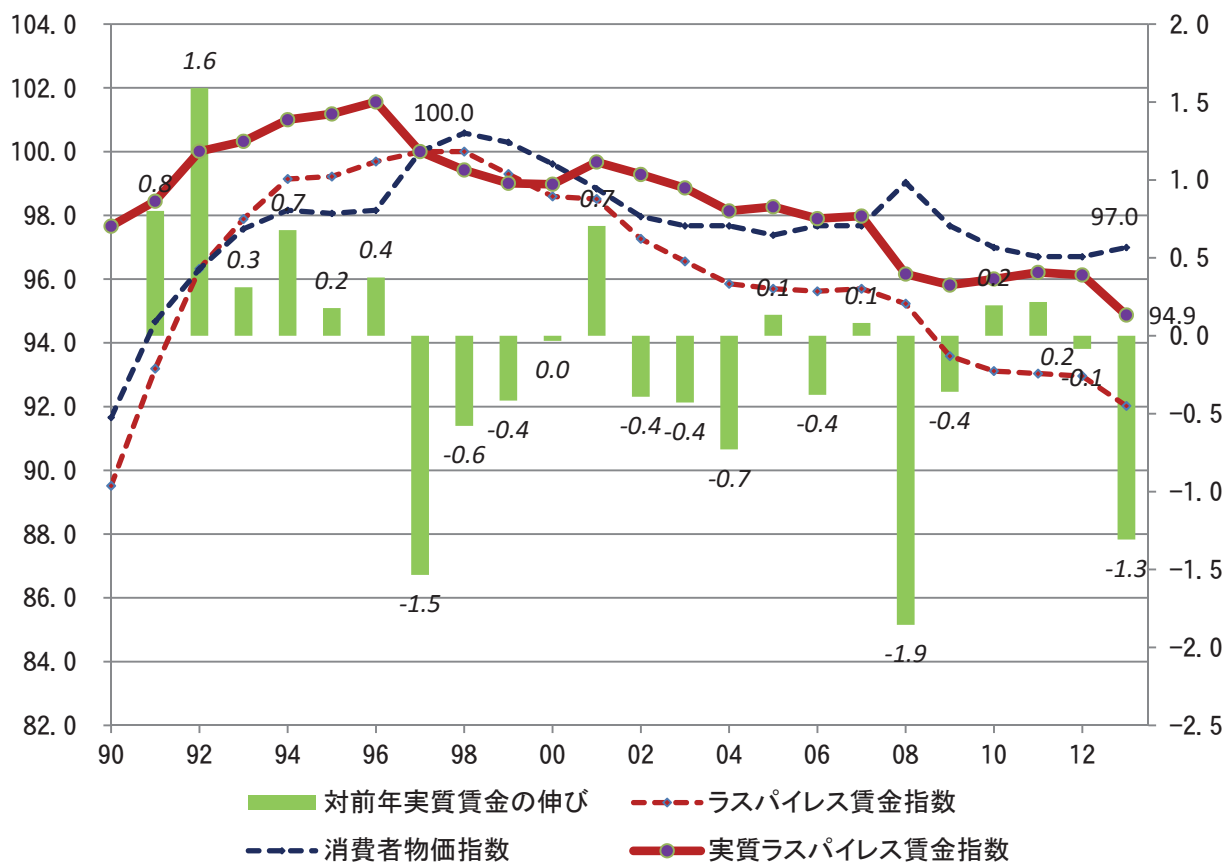
資料出所：ユースフル労働統計（JILPT）2012、13年のラスパイレス賃金はJILPT特別集計
賃金：一般労働者・所定内給与（賃金構造基本統計調査）
指数値は筆者再計算

さらに、次のグラフは、消費者物価を加味して、実質でみたラスパイレス賃金指数の変化である。

消費者物価上昇率を割り引いた実質ラスパイレス賃金指数を算出すると、1997年を100とした指数で、2013年は94.9となる。名目ラスパイレス賃金指数に比べると度合いは弱いですが、実質ラスパイレス賃金指数も、低下してきている。

対前年の実質賃金は、1997年に対前年でマイナス1.6ポイントと大幅に低下した。以後、多くの年に対前年マイナスとなっている。プラスとなった年も上げ率はわずかである。消費者物価も1998年をピークとして右肩下がりとなっている。1997年は、アジア通貨危機の中で日本でも不況が深刻化した年であり、また、消費税が3%から5%に引上げられ、これに伴い、物価が上昇した年でもある。この1997年以降、実質ラスパイレス賃金指数は、趨勢的に低下を続けている。

図19 ラスパイレス賃金指数と対前年実質賃金の伸び（1997=100）

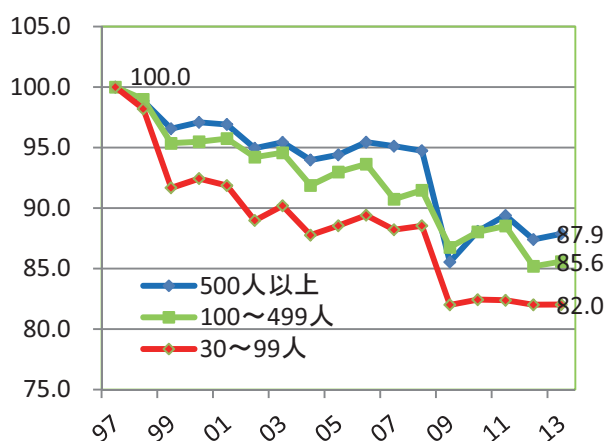


資料出所：ユースフル労働統計（JILPT）及びJILPT作成資料
賃金：一般労働者・所定内給与（賃金構造基本統計調査）
消費者物価：全国・年平均（内閣府）
指数値、実質ラスパイレス賃金は筆者計算

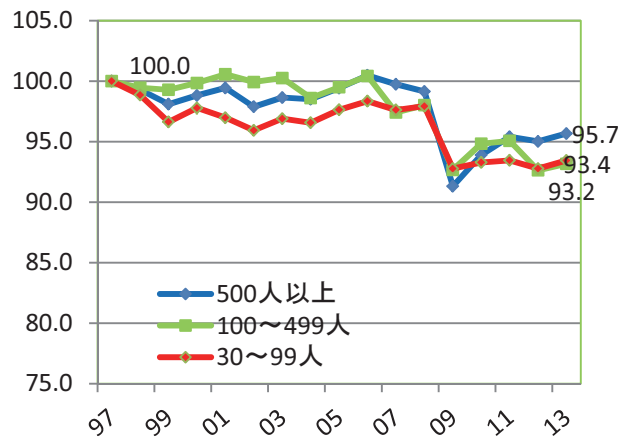
ウ 事業所規模別にみた賃金水準の推移

図20 事業所規模別にみた現金給与総額の推移（1997=100）

〔一般労働者・パートタイム労働者計〕



〔一般労働者〕



資料出所：毎月勤労統計 JILPT労働統計データ検索システムを用いグラフを作成

次に、1997年以降の賃金水準の変化を、事業所規模別に見たグラフが、図20である。左側のグラフにあるように、事業所規模の大きい事業所に比べ、小さい事業所のほうが落ち込みが大きい。これに対し、右側のグラフは、一般労働者のみについて事業所規模別に比較したものである。このグラフによれば、一般労働者・パートタイム労働者を合計した場合よりも規模による格差は大きくない。したがって、パートタイム労働者比率の上昇率が大規模事業所より小規模事業所のほうが高かったことが、こうした事業所規模による格差拡大に影響していると考えられる。しかし、一般労働者だけについて見ても、中小規模事業所のほうが現金給与総額の減少幅は大きく、事業所の規模による賃金格差は、わずかではあるが、増大している。

エ 賃金プロファイルの変化

このような1997年以降の賃金の下落により、賃金プロファイルがどのように変化しているのかを、次に検討する。

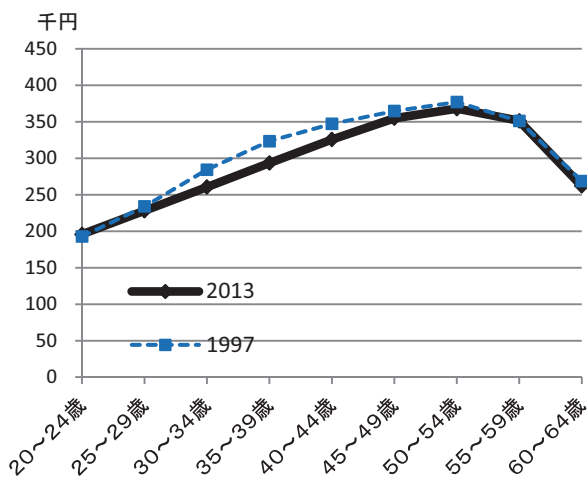
図21のグラフは、男女正社員についてみた、賃金プロファイルの変化である。

左側の図は、一般労働者の男女計の所定内賃金の賃金プロファイルである。

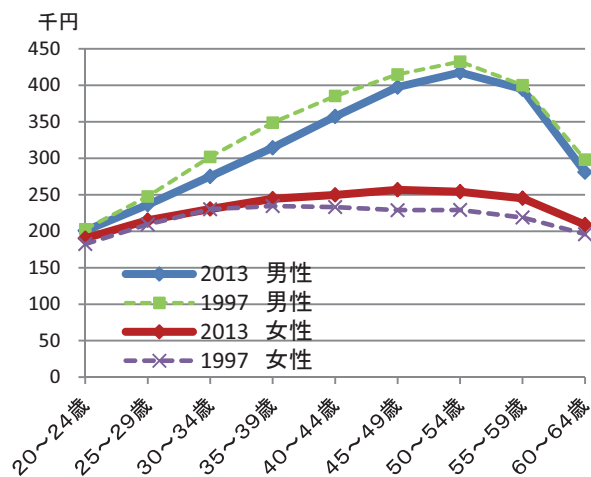
これによると、1997年から2013年では全体的に賃金曲線は下方へシフトしているが、特に、30～45歳の壮年層で落ち込みが大きい。反面、20～29歳の若年層ではほとんど落ち込みはない（20～24歳層はややプラス）。また、45歳以上の層でも、落ち込みは少ない（45～49歳、55～59歳では、ほとんどプラスマイナスなし）。

図21 年齢階層別の所定内給与の変化（1997→2013）

〔一般労働者・男女計〕



〔一般労働者・男女別〕



資料出所：賃金構造基本統計調査

次に、これを男女に分けてみたのが、右側のグラフである。

これによると、1997年と2013年の比較で、男性の賃金曲線は下方に、女性は上方にシフト

しており、男女間の賃金格差は縮小している。ただ、女性の賃金曲線は極めてゆるいカーブで、依然として大きな賃金水準の格差が存する。

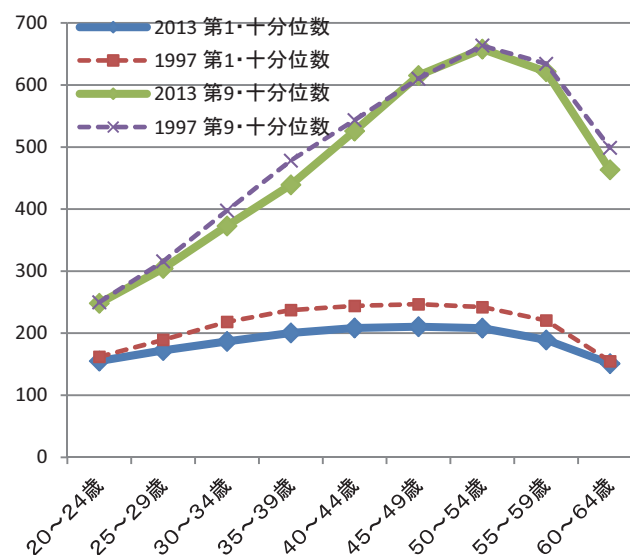
男性についてみると、30歳から45歳の壮年層の低下率が10%前後となっており、特に大きく低下している。

女性については、30～34歳ではほとんど賃金水準は変わっていない。他方、40～59歳層で比較的高い上昇率となっている。

次に、右の図は、賃金構造基本統計調査により、男性の一般労働者の所定内給与について、第9十分位と第1十分位の賃金曲線を1997年と2013年で比較したものである。

これによると、一番賃金水準の高い層である第9十分位では、35～39歳層を除きそれほど賃金水準は低下していないのに対し、第1十分位では、各年齢層にわたり、かなり大幅に賃金水準が低下している。このことは、男性（一般労働者）の中で、高賃金の者と低賃金の者との間の格差、すなわち賃金格差が拡大したことを示している。

図 22 男性一般労働者における格差の拡大



資料出所：賃金構造基本統計調査

オ 小括

以上みてきたように、労働者1人あたりの現金給与総額は、1997年をピークにその後減少していった。その要因には、パートタイム労働者比率の上昇もあるが、一般労働者の現金給与総額も減少している。その要因として賞与の減少が大きい。所定内賃金も上がっていない。1997年以降、我が国では、就業者数も減少に転じた²³。こうした所得の減少に伴い消費も減退し、いわゆるデフレスパイラルを生じさせた。

²³ 就業者数も1997年に6,557万人と史上最多であったが、以後漸次減少し、2013年には6,311万人となっている（労働力調査）。

一般労働者の所定内賃金は単純平均では下落していないが、年齢・勤続年数を調整しラスパイレス比較でみると大きく低下している。さらに消費者物価の下落を割り引いた実質賃金でみても、ラスパイレス賃金は低下している。

デフレスパイラル現象の中で一般労働者の名目賃金が低下しただけでなく、実質賃金も低下した。

また、男性については、低位の賃金階層の賃金下落率が大きく、賃金格差が拡大した。

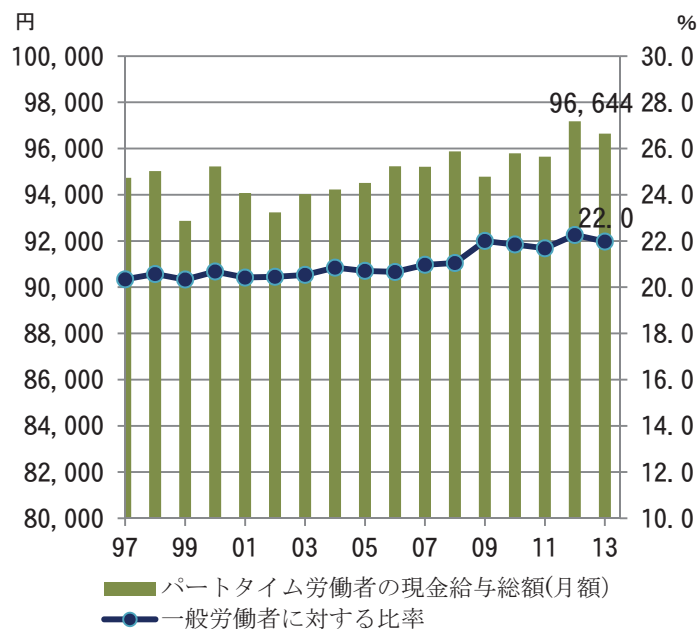
（６）非正規労働者（パートタイム労働者など）の賃金

次に、パートタイム労働者など非正規労働者の賃金について、述べる。

パートタイム労働者の賃金は、一般労働者のそれに比べると大きな格差がある。毎月勤労統計により、パートタイム労働者の現金給与総額（月額）をみると2013年には96,644円であり、この額は、一般労働者の22%でしかない。この差の原因は、職務内容、労働時間数など様々な要因が考えられるが、1997年から2013年の間で、2 %ポイントほど縮小している。

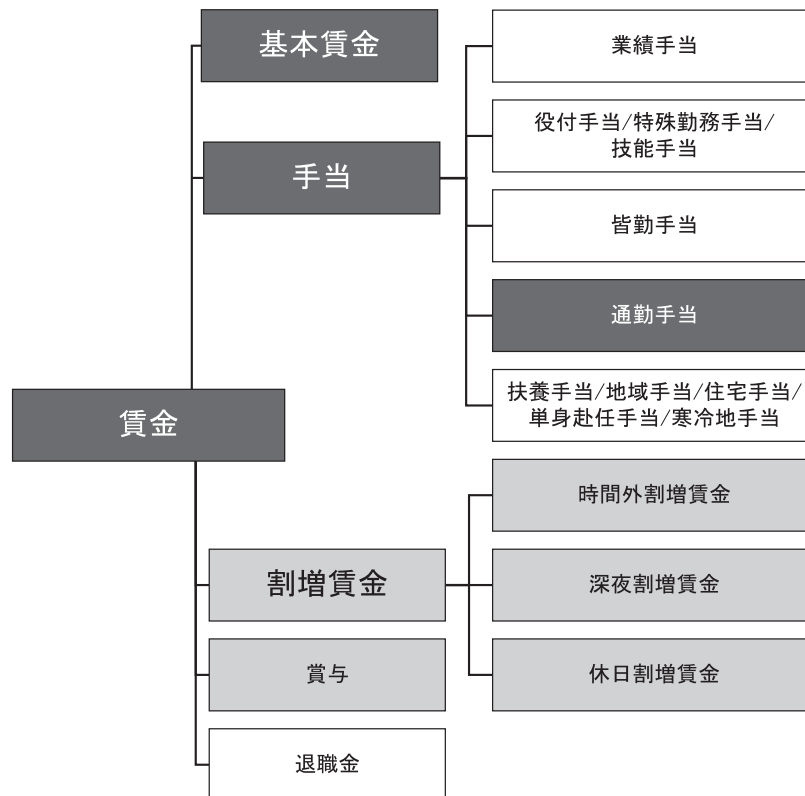
次の図24は、パートタイム労働者の一般的な賃金体系を示したものである。パートタイム労働者の場合、賃金はほとんど基本賃金によって払われる。

図23 パートタイム労働者の現金給与総額



資料出所：毎月勤労統計

図 24 パートタイム労働者の賃金体系

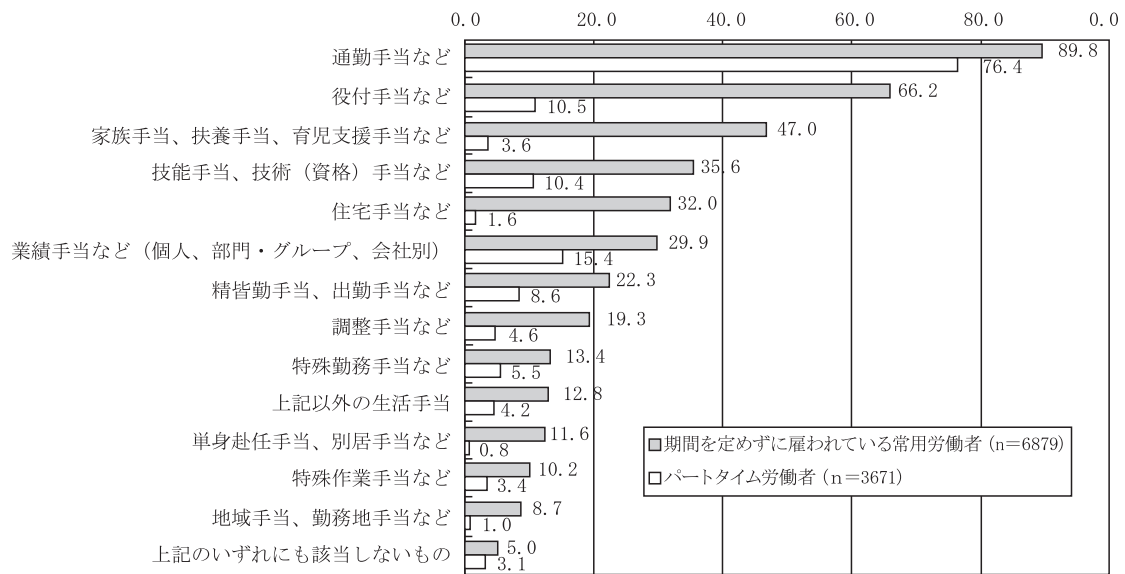


パートタイム労働者の基本賃金は、時間給で定められる場合が多い。そしてその支給基準は、一般の労働者とは異なるものである。

パートタイム労働者の職務内容は一般の労働者と異なる場合が大半であるが、職務内容が同一であっても同一水準の賃金が払われるとは限らない。その理由として、パートタイム労働者総合実態調査（2006年）によれば、70%以上の企業が、「勤務時間の自由度が違うから」と回答している（付属資料参照）。

つぎに、パートタイム労働者に対する手当制度については、最近、JILPTが小規模企業を含め、調査を行った。これを示したのが、図25である。調査では、通勤手当については、76.4%の企業がパートタイム労働者にも制度を設けているが、家族手当、住宅手当など他の手当をパートタイム労働者にも払う企業は極めて少ない。これらの手当については、一般の労働者と大きな格差がある状況である。

図 25 パートタイム労働者の手当制度の状況



※「期間を定めずに雇われている常用労働者」について1人以上の企業を対象に集計。「パートタイム労働者」について、1人以上の企業を対象に集計。

資料出所：JILPT ビジネスレーバートレンド

さらに、パートタイム労働者と一般の労働者の間では、賞与や退職金にも格差がある。パートタイム労働者に賞与を支払う事業所は、45.7%と半数に満たない。支給基準について正社員と同じとしている事業所は1.6%に過ぎない。退職金については、支払っていない事業所が全体の82.5%である（パートタイム労働者総合実態調査（2006）付属資料参照）²⁴。

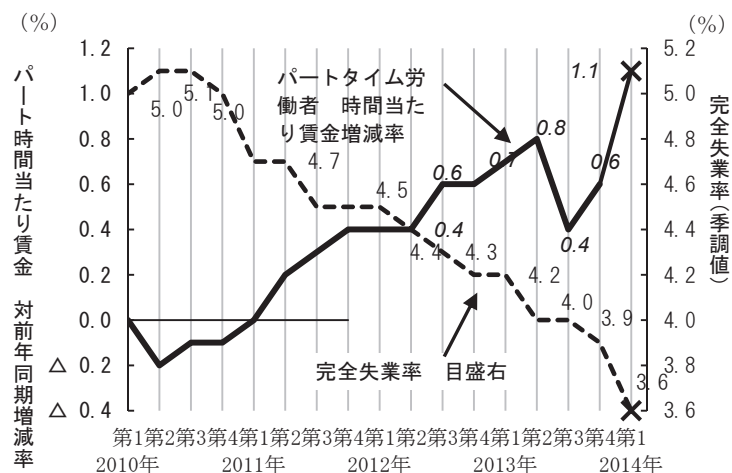
パートタイム労働者の時間当たりの賃金は、雇用状況と大きく関係している。

図26は、完全失業率とパートタイム労働者の賃金上昇率をグラフにしたものである。このグラフに見られるように、完全失業率が低下するとパートタイム労働者の時間賃金は上昇する。パートタイム労働者の時間賃金が、労働市場の需給状況を反映しているものであることを示している。

他方で、パートタイム労働者などの非正規労働者の多くは、労働組合に組織されていない。最近では、春闘など労使間の賃金交渉で非正規労働者の賃金についても交渉されるケースも出てきているが、こうしたケースはまだ限られている。

²⁴ パートタイム労働者（短時間労働者）とは、「パートタイム労働者総合実態調査」では、正社員以外の労働者で、週の所定労働時間が正社員より短い者であり、「毎月勤労統計」、「賃金構造基本統計調査」及び JILPT の調査では、日又は週の所定労働時間が同一事業所の一般労働者より短い者である。

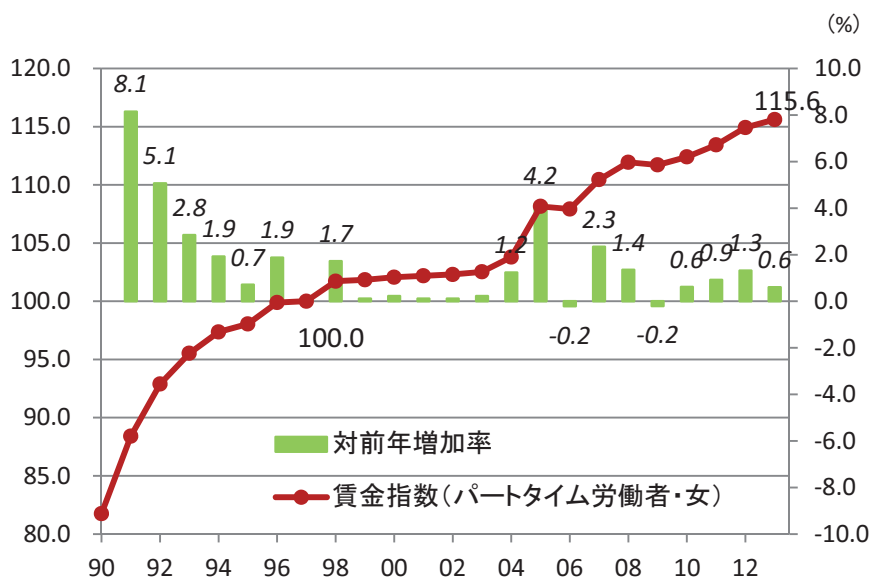
図 26 パートタイム労働者の時間賃金の変化状況



資料出所：JILPT 特別集計

図27は、パートタイム労働者（女性）の時間賃金を指数化したものである。グラフは、右肩上がりで上昇している。

図 27 パートタイム労働者(女性)の時間賃金(指数)



資料出所：賃金構造基本統計調査

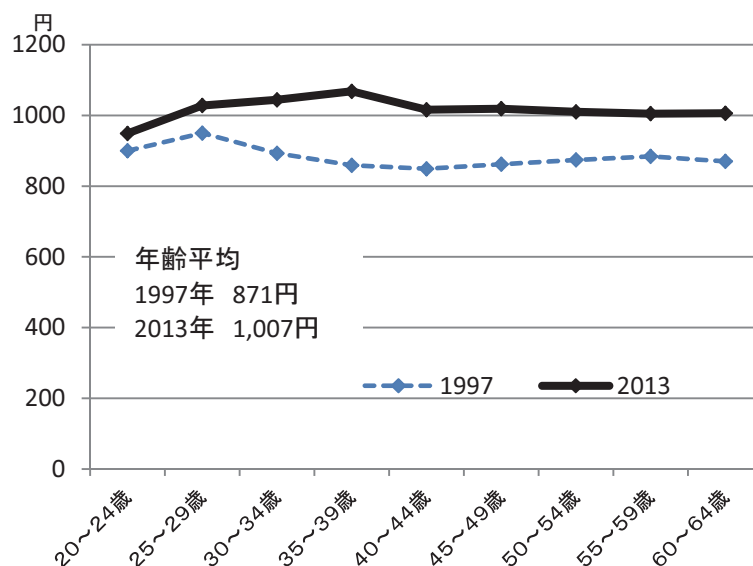
JILPT 労働統計データ検索システムを用いグラフを作成

1997年を100とした指数で2013年には115.6となる。パートタイム労働者の時間賃金の伸びは相対的にかなり大きいといえる。しかしながら、もともとの一般労働者との賃金格差の大きさなどにより、現金給与総額の格差の縮小は、2ポイントほどに止まっている。

1997年以降の賃金指数をみると、1999年から2003年にかけては、パートタイム労働者の賃金もほとんど上昇していない。これに対して、2007年ごろからは、2009年を除き、毎年継続的に、時間賃金が一定程度上昇している。これは、後で述べる最低賃金の引上げ（制度改正により、2007年以降、毎年かなりの引上げが行われている）の効果が出ているものと考えられる。

最後に、図28は、1997年と2013年のパートタイム労働者（女性）の年齢による賃金プロファイルと比較したものである。このグラフによっても、年齢による賃金プロファイルが1997年から2013年には上昇していることが見て取れる。

図 28 パートタイム労働者(女性)の時間賃金



資料出所：賃金構造基本統計調査

しかし、他方で、1997年・2013年ともに、フラットな直線を描いており、一般労働者の賃金プロファイルのような、年齢とともに上昇する凸型のカーブを描いてはいない。このように、パートタイム労働者の賃金が、年齢が上がるに従って上がるということがなくフラットな直線であることが、一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の大きな要因になっていると考えられる。

こうしたことからすれば、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差を縮小させるためには、パートタイム労働者についてもその能力に応じてキャリアラダーを設けて、勤続等により能力が向上すれば賃金が上がるような仕組の設定に取り組むことが必要であろう。

日本の労働市場は完全雇用に近い状態となっており人手不足感が出てきている。パートタイム労働市場は、労働市場圏が小さく従前より労働力不足感が比較的強い市場でもある。こうした条件下では、キャリアラダーを設け能力向上による昇給制度を設けることも可能であ

ると考えられる。実際に、パートタイム労働者の戦力化として、その昇給制度を構築する企業も出てきているところである。こうしたパートタイム労働者の賃金制度の改善が今後労使の間で広まることが期待されるところである。

2. 賃金に関する政策の現状

(1) 概観

ここまで、日本における賃金の実情について分析してきた。そこで、以下ではこうした賃金の現状に対して、どのような政策制度が講じられているのか、大凡の整理を試みたい。

日本では、労働者の賃金は、基本的には、労使が自主的な交渉によって決定すべきものと考えられている。しかしこのような完全な自由放任では、賃金が底割れを起こしてしまう懸念があるため、賃金の最低額を国が保障する制度として最低賃金制度が設けられている。

また最低賃金制度のような法的拘束力を有する制度以外に、「ソフトロー」、「ソフト政策」とでも呼ぶべき勧奨・勧誘的な政策も行われている。一つには、賃金制度に関する情報の提供²⁵であり、これはかなり古くより伝統的に行われている。これに加え最近の新たな動きとして、政労使会議を開催し賃金の引上げについて議論が行われている。

そこで、以下では賃金政策について、まずこの政労使会議の動きに触れ、続けて最低賃金制度についてみることとする。

(2) 賃金についての政労使会議の開催

2013年秋、政府は、連合及び経団連などの労使の団体に呼びかけ、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を発足させた。会議は5回にわたり開かれ、2013年12月20日に「経済の好循環実現に向けた政労使会議の取組について」と題する合意文書を取りまとめた。

この文書では、「デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、まずは経済の好転を企業収益につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要」であり、「政府は、賃金上昇等について経済界への要請等の取組を行う」とされた。

この政労使会議は、政府は総理、連合や経団連は会長と三者のトップレベルの者から構成されたものである。これと同じような取組としては、1998年～2002年には「政労使雇用対策会議」が、2007～2008年には「成長力底上げ円卓会議」が、2009～2012年には「雇用戦略対話」が行われた。しかし、これらは雇用や最低賃金に関する会議であり、企業の「賃金上昇に向けた取組」を議題として行われた政労使会議は今回が初めてである。

こうした政労使の取組もあって、1で示したように、2014年の春季労使交渉による賃上げ率は、2.19%と2001年以来、2%を上回る率となったところである。

²⁵ 最近では、中小企業のモデル賃金についての情報提供が行われている。

（３）日本における最低賃金制度

ア 制度の沿革と2008年の制度改正

日本の最低賃金制度は、最低賃金法に基づいている。現在の制度は、「地域別最低賃金」及び「特定最低賃金制度」から構成されている。地域別最低賃金は「一定の地域ごと」に定められ、特定最低賃金は一定の種類の「事業」又は「職業」ごとに定められる。このうち、地域別最低賃金は全国すべての地域について定めるものとされ、その地域の全労働者に適用される。すなわち全国すべての労働者に賃金額の最低額を保障する制度として地域別の最低賃金が定められている。

沿革的にみると、最低賃金法が初めて制定されたのは1959年である。その後、1968年、2008年の２回にわたり大改正されている。1959年の立法当初は、①業者間協定に基づく最低賃金（業者間協定方式）、②労働協約に基づく最低賃金（労働協約拡張方式）、③最低賃金審議会の調査審議に基づく最低賃金（審議会方式）の三種類の決定方式が定められていた。しかし実際は、業者間協定方式が主であった。

1968年の法改正では、業者間協定方式が廃止され、他方で、審議会方式について決定要件を緩和し活用しやすいよう改正された。これにより最低賃金制度は制度的には、審議会方式と労働協約拡張方式の２方式となった。しかし実際には行政主導による審議会方式の活用による最低賃金制度の普及が急がれた。審議会方式の最低賃金は、法律上は、①地域別、②産業別、③職業別に定め得るが、実際に活用されたのは、地域別最低賃金と産業別最低賃金である。1971年にはILOの「最低賃金決定制度に関する条約（第26号）」等２条約が批准されるとともに、最低賃金の年次推進計画（1971～75年度）が定められた。この計画に基づき、1973年から1976年１月にかけて順次全国各都道府県において地域別最低賃金が定められた。他方、産業別最低賃金も産業のくくりを大きくりにしながら原則都道府県単位で決定され適用労働者の範囲を広げていった。

こうして地域別最低賃金が整備されたことにより最低賃金制度は全労働者に適用される制度となったが、他方で、都道府県ごとの決定だったので最低賃金額の全国的な整合性に欠ける面があった。このため労働側は全国一律の最低賃金制度を設けるよう求めるようになった。1975年総評等４団体が「全国一律最低賃金制」を求め、これに応じて社会党等野党４党が国会に改正法案を提出した。この法案は可決されなかったが、中央最低賃金審議会でも最低賃金の全国的整合性についての検討が行われることとなった。1977年、同審議会は、毎年の賃金額の改定に際し中央最低賃金審議会が改定の目安を作成し地方最低賃金審議会に示すこととし（いわゆる「目安方式」）、翌年から実施した。

こうして地域別最低賃金制度により労働者全体をカバーする制度が定着してくると、産業別最低賃金の位置づけが次第に課題として浮かび上がるようになった。このため中央最低賃金審議会において産業別最低賃金のあり方が労使間で長い期間議論がされた。その結果、①産業別最低賃金は、労使のイニシアティブに基づく制度として労使団体から申出があった場

合に限り審議会に諮問を行い決定等の手続を開始すること、②産業の範囲を小さくし基幹的労働者に適用することとした（新産別最低賃金）。また、地域別最低賃金を下回る産業別最低賃金は順次廃止されることとされた。

2008年の最低賃金法改正は、こうした沿革の上に立つものであり、その内容は次のとおりである。

- a. 審議会方式による最低賃金制度に関して、地域別最低賃金と産業別最低賃金制度の二つの決定方式を区分して法律上規定した。従来の法律ではこれらは審議会方式の決定方式としてまとめて規定されていた。
- b. 地域別最低賃金制度の強化が行われた。まず最低賃金は「地域ごとに決定されなければならない」と定め、地域別最低賃金が必要の設定事項であることを明確化した。また、従来は都道府県労働局長の許可により最低賃金を適用除外する制度が設けられていたが、これを廃止し、例外なくすべての労働者に適用されることとした。また、罰金額の引上げも行われた。
- c. 最低賃金が生活保護の水準を下回らないよう、最低賃金の決定に関して、「生活保護との整合性に配慮する」ことが定められた。
- d. 産業別最低賃金は、「特定最低賃金」として、関係労使の申出がある場合に限り決定する（任意的設定）旨定められた。産業別は労使の主体的な取組により決定される制度であることを明確化したものである。
- e. 決定実績のほとんどなかった労働協約の拡張による最低賃金²⁶は、廃止された。

イ 制度の概要

日本の最低賃金制度の特徴として、地域別最低賃金を中心とした制度で、これにより全労働者をカバーしていること、地域別の最低賃金額は毎年改定されること、そして、公労使の委員からなる審議会での審議を経て決定されることがあげられる。

最低賃金法は、その目的について、「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図り、労働者の生活の安定、労働力の質的向上及び事業の公正な競争の確保に資するとともに、国民経済の健全な発展に寄与する」（最低賃金法第1条）と定めている。

現行最低賃金法は、「地域別最低賃金」と「特定最低賃金」の二つの制度を定めている。

まず、地域別最低賃金について、一定の地域ごとの最低賃金と定義し、あまねく全国において決定されなければならないと定められた（第9条）。「一定の地域」とは、実際には、都道府県の地域である。

「地域別最低賃金」は、その地域（都道府県）のすべての産業、職業、雇用形態の労働者に適用される。前述のとおり2008年改正で適用除外の制度が廃止され、例外はない。ただし、精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者や断続的労働に従事する者などについて「減額特例」の制度が設けられ、都道府県労働局長の許可を受ければ最低賃金を下回る額（最

²⁶ 労働協約の拡張による最低賃金は2件決定されているに止まっていた。

低賃金額を一定率減額した額）を支払うことが認められる（第7条）。ただしこの措置は特例的な措置であり、その運用は当初は許可期間が1年とされるなど厳格に運用されている²⁷。地域別最低賃金は産業、職業、雇用形態等に関わらない一律の額で、時間額²⁸で決定される。

最低賃金法は、最低賃金決定の際の考慮すべき要素として

- ① 地域における労働者の生計費
 - ② 地域における労働者の賃金
 - ③ 通常の事業の賃金支払能力
- を掲げている（第9条）。

さらに、前述のとおり2008年改正により、労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされた。

地域別最低賃金違反については罰則（50万円以下の罰金）が定められている。また民事上の効力も最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は、その部分について無効となり、最低賃金と同様の定をしたものとみなされる旨定められている（強行的直律的効力）。

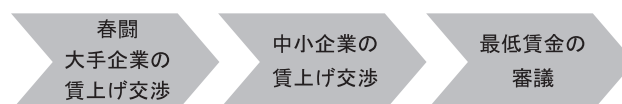
一方「特定最低賃金」は、一定の種類の「事業」又は「職業」に適用される。特定最低賃金は労使の申出により決定され、罰則規定はなく、民事的な効力（強行的直律的効力）を有するに止まる点で地域別最低賃金と異なる²⁹。特定最低賃金も時間額で決定される。

ウ 地域別最低賃金決定の実際

次に、地域別最低賃金決定の実際についてみていくこととする。

1で述べたように、日本では毎年春に「春闘」として賃金交渉が行われるが、その際には、金属労協など賃上げ相場形成に大きな役割を果たす大手企業の交渉が行われ、その結果を踏まえて、中小企業の賃上げ交渉が行われる。そして、地域別最低賃金は、實際上、中小企業の賃上げの状況を踏まえながら行われるので、その審議は、中小企業の賃上げ状況が明らかになる時期を見計らって、6月下旬から7月初旬に開始される。これを図示したのが上の図29である。

図29 春闘と最低賃金の決定



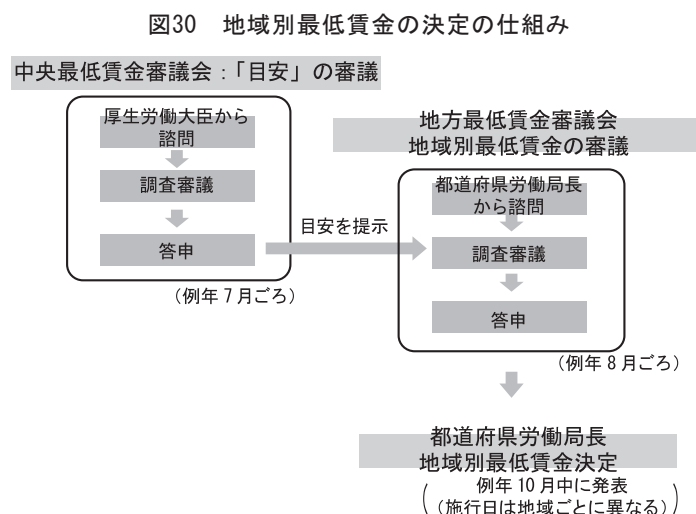
²⁷ 障害者の減額特例については、著しく労働能率の低いことを客観的資料により証明することが必要である。

2012年における減額特例の許可件数は11,682件、許可人員は14,619人となっている（労働基準監督年報）。

²⁸ 地域別最低賃金は、2001年までは、時間給表示と日給表示が並立していたが、2002年からは時間給表示に統一された。

²⁹ ただし、特定最低賃金を下回る賃金を定めると、最低賃金法第4条に基づき、最低賃金額に達しない賃金を定める労働契約は、その部分について無効となり、最低賃金と同様の定をしたものとみなされるので、最低賃金額以上の賃金の支払が必要となる。したがってこれを下回る賃金しか払わなかった場合、労働基準法第24条の賃金の全額払の規定に違反し、この観点から刑罰の対象になる。

地域別最低賃金額の決定までの手順を示したのが図30である。



まず、中央最低賃金審議会において目安の審議が行われる。この審議は、例年 6 月下旬から 7 月初旬に、厚生労働大臣から審議会に、目安審議の諮問がなされることより開始される。審議会は、例年 7 月末か 8 月初旬に、目安についての答申を行う。具体的な目安額の審議は、審議会に設置される「目安小委員会」において行われる。

目安額については例年労使の意見の隔たりが大きく、1981 年以降は、審議会の公益委員の考え方が「公益委員会見解」として各地方最低賃金審議会に提示されている。目安に関する公益委員見解は、都道府県を A、B、C、D の 4 つのランクに分けて、引上げ額を提示する。なお、目安の引き上げ率でこれまでの最高は、1980 年の 7 % である。他方、最低は、2003 年の 0.0%、2002 年、2004 年、2009 年は、「現行水準の維持を基本として引上げ額の目安は示さないことが適当」とされた。

目安が示されると、各都道府県の最低賃金審議会が、都道府県労働局長の諮問を受けて調査審議を行い、地域別最低賃金額についての答申を行う。これは通例 8 月中に行われる。都道府県最低賃金審議会の答申は公示され、当該都道府県の労働者及び使用者からの異議申立の手続を経て、都道府県労働局長が最低賃金額改定の決定を行い公示する。このような手続を経て公示後 30 日後に新しい地域別最低賃金が発効する。発効日は都道府県により異なっているが、例年 10 月末ないし 11 月初旬となっている。

なお、中央最低賃金審議会目安小委員会で審議される「目安」については、そのあり方が様々な観点に関して、同審議会「目安制度の在り方に関する全員協議会」で繰り返し議論がされてきた。最近では、2011 年に同協議会の報告がまとめられている。

(4) 海外における最低賃金をめぐる動き

ここで、海外における最低賃金についての動きにも触れておきたい。

最低賃金に関しては、ミクロ経済学的観点から、価格保持政策であり厚生を損なうとの批判がなされてきた。その一方で、多数の国で、制度の導入や、最低賃金額のかんりの額の引上げが議論されている。

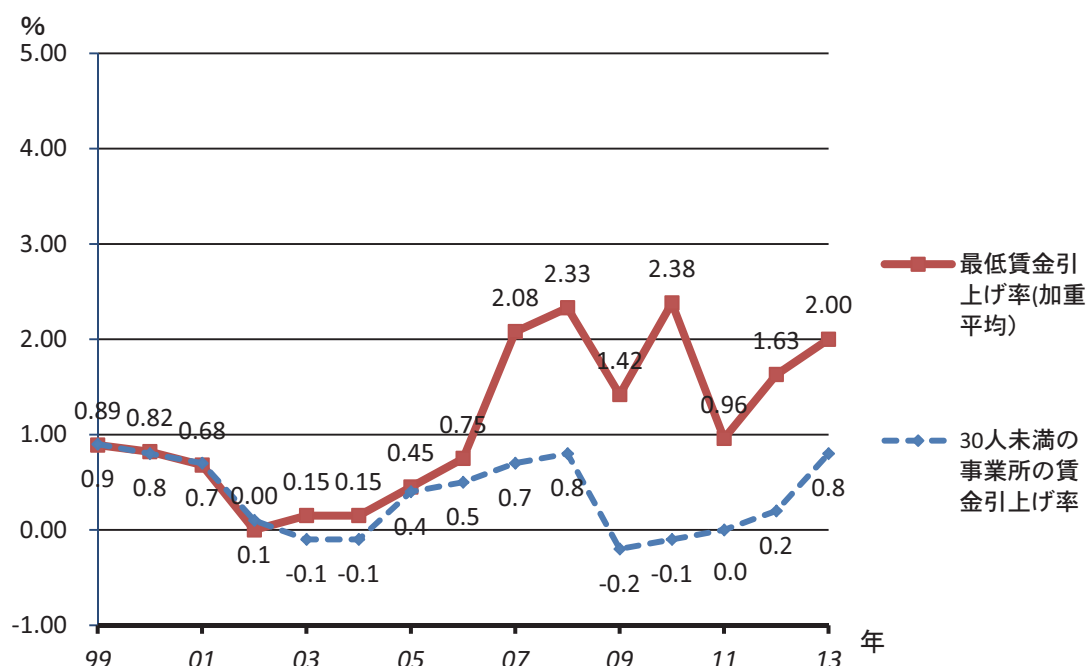
例えば、ドイツでは、現在連邦の最低賃金制度はないが、2015年にこれを創設するとの法案が国会で審議中である。アメリカでは、オバマ大統領が議会に対して連邦最低賃金を7.25ドルから10.10ドルに引き上げるように繰り返し要請している（こうした引上げに多くの経済学者が賛意を表明している。）。イギリスでは毎年最低賃金が引き上げられてきているが、2014年10月から最低賃金を、6.5ポンド（21歳以上）と物価上昇率を上回る前年比3.0%引き上げることを決定している。アジア諸国でも、大幅な最低賃金の引上げを行う国が目立っている。タイでは、2012年にはバンコクで、2013年からは全国で、1日当たり300バーツに最低賃金を引上げた。インドネシアでも2013年にジャカルタ特別州で、対前年43.9%の最低賃金引上げが行われた。

（５）地域別最低賃金の引上げ

ア 最近の引上げ状況

それでは、日本における最低賃金の引上げはどうだったか。次の図31が1999年以降の地域別最低賃金の最近の引上げ状況（各都道府県の引上げ率を労働者数により加重平均したもの）を示したものである。

図 31 最低賃金の引上げ率の推移



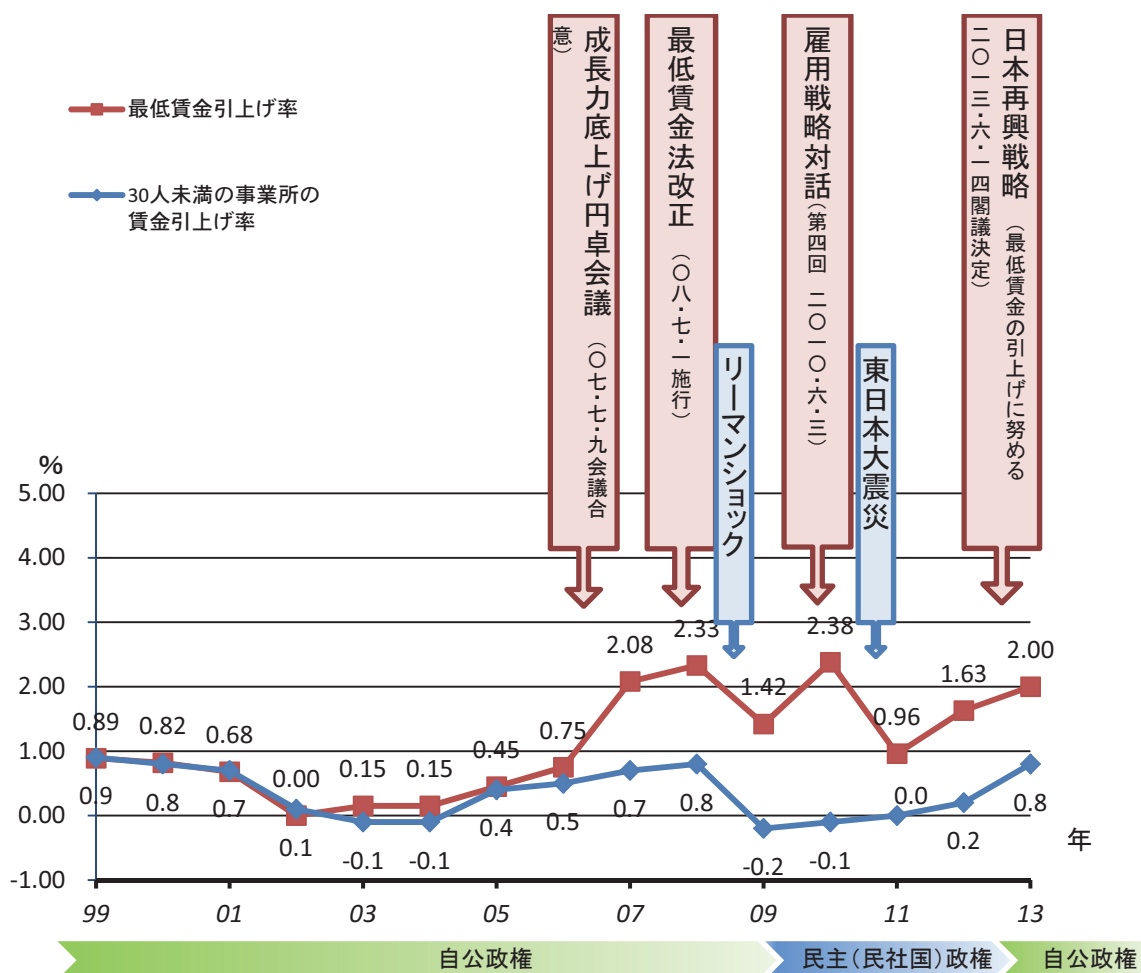
資料出所：厚生労働省 最低賃金審議会目安に関する小委員会資料。30人未満の事業所の賃金引上げ率は各年の賃金改定状況調査結果（第4表（2011年以降は第4表①）の一般労働者及びパートタイム労働者の賃金引上げ率）

このグラフから判るように、毎年、率は低いにせよ、一定の引上げが行われている。ただし、2002年から2004年は、ほとんど引上げされない状況となっている。他方で、2007年以降は、比較的高い引上げ率になっている。

このグラフには、30人未満の事業所の賃金引上げ率の推移も掲げている。2006年までは30人未満の事業所の賃金引上げ率と最低賃金の引上げ率がほぼ同率となっている。これに対し、2007年以降は、30人未満の事業所の賃金引上げ率を上回って最低賃金の引上げが行われている。

図32は、2007年以降の最低賃金関係の政府の対応を示している。

図 32 最低賃金の引上げとこれに関連する施策



2007年以降、最低賃金に関する施策方針が、次々に打ち出されてきた。

まず、2007年に成長力底上げ円卓会議が設けられた。この会議は、政府が労使団体に呼びかけ開かれた会議である。この会議では、2007年7月9日に最低賃金の引上げに関する合意がなされた。2008年には最低賃金法が改正され、生活保護との整合性が定められた。また前年に引続き成長力底上げ円卓会議が開催され、最低賃金を当面5年間程度で引き上げること

を目指し取組むことが合意された（中小企業の生産性向上と最低賃金の中長期的な引上げの基本方針について（「円卓合意」2008年6月20日））。

2009年は、リーマンショックの影響で前年を下回る引上げとなったが、2010年には、民主党の鳩山内閣総理大臣の主導で開かれた「雇用戦略対話」において、「目標案としては、できる限り早期に全国最低800円を確保」することなどが合意された。

2012年末に発足した自民党安倍内閣総理大臣の下では、賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現する観点から、「最低賃金の引上げに努める」（「日本再興戦略」（2013年6月14日））との方針が示された。2013年9月には、（2）で述べたように「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が設けられ、経済の好循環実現に向けた取組として賃金上昇に向けた取組が合意された。さらに、本年6月1日に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014においても、再び最低賃金の引上げに努めることが示された。

2007年以降は、こうした政労使会議などが行われる中で、最低賃金審議会における審議が行われた。中央最低賃金審議会における目安の審議は、法の原則や目安制度を基に、上記のような「時々の事情」を総合的に勘案して、「公労使の真摯な話し合いを基にそのあり方が形成されてきた」³⁰。その結果、2007年以降は、2%前後の引上げがほぼ毎年行われている。

イ 生活保護との整合性

2008年の最低賃金法の改正で、最低賃金と生活保護の整合性について定めがなされたことから、それ以降、最低賃金審議会（目安小委員会）では、最低賃金の目安を定める際に、最低賃金は生活保護を下回らない水準となるよう検討されてきた。

具体的には2008年の目安審議の際に、各都道府県の生活保護費（若年単身世帯の生活扶助基準の都道府県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えた額）と最低賃金額（時間額に173.8時間に乗じた額を基に、税・社会保険料相当額を控除した可処分所得額）を比較し、乖離がある都道府県（2008年の当初時点で12都道府県）は2年～5年かけてこれを解消することとされた。その後、この乖離額は毎年再計算されるとともに、乖離が残っている都道府県について、毎年、乖離解消に向けた最低賃金引上げが行われた。その結果、最終的には、2014年の最低賃金の改定をもって、すべての都道府県において乖離が解消される見通しとなっている。

ウ 2014年の最低賃金審議会における審議状況

2014年の最低賃金の審議は、7月1日に、地域別最低賃金額改定の目安についての諮問が行われ、中央最低賃金審議会（目安小委員会）での審議が開始された。そして、7月29日に、改定の目安を、Aランク19円、Bランク15円、Cランク14円、Dランク13円、全国加重平均16円（概ね2.1%相当）とする答申を行った。ちなみに、2014年における30人未満の事業所の賃金引上げ率は、1.1%であった。この目安を踏まえ、都道府県における地域別最低賃金改定

³⁰ 中央最低賃金審議会目安制度のあり方に関する全員協議会報告（2011年2月10日）

が現在進められているところである。

エ 最低賃金引上げの影響

それでは、最低賃金の引上げはどのような影響を及ぼしているか。

図33は、最低賃金の未満率と影響率を示している。未満率とは、最低賃金を改正する前に最低賃金を下回っている労働者割合であり、影響率とは、最低賃金を改正した後に、改正後の最低賃金を下回ることとなる労働者割合である。この表にみられるように、影響率は2006年までは1.5%程度で率は低くまた未満率とも大差がなかったが、2007年から上昇し始め、2010年には4%を超え、2013年には7%を超えた。すなわち、最低賃金の改定に伴って賃金改定を行わなければならない企業が次第に増加してきていることを示している。他方で未満率は、2%前後でそれほど上昇していない。このことは、最低賃金の額の引上げに伴い賃金がこれを下回ることとなった企業の多くは翌年までに最低賃金を上回る水準まで賃金を引き上げていることを示している。このことは、多数の企業が、最低賃金を遵守し最低賃金以上の賃金の支払いを行っていること示している³¹。

図33 最低賃金の未満率と影響率

	平成16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
地域別 最低賃金 (円)	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764
未満率 (%)	1.5	1.4	1.2	1.1	1.2	1.6	1.6	1.7	2.1	1.9
影響率 (%)	1.5	1.6	1.5	2.2	2.7	2.7	4.1	3.4	4.9	7.4

資料出所：厚生労働省「最低賃金に関する基礎調査」

(注) 1 最低賃金額は、全国加重平均である。

2 「未満率」とは、最低賃金額を改正する前に、最低賃金額を下回っている労働者割合である。

3 「影響率」とは、最低賃金額を改正した後に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者割合である。

4 事業所規模30人未満（製造業等は100人未満）を調査対象としている。

³¹ 2012年に労働基準監督機関の定期監督等において最低賃金法（第4条）違反があった事業場は、全国で2,744件となっている（労働基準監督年報）。

次に、最低賃金の雇用への影響はどうか。

図34は、最低賃金の地域ランクごとにみた従業員増減の状況である。

2010年から2012年にかけての雇用量の変動状況を、中央最低賃金審議会が地域別最低賃金の引上げ額の目安を公表する際に設けられている、地域別の4ランク区分別に見たものである。いずれのランクも、雇用量の増減率別の企業分布はほぼ同じとなっており、企業の雇用量の増減にランク区分による差は見られない。この調査からは、最低賃金の雇用への影響は明らかではない。

図34 最低賃金の地域ランクごとにみた従業員増減

地域ランク	増えた				変わらない	減った			合計	サンプル数
	平成22年 従業員なし	+20%以上	+10%～ +20%未満	+10%未満		-10% 未満	-10%～ -20%未満	-20%以上		
Aランク	1.8	10.1	4.6	4.6	48.6	8.3	8.3	13.8	100.0	457
Bランク	0.5	10.8	5.6	5.9	50.6	8.5	6.7	11.5	100.0	897
Cランク	1.2	10.0	4.9	6.2	50.0	7.3	7.8	12.6	100.0	1,405
Dランク	1.3	11.4	5.2	5.6	49.7	7.1	8.2	11.5	100.0	1,492
合計	1.2	10.7	5.1	5.8	49.9	7.6	7.8	12.1	100.0	4,251

資料出所：JILPT 調査シリーズ No.108 「最低賃金と企業行動に関する調査」（2013）

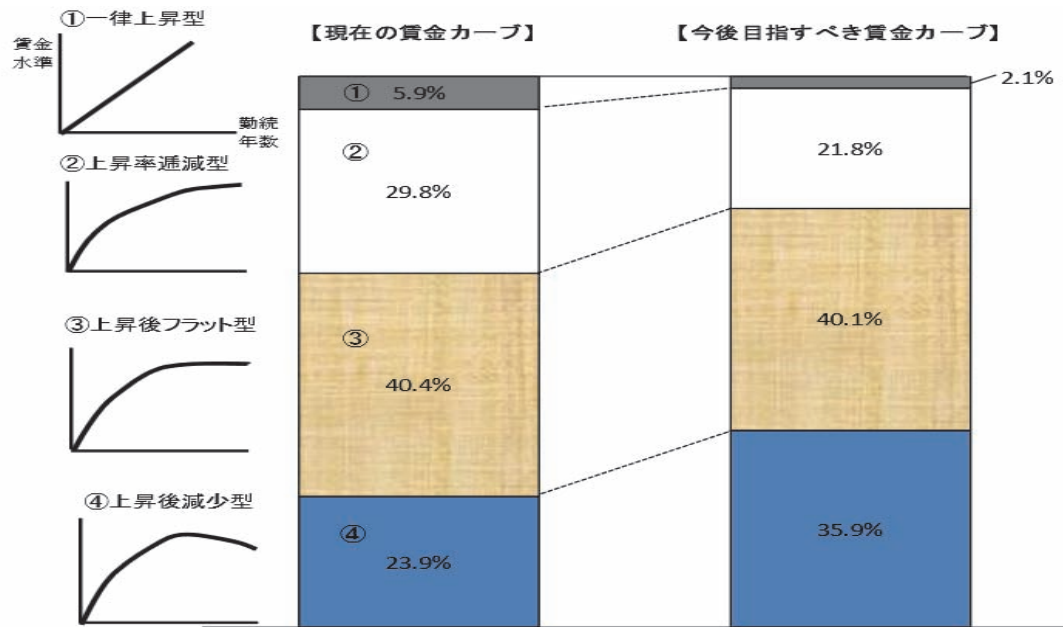
（6）まとめ

最低賃金は、最低賃金審議会において、公益、労働者側及び使用者側の委員の真摯な話し合いに基づいて定められている。これは毎年地域別最低賃金が、中央最低賃金審議会（目安小委員会）、地方の最低賃金審議会で審議され決定されるということだけでない。地域別最低賃金の決定方式である目安制度の創設やその運用の在り方も審議会の公労使の議論に基づき定められている。このように、最低賃金が審議会の公労使における議論を重視して決定が行われているところに日本の最低賃金制度の特徴がある。

この報告の作成に当たっては、JILPT石原典明情報統計担当部長・統括研究員に特別の資料を作成いただいた。また、JILPT菅真由子さんと根元育実さんにデータ作成をしていただいた。ここに感謝を表明したい。

付属資料

日本経済団体連合会による賃金カーブについての調査（２０１０）



資料出所：日本経団連「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」（2010）

調査対象：（社）日本経済団体連合会会員企業および東京経営者協会会員企業（計1,892 社）の労務担当役員以上のトップ・マネジメント

パート等労働の職務がほとんど同じ正社員との賃金格差がある場合の理由

産業・事業 所規模	「職務がほとんど同じ 正社員との間に1時間 当たりの賃金額に差が ある」事業所	勤務時間 の自由度 が違うから	残業の時間 数、回数が 違うから	正社員には 転居を伴う異 動があるから	転居を伴う 異動はない が、人事異動 の幅や頻度が 違うから	正社員には 企業への 貢献がより 期待できる から	正社員の賃 金を下げる ことができ ないから	その他
総 数	100.0	72.7	31.1	14.5	8.3	32.9	8.4	15.9

パート等労働者の賞与の支給状況

正社員とパート等労働者の両方を雇用している事業所	正社員と同様の基準で算定して支払っている	正社員とは異なるが、一定の基準に基づいて支払っている	一定の基準はないが、支払っている	賞与は支払っていない	不 明
100.0	1.6	26.0	25.5	45.7	1.2

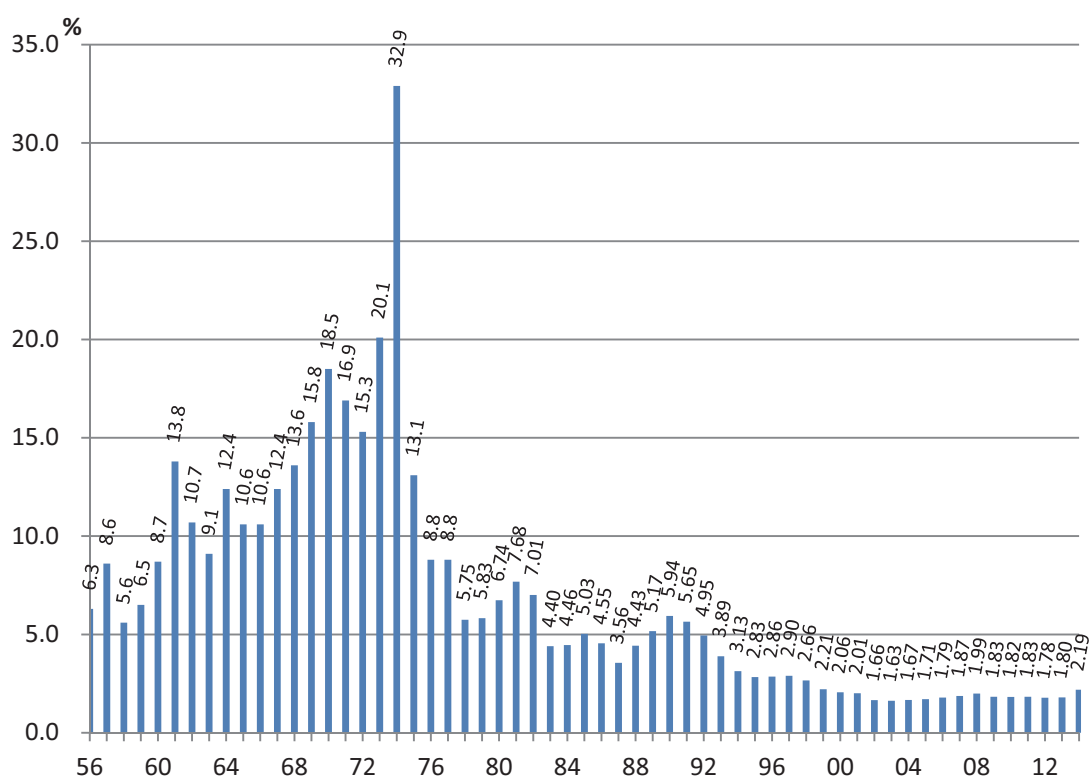
パート等労働者の退職金の支給状況

正社員とパート等労働者の両方を雇用している事業所	正社員と同様の基準で算定して支払っている	正社員とは異なるが、一定の基準に基づいて支払っている	一定の基準はないが、支払っている	退職金は支払っていない	不 明
100.0	1.3	7.0	8.2	82.5	1.0

事業所割合 (%)

資料出所：パートタイム労働者総合実態調査（2006）厚生労働省

民間主要企業春季賃上げ妥結状況（1956～2014年）



資料出所：厚生労働省

注：1977年までは単純平均、1978年以降は加重平均

春闘における連合の要求方針

96	賃上げ1万円以上中心
97	13,000円中心(4.4%)
98	15,000円中心
99	ベア1%以上
00	まず賃金体系維持分としての定昇もしくは定昇相当額を維持した上で、生活維持向上分1%
01	総ベア分1%以上
02	賃金カーブ相当分プラスα
03	統一基準設定見送り、賃金カーブの確保
04	統一要求基準設けず、賃金カーブ維持分の労使確認
05	賃金カーブ確保しかし可能な限り純ベアを要求し、獲得を目指す
06	1%以上の成果配分
07	1%以上の成果配分
08	
09	
10	賃金カーブ維持分の確保
11	賃金カーブ維持分の確保
12	賃金カーブの維持、給与総額ベースで1%の引上げ
13	まず賃金カーブ維持分(約2%)を確保し、加えて、1%以上の賃上げ
14	定期昇給として2%を確保した上で、1%以上のベースアップ

日本経団連の春闘労使交渉対応方針（1997年）

- 賃金は個別企業の支払い能力の範囲で考えるべき。
 - ・ 名目付加価値生産性上昇率 $\geq$ 従業員1人当たり総額人件費上昇率
- 国民経済のレベルでは、生産性基準原理。
 - ・ 実質国民生産性上昇率 $\div$ 雇用者1人当たりの所得上昇率
 - ※ 実質国民生産性上昇率 $=$ 実質国民経済成長率 $-$ 就業者増加率
- 賃上げの原資は、雇用の安定に充てるべき。
 - ・ 賃金に下方硬直性が見られる現状では、総額人件費の抑制に努めるべき
 - ・ 持続的な経済成長のためには、インフレ抑制の徹底が大切

資料出所：日経連「雇用安定と国民生活の質的改善をめざす構造改革、「第三の道」の模索～平成9年版労働問題研究委員会報告（筆者要約）」

労働生産性指数及び対前年増減率

	指数 (2000=100)	対前年増減率 (%)
2000	100.0	
2001	100.5	0.5
2002	102.1	1.6
2003	103.9	1.8
2004	105.4	1.4
2005	107.5	2.0
2006	108.4	0.8
2007	107.7	-0.6
2008	104.5	-3.0
2009	98.4	-5.8
2010	99.6	1.2
2011	98.6	-1.0
2012	98.6	0.0
2013*	99.5	0.9

注：調査産業（建設業・製造業・電気ガス業、情報通信業、卸売小売業）計

資料出所：JILPT ユースフル労働統計

2013年は1月から10月平均 JILPT特別集計

職能資格制度による賃金の例（栗田工業）

（この会社の例では、年齢給（本給）と、職能給が組み合わされている。）

本給

年齢	本給	ピッチ	年齢	本給	ピッチ	年齢	本給	ピッチ
18	60,000	↑	31	94,500		44	123,100	↓
19	62,600		32	97,300	2,800	45	124,800	1,700
20	65,200		33	100,100		46	126,500	↓
21	67,800		34	102,900	↑	47	128,000	1,500
22	70,400	2,600	35	105,400		48	129,500	
23	73,000		36	107,900	2,500	49	131,000	↓
24	75,600		37	110,400		50	132,300	
25	78,200	×	38	112,900	↑	51	133,600	↓
26	80,900		39	114,600		52	134,900	1,300
27	83,600		40	116,300	↓	53	136,200	
28	86,300	2,700	41	118,000	1,700	54	137,500	↓
29	89,000		42	119,700		55	-	-
30	91,700	×	43	121,400		56	-	-

職能給

(単位：円)

資格 号	1 級社員		2 級社員		3 級社員		4 級社員		5 級社員	
	金額	号差	金額	号差	金額	号差	金額	号差	金額	号差
1	134,100	↑	112,700	↑	89,200	↑	71,200	↑	54,400	↑
2	136,300		114,500		90,800		72,400		55,200	
3	138,500		116,300		92,400		73,600		56,000	
4	140,700		118,100		94,000		74,800		56,800	
5	142,900		119,900		95,600		76,000		57,600	
6	145,100		121,700		97,200		77,200		58,400	
7	147,300		123,500		98,800		78,400		59,200	
8	149,500		125,300		100,400		79,600		60,000	
9	151,700		127,100	1,800	102,000	1,600	80,800		60,800	
10	153,900		128,900		103,600		82,000	1,200	61,600	
11	156,100		130,700		105,200		83,200		62,400	
12	158,300		132,500		106,800		84,400		63,200	
13	160,500		134,300		108,400		85,600		64,000	800
14	162,700		136,100		110,000		86,800		64,800	
15	164,900	2,200	137,900		111,600		88,000		65,600	
16	167,100		139,700	*	113,200	*	89,200		66,400	
17	169,300		140,600		114,000		90,400		67,200	
18	171,500		141,500		114,800		91,600		68,000	
19	173,700		142,400	900	115,600	800	92,800	*	68,800	
20	175,900		143,300		116,400		93,400	600	69,600	
21	178,100		144,200		117,200		94,000		70,400	
22	180,300		145,100	*	118,000	*	94,600	*	71,200	
23	182,500		145,700		118,500		94,900	*	72,000	
24	184,700		146,300		119,000		95,200	300	72,800	
25	186,900		146,900	600	119,500	500	95,500		73,600	*
26	189,100		147,500		120,000				74,000	400
27	191,300		148,100		120,500				74,400	
28	193,500	*	148,700	*	121,000				74,800	*
29	195,000		149,000						75,000	*
30	196,500		149,300						75,200	200
31	198,000		149,600	300					75,400	
32	199,500	1,500	149,900							
33	201,000		150,200							
34	202,500	*	150,500							
35	203,500									
36	204,500	1,000								
37	205,500									
38	206,000									
39	206,500	500								
40	207,000									

資料出所：職能給の導入と運用 日経連(1983)

地域別最低賃金額改定の目安に関する公益委員見解（2014年7月29日）

平成26年度地域別最低賃金額改定の引上げ額の目安

ランク	都道府県	金額
A	千葉、東京、神奈川、愛知、大阪	19円
B	茨城、栃木、埼玉、富山、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島	15円
C	北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡	14円
D	青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄	13円

(参考) 2014年度 地域別最低賃金 改定状況

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	748	(734)	平成26年10月8日
青森	679	(665)	平成26年10月24日
岩手	678	(665)	平成26年10月4日
宮城	710	(696)	平成26年10月16日
秋田	679	(665)	平成26年10月5日
山形	680	(665)	平成26年10月17日
福島	689	(675)	平成26年10月4日
茨城	729	(713)	平成26年10月4日
栃木	733	(718)	平成26年10月1日
群馬	721	(707)	平成26年10月5日
埼玉	802	(785)	平成26年10月1日
千葉	798	(777)	平成26年10月1日
東京	888	(869)	平成26年10月1日
神奈川	887	(868)	平成26年10月1日
新潟	715	(701)	平成26年10月4日
富山	728	(712)	平成26年10月1日
石川	718	(704)	平成26年10月5日
福井	716	(701)	平成26年10月4日
山梨	721	(706)	平成26年10月1日
長野	728	(713)	平成26年10月1日
岐阜	738	(724)	平成26年10月1日
静岡	765	(749)	平成26年10月5日
愛知	800	(780)	平成26年10月1日
三重	753	(737)	平成26年10月1日
滋賀	746	(730)	平成26年10月9日
京都	789	(773)	平成26年10月22日
大阪	838	(819)	平成26年10月5日
兵庫	776	(761)	平成26年10月1日
奈良	724	(710)	平成26年10月3日
和歌山	715	(701)	平成26年10月17日
鳥取	677	(664)	平成26年10月8日
島根	679	(664)	平成26年10月5日
岡山	719	(703)	平成26年10月5日
広島	750	(733)	平成26年10月1日
山口	715	(701)	平成26年10月1日
徳島	679	(666)	平成26年10月1日
香川	702	(686)	平成26年10月1日
愛媛	680	(666)	平成26年10月12日
高知	677	(664)	平成26年10月26日
福岡	727	(712)	平成26年10月5日
佐賀	678	(664)	平成26年10月4日
長崎	677	(664)	平成26年10月1日
熊本	677	(664)	平成26年10月1日
大分	677	(664)	平成26年10月4日
宮崎	677	(664)	平成26年10月16日
鹿児島	678	(665)	平成26年10月19日
沖縄	677	(664)	平成26年10月24日
全国加重平均額	780	(764)	

() は2013年度地域別最低賃金額

第2セッション

中国の最低賃金制度の状況と発展の新たな動向

中国人力資源・社会保障部

労働賃金研究所 研究員

馬 小麗

1. 中国の最低賃金の状況

(1) 中国の最低賃金制度の概況

中国政府は低所得者層の権益保障を非常に重視しており、1984年には国際労働機関の1930年第26号条約である『最低賃金決定制度条約』を批准した。中国における最低賃金制度の構築は1993年¹に始まり、1994年に施行した「中華人民共和国労働法」第48条で「国は最低賃金保障制度を実行する」と定めた。その後、2004年には中国政府の行政主管部門が正式に『最低賃金規定』を公布し、中国の31の省、自治区、直轄市で次々と最低賃金制度を策定し、実行した。各地域では、政府が責任を持ってそれぞれの地域の最低賃金基準を制定、調整し、国がマクロのレベルでこれに対する指導・調整統率を行っている。

中国では、最低賃金制度の適用範囲は非常に広く、国内企業、民間の非企業組織、雇用者のいる個人商工業者ならびにこれと労働関係を形成する労働者、国家機関、事業組織、社会团体、及びこれと労働契約関係を結ぶ労働者を含み、月間の最低賃金基準の実行とともに時間あたりの基準²も明確に定めていることから、自由な就業形態の労働者も適用範囲に含まれる。

月間の最低賃金基準の確定・調整に当たっては、一方で、国際労働機関の関連条約を参考にするとともに、もう一方で、中国の国情を考慮して、それぞれの土地の就業者及びその被扶養者の最低生活費、都市部住民の消費者物価指数、従業員個人が納付する社会保険料及び住宅積立金、従業員の平均賃金、経済発展のレベル、就業状況等が参考要素として選定されている。現在の実施状況を見ると、絶対多数の地域で、最低賃金基準を調整する際にこうした要素を考慮している。

『最低賃金規定』では、「最低賃金基準は少なくとも2年に1度調整する」と規定しており、最低賃金が経済発展に合わせて正しく引き上げられるよう保証している。『最低賃金規定』では更に、「各地域の最低賃金の調整に当たっては、三者協議の原則を採り、調整案は国家労働保障部に報告する。使用者側組織はそれぞれの土地の最低賃金基準を労働者に告知しなければならない」と明記している。こうした規定は、低所得者層を市場の衝撃から守るうえで、積極的な役割を果たしている。中国の最低賃金制度は、徐々に整備され、秩序だって実施されている。

¹ 1993年に中国の旧労働部が『企業最低賃金規定』を公布した。

² 中国の各地域の最低賃金基準には通常、月額最低賃金と時間額最低賃金の2種類の形式が採られる。月間の最低賃金基準は全日制の就業形態の労働者に適用され、時間の最低賃金基準は非全日制の就業形態の労働者に適用される。

（２）2004年から2013年の中国の最低賃金の引き上げ状況

2004年に最低賃金制度が制定されて以来、中国では31の省、自治区、直轄市で最低賃金基準を定め、調整してきた。表１に「中国の31の地域における法定最低賃金基準及びその上昇率（2004～2013年）」を示した（各表は論文末参照）。

表１の最低賃金基準は、それぞれの地域の最低賃金基準のうちの最高ランク³の金額を示したものである。10年間の各地の最低賃金基準をみると、最低賃金基準は最少で１ランク、最多で10ランクに分けられている。2013年为例に見ると、14の地域が４ランク、11の地域が３ランク、２つの地域が２ランク、３つの直轄市（北京、天津、上海）が１ランクの最低賃金基準を設定し、江西省だけが最多の５ランクの最低賃金基準を設定している。ランクは全部あわせて101あったわけである。その内訳を見ると、21のランクの最低賃金基準が1,000元以下で、800元から1,000元の間となっており、その他はいずれも1,000元を上回り、最高ランクの上海市は1,620元⁴であった。2004年から2013年の10年間に、各地域の最低賃金基準は平均で12.79%上昇した。海南省が9.55%であったのを除くと、上昇率は30の地域でいずれも10%以上であった。平均上昇率が最も高いのは江西省で、その上昇率は17.27%であった。

（３）2014年の中国の最低賃金の状況

2014年も依然として、最低賃金上昇の勢いは強い。８月１日までの時点で、すでに16の地域で最低賃金基準が引き上げられた⁵。その状況を表２「2014年の16の地域における法定最低賃金基準」に示した。

表１の2014年の16の地域の最低賃金の平均上昇率13.23%を、2004年から2013年までの31の地域の平均上昇率12.79%と比べると、基本的に同様の水準で、0.44ポイント上回っている。

２．中国における最低賃金発展の特徴

中国における最低賃金基準の調整状況について表１を見ると、2004年から2013年の間、４つの地域（北京市、天津市、上海市、湖南省）では調整回数が毎年１回であったが（北京市では2004年に2回調整されている）、その他の27の地域はいずれも、１～２年に１回の頻度で調整されている⁶。全体的に見て、各地域とも基本的に、最低賃金制度に照らして実際に調整・実施している。

中国は発展途上国であるが、改革開放政策が打ち出されて30年あまり、経済的に高度成長

³ １つの地域の最高ランクとその他の各ランクとの差はあまり大きくないため、本報告では、その地域の各ランクの最低賃金基準の平均を求めず、その地域の第１のランク、すなわち最高ランクを取って表に示した。

⁴ 2013年に、中国の時間額の最低賃金基準が最も高かったのは北京市と新疆ウイグル自治区で、15.2元/であった。2014年に、中国の時間額の最低賃金基準が最も高かったのは上海市で17元であった。

⁵ 16の地域に深圳経済特区は含まれない。深圳市の最低賃金基準は2003年に600元、2013年に1,600元で、2014年には1,808元に調整されている。

⁶ チベット自治区では2004年に最低賃金制度が実施されるようになり、最低賃金基準の最高ランクは495元と定められた。４年後の2008年に最初の調整が行われ、最高ランク基準は730元となっている。

を続け、すでにGDPは世界第2位となった。その中国の最低賃金制度には、以下の3つの特徴がみられる。

（1）特徴その1：中国の最低賃金の重点は「底上げ」である

1894年にニュージーランドで初めて最低賃金制度が設けられてからすでに120年が過ぎ、現在、世界のほとんどの国で最低賃金制度が制定されている。最低賃金はその制定の日から、弱者層が労働市場で衝撃や侵害を受けないよう、機能している。中国の最低賃金制度も例外ではなく、特にここ数年、中国政府は「安定成長、改革促進、構造調整、民生優遇」の経済発展目標を掲げ、民政優遇措置の面で、最低賃金基準をCPI上昇率以上とすることを重要な手段の1つとしている。その状況を表3「中国の31の地域における法定最低賃金指数とCPIの比較（2004～2012年）」に示した。

表3から分かる通り、全国における各年の平均最低賃金指数は、いずれも都市住民の消費者物価指数を3-20ポイント上回っており、制度上から低所得者層の実質的購買力が低下することのないよう保証している。地域別に見ると、2005年に20地域、2007年に17地域、2008年に8地域、2011年と2012年にそれぞれ7地域でCPIが最低賃金指数を上回ったが、それ以外の年は大多数の地域で最低賃金指数がその地域のCPIを上回った。また、最低賃金指数がその地域のCPIを上回ったケースでは、その年、その地域で最低賃金水準が調整されなかったことが主な原因であった。

所得層によってCPIによる影響は異なるが、低所得者層は他の所得者層より物価上昇の影響を受けやすい。その上、低所得者層の消費構造は主に食品支出から成り立っている。表4「中国都市部の（最）低所得者層の1人あたりの平均食品支出とその割合（2004～2012年）」に状況を示した。現在、『中国統計年鑑』には各地域の都市家庭の等級別所得状況は示されていないため、全国データで10%の最低所得世帯と10%の低所得世帯の現金支出構造を把握した。表4によれば、2004年から2012年までの1人あたりの平均食品支出は、支出総額の半分近くを占めている。つまり、食品価格は低所得世帯により大きな影響を与えるわけで、中でも最低所得世帯に与える影響は低所得世帯に与える影響を上回る。

そこで、CPIを食品物価指数に置き換えて、表3の内容を改めて計算してみたところ、結果には少し変化が見られた。それを表5「中国の31の地域における法定最低賃金指数と食品物価指数の比較（2004～2012年）」に示した。表3と表5を比べてみると、2004年から2012年の全国平均のCPIと食品物価指数の間にはかなりの差があり、最高で9ポイント近く異なる。その分、食品物価指数と最低賃金指数との差も、CPIと最低賃金指数との差より小さくなっている。

表5から明らかな通り、全国の各年の平均最低賃金指数と都市住民の食品物価指数を比較してみると、2007年と2008年は最低賃金指数が食品物価指数を下回ってマイナスとなり、2007年が-0.45ポイント、2008年が-4.92ポイントとなった（表3によれば、CPIとの比較ではマ

イナスは生じていない)。その他の各年も最低賃金指数と食品物価指数の差は少なく、その幅は1～7ポイントの間となっている。地域別に見ても、その土地の都市住民の食品物価指数が最低賃金指数を上回るケースはCPIよりも多く、特に2007年と2008年は、CPIが最低賃金指数を上回った地域は2007年に17地域、2008年に8地域であったのに対し、食品物価指数が最低賃金指数を上回った地域は2007年に21地域、2008年に17地域と多くなっている。以上の通り、食品物価指数をCPIに代替させてみると、2007年と2008年には最低賃金指数が食品物価指数を下回って購買力が落ちており、その他、各年、各地域とも、都市住民食品物価指数が最低賃金指数を上回るケースがやや多いことが分かる。しかし全体的には実質的变化は生じておらず、最低賃金は依然として保障の役割を果たしている。

（２）特徴その２：中国の最低賃金は経済的成果の分配も配慮している

中国は社会主義市場経済体制を実行しており、中国共産党は、日増しに高まる人民の物質的ニーズを絶えず満たしていくことを最終的な目標としている。中国における最低賃金制度の実施は、経済発展がもたらすメリットを低所得層が享受することも保証している。1人あたりの平均GDPは経済発展水準（成果）を表すが、表3と表5の2008年から2012年のデータを基礎として、そこに1人あたりの平均GDPの指数を導入し⁷、それを、表6「中国の31地域における法定最低賃金指数とCPI、1人あたりの平均GDP指数の比較（2008～2012年）」、表7「中国の31地域における法定最低賃金指数と食品物価指数、1人あたりの平均GDP指数の比較（2008-2012）」に示した。

表6と表7を見ると、最低賃金指数の変動が、物価指数の上昇分を補うと同時に、1人あたりGDPの実質的上昇が示す経済発展の成果を享受していることが分かる。2008年から2012年の4年間の全国平均値を分析してみると、経済運営の結果を総合的に反映する物価指数と1人あたりの実質的GDP指数の全体値を1とした場合、最低賃金指数値はいずれも0.91～1.08の間にある。つまり、最低賃金指数値と物価指数＋1人あたりの実質的GDP指数の全体値は基本的に同じペースで上昇している。地域によって最低賃金の上昇は速かったり遅かったりし、その比率は、一部地域で年度により1.1を超えるが、それ以外はいずれも0.7～1.1の間にあって、最低賃金と経済成長結果がバランスのとれた展開をしていることが分かる。

（３）特徴その３：中国の最低賃金と社会の平均賃金との差を縮める

周知の通り、中国では社会的グループの所得格差がかなり顕著であるが、すでに中所得国となった中国にとっては、所得分配格差をいかに縮小し、「中所得の落とし穴」にはまらぬようにするかが現在直面する課題である。所得格差縮小の手段の1つとして、中国政府は、最低賃金が平均賃金に占める割合を引き上げることを選択した。表8は、「中国の31の地域に

⁷ 1人あたりの平均GDP指数は不変価格で計算したものである。

における法定最低賃金が平均賃金に占める割合（2004～2012年）」である。

表 8 から分かる通り、最低賃金が平均賃金に占める割合は、国際的な基準である40～60%を明らかに下回っているうえ、全国の平均値を見ると、その割合はごくわずかに変動しながら年々下降する傾向にあり、2012年は2004年比で4.03ポイント低下した。これまでに挙げた諸表が反映する最低賃金と経済発展の総合的成果のバランスという角度から見た場合、最低賃金の上昇は基本的に適度なものであった。とすると、表 8 の計算結果は、都市部組織の就業者の平均賃金の上昇率が相対的に高いこと、統計の規格にある程度の偏差が存在することの現れにすぎない。『中国統計年鑑』では、都市部組織の就業者の平均賃金に民間組織の平均賃金が含まれておらず、民間組織の平均賃金については単独で統計がとられている。しかし、民間組織の平均賃金を平均賃金に含めなければ、最低賃金と平均賃金の関係を客観的に見ることはできない。表 9 は、「中国の31の地域における法定最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年）」であるが、最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合を単独で示したのは、割合が合理的であるかどうかは、最低賃金だけではなく、平均賃金との関わりによって決まることを説明するためである。

表 9 の計算結果は表 8 とははっきりと異なっている。2010年から2012年の、最低賃金が都市部民間組織の就業者の平均賃金に占める割合の全国平均値は47～50%の間で、都市部組織を17～22ポイント上回っている。各地域は基本的に40～60%の間で、一部特別の地域で40%（北京市2012年、重慶市2010～2011年）を下回っているのみで、2010年から2012年の間は毎年、5～6の地域で60%を超えた。最高は2011年の河南省の69.1%であった。2種類の性質の組織の割合がこれほど大きく違うのは、別々にモニタリングしてはじめて中国の分配の問題がはっきり説明できるということである。最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合が相対的に高いという点が、民間組織の生産経営に様々な影響を与えていることは間違いない。

最低賃金が都市部の全ての組織の平均賃金に占める割合をモニタリングする場合は、表 8 と表 9 の計算結果を融合する必要がある。計算する前にまず都市部の非民間組織と都市部の民間組織の平均賃金について加重平均を行って処理する（計算結果は省略する）。全ての都市部組織（都市部の非民間組織と都市部の民間組織）の平均賃金が最低賃金に占める割合については表10「中国の31の地域における法定最低賃金が全ての都市部組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年）」に示した。

表 8 と比較すると、表10に示した2010年から2012年の全国における最低賃金が全ての都市部組織の平均賃金に占める割合はそれぞれ4～5ポイント高く、各地域ともその割合が高くなっている。2012年には、8地域で割合が40%前後となっており、9地域で割合がそれぞれ36%以上となった。

3. 中国における最低賃金制度の実施に関する評価

中国の最低賃金制度について、機能の実現、経済的影響、マクロ管理の3つの面から評価する。

（１）機能の実現に対する評価

中国における最低賃金制度は、保障、共同享受、公平という機能を持つ。

中国の最低賃金制度は2004年にスタートして10年、低所得者層の基本的生活を保障するという機能が果たされているか否かについては、上述の表3、表5に明確に表れている。最低賃金の上昇率はCPIの上昇率を上回るばかりか⁸、基本的に食品物価指数の上昇率をも上回り、最低賃金が果たすべき保障機能をまさに発揮している。

最低賃金の共同享受の機能は、低所得者層が社会・経済の持続的発展の中で、別の労働者層と同等の収益共同享受権を受けることによって実現されるもので、最低賃金所得者層の労働効率や社会に対する貢献を評価する必要はない。低所得者層は通常、それぞれが抱える事情ゆえに、価値を創出する能力や社会・経済の発展に対する貢献といった面で他の労働者層に及ばない。そのため、彼らの労働生産性や社会に対する貢献に照らしてその労働報酬を決めていては、彼らの賃金水準はなかなか上がらず、生活水準が顕著に改善されることもない。しかしそれでは、社会・経済の全体的な発展にはマイナスである。中国政府はこの点を十分に認識し、最低賃金基準を、社会・経済の発展成果に応じて適度に引き上げることで（詳細については表6、表7参照）、社会の全ての構成員が経済発展によってもたらされるメリットを共有できるよう保証している。

公平の機能について。最低賃金の公平の機能は、最低賃金層と別の労働者層の分配のギャップが全体的にあまり大きくなく、一定の合理的な範囲内に保たれることによって実現される。前述した通り、最低賃金が社会の平均賃金に占める割合は国際的標準範囲では40～60%であるが（反対に言うと、社会の平均賃金は最低賃金基準の1.5～2.5倍前後ということになる）、これは最低賃金基準と社会の平均賃金の2つの面によって決まるものである。その点は表8から表10によって十分に証明される。表8から表10にはいずれも、比較的客観的に、中国の最低賃金が様々な性質の組織の平均賃金に占める割合が反映されているが、この比率が高いのが民間組織であることから、民間組織は平均賃金が低いことが分かる。そしてそれは、中国の賃金分配にはなお根深い問題があることを物語っている。最低賃金制度には特殊性があり、その増加の法則性の範囲でしか公平の原則を実現できない。中国は公平な、調和のとれた分配を実現するために、別の手段も講じる必要がある。

（２）経済的影響に対する評価

中国の最低賃金は、マクロ経済の運営や企業の生産経営とつり合ったものでなければならない。最低賃金がマクロ経済の運営や企業の生産経営に与える影響は主に、就業に対する影響、企業の利益に対する影響という形で現れるが、最低賃金と就業や利益との関係について

⁸ 最低賃金とCPIとの関係については、マクロ経済にインフレや「スタグフレーション」が発生していない限り、最低賃金政策が比較的急速な引き上げ目標を定める必要があれば、最低賃金の上昇率がCPIの上昇率を超えてもかまわない。

の論争は、西側の理論学界で常に行われてきた。

法定の最低賃金の引き上げが就業に対してプラスの影響を与えるのか、それともマイナスの影響を与えるのかについては、これまでも様々な意見が存在してきた。筆者はかつて、中国の31の地域の2000年から2011年の賃金と失業率の相互関係について数理的検証を行ったが、その結果、偏相関係数による分析でもピアソン（Pearson）の積率相関係数による分析でも、中国の各地域において、平均賃金と失業率との間には基本的に高い相関は存在しないことが明らかになった。最低賃金は平均賃金の一定の割合にしか相当しないものであるから、最低賃金が失業率に与え得る影響は平均賃金の影響を超えることはないものと判断できる。精密な分析を行うのであれば、新たに出現した失業者グループが低所得者層であるか否かを分析する必要がある。そして、失業した低所得者層が法定最低賃金基準の引き上げに起因して企業からリストラされた（または企業が倒産、移転等したことにより失業した）のか、それとも別の理由で失業したのかを分析しなければならない。これと関連する問題は、各地域の法定最低賃金基準がいったいどのくらいの就業人数をカバーしているのか、どの程度の企業が最低賃金基準を実行しているのか等の問題である。こうした情報やデータを獲得するのは非常にむずかしく、典型調査を実施する必要がある⁹。理論的な分析によると、法定最低賃金は労働集約型企業に対する影響が最も大きく、低級部署、低技能、低賃金の「三低」の労働者層に対して直接影響を及ぼすが、その他の種類の企業やその他の労働者層に対する影響は比較的小さいかわずかである。中国では、民間企業の多くは労働集約型企業であり、低級部署に就く労働者の技能は一般的に低い。ところが、『中国統計年鑑』によれば、民間企業の数や民間企業で働く人の数は年々増える傾向にある。2010年から2012年までを見ると、民間企業数は2010年が845.5万社、2011年が967.7万社、2012年が1,085.7万社で、都市部の民間企業で働く就業者数は2010年に6,070.9万人、2011年に6,911.9万人、2012年に7,557.4万人であった。民間組織就業者の平均賃金が全国平均値を下回る製造業、卸売・小売業、ホテル・レストラン業、住民サービス・その他サービス業の都市部就業者数もまた同様の状況であり¹⁰、最低賃金が上がっても純減は生じていない。つまり、『中国統計年鑑』のデータを分析しても、中国の法定賃金基準が就業に対して明らかにマイナスの作用を及ぼすことを証明できる十分な理由は見つからなかった。

もう1つの手法として、比較優位理論の考え方で最低賃金が就業に与える影響を分析してみると、中国では賃金の上昇によって産業の移転が起こっている。報告によると、21世紀に入ってから、世界最大の靴製造地域、珠江デルタの製造コストは急速に上昇し、外資系靴製造企業は次々とベトナム、インド等の東南アジアの国々へと移転している。アジア靴製造業

⁹ 法定最低賃金基準がどのくらいの低所得層をカバーしているのかについては、政府側から正式に発表された統計データがないため計算できない。

¹⁰ 2012年、全国の民間組織の就業者の平均賃金は2万8,752元であった。そのうち製造業は2万8,215元、卸売・小売業は2万7,233元、ホテル・レストラン業は2万3,933元、住民サービス及びその他サービス業は2万4,068元であった（データ出所：『中国統計年鑑』2013年）。

協会の調査結果によると、2008年以降、東南アジアの靴製造業が中国から30%の注文書を奪い去ったといい、中国の1,900万あまりの靴製造業従業者は極めて大きな衝撃を受けてきた。データでは現在、中国大陸東部沿海地域の労働者の月給は約500ドルであるが、インドは約300ドル、ベトナムは約250ドルで、ベトナムの労働者の月給は中国の労働者の半分にすぎない。中国での靴製造企業経営は、労働力コストの上昇とともに、人民元の値上がりやその他のコストの上昇で、その利益をほぼ蚕食されている¹¹。靴製造業は加工型の労働力集約型産業であり、低級部署、低技能、低賃金を特徴としているため、法定最低賃金の引き上げはその労働者の賃金上昇を推進する役割を果たすはずである。ところが、物価の上昇、経済的レベルの向上とともに、出稼ぎ農民の機会コストは増加し、賃金と人件費コストの上昇はすでに必然的状況となった。つまり、市場経済下で賃金上昇を決める市場メカニズムの作用が、政府による法定最低賃金引き上げの作用を超えたわけである。市場作用の下で、企業によるリストラや産業の移転もまた必然となった。市場メカニズムが見せるのはそこに内生する客観的な経済ルールであって、人の意思によって変化するものではない。中国の南方で起こっている産業移転現象について利害分析を行い、労働力数、質、構造の変化を考慮して、最低賃金政策を制定する上での1つの要素とするべきである。

最低賃金の上昇が利益に与える影響について、賃金面から分析すると¹²、非常に明らかなことは、利益と賃金コストは一方が上昇すれば一方が下降する反比例関係にある。企業は賃金と労働生産性の関係に注目し、これをもって企業の競争力をモニタリングするとともに、これに基づいて最低賃金の引き上げが利益に対してマイナスの影響を与えないか間接的に判断する。

表11は、「中国の製造業の実質的な平均賃金と実質的な労働生産性の上昇率の割合（1996～2012年）」である。1996年から2012年の中国の製造業の実質的な賃金平均上昇率と1人あたりの実質的な付加価値で計算した実質的な労働生産性の上昇率とを比較すると、2004年までは労働生産性の実質的な伸びが同時期の賃金の実質的な伸びを上回っていたが、2004年以降は大多数の都市で下回っている。ただし、2007年、2009年、2011年の割合は1:1に近いかこれを下回る割合であった。このように、長期的な傾向を見ると、賃金の実質的な上昇率と労働生産性の上昇率は比較的低い比例関係を保っていたことが分かる（1:0.78）。ところがここ数年、賃金の上昇率には、次第に明らかな拡大傾向が見られるようになった。労働年齢人口が総人口に占める割合が低下したことによる賃金の急速な上昇は徐々に利益を侵食し、利益を得られなくなった企業はリストラ、休業または倒産、生産の転換または産業の移転を選ばざるを得ない。こうした状況においては、法定最低賃金が利益に対して何らかの直接的、間接的影響を与えられるか否かに関わらず、政府が行うべきことは、モニタリングの強化、

¹¹ 李溯婉『中国の靴製造業にとって次の駅はどこにあるのか』『第一財經日報』B03版、2014年5月20日。

¹² 最低賃金と利益の相関性について研究し、最低賃金は何パーセント上がれば利益が何パーセント下がるかを分析している学者は多い。

全体の掌握、制御、慎重な調整のみであって、他の選択肢はない。

（３）マクロ管理に対する評価

中国政府は、最低賃金制度に対してマクロ管理の職責を履行する。現在のところ、中国の最低賃金制度に関する規定は国の労働保障部門が制定しており、最低賃金基準の制定、調整、実行、監督検査は各省、自治区、直轄市人民政府の労働保障行政部門が担当している。最低賃金基準の確定と調整に当たっては、政府主管部門が同じレベルの労働組合、企業連合会（企業家協会）と共同で検討し、制定する。こうした、最低賃金の責任の実行や手続きの制度は合理的に設計されているが、実施面ではいくつかの問題がある。最低賃金のマクロ管理の３つの主な問題について以下に述べる。

第１に、最低賃金基準の調整に当たって、「長官の意思」が尊重されること、基準が不統一であることが問題点として挙げられる。各地域で最低賃金基準を調整する際には通常、まず回帰分析を行うが、一部には、トップが審査を行う際、分析結果を見ず、最低賃金を「政治的目標」として基準を急速・大幅に引き上げてみたり、「企業誘致目標」として、最低賃金基準の引き上げをスピードダウンさせたり、低く抑えたりする地域が見られる。これは、最低賃金制度に対する偏った理解の現れである。最低賃金の基準が統一されていないという問題も存在する。それは主に労働者個人が納付する社会保険料が、一部の地域では最低賃金基準に含まれているが、大多数の地域では住宅積立金が最低賃金基準に含まれていないといった問題である。これについて、企業、労働者個人、政府の意向・希望は一致しない。この問題の解決に当たっては、労働者と企業の意向を総合的に考慮するとともに、マクロの監督管理や効率向上に有利に働くか否かを前提とするべきである。特に、一部の地域では、最低賃金がしばしば政府部門が別の所得を計算する際の基数として用いられており、最低賃金が本来の意味を超えて利用されている。実際、財政と結び付けられる事業は多く、財政から多くが支出されるため、政府は自ずと最低賃金基準の調整が財政支出にどのくらいの圧力をもたらすかを考えることになって、最低賃金が「財政により調整決定」されることになってしまう。このため、政府の財政支出と最低賃金がリンクする事業を整理して、最低賃金基準の調整が財政の干渉を受けないようにする必要がある。

第２に、最低賃金基準の引き上げに当たって、企業の生産経営状況があまり考慮されていない点が挙げられる。各地域で最低賃金基準を調整する際、多くの場合はマクロの経済指標との比較のみを考えており、企業、特に労働集約型企業や利益の微細な企業の生産経営状況はあまり考慮されない。しかし、最低賃金が頻繁に、かなり大幅に調整されることになれば、こうした企業は利益が得られず、生産運営が立ち行かなくなり苦境に陥る。そうなれば、最低賃金を規定通りに実行することも難しくなる。マクロ管理が十分に行えなければ、労働者の賃金が法定最低賃金基準を下回る事態も避けられない。

第３に、最低賃金の実行に関連するデータの収集が難しいことから、国の最低賃金に対す

る統一的な指導や調整が十分に行えない点が挙げられる。この点がマクロ管理における最大の問題である。データの取得が難しいために、どれだけの企業が最低賃金を実施しているのか、対象となる人々はどの程度いるのか、最低賃金の調整が本当に企業の経営危機を招くのか、招くとしてどのくらいの企業に影響するのか、企業移転や工場閉鎖がどの程度、最低賃金の引き上げと関係しているのかといったことが把握できない。また、最低賃金基準の調整に関係する、都市部世帯の平均扶養者数、賃金の中位数、10%の最低賃金層の賃金水準等のデータも把握できない。これらはいずれも、最低賃金のマクロ管理のために取得・把握されているべきデータである。現時点では、国のレベルで各地域の最低賃金基準調整に対してタイムリーな指導、調整が十分にできておらず、各地域で最低賃金基準の調整を「各自が勝手に処理する」状態となっている。これはマクロ経済との統一や調和のとれた成長にはマイナスである。

4. 中国における最低賃金発展の展望

中国で最低賃金制度が正式に実施されるようになって既に10年が過ぎた。最低賃金制度は下層労働者の賃金の上昇とその生活水準の改善という面で重要な役割を果たし、中国の改革開放事業の順調な進展を効果的に支えてきた。中国の最低賃金制度にはなおいくつかの問題が存在するが、政府は最低賃金制度の効率的な実施に向けて、現在も制度の改善・整備を行っている。

政府は多くの文書を公布し、最低賃金の引き上げを規定している。そうした文書には、2011年の『第十二次五カ年計画草案』、2012年2月に国務院が承認して発表した『就業促進計画(2011-2015年)』、2012年6月に国務院が承認した『国家人権行動計画(2012-2015年)』、国務院が承認・発表した、発展改革委員会等部門の『所得分配制度改革に係る若干の意見』の通知(国発〔2013〕6号)がある。これらの文書は、賃金の正常な上昇メカニズムを構築し、経済発展や物価変動等の要素に基づいて最低賃金基準の適時な調整・安定的引き上げを行っている。また、2015年までの最低賃金基準の年平均引き上げ率を13%以上とし、多くの地域で最低賃金基準をそれぞれの土地の都市部従業員の平均賃金の40%以上に到達させるよう定めている。

中国人力資源・社会保障部の公表データによると、中国では2011年、24の省で最低賃金基準を調整し、平均上昇率は22%となった。2012年には25の省で20.2%、2013年には27の省で17%であった。最低賃金が社会の平均賃金に占める割合も上昇しており、前述のとおり、2015年にはそれぞれの地の都市部従業員の平均賃金の40%以上となるよう努める。

現在、中国政府は最低賃金制度の設計と実施について全面的な評価を行っている。最低賃金のマクロ管理に関する上述の3つの問題についても踏み込んだ研究を行っており、改善・整備の考え方や措置を打ち出している。最低賃金制度は今後より一層、その役割を発揮して行くものと思われる。

表1 中国の31の地域における法定最低賃金基準及びその上昇率（2004～2013年）

単位：元／月、％

番号	地域	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2010	2011	2012	2013	2004-2012	2004-2013
	全国	388	460	484	579	622	709	870	1013	1146	1292	12.80%	12.79%
1	北京市	465	545	580	640	730	800	960	1160	1260	1400	11.71%	11.65%
2	天津市	480	530	590	670	740	820	920	1160	1310	1500	11.80%	12.07%
3	河北省	350	520	520	580	580	750	900	1100	1320	1320	15.89%	14.20%
4	山西省	340	520	520	550	610	720	850	980	1125	1290	14.22%	14.26%
5	内モンゴル自治区	330	420	420	560	560	680	900	1050	1200	1350	15.42%	15.13%
6	遼寧省	320	450	450	590	590	700	900	1100	1100	1300	14.71%	15.05%
7	吉林省	360	360	360	510	650	650	820	1000	1150	1320	13.77%	13.87%
8	黒龍江省	325	390	390	620	620	680	880	880	1160	1160	15.19%	13.57%
9	上海市	570	635	690	750	840	960	1120	1280	1450	1620	10.93%	11.01%
10	江蘇省	540	620	690	750	850	850	960	1140	1320	1480	10.44%	10.61%
11	浙江省	520	620	670	750	850	960	1100	1310	1310	1470	10.81%	10.95%
12	安徽省	370	410	410	520	560	560	720	1010	1010	1260	11.80%	13.04%
13	福建省	480	480	470	650	750	750	900	1100	1200	1320	10.72%	10.65%
14	江西省	250	360	360	510	510	580	720	720	870	1230	14.86%	17.27%
15	山東省	410	410	530	610	610	760	920	1100	1240	1380	13.08%	12.90%
16	河南省	380	380	480	480	650	650	800	1080	1080	1240	12.31%	12.55%
17	湖北省	400	400	460	460	580	700	900	1100	1100	1300	11.90%	12.51%
18	湖南省	400	460	480	600	635	665	850	1020	1160	1265	12.56%	12.20%
19	広東省	510	684	684	780	780	860	1100	1300	1300	1550	10.96%	11.76%
20	広西チワン族自治区	340	460	460	500	500	670	820	820	1000	1200	12.73%	13.44%
21	海南省	450	500	500	580	580	630	830	830	1050	1120	9.87%	9.55%
22	重慶市	320	400	400	580	580	680	680	870	1050	1050	14.11%	12.62%
23	四川省	340	450	450	580	580	650	850	850	1050	1200	13.35%	13.44%
24	貴州省	350	400	400	550	650	650	830	930	930	1030	11.47%	11.40%
25	雲南省	360	470	470	540	540	680	830	950	1100	1265	13.21%	13.39%
26	チベット自治区	—	495	495	495	495	730	950	950	1200	1200	11.70%	10.34%
27	陝西省	320	320	490	540	540	600	760	860	1000	1150	13.50%	13.65%
28	甘肅省	280	340	340	430	430	620	760	760	980	1200	14.93%	15.67%
29	青海省	260	370	370	460	460	600	770	920	1070	1070	17.02%	15.20%
30	寧夏回族自治区	350	380	380	450	560	560	710	900	1100	1300	13.57%	14.02%
31	新疆ウイグル自治区	460	480	480	670	670	800	960	1160	1340	1520	12.61%	12.70%

注：「元」は自民元。本表及び諸表はいずれも「人民元」を貨幣の種類として用いている。

資料出所：2003～2013年の最低賃金基準は中国人力資源・社会保障部労働関係司から提供されたものである。以下諸表での引用については注記しない（2014年を含む）。

表2 2014年の16の地域における法定最低賃金基準

単位：元／月、％

番号	地域	2013	2014	
	平均値	1278	1447	13.23
1	北京市	1400	1560	11.43
2	天津市	1500	1680	12
3	山西省	1290	1450	12.4
4	内モンゴル自治区	1350	1500	11.11
5	上海市	1620	1820	12.35
6	浙江省	1470	1650	12.24
7	江西省	1230	1390	13.01
8	山東省	1380	1500	8.7
9	河南省	1240	1400	12.9
10	重慶市	1050	1250	19.05
11	四川省	1200	1400	16.67
12	貴州省	1030	1250	21.36
13	雲南省	1265	1420	12.25
14	陝西省	1150	1280	11.3
15	甘肅省	1200	1350	12.5
16	青海省	1070	1250	16.82

表3 中国の31の地域における法定最低賃金指数とCPIの比較（2004～2012年）

前年=100

地域	2012			2011			2010			2008			2007			2006			2005			2004		
	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント	最低賃金 指数	CPI	±ポイント
全国	113.2	102.7	10.5	116.4	105.3	11.09	122.8	103.2	19.59	113.9	105.6	8.33	107.4	104.5	2.88	119.8	101.5	18.29	105.1	101.6	3.52	118.7	103.3	15.35
北京市	108.6	103.3	5.36	120.8	105.6	15.2	120	102.4	17.6	109.6	105.1	4.53	114.1	102.4	11.66	110.3	100.9	9.46	106.4	101.5	4.97	117.2	101	16.25
天津市	112.9	102.7	10.2	126.1	104.9	21.24	112.2	103.5	8.65	110.8	105.4	5.41	110.4	104.2	6.23	113.6	101.5	12.05	111.3	101.5	9.77	110.4	102.3	8.16
河北省	120	102.7	17.34	122.2	105.3	16.92	120	102.8	17.18	129.3	105.2	24.11	100	104.3	-4.34	111.5	101.7	9.86	100	101.4	-1.43	148.6	103.7	44.83
山西省	114.8	102.4	12.35	115.3	105.1	10.15	118.1	103.1	14.95	118	107	11.03	110.9	104.2	6.73	105.8	101.8	3.95	100	101.7	-1.66	152.9	103.6	49.33
内モンゴル自治区	114.3	103.3	10.99	116.7	105.5	11.13	132.4	103	29.39	121.4	105.4	16.07	100	104.3	-4.29	133.3	101.3	32.07	100	102	-2.04	127.3	102.5	24.77
遼寧省	100	102.9	-2.93	122.2	105.1	17.14	128.6	102.8	25.76	118.6	104.4	14.27	100	104.6	-4.6	131.1	101.1	29.99	100	100.8	-0.76	140.6	102.8	37.84
吉林省	115	102.5	12.49	122	105.2	16.76	126.2	103.4	22.71	100	105.1	-5.06	127.5	104.4	23.08	141.7	101.2	40.51	100	101.4	-1.37	100	103.6	-3.61
黒龍江省	131.8	103.3	28.54	100	105.6	-5.64	129.4	103.6	25.85	109.7	105	4.71	100	105.4	-5.38	159	101.8	57.19	100	100.8	-0.82	120	103.5	16.47
上海市	113.3	102.8	10.45	114.3	105.2	9.11	116.7	103.1	13.56	114.3	105.8	8.5	112	103.2	8.85	108.7	101.2	7.48	108.7	101	7.71	111.4	102.2	9.25
江蘇省	115.8	102.6	13.23	118.8	105.1	13.63	112.9	103.6	9.32	100	105.2	-5.24	113.3	104.1	9.28	108.7	101.6	7.11	111.3	102	9.34	114.8	103.7	11.13
浙江省	100	102.2	-2.16	119.1	105.3	13.79	114.6	104	10.62	112.9	104.8	8.17	113.3	103.9	9.45	111.9	101.1	10.81	108.1	101.5	6.55	119.2	102.8	16.39
安徽省	100	102.2	-2.19	140.3	105.4	34.86	128.6	103	25.55	100	106	-6.05	107.7	105.3	2.35	126.8	101.4	25.4	100	101	-0.99	110.8	104.3	6.5
福建省	109.1	102.4	6.67	122.2	105.2	16.98	120	103.1	16.85	100	104.5	-4.45	115.4	105.1	10.29	138.3	101.1	37.15	97.9	101.9	-3.94	100	103.8	-3.81
江西省	120.8	102.6	18.19	100	105.1	-5.08	124.1	102.9	21.22	113.7	105.9	7.83	100	104.4	-4.36	141.7	100.9	40.72	100	101.5	-1.49	144	103.3	40.69
山東省	112.7	102.1	10.58	119.6	104.7	14.89	121.1	102.6	18.48	124.6	104.7	19.86	100	103.8	-3.82	115.1	101	14.08	129.3	101.1	28.18	100	102.8	-2.81
河南省	100	102.6	-2.6	135	105.4	29.61	123.1	103.4	19.67	100	106.5	-6.49	135.4	105.4	30	100	101.2	-1.16	126.3	102.1	24.24	100	105.4	-5.42
湖北省	100	102.8	-2.84	122.2	105.5	16.71	128.6	102.8	25.82	120.7	105.5	15.19	126.1	104.7	21.41	100	101.4	-1.39	115	102.7	12.33	100	104.5	-4.54
湖南省	113.7	102.2	11.53	120	105.5	14.52	127.8	103.1	24.75	104.7	105.8	-1.03	105.8	105.2	0.67	125	101.6	23.44	104.3	102.1	2.29	115	104.1	10.9
広東省	100	102.8	-2.8	118.2	105.3	12.92	127.9	103.1	24.82	110.3	105.5	4.74	100	103.7	-3.73	114	101.8	12.2	100	102	-2.05	134.1	102.6	31.48
広西チワン族自治区	122	103.2	18.75	100	105.7	-5.66	122.4	102.9	19.49	134	107.6	26.35	100	105.6	-5.61	108.7	101.6	7.08	100	103	-3	135.3	104.1	31.22
海南省	126.5	103.2	23.29	100	105.5	-5.45	131.7	104.5	27.28	108.6	106.1	2.54	100	104.6	-4.59	116	101.2	14.81	100	101.3	-1.26	111.1	103.2	7.9
重慶市	120.7	102.6	18.11	127.9	105.3	22.64	100	103.2	-3.25	117.2	105.6	11.67	100	104.7	-4.73	145	102.4	42.63	100	100.8	-0.76	125	103.7	21.33
四川省	123.5	102.8	20.7	100	105.1	-5.12	130.8	103.3	27.43	112.1	104.7	7.36	100	105.9	-5.86	128.9	102.4	26.52	100	101.7	-1.69	132.4	104.6	27.78
貴州省	100	102.7	-2.67	112	105.3	6.74	127.7	103.1	24.58	100	107	-7.01	118.2	105.9	12.29	137.5	101.6	35.94	100	100.6	-0.56	114.3	103.5	10.83
雲南省	115.8	103	12.79	114.5	104.8	9.65	122.1	103.8	18.21	125.9	105.4	20.48	100	105.9	-5.92	114.9	101.9	13	100	101.7	-1.67	130.6	106.1	24.44
チベット自治区	126.3	103.6	22.7	100	105.2	-5.24	130.1	102.2	27.92	147.5	105.7	41.76	100	102.9	-2.94	100	101.9	12.2	100	101.5	-1.5	102	102.6	—
陝西省	116.3	102.6	13.63	113.2	105.7	7.41	126.7	103.7	22.96	111.1	106.2	4.89	100	105.2	-5.15	110.2	102.1	8.11	153.1	100.9	52.24	100	103	-3
甘肅省	128.9	102.5	26.47	100	106	-5.97	122.6	104.4	18.22	144.2	108	36.21	100	105.2	-5.23	126.5	101.2	25.28	100	101.2	-1.19	121.4	101.3	20.16
青海省	116.3	103	13.27	119.5	106	13.5	128.3	105.1	23.21	130.4	108.9	21.54	100	106.3	-6.31	124.3	101.8	22.48	100	99.7	0.34	142.3	102.1	40.23
寧夏回族自治区	122.2	102.2	20.06	126.8	105.8	20.91	126.8	103.7	23.04	100	107.9	-7.9	124.4	105.1	19.3	118.4	101.7	16.73	100	101.6	-1.61	108.6	103.3	5.31
新疆ウイグル自治区	115.5	103.4	12.14	120.8	105.5	15.33	120	103.6	16.36	119.4	107.3	12.06	100	104.6	-4.64	139.6	101	38.61	100	100.6	-0.57	104.3	102.1	2.23

注：CPIは都市住民の消費者物価指数。
資料出所：『中国統計年鑑』2004～2013年。

表4 中国都市部の（最）低所得者層の一人あたりの平均食品支出とその割合（2004～2012年）

年	最低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出	最低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出の割合	低所得世帯(10%) 一人あたりの平均 食品支出	低所得世帯(10%) 一人あたりの平均食品 支出の割合
2012	3310.41	45.34	4147.35	43.15
2011	2948.88	45.85	3715.91	43.67
2010	2525.32	46.15	3246.69	44.11
2008	2182.29	48.14	2846.26	45.94
2007	1904.09	47.17	2451.15	43.51
2006	1586.02	46.33	2073.45	43.51
2005	1475.67	47.43	1926.01	44.84
2004	1417.76	49.66	1827.42	46.35

資料出所：『中国統計年鑑』2005-2013

前年=100

表 5 中国の 31 の地域における法定最低賃金指数と食品物価指数の比較 (2004～2012 年)

地域	2012			2011			2010			2008			2007			2006			2005			2004		
	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント	最低賃金 指数	食品物価 指数	±ポイント
全国	113.2	104.8	8.42	116.4	111.9	4.49	122.8	107.6	15.15	113.9	114.4	-0.45	112.3	107.4	-4.92	119.8	102.6	17.23	105.1	103.1	1.99	118.7	109.9	8.75
北京市	108.6	106.7	1.95	120.8	110.9	9.96	120	105.7	14.33	109.6	116.5	-6.9	114.1	109.6	4.45	110.3	103.5	6.87	106.4	105.9	0.55	117.2	105.1	12.13
天津市	112.9	106.5	6.46	126.1	111.6	14.53	112.2	108.3	3.92	110.8	112.1	-1.4	110.4	111.9	-1.46	113.6	102.8	10.78	111.3	103.5	7.87	110.4	110.2	0.19
河北省	120	104	16.02	122.2	112.2	9.99	120	108.1	11.95	129.3	115.1	14.17	100	113	-13.04	111.5	103.2	8.32	100	102.2	-2.23	148.6	109.6	38.98
山西省	114.8	104	10.78	115.3	112	3.26	118.1	108.6	9.46	118	117.3	0.78	110.9	113	-2.09	105.8	103	2.79	100	102.6	-2.64	152.9	110.2	42.71
内モンゴル自治区	114.3	105.6	8.65	116.7	114.1	2.6	132.4	109.7	22.69	121.4	113.3	8.09	100	112.6	-12.64	133.3	102.7	30.67	100	102.9	-2.87	127.3	109.7	17.59
遼寧省	100	105	-4.95	122.2	111.3	10.94	128.6	108.7	19.9	118.6	112.6	6.04	100	114	-14.03	131.1	102.5	28.59	100	101.8	-1.84	140.6	108.6	32.05
吉林省	115	104.8	10.24	122	111.2	10.74	126.2	109.6	16.59	100	112.6	-12.56	127.5	112.4	15.04	141.7	102.4	39.23	100	101.7	-1.73	100	110.1	-10.1
黒龍江省	131.8	106.1	25.72	100	112.4	-12.37	129.4	108.3	21.13	109.7	112	-2.34	100	114.7	-14.73	159	103.1	55.86	100	99.8	0.2	120	108.7	11.33
上海市	113.3	105.9	7.35	114.3	111	3.32	116.7	107.6	9.02	114.3	115.3	-1.03	112	109.6	2.41	108.7	102.7	6.04	108.7	104.7	3.95	111.4	108.6	2.83
江蘇省	115.8	104.7	11.08	118.8	111.5	7.25	112.9	108	4.94	100	113.5	-13.46	113.3	111.4	1.93	108.7	103.1	5.56	111.3	103.7	7.55	114.8	110.5	4.36
浙江省	100	105.3	-5.33	119.1	112.4	6.66	114.6	107.5	7.12	112.9	114	-1.02	113.3	110.9	2.38	111.9	101.7	10.21	108.1	103.7	4.37	119.2	111.3	7.98
安徽省	100	103.9	-3.89	140.3	112.2	28.11	128.6	106.9	21.63	100	114.5	-14.46	107.7	112.2	-4.49	126.8	101.7	25.17	100	103.4	-3.43	110.8	109.6	1.21
福建省	109.1	104.7	4.37	122.2	111.1	11.13	120	108.2	11.81	100	113.8	-13.84	115.4	111.8	3.55	138.3	102	36.27	97.9	103.8	-5.91	100	110.3	-10.35
江西省	120.8	105.3	15.51	100	111.1	-11.12	124.1	106	18.18	113.7	113.8	-0.04	100	111.8	-11.85	141.7	101.7	39.98	100	103.3	-3.33	144	109.8	34.15
山東省	112.7	103.5	9.28	119.6	111.6	7.92	121.1	108.9	12.15	124.6	113.2	11.42	100	113.7	-13.68	115.1	102.5	12.58	129.3	103.2	26.04	100	110.3	-10.32
河南省	100	103.1	-3.13	135	112.4	22.59	123.1	108.7	14.34	100	116.1	-16.07	135.4	115.4	20.04	100	102.1	-2.12	126.3	103.2	23.11	100	114.8	-14.8
湖北省	100	105.6	-5.58	122.2	112.1	10.08	128.6	106.1	22.49	120.7	115.8	4.84	126.1	113.3	12.79	100	102.2	-2.18	115	105.1	9.85	100	111.6	-11.63
湖南省	113.7	103.3	10.43	120	111.5	8.54	127.8	105.4	22.38	104.7	114.2	-9.44	105.8	114	-8.2	125	101.6	23.41	104.3	103.6	0.76	115	111	3.96
広東省	100	105.6	-5.63	118.2	111.6	6.55	127.9	106.4	21.46	110.3	113.7	-3.49	100	109.1	-9.06	114	102.6	11.39	100	104.6	-4.58	134.1	107.7	26.44
広西チワン族自治区	122	105.4	16.54	100	114.2	-14.18	122.4	107.2	15.21	134	120.4	13.57	100	114.1	-14.13	108.7	102	6.73	100	102.9	-2.93	135.3	112.7	22.63
海南省	126.5	105.3	21.24	100	112.9	-12.92	131.7	108.4	23.33	108.6	113.7	-5.07	100	110.4	-10.38	116	102.6	13.44	100	102.4	-2.35	111.1	109.7	1.42
重慶市	120.7	104.8	15.91	127.9	113.6	14.35	100	106.5	-6.52	117.2	116	1.21	100	114.4	-14.4	145	103.1	41.88	100	100.2	-0.22	125	111.2	13.82
四川省	123.5	104.1	19.41	100	112.2	-12.18	130.8	106.4	24.33	112.1	111.9	0.2	100	114.5	-14.51	128.9	103.1	25.82	100	102.4	-2.45	132.4	111.1	21.28
貴州省	100	104.6	-4.59	112	113.9	-1.9	127.7	108.2	19.52	100	117.8	-17.76	118.2	117.4	0.83	137.5	103.2	34.3	100	101.6	-1.6	114.3	112.4	1.91
雲南省	115.8	106	9.75	114.5	111.7	2.73	122.1	108.6	13.44	125.9	116	9.96	100	114.4	-14.4	114.9	102	12.87	100	100.7	-0.68	130.6	115.2	15.32
チベット自治区	126.3	107.3	19.04	100	109.3	-9.31	130.1	104.5	25.64	147.5	112.5	35.02	100	106.7	-6.66	100	103	-3.01	100	102.9	-2.9	103	103	—
陝西省	116.3	104.7	11.62	113.2	112.3	0.85	126.7	108.9	17.82	111.1	116.4	-5.25	100	114.1	-14.06	110.2	103	7.23	153.1	101.1	52.06	100	108.4	-8.38
甘肃省	128.9	104.3	24.61	100	111.3	-11.29	122.6	109.7	12.86	144.2	116.5	27.64	100	112.5	-12.54	126.5	104	22.45	100	101.2	-1.25	121.4	107	14.41
青海省	116.3	106.3	10.03	119.5	110.8	8.69	128.3	108.6	19.76	130.4	118.3	12.15	100	113.6	-13.61	124.3	103.3	21.02	100	100.9	-0.91	142.3	106.3	36.02
寧夏回族自治区	122.2	104.6	17.65	126.8	112.5	14.23	126.8	108.4	18.42	100	117.5	-17.52	124.4	113.6	10.87	118.4	103.7	14.73	100	102	-2	108.6	110.4	-1.81
新疆ウィグル自治区	115.5	107.9	7.62	120.8	112.5	8.33	120	110.6	9.39	119.4	118.9	0.55	100	112.8	-12.78	139.6	104.2	35.34	100	98.2	1.78	104.3	103.3	1.04

資料出所：『中国統計年鑑』2004～2013 年

表 6 中国の 31 地域における法定最低賃金指数と CPI、一人あたりの平均 GDP 指数の比較 (2008～2012 年) 前年=100

地域	2012				2011				2010				2008			
	最低賃金 指数	CPI	一人あた りの平均 GDP指数	比率	最低賃金 指数	CPI	一人あた りの平均 GDP指数	比率	最低賃金 指数	CPI	一人あた りの平均 GDP指数	比率	最低賃金 指数	CPI	一人あた りの平均 GDP指数	比率
全国	114.1	102.75	107.1	1.03	116.44	105.35	108.8	1.02	123.27	103.32	109.9	1.08	115.13	105.91	109.1	0.99
北京市	108.6	103.3	104.9	1	120.8	105.6	103.8	1.1	120	102.4	104.8	1.12	109.6	105.1	103.7	1.01
天津市	112.9	102.7	109.2	1.01	126.1	104.9	110.9	1.08	112.2	103.5	111.7	0.97	110.8	105.4	111.4	0.94
河北省	120	102.7	108.9	1.07	122.2	105.3	109.7	1.06	120	102.8	110.6	1.06	129.3	105.2	109.3	1.12
山西省	114.8	102.4	109.6	1.02	115.3	105.1	110.4	0.99	118.1	103.1	111.2	1.03	118	107	107.9	1.02
内モンゴル自治区	114.3	103.3	111.1	1	116.7	105.5	113.8	0.97	132.4	103	114.4	1.12	121.4	105.4	117.1	0.98
遼寧省	100	102.9	109.4	0.89	122.2	105.1	111.6	1.04	128.6	102.8	113.4	1.1	118.6	104.4	112.8	1.01
吉林省	115	102.5	111.9	1	122	105.2	113.5	1.02	126.2	103.4	113.6	1.07	100	105.1	115.7	0.82
黒龍江省	131.8	103.3	110.1	1.16	100	105.6	112.2	0.84	129.4	103.6	112.6	1.11	109.7	105	111.7	0.94
上海市	113.3	102.8	105.7	1.04	114.3	105.2	105	1.03	116.7	103.1	106.4	1.06	114.3	105.8	105.1	1.03
江蘇省	115.8	102.6	109.7	1.03	118.8	105.1	110.3	1.02	112.9	103.6	112	0.97	100	105.2	111.9	0.85
浙江省	100	102.2	107.7	0.91	119.1	105.3	107.2	1.05	114.6	104	109.5	1.01	112.9	104.8	108.6	0.99
安徽省	100	102.2	111.8	0.88	140.3	105.4	112.6	1.18	128.6	103	118.8	1.05	100	106	112.4	0.84
福建省	109.1	102.4	110.5	0.96	122.2	105.2	111.6	1.04	120	103.1	113.2	1.03	100	104.5	112.3	0.85
江西省	120.8	102.6	110.4	1.07	100	105.1	111.8	0.85	124.1	102.9	113.2	1.07	113.7	105.9	112.4	0.96
山東省	112.7	102.1	109.2	1.01	119.6	104.7	109.9	1.04	121.1	102.6	111.3	1.06	124.6	104.7	111.4	1.07
河南省	100	102.6	110.1	0.89	135	105.4	112.5	1.14	123.1	103.4	112.6	1.06	100	106.5	111.9	0.84
湖北省	100	102.8	110.7	0.88	122.2	105.5	113.5	1.02	128.6	102.8	114.7	1.09	120.7	105.5	113.2	1.01
湖南省	113.7	102.2	110.7	1.01	120	105.5	111.2	1.02	127.8	103.1	112.9	1.1	104.7	105.8	113.6	0.87
広東省	100	102.8	107.4	0.91	118.2	105.3	108	1.04	127.9	103.1	109.5	1.13	110.3	105.5	107.9	0.97
広西チワン族自治区	122	103.2	110.4	1.07	100	105.7	112	0.85	122.4	102.9	113.9	1.04	134	107.6	111.7	1.11
海南省	126.5	103.2	108	1.13	100	105.5	111.1	0.85	131.7	104.5	115	1.1	108.6	106.1	109.2	0.94
重慶市	120.7	102.6	112.4	1.05	127.9	105.3	115.1	1.06	100	103.2	116.2	0.83	117.2	105.6	113.9	0.98
四川省	123.5	102.8	112.3	1.07	100	105.1	115.9	0.82	130.8	103.3	115.7	1.09	112.1	104.7	111.2	0.96
貴州省	100	102.7	113.5	0.86	112	105.3	116.1	0.92	127.7	103.1	114.7	1.08	100	107	112.8	0.83
雲南省	115.8	103	112.3	1	114.5	104.8	112.9	0.97	122.1	103.8	111.6	1.05	125.9	105.4	109.8	1.09
チベット自治区	126.3	103.6	110.4	1.1	100	105.2	111.3	0.85	130.1	102.2	111.2	1.14	147.5	105.7	109	1.28
陝西省	116.3	102.6	112.6	1.01	113.2	105.7	113.7	0.94	126.7	103.7	114.4	1.07	111.1	106.2	116.1	0.9
甘肅省	128.9	102.5	112.2	1.12	100	106	112.3	0.84	122.6	104.4	111.6	1.05	144.2	108	110.1	1.21
青海省	116.3	103	111.3	1.01	119.5	106	112.3	1	128.3	105.1	114.5	1.07	130.4	108.9	112.9	1.06
寧夏回族自治区	122.2	102.2	110.3	1.08	126.8	105.8	110.8	1.08	126.8	103.7	112.2	1.09	100	107.9	111.3	0.83
新疆ウイグル自治区	115.5	103.4	110.8	1.01	120.8	105.5	110.7	1.03	120	103.6	109.3	1.06	119.4	107.3	108.9	1.02

注：比率＝最低賃金指数÷(CPI×一人あたりの平均 GDP 指数)

資料出所：『中国統計年鑑』2008～2013 年

表 7 中国の 31 地域における法定最低賃金指数と食品物価指数、一人あたりの平均 GDP 指数の比較（2008～2012 年） 前年=100

地域	2012				2011				2010				2008			
	最低賃金 指数	食品物価 指数	一人あたりの 平均GDP 指数	比率	最低賃金 指数	食品物価 指数	一人あたりの 平均GDP 指数	比率	最低賃金 指数	食品物価 指数	一人あたりの 平均GDP 指数	比率	最低賃金 指数	食品物価 指数	一人あたりの 平均GDP 指数	比率
全国	114.1	105.12	107.1	1.01	116.44	111.98	108.8	0.96	123.27	107.82	109.9	1.04	115.13	115.01	109.1	0.91
北京市	108.6	106.7	104.9	0.97	120.8	110.9	103.8	1.05	120	105.7	104.8	1.08	109.6	116.5	103.7	0.91
天津市	112.9	106.5	109.2	0.97	126.1	111.6	110.9	1.02	112.2	108.3	111.7	0.93	110.8	112.2	111.4	0.89
河北省	120	104	108.9	1.06	122.2	112.2	109.7	0.99	120	108.1	110.6	1	129.3	115.1	109.3	1.03
山西省	114.8	104	109.6	1.01	115.3	112	110.4	0.93	118.1	108.6	111.2	0.98	118	117.3	107.9	0.93
内モンゴル自治区	114.3	105.6	111.1	0.97	116.7	114.1	113.8	0.9	132.4	109.7	114.4	1.05	121.4	113.3	117.1	0.91
遼寧省	100	105	109.4	0.87	122.2	111.3	111.6	0.98	128.6	108.7	113.4	1.04	118.6	112.6	112.8	0.93
吉林省	115	104.8	111.9	0.98	122	111.2	113.5	0.97	126.2	109.6	113.6	1.01	100	112.6	115.7	0.77
黒龍江省	131.8	106.1	110.1	1.13	100	112.4	112.2	0.79	129.4	108.3	112.6	1.06	109.7	112	111.7	0.88
上海市	113.3	105.9	105.7	1.01	114.3	111	105	0.98	116.7	107.6	106.4	1.02	114.3	115.3	105.1	0.94
江蘇省	115.8	104.7	109.7	1.01	118.8	111.5	110.3	0.97	112.9	108	112	0.93	100	113.5	111.9	0.79
浙江省	100	105.3	107.7	0.88	119.1	112.4	107.2	0.99	114.6	107.5	109.5	0.97	112.9	114	108.6	0.91
安徽省	100	103.9	111.8	0.86	140.3	112.2	112.6	1.11	128.6	106.9	118.8	1.01	100	114.5	112.4	0.78
福建省	109.1	104.7	110.5	0.94	122.2	111.1	111.6	0.99	120	108.2	113.2	0.98	100	113.8	112.3	0.78
江西省	120.8	105.3	110.4	1.04	100	111.1	111.8	0.8	124.1	106	113.2	1.03	113.7	113.8	112.4	0.89
山東省	112.7	103.5	109.2	1	119.6	111.6	109.9	0.97	121.1	108.9	111.3	1	124.6	113.2	111.4	0.99
河南省	100	103.1	110.1	0.88	135	112.4	112.5	1.07	123.1	108.7	112.6	1.01	100	116.1	111.9	0.77
湖北省	100	105.6	110.7	0.86	122.2	112.1	113.5	0.96	128.6	106.1	114.7	1.06	120.7	115.8	113.2	0.92
湖南省	113.7	103.3	110.7	0.99	120	111.5	111.2	0.97	127.8	105.4	112.9	1.07	104.7	114.2	113.6	0.81
広東省	100	105.6	107.4	0.88	118.2	111.6	108	0.98	127.9	106.4	109.5	1.1	110.3	113.7	107.9	0.9
広西チワン族自治区	122	105.4	110.4	1.05	100	114.2	112	0.78	122.4	107.2	113.9	1	134	120.4	111.7	1
海南省	126.5	105.3	108	1.11	100	112.9	111.1	0.8	131.7	108.4	115	1.06	108.6	113.7	109.2	0.87
重慶市	120.7	104.8	112.4	1.02	127.9	113.6	115.1	0.98	100	106.5	116.2	0.81	117.2	116	113.9	0.89
四川省	123.5	104.1	112.3	1.06	100	112.2	115.9	0.77	130.8	106.4	115.7	1.06	112.1	111.9	111.2	0.9
貴州省	100	104.6	113.5	0.84	112	113.9	116.1	0.85	127.7	108.2	114.7	1.03	100	117.8	112.8	0.75
雲南省	115.8	106	112.3	0.97	114.5	111.7	112.9	0.91	122.1	108.6	111.6	1.01	125.9	116	109.8	0.99
チベット自治区	126.3	107.3	110.4	1.07	100	109.3	111.3	0.82	130.1	104.5	111.2	1.12	147.5	112.5	109	1.2
陝西省	116.3	104.7	112.6	0.99	113.2	112.3	113.7	0.89	126.7	108.9	114.4	1.02	111.1	116.4	116.1	0.82
甘肅省	128.9	104.3	112.2	1.1	100	111.3	112.3	0.8	122.6	109.7	111.6	1	144.2	116.5	110.1	1.12
青海省	116.3	106.3	111.3	0.98	119.5	110.8	112.3	0.96	128.3	108.6	114.5	1.03	130.4	118.3	112.9	0.98
寧夏回族自治区	122.2	104.6	110.3	1.06	126.8	112.5	110.8	1.02	126.8	108.4	112.2	1.04	100	117.5	111.3	0.76
新疆ウイグル自治区	115.5	107.9	110.8	0.97	120.8	112.5	110.7	0.97	120	110.6	109.3	0.99	119.4	118.9	108.9	0.92

注：比率=最低賃金指数÷（食品物価指数×一人あたりの平均 GDP 指数）

資料出所：『中国統計年鑑』2008～2013 年

単位：元／年、％

表 8 中国の31の地域における法定最低賃金が社会の平均賃金に占める割合（2004～2012年）

地域	2012			2011			2010			2008			2007			2006			2005			2004		
	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合	年最低賃金	平均賃金	占める割合
全国	13755.48	45816	30.02	12150.97	41047	29.6	10440	36103	28.92	8502.58	28593	29.74	7463.23	24642	30.29	6950.32	20546	33.83	5802.19	18311	31.69	5519.61	16212	34.05
北京市	15120	84742	17.84	13920	75482	18.44	11520	65158	17.68	9600	55844	17.19	8760	45823	19.12	7680	39684	19.35	6960	34191	20.36	6540	29674	22.04
天津市	15720	61514	25.56	13920	55658	25.01	11040	51489	21.44	9840	39990	24.61	8880	33312	26.66	8040	27628	29.1	7080	25271	28.02	6360	21754	29.24
河北省	15840	38658	40.97	13200	35309	37.38	10800	31451	34.34	9000	24276	37.07	6960	19742	35.25	6960	16456	42.29	6240	14707	42.43	6240	12925	48.28
山西省	13500	44236	30.52	11760	39230	29.98	10200	33057	30.86	8640	25489	33.9	7320	21315	34.34	6600	18106	36.45	6240	15645	39.88	6240	12943	48.21
内モンゴル自治区	14400	46557	30.93	12600	41118	30.64	10800	35211	30.67	8160	25949	31.45	6720	21794	30.83	6720	18382	36.56	5040	15985	31.53	5040	13324	37.83
遼寧省	13200	41858	31.54	13200	38154	34.6	10800	34437	31.36	8400	27179	30.91	7080	22882	30.94	7080	19365	36.56	5400	17331	31.16	5400	14921	36.19
吉林省	13800	38407	35.93	12000	33610	35.7	9840	29003	33.93	7800	22294	33.49	7800	20371	38.29	6120	16393	37.33	4320	14409	29.98	4320	12431	34.75
黒龍江省	13920	36406	38.24	10560	31302	33.74	10560	27735	38.07	8160	21764	37.49	7440	18481	40.26	7440	15894	46.81	4680	14458	32.37	4680	12557	37.27
上海市	17400	78673	22.12	15360	75591	20.32	13440	66115	20.33	11520	52122	22.1	10080	44976	22.41	9000	37585	23.95	8280	34345	24.11	7620	30085	25.33
江蘇省	15840	50639	31.28	13680	45487	30.07	11520	39772	28.97	10200	31297	32.59	10200	27212	37.48	9000	23657	38.04	8280	20957	39.51	7440	18202	40.87
浙江省	15720	50197	31.32	15720	45162	34.81	13200	40640	32.48	11520	33622	34.26	10200	30818	33.1	9000	27570	32.64	8040	25896	31.05	7440	23506	31.65
安徽省	12120	44601	27.17	12120	39352	30.8	8640	33341	25.91	6720	25703	26.14	6720	21699	30.97	6240	17610	35.43	4920	15334	32.09	4920	12928	38.06
福建省	14400	44525	32.34	13200	38588	34.21	10800	32340	33.4	9000	25555	35.22	9000	22277	40.4	7800	19424	40.16	5640	17146	32.89	5760	15603	36.92
江西省	10440	38512	27.11	8640	33239	25.99	8640	28363	30.46	6960	20597	33.79	6120	18144	33.73	6120	15370	39.82	4320	13688	31.56	4320	11860	36.42
山東省	14880	41904	35.51	13200	37618	35.09	11040	33321	33.13	9120	26234	34.76	7320	22734	32.2	7320	19135	38.25	6360	16614	38.28	4920	14332	34.33
河南省	12960	37338	34.71	12960	33634	38.53	9600	29819	32.19	7800	24438	31.92	7800	20639	37.79	5760	16791	34.3	5760	14282	40.33	4560	12114	37.64
湖北省	13200	39846	33.13	13200	36128	36.54	10800	31811	33.95	8400	22384	37.53	6960	19548	35.6	5520	15779	34.98	5520	14419	38.28	4800	11855	40.49
湖南省	13920	38971	35.72	12240	34586	35.39	10200	29670	34.38	7980	24146	33.05	7620	21060	36.18	7200	17400	41.38	5760	15659	36.78	5520	13928	39.63
広東省	15600	50278	31.03	15600	45060	34.62	13200	40432	32.65	10320	33282	31.01	9360	29658	31.56	9360	26400	35.45	8208	23959	34.26	8208	22116	37.11
広西チワン族自治区	12000	36386	32.98	9840	33032	29.79	9840	30673	32.08	8040	24798	32.42	6000	21251	28.23	6000	17571	34.15	5520	15461	35.7	5520	13579	40.65
海南省	12600	39485	31.91	9960	36244	27.48	9960	30775	32.36	7560	21767	34.73	6960	19220	36.21	6960	15843	43.93	6000	14417	41.62	6000	12652	47.42
重慶市	12600	44498	28.32	10440	39430	26.48	8160	34727	23.5	8160	26640	30.63	6960	22965	30.31	6960	19172	36.3	4800	16630	28.86	4800	14357	33.43
四川省	12600	42339	29.76	10200	37330	27.32	10200	32567	31.32	7800	24725	31.55	6960	21081	33.02	6960	17612	39.52	5400	15826	34.12	5400	14063	38.4
貴州省	11160	41156	27.12	11160	36102	30.91	9960	30433	32.73	7800	23979	32.53	7800	20254	38.51	6600	16481	40.05	4800	14344	33.46	4800	12431	38.61
雲南省	13200	37629	35.08	11400	34004	33.53	9960	29195	34.12	8160	23305	35.01	6480	19912	32.54	6480	18262	35.48	5640	16140	34.94	5640	14581	38.68
チベット自治区	14400	51705	27.85	11400	49464	23.05	11400	49898	22.85	8760	44055	19.88	5940	42820	13.87	5940	29119	20.4	5940	28950	20.52	5940	30873	19.24
陝西省	12000	43073	27.86	10320	38143	27.06	9120	33384	27.32	7200	25478	28.26	6480	20977	30.89	6480	16646	38.93	5880	14796	39.74	3840	13024	29.48
甘肅省	11760	37679	31.21	9120	32092	28.42	9120	29096	31.34	7440	24632	31.48	5160	20657	24.98	5160	16991	30.37	4080	14939	27.31	4080	13623	29.95
青海省	12840	46483	27.62	11040	41370	26.69	9240	36121	25.58	7200	30101	23.92	5520	25318	21.8	5520	21981	25.11	4440	19084	23.27	4440	17229	25.77
寧夏回族自治区	13200	47436	27.83	10800	42703	25.29	8520	37166	22.92	6720	30050	22.36	6720	25723	26.12	5400	20900	25.84	4560	17211	26.49	4560	14620	31.19
新疆ウイグル自治区	16080	44576	36.07	13920	38238	36.4	11520	32003	36	9600	24686	38.89	8040	21249	37.84	8040	17704	45.41	5760	15558	37.02	5760	14484	39.77

注：1.平均賃金は、都市部組織就業者の平均賃金

2.全国の平均賃金額と『中国統計年鑑』の平均賃金額にはずれがある。表中のデータを統一するため、計算値を用いて、『中国統計年鑑』のデータは使わなかった。

資料出所：『中国統計年鑑』2005～2013年

表 9 中国の31の地域における法定最低賃金が民間組織の平均賃金に占める割合（2010～2012年） 単位：元／年、%

地域	2012			2011			2010		
	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合	都市部民間組織 平均賃金	年最低賃金	占める割合
全国	28752	13755	47.8	24556	12151	49.5	20759	10440	50.3
北京市	42882	15120	35.3	34235	13920	40.7	27431	11520	42
天津市	35309	15720	44.5	29547	13920	47.1	24023	11040	46
河北省	25158	15840	63	21729	13200	60.7	17914	10800	60.3
山西省	23452	13500	57.6	19007	11760	61.9	15640	10200	65.2
内モンゴル自治区	29761	14400	48.4	25983	12600	48.5	21732	10800	49.7
遼寧省	26369	13200	50.1	22896	13200	57.7	19280	10800	56
吉林省	21970	13800	62.8	19458	12000	61.7	16929	9840	58.1
黒龍江省	21753	13920	64	19615	10560	53.8	16924	10560	62.4
上海市	28898	17400	60.2	25880	15360	59.4	23305	13440	57.7
江蘇省	32069	15840	49.4	27500	13680	49.7	23402	11520	49.2
浙江省	32117	15720	48.9	27572	15720	57	23409	13200	56.4
安徽省	27601	12120	43.9	23810	12120	50.9	18493	8640	46.7
福建省	31104	14400	46.3	25559	13200	51.6	21039	10800	51.3
江西省	23506	10440	44.4	21030	8640	41.1	18002	8640	48
山東省	29206	14880	50.9	24772	13200	53.3	20747	11040	53.2
河南省	21255	12960	61	18749	12960	69.1	15915	9600	60.3
湖北省	23037	13200	57.3	20788	13200	63.5	18626	10800	58
湖南省	24396	13920	57.1	21483	12240	57	17229	10200	59.2
広東省	31920	15600	48.9	26621	15600	58.6	22633	13200	58.3
広西チワン族自治区	25086	12000	47.8	20471	9840	48.1	17931	9840	54.9
海南省	24446	12600	51.5	21278	9960	46.8	18058	9960	55.2
重慶市	31035	12600	40.6	26251	10440	39.8	20790	8160	39.2
四川省	25912	12600	48.6	22175	10200	46	18316	10200	55.7
貴州省	25962	11160	43	23006	11160	48.5	20307	9960	49
雲南省	20950	13200	63	19882	11400	57.3	18562	9960	53.7
チベット自治区	—	14400	—	—	11400	—	—	11400	—
陝西省	22753	12000	52.7	18844	10320	54.8	16052	9120	56.8
甘肅省	20922	11760	56.2	16731	9120	54.5	14318	9120	63.7
青海省	23056	12840	55.7	20646	11040	53.5	17444	9240	53
寧夏回族自治区	25734	13200	51.3	22515	10800	48	19775	8520	43.1
新疆ウイグル自治区	29486	16080	54.5	24771	13920	56.2	20017	11520	57.6

注：都市部民間組織平均賃金は就業者の平均賃金
資料出所：『中国統計年鑑』2013

表11 中国の製造業の実質的な平均賃金と実質的な労働生産性の上昇率の割合（1996～2012年）

年	製造業企業 実質的な平均賃金上昇率	製造業の実質的な労働生産性の上昇率 (一人あたりの実質的付加価値に 基づき計算)	比 率 (実際の労働生産性 上昇率を1とする)
1996	0.32%	16.26%	0.02
1997	1.99%	18.59%	0.11
1998	19.78%	27.78%	0.71
1999	11.78%	21.20%	0.56
2000	11.37%	17.53%	0.65
2001	10.93%	16.68%	0.66
2002	13.69%	18.29%	0.75
2003	14.15%	19.73%	0.72
2004	8.88%	23.29%	0.38
2005	10.05%	5.73%	1.75
2006	12.70%	7.54%	1.68
2007	11.02%	10.30%	1.07
2008	9.29%	-2.75%	——
2009	10.86%	13.69%	0.79
2010	11.73%	3.20%	3.67
2011	12.63%	13.56%	0.93
2012	10.61%	5.73%	1.85
平均値	10.61%	13.64%	0.78

資料出所：関連の統計年鑑のデータに基づき計算

韓国の最低賃金と雇用・物価

韓国労働研究院 前任研究委員

カン・スンボク¹

1. 序 論

1988年に施行された韓国の最低賃金制度は、低賃金労働者を保護し、最低賃金水準を決定する「最低賃金委員会 (Minimum Wage Council)」もまた、設立初期から労使合意による方式を取り、韓国の労使合意機関の代表的な機関として評価されている。韓国の最低賃金水準は名目賃金・実質賃金ともこの間一貫して増加し、労働者の中間賃金を基準とした相対的水準もまた持続的に増加し、2013年現在、中間賃金の50%に迫っている。

最低賃金制度は賃金の最低水準を保障し、労働者の生活の安定と労働力の質の向上をもたらすのに肯定的な効果がある。半面、経済学の伝統的理論によると、最低賃金の設定が外部効果 (external effect) として作用して労働の供給超過が発生し、それによって雇用が減少し²、最低賃金水準の賃金を支払っていた企業に生産費用の増加要因として作用した結果、価格の値上げという否定的な効果が起こりうる。

本研究は韓国の最低賃金の最近の動向を紹介し、時系列データおよびI-O分析を通して、韓国の最低賃金が雇用・物価に及ぼす効果に関して分析する。この研究の構成は以下のとおりである。

2. 「韓国の最低賃金制度と最近の動向」では、韓国の最低賃金の決定構造と絶対的・相対的水準、そして未満率の推移等を見る。3. 「韓国の最低賃金と雇用」では、時系列データを用いて韓国の最低賃金が雇用に及ぼす効果を見る。4. 「韓国の最低賃金と物価」では、I-O分析を通して韓国の最低賃金が物価に及ぼす効果に関して分析する。最後に5. 「結論」では、本文の内容をまとめ示唆点を論じる。

¹ 韓国労働研究院前任研究委員 (kangsb@kli.re.kr)

² 最低賃金の引き上げは雇用に影響がない、あるいはプラスの効果があるという研究もある。代表的にはCard and Krueger (1995) 等の論文を参照。

2. 韓国の最低賃金制度と最近の動向

(1) 韓国の最低賃金制度

韓国の最低賃金制度は1988年1月1日に実施された。施行初期は適用範囲が10人以上の労働者が働く製造業であったが、次第に範囲が拡大し、2014年現在は全産業のすべての労働者が対象である。内容の詳細は次のとおりである。

ア 適用対象

韓国の最低賃金は韓国内のすべての事業所に適用され、常用労働者のみならず臨時・日雇・パートタイム労働者まで、すべての労働者が対象となる。ただし、家族のみを使用する事業所と家事使用人には適用されず、船員等は最低賃金法以外の別の法律が適用される。また、修習使用中にある者であって修習使用された日から3カ月以内の者と、警備労働者は、最低賃金額の90%が適用される。

また、韓国の最低賃金は地域や年齢の区別なく、単一の最低賃金額が適用される。

イ 最低賃金の決定方法

韓国の最低賃金は、雇用労働部長官が毎年最低賃金委員会（Minimum Wage Council）の審議を経て決定・告示する。最低賃金委員会は労働者・使用者・公益委員の各9名で構成される。こうして決定・告示された最低賃金は、翌年1月1日から12月31日まで効力を生じる。

ウ 最低賃金の決定基準と単位期間

韓国の最低賃金は、労働者の生計費や類似労働者の賃金及び労働生産性を考慮して決定し、時給で定められる。また、韓国の最低賃金は労働者の定期的・一律的な所定労働または総労働に対して支払うものと定められた時給・日給・週給・月給に対して適用し、不定期的なボーナスはこれに含まれない。

(2) 最低賃金と関連指標の推移

1988年以降、韓国の最低賃金水準に関して様々な算定方式で計算した結果を、図1～図4に示している。まず図1の年度別名目最低賃金額と実質最低賃金額の推移を見ると、最低賃金制度が導入された1988年以降、一貫して増加していることが分かる。増加幅は2000年以前と以降で違いがみられ、2000年以降はそれ以前に比べ増加幅が大きくなっている。

次に、年度別最低賃金（実質）増加率と全労働者の時間当たり平均賃金（実質）増加率を比較した図2を見ると、韓国の最低賃金はおおむね全労働者の平均賃金に対応して変化していることが分かる。

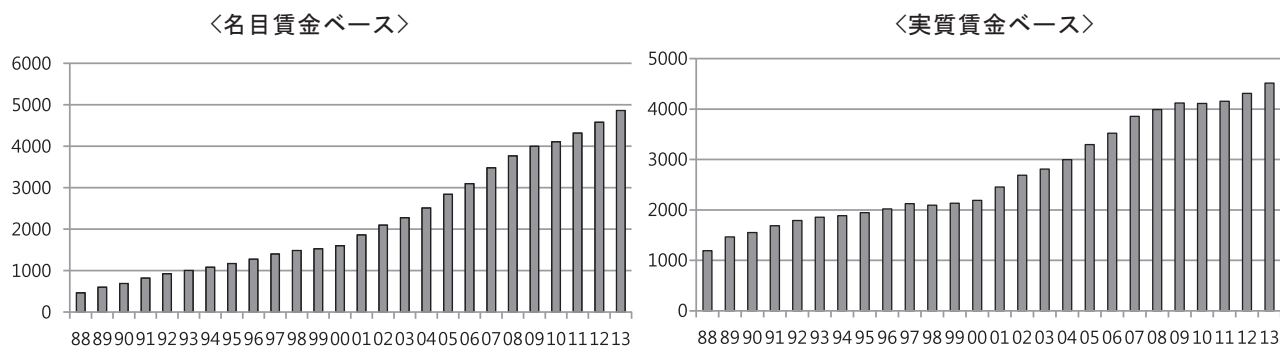
図3は、最低賃金の相対的水準を現わす「全賃金労働者の中間賃金（Median Wage）と比べた最低賃金水準」を示したものである。2001年以降の推移を見ると、最低賃金の相対的水準はおおむね上昇し、近年はほとんど50%に近いことが分かる。

図4は2001～2013年の最低賃金未満率（全労働者のうち最低賃金未満の労働者の比率）を示したものである。最低賃金未満率は2001年以降、2009年まで引き続き上昇していたが、最

近は落ち着く傾向を示している。

図1 最低賃金額の推移

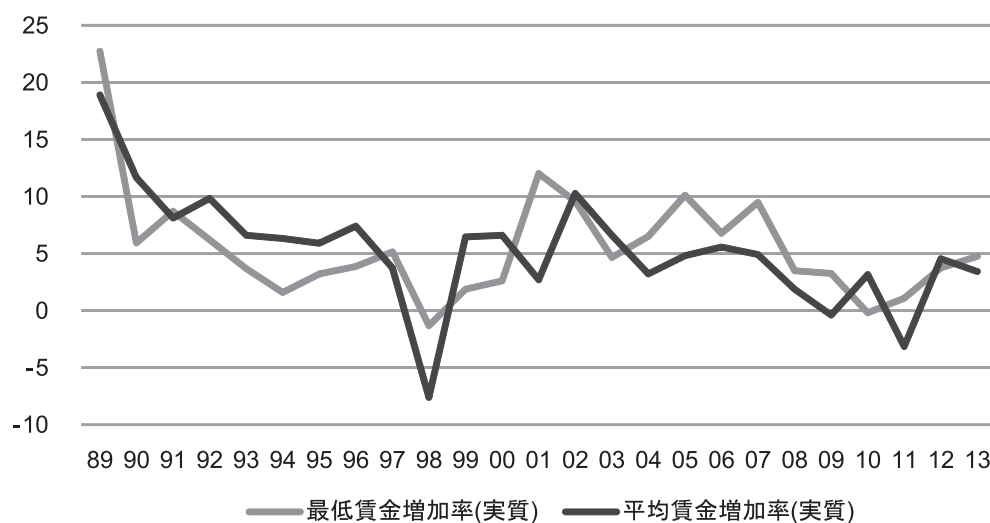
(単位：ウォン)



資料出所：最低賃金委員会 (Minimum wage council)

図2 最低賃金増加率の推移

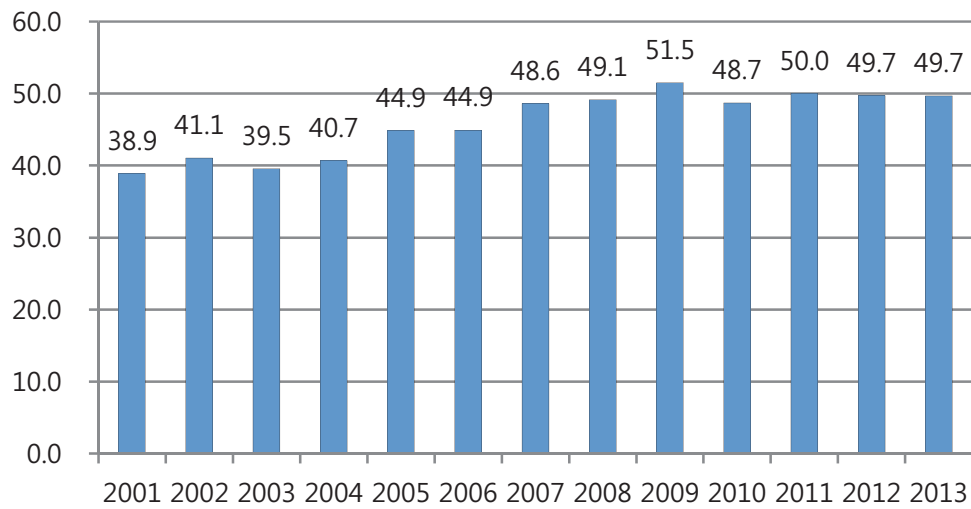
(単位：%)



資料出所：統計庁 (Statistics Korea) および雇用労働部 (Ministry of Labor)

図3 全労働者の中間賃金（Median Wage）と比べた最低賃金水準

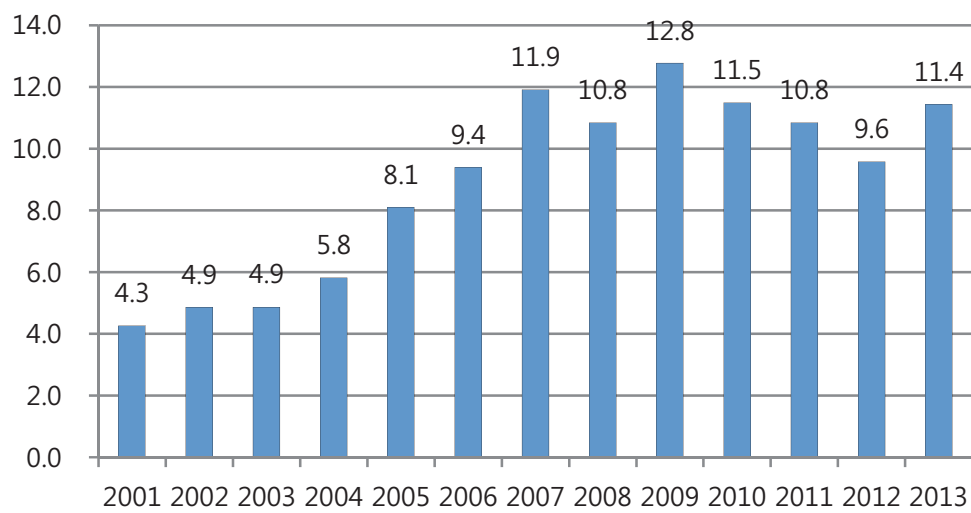
（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

図4 最低賃金未満率の推移

（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

3. 韓国の最低賃金と雇用

この章では時系列データを使用した分析を通して、韓国の最低賃金が雇用に及ぼす効果を考察する。

(1) 分析対象グループの選別

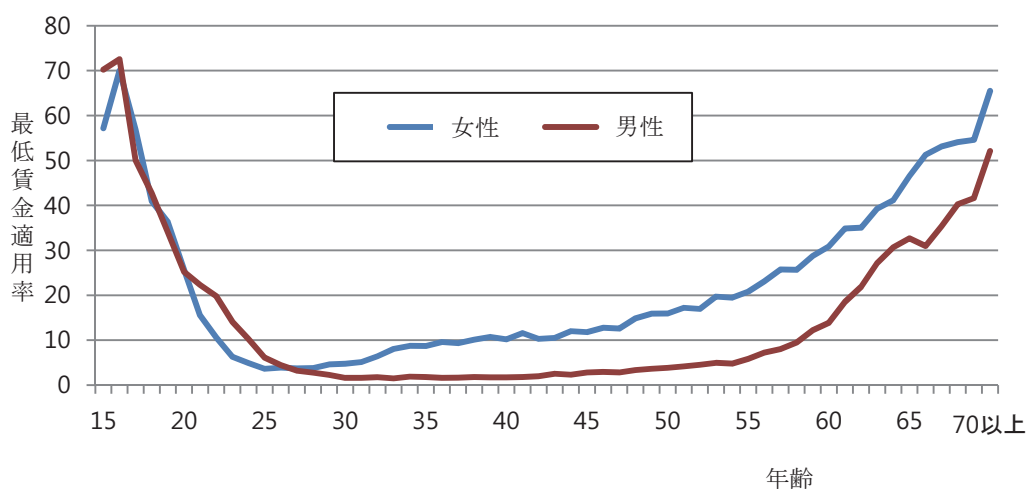
最低賃金と雇用との関係进行分析するためには、まず最低賃金に直接的に最も大きな影響を受ける年齢グループを特定する必要がある。そのために、性別、年齢別で最低賃金の影響を受ける程度（最低賃金以下の者の比率）を示すと、次のとおりである。以下では最低賃金以下の者の比率を「最低賃金適用率」と表示する。

図5は統計庁の資料を用いて、2001～2013年の性別、年齢別賃金労働者の最低賃金適用率（最低賃金以下の者の比率）を示したものである。年齢－最低賃金適用率は、おおむね逆U字の形態を示す年齢－賃金プロファイル（age-wage profile）とは反対に、U字形を示している。これを性別に見ると、女性の最低賃金適用率は15歳以降、25歳まで急速に低くなり25歳以降緩やかに増加する。しかし男性は、底点に到達する時期が女性より遅い30歳付近であることが分かる。これは男性の場合、卒業後、アルバイトでないフルタイムの仕事を得る時期が、韓国の特性である軍入隊によって女性より遅れるためであると思われる。

表1は、性、年齢別最低賃金の影響が最も高い4つのグループの13年間（2001～2013年）の平均最低賃金適用率、賃金労働者の比率（賃金労働者数／生産可能人口数）を示したものである。これを見ると、最低賃金適用率は若年層・高年層ともに女性が男性より高い半面、賃金労働者の比率は若年層では女性が男性より高く、高年層では女性が男性より低くなっている。

図5 性別、年齢別最低賃金適用率（2001～2013年平均）

（単位：％）



資料出所：統計庁、「経済活動人口付加調査」

表1 分析対象グループの最低賃金適用率、賃金労働者の比率（2001～2013年平均）

	性別	年齢	最低賃金 適用率（％）	賃金労働者の 比率（％）
グループ1	男性	18-24歳	19.6	30.9
グループ2	女性	18-22歳	21.4	34.0
グループ3	男性	60歳以上	30.7	19.1
グループ4	女性	60歳以上	47.3	11.0
全労働者			9.1	24.8

（２）分析モデル

ア Kaitz指数

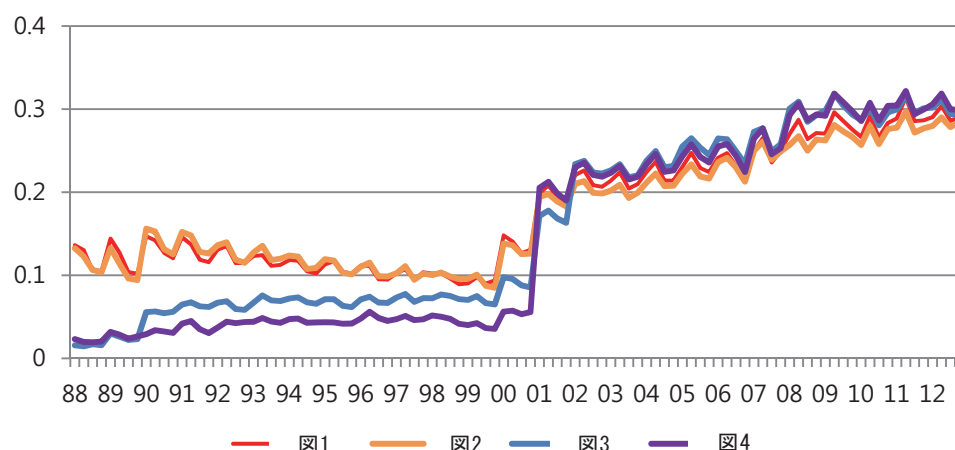
この研究では、時系列資料を用いた最低賃金研究のほとんどで使用されているKaitz指数を使用して最低賃金水準を現わす。Kaitz指数は「各産業の雇用比率と最低賃金影響率で加重（weight）した平均賃金と比べた最低賃金水準」を意味する。

韓国のKaitz指数を見ると2001年以降、最低賃金の適用範囲が全産業・全規模に拡大し、すべてのグループのKaitz指数が急増して着実に上昇したが、2008年からは多少停滞している。

イ Cointegration regressionモデル：Fully Modified OLS（FMOLS）

Cointegration regressionモデルは変数間の共和分関係を単一方程式体系で推定する方法である。

図6 Kaitz指数（四半期）



注：対象は非農業全産業

（３）最低賃金と雇用との関係

完全修正OLS（Fully Modified OLS（FMOLS））モデルを用いて共和分関係がある変数に関する回帰分析を実施した結果が表２である。これを見ると、最低賃金（log（kaitz））変数の回帰係数がすべてのグループでマイナスの値を示し、統計的にも有意であることを確認することができる。数値で示すと、最低賃金の10%引き上げは雇用率を0.4～0.9%ほど減少させることが明らかになる。

FMOLSの推定結果を分析グループ別に見ると、若年層（グループ１、２）の方が高年層（グループ３、４）に比べて最低賃金の変化による雇用減少効果がより大きく現れる。若年層では雇用減少効果の性別差が明確でない半面、高年層では女性（グループ４）が男性（グループ３）に比べて雇用減少効果がより大きく現れる。

表2 FMOLS推定係数（従属変数log（ep））

	グループ1	グループ2	グループ3	グループ4
log（kaitz）	-0.082 (0.032**)	-0.086 (0.034**)	-0.039 (0.012**)	-0.065 (0.018**)
log (ur_adult)	-0.164 (0.018**)	-0.132 (0.023**)	-0.066 (0.011**)	-0.081 (0.020**)
log（pop）	0.036 (0.118)	0.258 (0.098**)	-0.147 (0.119)	0.383 (0.296)
log（enp）	-0.239 (0.135*)	-0.341 (0.098**)	—	—

注：1) 共和分方程式（cointegration equation）に外生変数で定数項（c）とトレンド（trend）、トレンドの二乗（trend2）、3つのseasonal dummy、IMF以降のダミー（dimf）を追加した。

2) 括弧内はstandard error

3) **は5%、*は10%有意レベルで有意である。

4. 韓国の最低賃金と物価

（１）産業連関分析を用いた分析方法

この章では、産業連関分析を用いて韓国の最低賃金と物価の関係を分析する。最低賃金の引き上げが賃金全体に及ぼす影響を産業連関表外部から推定した後、ここで得られた賃金全体の変化が再び物価に及ぼす影響を、産業連関表をとおして分析する２段階方法を使用した。

賃金全体の引き上げ率は、最低賃金の引上げ率に最低賃金受給労働者比率と賃金全体に比す最低賃金の相対的水準を掛けて算出することができる。この式に最低賃金の波及効果（spillover effect）を考慮して、最低賃金の10%引き上げにより最低賃金超過～P25労働者は

3 %、P25～P50労働者は1 %の波及効果を仮定した。

次に産業連関表を用いて、雇用者報酬（賃金）の変化（ $\dot{P}^w$ ）が当該部門および全生産物価格に及ぼす効果（ $\dot{P}^d$ ）を次のとおり算出することができる。ここで $(I - A^d)^{-1}$ は価格波及を表す逆行列（ A^d は国産財投入係数行列 A^d の配置行列）、 $\hat{A}^w$ は雇用者報酬係数行列（対角要素が雇用者報酬を国内生産額で割ったもので、非対角要素がゼロの行列）である。

$$\dot{P}^d = (I - A^d)^{-1} \hat{A}^w \dot{P}^w$$

（２）最低賃金と物価との関係

表3は、最低賃金の10%引き上げが賃金全体に及ぼす影響を推定した結果である。これを見ると、2006～2011年の期間に全産業を基準として最低賃金が10%引き上げられた時、賃金総額は平均的に約1%引き上げられることが明らかになる。

次に、最低賃金が10%引き上げられた時、物価に及ぼす影響を計算すると、最低賃金の10%引き上げは物価全体を年度別で約0.2～0.4%引き上げることが分かる（表4）。

最低賃金引き上げに対する物価の変化を産業別に見ると、飲食店及び宿泊業、教育及び保健サービス業、社会及びその他サービス業等、主にサービス業で物価上昇率が高くなっている。サービス業は最低賃金労働者比率が相対的に高く比較的零細な事業所で構成されており、市場における競争程度も高いと認識されている。したがって、最低賃金がすべての産業で一律に引き上げられた時、最低賃金労働者の比率が高く零細事業所が多いサービス業では、利潤または雇用の縮小を柔軟に行うことが難しく、費用負担の上昇を価格に転嫁させる傾向が高いと思われる。

表3 最低賃金の10%引き上げが平均賃金全体に及ぼす影響

(単位：%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
全体	1.1	1.1	1.0	1.0	0.9	0.8
農林水産品	2.8	3.2	2.8	3.9	3.8	3.6
鉱山品	1.1	1.0	0.8	0.7	0.8	0.7
飲食料品	1.2	1.4	1.3	1.2	1.1	0.9
繊維及び革製品	1.5	1.6	1.3	1.6	1.6	1.3
木材及び紙製品	1.1	1.2	1.4	1.1	1.0	0.8
印刷及び複製	1.9	1.7	1.3	0.8	0.6	0.6
石油及び石炭製品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学製品	0.9	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6
非金属鉱物製品	1.2	1.0	1.0	1.3	0.8	0.7
第一次金属製品	1.1	1.1	0.9	0.9	0.8	0.6
金属製品	1.2	1.3	1.0	1.0	0.9	0.7
一般機械	1.3	1.2	0.8	0.8	0.7	0.6
電気及び電子機器	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6
精密機器	1.4	1.0	0.9	0.6	0.9	0.6
輸送装備	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6
その他の製造業製品	1.3	1.1	0.9	1.2	1.1	0.7
電力、ガス及び水道	1.1	0.7	0.6	0.7	0.5	0.5
建設	1.3	1.2	1.1	1.0	0.9	0.7
卸小売	1.3	1.4	1.2	1.3	1.1	1.0
飲食店及び宿泊	1.9	2.4	2.5	2.9	2.4	2.1
輸送及び保管	1.1	1.0	0.8	0.9	0.9	0.8
通信及び放送	1.3	1.0	1.1	0.7	0.6	0.6
金融及び保険	0.9	0.8	0.7	0.6	0.6	0.5
不動産及び事業サービス	1.2	1.2	1.0	1.0	0.9	0.8
公共行政及び国防	0.7	0.7	0.6	1.0	0.8	0.7
教育及び保健	0.7	0.6	0.6	0.7	0.7	0.6
社会及びその他のサービス	1.4	1.4	1.2	1.5	1.2	1.0
その他	2.2	2.1	2.1	2.7	2.2	2.9

表4 最低賃金の10%引き上げが物価に及ぼす影響

(単位：%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
全体	0.36	0.34	0.27	0.30	0.26	0.22
農林水産品	0.29	0.32	0.27	0.38	0.36	0.35
鉱山品	0.35	0.35	0.28	0.25	0.25	0.22
飲食料品	0.28	0.30	0.25	0.28	0.26	0.23
繊維及び革製品	0.46	0.47	0.36	0.40	0.36	0.29
木材及び紙製品	0.33	0.33	0.31	0.28	0.24	0.20
印刷及び複製	0.62	0.59	0.44	0.29	0.23	0.22
石油及び石炭製品	0.02	0.02	0.01	0.02	0.02	0.02
化学製品	0.23	0.20	0.16	0.18	0.14	0.12
非金属鉱物製品	0.35	0.30	0.25	0.28	0.21	0.18
第一次金属製品	0.19	0.19	0.13	0.16	0.13	0.10
金属製品	0.40	0.40	0.26	0.29	0.25	0.20
一般機械	0.43	0.39	0.26	0.28	0.24	0.20
電気及び電子機器	0.27	0.23	0.19	0.18	0.15	0.13
精密機器	0.40	0.32	0.27	0.23	0.25	0.19
輸送装備	0.31	0.27	0.22	0.22	0.21	0.18
その他の製造業製品	0.45	0.40	0.32	0.38	0.34	0.24
電力、ガス及び水道	0.16	0.12	0.10	0.12	0.08	0.07
建設	0.53	0.48	0.40	0.39	0.34	0.27
卸小売	0.46	0.48	0.40	0.43	0.35	0.32
飲食店及び宿泊	0.52	0.61	0.60	0.69	0.58	0.50
輸送及び保管	0.34	0.29	0.22	0.27	0.24	0.21
通信及び放送	0.42	0.37	0.35	0.28	0.23	0.21
金融及び保険	0.35	0.32	0.27	0.25	0.23	0.19
不動産及び事業サービス	0.39	0.39	0.33	0.34	0.31	0.28
公共行政及び国防	0.44	0.44	0.37	0.56	0.44	0.38
教育及び保健	0.48	0.42	0.40	0.46	0.44	0.38
社会及びその他サービス	0.54	0.53	0.46	0.54	0.43	0.36
その他	0.42	0.47	0.44	0.51	0.42	0.36

5. 結 論

これまで韓国の最低賃金制度の概要と水準、最低賃金の雇用効果、物価効果を概観した。以上の分析をとおして、次の結論を得ることができた。

第1に、韓国の最低賃金決定制度と最低賃金水準には労使双方から不満の声があるが、制度施行初期から労使公益3者間合意の伝統を一貫して継続している点は評価に値する。また、韓国の最低賃金の相対的水準も近年は中間賃金の50%に迫るなど、国際的水準に近づいている。ただし、最低賃金未満率が2000年代半ばに入って大きく高まったため、当局の取り締まりおよび広報強化が必要と思われる。

第2に、分析の結果、最低賃金が10%増加すると雇用率は0.4~0.9%ほど減少することが明らかになった。すなわち、韓国の最低賃金引き上げは雇用を減少させる効果があるが、その効果は微かなレベルであると思われる。

第3に、最低賃金引き上げに対する雇用減少効果は、若年層では男女差がほとんどみられないが、高年層では男性に比べて女性が大きいが分かった。これは高年層の場合、女性が男性に比べより解雇または他の労働者に代替されていることを意味し、高年層女性最低賃金労働者に対する企業の需要曲線が、男性に比べ価格弾力的であることを意味する。

第4に、最低賃金が10%引き上げられた時、賃金全体は全産業ベースで約1%程度上昇することが明らかになった。また、最低賃金の10%引き上げによる各産業別賃金の上昇が物価に及ぼす影響を分析した結果、最低賃金の10%引き上げは物価全体を約0.2~0.4%ほど上昇させることが明らかになった。

第5に、最低賃金の引き上げによる物価上昇程度は、製造業等の他の産業に比べ、サービス業等低賃金労働者が多く働く産業においてより高くなることが分かった。

[参考文献]

- Aaronson, Daniel(2001),“Price Pass-through and the Minimum Wage.” The Review of Economics and Statistics, vol. 83, No. 1, pp. 158-169
- Brown, Charles and Gilroy, Curtis and Kohen, Andrew(1983), “Time-Series Evidence of the Effect of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment”, Journal of Human Resources, v.18, iss. 1, pp.3-31
- Card, D. and Krueger, A.(1995), “Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage”, Princeton University Press, Princeton
- Kang, S.(2014),“Three essays on the wage distribution and the minimum wage”, Hanyang University
- Lee, C. and B, O’roark(1999),“The Impact of Minimum Wage Increases on Food and Kindred Products Prices.” US Department of Agriculture Technical Bulletin, 877
- Neumark, David and Wascher, William(2006),“Minimum Wages and Employment : A Review of Evidence from the New Minimum Wage Research”, National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers

春闘を中心とした賃上げの動向 ——賃金相場の波及システムとデフレ脱却に向けた課題

労働政策研究・研修機構 調査・解析部長

荻野 登

はじめに

日本における賃金決定だけでなく、マクロ経済面においても、約60年の歴史をもつ「春闘」が与えた影響はきわめて大きい。労働組合が毎年春に一齐に賃上げを中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織（ナショナルセンター）や産業別労働組合の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行うことを「春闘」と呼ぶ。

本稿では、高度成長期、石油危機を経た安定成長期、バブル崩壊後の経済停滞期における春闘の変化、さらに現下の課題であるデフレ克服と「春闘」が担う役割などについて概観する。

1. 春闘とはなにか

（1）「大幅賃上げによる欧米並み賃金の実現」を目標にスタート

「春闘」とは毎年3～5月に賃金交渉を中心に行われる主に産業別労働組合が指導する労働組合の統一闘争である。1955年に始まり、毎年、日本全体の賃上げ相場を形成してきた。春闘が始まった当初の目標は、「大幅賃上げによる欧米並み賃金の実現」だった。先行する民間大手の交渉結果が産業内にとどまらず、中小企業や公務員など日本全体に波及する「春闘相場」が形成されるようになったのは50年代後半からである。

毎年の春闘に向け労働側は、ナショナルセンターで要求水準の議論を行い、産別統一闘争の内容として、統一要求、統一闘争（要求提出日、回答指定日、ストライキ配置など）、統一妥結という各企業別労組が共通で取り組む事項を決める。そのうえで、実質的な交渉の場となる企業内労使交渉の結果による賃上げ相場を社会的に波及させ、賃金水準の平準化を図ることを狙いとしている。

労働組合がない企業でも、春闘の賃上げ相場を意識した賃金改定が実施されることが多い。さらにこうした賃金交渉の結果は、政府における毎年の公務員の給与改定や最低賃金改定審議の参考にもされる。

日本経済は50年代後半から「岩戸」「オリンピック」「いざなぎ」との名前が冠された好景気が続いた。61年に発足した池田内閣は「所得倍增計画」を発表。63年から労働側は「ヨーロッパ並み賃金」の実現をスローガンに掲げた。春闘開始早々の10年間は私鉄や公務員関係労組が交渉のパターン・セッターとなっていたが、高度経済成長が加速した60年代からは、製造業の代表格である鉄鋼労使が、賃上げ相場の形成役を務めることになる。さらに、輸出主導による経済発展の原動力となった鉄鋼、造船・重機、電機、自動車など産別によって1964

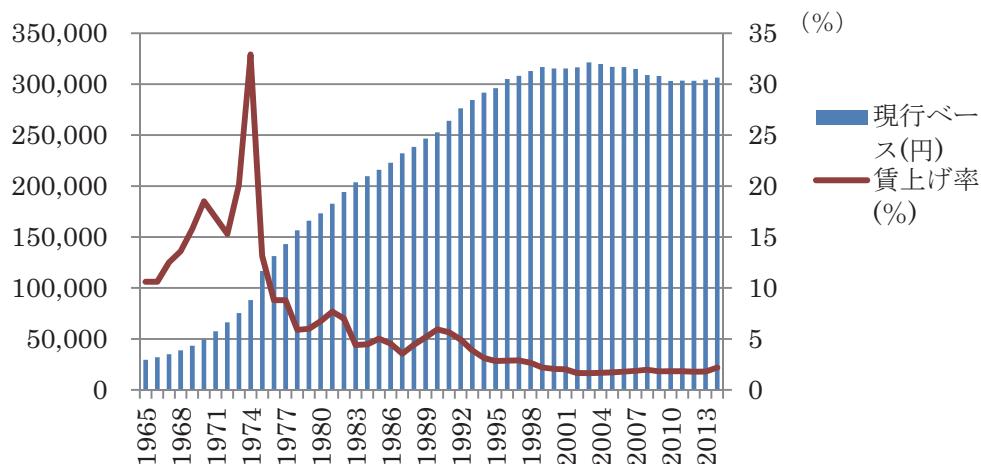
年に全日本金属産業労働組合協議会（金属労協）が結成されてからは、こうした民間の金属四業種が春闘の賃金交渉をリードすることになる。

（２）高度経済成長の破綻で春闘は転機に

1973年の第一次オイルショックにより、高度成長は破たんした。オイルショックの狂乱物価のもと展開された74年の春闘は、32.9%の大幅賃上げで決着。一方、この年のGDPは戦後初めてのマイナス成長に転じた。このままの賃上げを続ければハイパーインフレを引き起こしかねないことから、経団連の前身である日本経営者団体連盟（日経連）は「75年は15%以下」とのガイドラインを示した¹。こうした動向を受け、労働側も前年度実績プラスアルファという要求パターンを見直し、75年の春闘ではインフレ沈静化のため国民経済との整合性を重視した自制的賃金要求である「経済整合性論」に要求スタンスに転換する。その結果、75年の賃上げは13.1%に低下し、これ以降、10%以上の2桁賃上げは陰を潜める（図1）。これにより、ヨーロッパ並み賃金をめざした「大幅賃上げ路線」にピリオドが打たれ、春闘の発案者であり、ナショナルセンター（総評）のトップを務めた太田薫氏は自著で『春闘終焉』と引導を渡した。

しかし、石油危機後に労働側がこうした自制的な賃上げ要求にシフトしたことで、わが国は欧米諸国が陥った景気後退とインフレが同時進行するスタグフレーションからいち早く脱した。

（円） 図1 民間主要企業における春季賃上げ状況と月例賃金ベースの推移



資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

注：2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。（1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。）2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である（加重平均）

¹ 日経連は1970年からインフレ回避のために名目賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸び率の範囲内とすることで、賃上げ分の価格転嫁によるインフレを起こさない「生産性基準原理」を提唱し、企業に徹底を求めてきた。これに対して労働側は、「実質賃金上昇率を実質付加価値生産性の伸び率に合わせる」（物価上昇分を賃上げに反映する）という「逆生産性基準原理」を主張し、反論してきた。なお、旧日経連の担当者の証言によると1985年のブラザ合意以降、急激に進んだ円高によって、為替減価で生産性をいくらあげても利益に結びつかなくなり、生産性基準原理による賃金決定が機能しなくなったことから、各企業の「支払い能力論」を新たな原理として打ち出したとしている（連合総研・調査報告書「日本の賃金——歴史と展望」2012年）

（３）生産性本部の創設と労使協議の拡大、社会的対話による影響

1955年に春闘方式が始まって以降、1960年の日米安保闘争、総資本対総労働の対決といわれた三井三池闘争を頂点に、この時期、労働運動は「政治の季節」にあった。しかしこれ以降、高度経済成長が本格化すると、経済成長の成果を賃上げに求める「経済の季節」に移行する。1964年、経済協力開発機構（OECD）に加盟し、先進国クラブのメンバーとなった後、1968年の国民総生産は米国に次いで第2位となる。この高度成長期の61年から75年までの15年間、一度の例外を除いて、毎年10%以上の2桁賃上げが実現されてきた（図1）。その結果、ある銀行の報告書によると1965年から75年の賃金コストは600%以上も増加したとしている。

春闘のスタートと同じく、1955年にアメリカ政府と通産省の支援を受けて設立された財団法人日本生産性本部が労使関係の安定に与えた影響も大きかった。主な目的は生産性向上運動を労使の協力のもとで進めるためだが、労働界はナショナルセンターの総評は反対、全労は賛成と真二つに対応が分かれた。生産性運動は経済的な側面よりも政治的な路線対立で対応が分かれる状況がつづいた。しかし、①雇用の維持・拡大（生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずる）、②労使の協力と協議（生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議する）、③成果の公正な分配（生産性向上の諸成果は、経営者、労働者及び消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配される）——とする「生産性三原則」の運動理念が浸透していったこともあり、民間労使ではこの三原則を踏まえた賃金決定が定着していく。

この三原則のなかでは、団体交渉以外の事項を話し合う「労使協議」が普及した意義は小さくなかった。経営環境をめぐる課題についての労使の情報共有が進んだことが、とくに賃金交渉における紛争回避に寄与したといえる。この情報共有の側面において、政労使によるナショナルレベルで重要な役割を果たしたのが1970年に設置された産業労働懇話会（産労懇）だった。政府、労使のトップと学識者を交えた懇談の場は当初、毎月一回、非公式で行われ、労働問題に限らず経済・社会問題を含めて幅広いテーマで関係者が意見を交わした。政労使による社会的対話の先駆けであり、とくにオイルショック時における賃上げについて、政府による所得政策ではなく、労使を交えた社会的な合意形成が図られ、経済的な難局を乗り切った経験は、その後の労使関係にも大きな規範的效果をもたらすこととなった。

こうした労使協議の深化により、バブル経済崩壊まで、日本経済は安定的な中成長軌道に乗ることができたといえる。

（４）バブル崩壊までに春闘がもたらした効果

高度経済成長のもと大きな展開をみせた春闘方式が国民生活や労使関係にもたらした効果として、「賃金格差の縮小による総中流意識の形成」と「労使協議の深化を通じた相互学習」

の2点を指摘することができるだろう。

第1の春闘を通じた賃金格差の縮小については60年代以降、賃上げのばらつきが極めて小さかったことで裏付けられる。賃上げの分布を四分位分散係数でみると²、67年からの8年間は「春闘相場」の波及効果が発揮されて0.1以下が続くなど、賃上げ額にほとんど差がない状況が続いた。

春闘相場が中小だけでなく、公務員にも人事院勧告の形で波及していくパターンが定着し、日本社会の格差縮小に寄与した結果、国民の大半が自分の生活を中流だと認識する「総中流社会」の実現につながったと見ることができる。

第2の労使の春闘を通じた労使相互の学習効果については、ナショナルレベルや企業労使間にまで及ぶ労使協議の場の定着が大きく影響している。まず、ナショナルレベルでは、産労懇などの場を通じて、国際的な経済情勢も含むマクロ経済の状況について労使が情報を共有する。そのうえで、労働側の賃上げ要求作成に当たっては、とくにオイルショック以降、労働側はマクロ・ミクロの経済動向を踏まえ、「経済整合的」な要求を組み立て、交渉に臨むようになる。これは日常的に経営側と企業の経営状況、経営計画に至るまで、多様な議論が交わされる企業内労使や産業別労使団体による労使協議が浸透した動きと軌を一にしたものといえる。

しかし、後で触れるように失われた20年といわれる経済停滞とデフレ経済の進行のなかで、春闘が生み出したこうした効果は大きく動揺する。その最大の要因としては、こうした交渉・協議の枠に入らないことの多い、非正規雇用の比率が、過去20年間で大きく伸びたことがある。

2. 失われた20年における春闘の変化

(1) バブル崩壊以降、90年代前半では労働時間短縮が焦点

バブル経済は89年末に株価が3万8,915円の史上最高値を記録した後、急速にしばみ、わずか10カ月で半値に転落。日本経済は長期不況の深みにはまっていく。さらに90年代後半からは、デフレの進行が加わり、労働側の「定期昇給＋過年度物価上昇分＋生活向上分」というマクロ経済指標に基づく従来型の要求方式も有効性を失い、賃上げ率は下落の一途をたどった(図1)。90年代初頭は、株価と地価の下落という資産デフレの坂道を転がり始めていたものの、製造業の業績は堅調で、90～92年の賃上げ率は5～6%程度で推移した。とくに四分五裂していたナショナルセンターが1989年に統一して誕生した「連合」の初春闘となった90年春闘では、5.94%の高い賃上げを獲得する。

連合は春闘を「総合生活改善の取り組み」と称し、賃上げに加えて労働時間短縮、政策・制度要求を「3本柱」に据え、90年代前半はとくに「時短」に力点をおいた。この時期、わ

² 四分位分散係数は(第3四分位数－第1四分位数)／(2×中位数)の式であらわせられ、分散係数の値が小さいほど、データの分布の広がり小さいことを示す。

が国の膨大な貿易黒字を生み出す要因として欧米諸国から「アンフェア」とされたのが他の主要先進国に比べ長い労働時間だった。91年の統計では、製造業労働者の年間総実労働時間は2,080時間にのぼり、ドイツより500時間も上回っていた。

このため、連合は91年の春闘を「時短元年春闘」と位置づけ、目標を93年年間1,800時間台の達成においた。この結果、電機と鉄鋼の労使は、当年度の休日増に合意するなど前進が図られ、とくに鉄鋼の労使間では、休日2日増に加え、95年に年間1,800時間台を目指す時短中期プログラムを確認した。自動車大手でもトヨタ、日産、本田の3社が92年春闘で、95年1,800時間台達成で合意し、翌93春闘では、回答に休日1日増が盛り込まれるなど、90年代前半は製造業を中心に時短が進んだ。

（２）賃上げ・一時金の一括交渉に移行——要求方式に変化も

月例賃金の引き上げだけでなく、一時金との一括交渉への移行も90年代の春闘を特徴づける新たな動きといえる。90年に鉄鋼労連が先鞭をつけ、93年からは自動車総連、造船重機労連も賃上げと一時金のセット要求を始めた。電機連合は、98年からこの交渉方式に移行する。さらに99年春闘からは、電機産業労使の一部が、経常利益や営業利益といった経営指標を使い、一時金の支給額が自動的に決定される「デジタル方式」を取り始めた。この流れは、その後他産業に拡大する傾向にある。

大手企業の場合、夏と冬に分けて支給される年間一時金は4～6カ月分を占め、年間総賃金は月例賃金の16～18カ月分となる。一括要求方式への移行は、こうした一時金のウェートが高い日本独特の賃金制度が背景にある。一方、組合にとっては交渉一元化による時間や予算の節約効果を期待しての動きであるといえる。夏と冬の一時金（賞与）を賃上げとは別に交渉した場合、要求策定から交渉・妥結のプロセスを考えると、ほとんど一年中、賃金関係に時間をとられることになる。交渉を集約化することで、賃金以外の労働時間短縮といった労働条件整備や政策要求立案・実現の取り組みを強化させる狙いもあった。

一方、賃上げ要求方式についても90年代前半に従来の従業員全体の賃金水準を引き上げる平均方式から個別賃金方式へという新たな動きが見られた。個別賃金方式とは、年齢や勤続年数など一定のポイントを決めて、そのポイントの労働者の賃金をいくら引き上げるか、あるいは絶対額でいくらにするかなどを要求する方式を指す。93春闘で電機連合は、これまでの組合員平均による要求から、35歳の技能者ポイントの賃上げを中心にした個別賃上げ方式に移行した。産業内の格差是正を目的とした個別賃金の取り組みはこの後、他の産別にも拡大し、90年代の新たなトレンドになる。同年の春闘総括で連合も「個別賃上げ要求方式を重視し、格差是正をより強める」と強調した。

現在、組合側の賃上げ要求方式は、「平均賃上げ」よりも、「個別賃金」が主流になりつつある。連合は個別方式について、①特定銘柄の労働者の賃金水準・賃上げを決める方式②企業の枠を越えて賃金水準・賃上げの社会的横断化をめざす取り組み③企業にとって総人件費

の引き上げ額はそれらの積み上げの結果として算出される——と定義している。これに対し経営側は、銘柄が年齢や勤続など属人的要素が強すぎると反論する。

今年の2014春闘で電機連合は、大手電機メーカー12組合の統一要求として30歳「開発・設計職基幹労働者」の個別ポイントで4,000円以上の水準引き上げを要求し、2,000円の賃金水準改善の回答を引き出している。電機連合では他産別に先駆けて、年齢ポイントだけでなく、職種別に仕事の価値に見合った賃金を要求する「職種別賃金決定方式」も取り入れ、ストライキを背景とした統一闘争を実施している。

経済が低迷した90年代を通じて、賃上げ交渉のパターン・セッターは成熟産業の鉄鋼・造船から自動車・電機に完全移行した。しかし、全体を通してみれば、一貫して法人所得ランキング1位の座にあるトヨタ自動車の労使交渉を横目でにらみながら、各産業のトップ企業が賃上げ水準を決めるパターンが定着する。いわば「トヨタ待ち」で春闘相場が形成され、それが他産業全体に波及していく展開だった。

（3）ストライキなど争議を伴わない賃金交渉が定着

95年春闘は統一闘争の面でターニングポイントに直面した。1月に阪神淡路大震災が発生。公益産業はこの震災の影響が大きく、毎年始発からストライキを構えて交渉を追い込んできた私鉄総連はスト配置を取り止めた。

これまで景気後退のときに業績の上下が少なかった公益産業が賃上げの減額に歯止めをかけてきた経緯があるが、これ以降、規制緩和の圧力も強まり、公益系産業への波及機能が不全に陥っていく。同年、大手金属関係では500円程度のわずかなベア回答だったが、この相場が公益産業に波及せず、NTT、電力、私鉄では軒並みベアゼロで決着。これ以降、NTT、電力ではベアゼロ回答が続いていくことになる。

阪神大震災を契機に「ストなし」路線となった私鉄総連の春闘は、震災後も揺らぎ続けた。規制緩和の風圧も加わり、私鉄労使における賃上げの伝統的交渉システムだった中央集団交渉方式は崩壊への道をたどる。1967年に大手私鉄15社中11社でスタートした私鉄労使の中央集団交渉は、若干の増減はあったものの、震災の直前には東急、東武、営団、京成、阪神、阪急、南海、近鉄、京阪の9社が参加。このうち95春闘では震災の影響から阪神と阪急が脱落、事前のスト配置を取りやめたうえ、中央集交初の「東西ブロック別交渉」を行った。96春闘では京阪も個別交渉の道を選択、さらに翌97春闘には、東急が賃上げの要求・回答方式の変更を理由に中央集交からの離脱を表明し、各社は個別交渉へ移行した。この結果、産業労使が一堂に会して交渉し、賃上げ相場を決める中央交渉方式は「終焉」を迎えた。

私鉄・バスが交通ストライキに突入するかどうか、春闘の大きな関心事という時期もあった。1970年代においては、私鉄以外でもストライキを伴う賃上げ交渉が頻繁に見られたが、スト戦術を武器に、賃上げ交渉を追い込む闘争方式は年を追うごとに弱まり、春闘における

ストを伴わない賃金交渉が定着している³。

（４）経済団体が春闘の「構造改革」を提起——統一闘争の亀裂が拡大

90年代半ばから財界労務部とも呼ばれていた経営側の中央団体である日本経営者団体連盟（日経連）は「構造改革春闘」を提起し、各社に対して、①自社型賃金決定②総額人件費管理③能力・成果主義賃金——の徹底を強調しはじめた。春闘の賃上げ交渉の中で、経営側は「各社とも世界最高になった賃金をこれ以上上げる余地はない」「高コスト体質是正に向け総額人件費を抑える必要がある」「業績見合いは一時金で対応する」などとの主張を繰り返し、ベア横並び春闘を切り崩す対応をとる。

春闘時に産業別組織が要求・妥結水準などを合わせて個別企業での交渉にのぞむ統一闘争は、春闘方式の中核的戦術だが、90年代半ばから大きく揺らぎだす。とくにそれを象徴したのが2000春闘において、「鉄の結束」を誇った鉄鋼労連の統一要求に対する大手5社の分裂回答だった。複数年協定に移行していた鉄鋼労連は2000年、01年でそれぞれベア3,000円（35歳標準労働者）を要求した。しかし、経営側は、新日鉄など3社が「2000年＝ベア1,000円、01年＝ゼロ」、NKK（現 JFE スチール）など2社が「2000年＝ゼロ、01年＝ベア1,000円」と回答した。ベアの統一回答が崩れたのは1957年以来のことだった。

2000春闘はまた、自動車総連がそれまで5年間続けていた賃上げの統一額要求を取りやめた。その最大の理由は各社の業績格差の拡大だった。

こうした、労働組合側の産別統一闘争のほころびは、年を追うごとに拡大した。

（５）世紀が変わり雇用の安定・維持が前面に——ワークシェアで政労使合意

21世紀に入って初となる2001春闘は、大手企業の決算が連結ベースで4年ぶりに増収増益に転じるなど、企業業績に好転の兆しが見えるなかでの交渉となったが、経営側はベアによる成果配分に動かなかった。経営側が「ベアゼロ」に固執した最大の理由は、国際競争力の優位性への危機感だった。一兆円の連結経常利益あげたトヨタでさえ、会社側は労使交渉で「硬直的な昇給は競争力の再生に重大な影響を与える」との主張を展開した。デフレ経済の定着に加え、この「国際競争力」の風圧が01春闘の足かせとなった。

また、これ以降、成果主義の浸透とも相まって、賃上げは個々人の能力・成果に応じて配分し、企業業績は固定費のベアではなく変動費の一時金で還元する経営側のスタンスが強まりだし、人件費の変動費化が加速することになる。

その後、ITバブル崩壊とアメリカの景気停滞に追い打ちをかけた同時多発テロにより世界同時不況の様相が強まるなか、希望退職や早期退職の募集が堰を切ったように拡大し、完全

³ 1974年の4月のストライキ発生件数は3,400件、参加者は244万人に上っていたが、2012年の春季賃上げ争議の「総争議」のうち「争議行為を伴う争議」の件数は49件、行為参加人員は7,735人で、行為形態別にみると、「半日以上同盟罷業（ストライキ）」の件数は24件、行為参加人員は779人と激減している。

失業率が同年7月にはじめて5%台に乗った（図2）。雇用不安が拡大するなか、松下電器産業グループが初めて早期退職の実施に踏み切り、応募者が1万人を超えた。同社は経営家族主義を標榜し、従業員を大切にする日本的経営のシンボルだっただけに、「終身雇用の終焉」をサラリーマンは実感させられた。日本的労使関係は岐路に直面する。

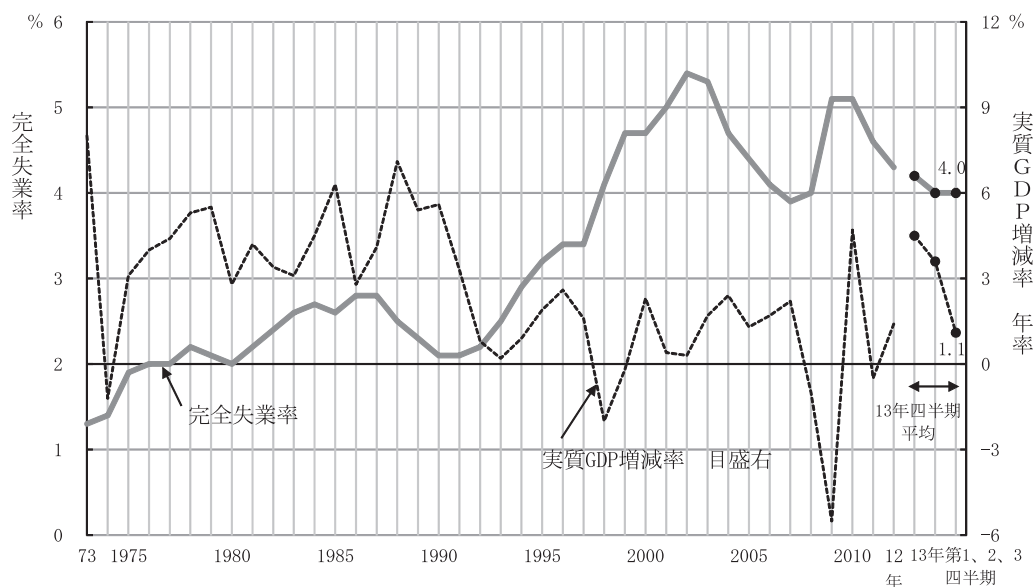
こうしたなか、10月に連合と日経連はトップ懇談を行い『「雇用に関する社会合意」推進宣言』を共同で発表した。宣言は、深刻な雇用情勢の打開策として、使用者は「雇用を維持・創出し、失業を抑制する」、一方、労働組合は「賃上げについては柔軟に対応する」などを盛り込み、労使の役割を明らかにした。「雇用確保」が守られるならば、労働側は賃金などの既得権益にこだわらない姿勢に転換した。

このように経済環境が悪化し、雇用情勢が厳しさを増す中で2002春闘は展開した。経営側は「ベアの見送りにとどまらず、定昇の凍結・見直しや、さらには緊急避難的なワークシェアリングも含め、これまでにない施策にも思い切って踏み込むことが必要」とする一方、連合も1989年の結成以来、初めてベアの統一要求を事実上見送って、賃上げ要求基準を「賃金カーブ維持分+ α 」とし、「雇用確保」を重視した。自動車、造船などベア要求を行った組合に対しても経営陣は軒並みゼロ回答となった。それだけでなく、回答日後に、大手電機メーカーを中心に、経営側からの賃金カット、昇給延伸、時間外割増率の引下げといった「賃下げ逆提案」が次々と明らかとなるなど、春闘自体が大きな歴史的転換点を迎えた。

こうしたなか、労使及び政府による社会的合意を前提にしたワークシェアリングで、雇用問題に対処すべきとの意見が勢いを増し、2002年3月29日に政労使で構成するワークシェアリング検討会議は、「日本型ワークシェアリング原則」を確認し、ワークシェアリングを利用した雇用維持・創出策に関するフレームワークで合意した。

これ以降、政労使による協議は、最低賃金の中長期的な引き上げを確認した「成長力底上げ推進円卓会議」（2007～08年）、ワーク・ライフ・バランスについて政労使の役割を設定した「仕事と生活の推進調和官民トップ会議」（2007年）、そして2014春闘で賃上げの環境を整備した「経済の好循環実現に向けた政労使会議」といった形で引き継がれていく。

図2 完全失業率と実質 GDP 増減率の推移



資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」

注：2013 年の各四半期平均は季節調整値。実質 GDP 増減率は年率ベース

3. デフレ経済進行下の春闘の変容

(1) 経営側が「春闘の終焉」を宣言——「ベア」から「ミニマム」へ

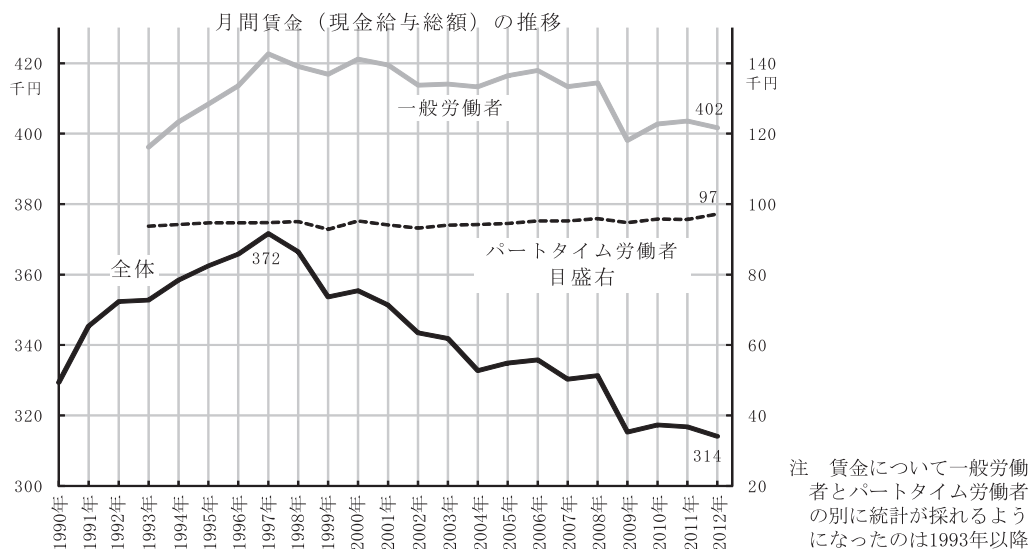
前回の消費増税の年である1997年以降、日本全体の賃金水準の低下傾向に歯止めがかからないなか（図3）、「春闘」に何が起こっていたのだろうか。

その変化の起点は先に触れた雇用安定を優先しつつ、賃下げ提案が相次いだ2002春闘だったかもしれない。2002年5月に経団連と日経連が統合し、新たな経済団体として日本経済団体連合会（日本経団連）が発足した。日本経団連（現経団連）が03春闘に向け、旧日経連が交渉ガイドラインとして毎年出していた「労働問題研究委員会報告」に代え、初めて発表した「経営労働政策委員会報告」（以下、経労委報告）で、「労組が賃上げ要求を掲げ、実力行使を背景に社会的横断化を意図して『闘う』という『春闘』は終焉した」と宣言。個別企業労使の関心は、「賃金水準や賃金の引き上げ幅のいかんではなく、自社の生き残りをかけ、雇用の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある」と表明した。賃上げに関しては、「デフレスパイラルが危惧される状況下での合理的賃金決定のあり方が問われているが、企業の競争力の維持・強化のためには、名目賃金水準のこれ以上の引き上げは困難であり、ベースアップは論外である。さらに、賃金制度の改革による定期昇給の凍結・見直しも労使の話し合いの対象になりうる」として、ベアゼロだけでなく定昇改革にも踏み込む姿勢を示した。

一方、労働側は、連合と相場リード役の金属労協が初めて、ベア統一要求を断念した。そして、03春闘から労働側は春闘の機能を「ベア中心からミニマム重視」に戦略転換させていく。この年、連合は初めて春闘要求のなかに、すべての構成組合がクリアすべき事項を列記

したミニマム運動課題を盛り込む。

図3 賃金の動向



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

金属労協も賃金底支えのために初のミニマム（35歳21万円）を設定する一方、経営側からは定昇相当分の圧縮・廃止といった賃金制度の見直し提案が相次いだ。

第一次石油危機によるインフレ加速により、大幅賃上げ要求型の春闘が1回目の終焉となったように、4半世紀を経た21世紀の初頭、デフレの定着で経済整合性を前提にした「ベアによる相場波及型春闘」も行き詰まり、春闘は2回目の終焉を迎えたことになる。

春に賃金交渉を集中化させる「春闘」のもっとも重要な役割は、ベースアップによって、消費者物価指数の上昇による生活水準の変化を調整することにあった。そのため、全国に波及する平均的な春闘相場の形成が欠かせなかった。しかし、景気の低迷やデフレ状況の継続により、ベア要求は影を潜めることになる（表1）。賃金交渉の争点が「インフレ回避」から「デフレ克服」に交代したともいえる。

その後、右肩上がりの賃上げが行き詰まった状況を踏まえ、労働側は、ミニマム重視や企業横断的な職種別賃金の確立をめざす。対する経営側は従業員全体の一律賃上げから脱皮し、成果主体の賃金制度へ大きく舵を切る。そしてこれ以降、経営側はグローバル競争の激化などを背景に、経営側は労働側の戦術である「横並び」を排除し、個別企業の「支払い能力」を重視する姿勢をますます強め（注1）、労使が懸案課題を討議する場としての「春討」の意義は認めつつも、賃上げ（ベア）相場が波及する形での「春闘」の終焉を唱えつつけた。

（2）格差是正へのシフト——中小企業、非正規雇用増加への対応

2004春闘で「経労委報告」は、定昇制度の廃止・縮小だけでなく、「賃金水準を切り下げ

るベースダウンも話し合いの対象になる」と踏み込んだ。年功から成果主義へのシフト（賃金管理の個別化）をより明確に主張した。

一方この年、連合は中小共闘を立ち上げ、賃金水準の低下が著しい中小企業の底上げ・格差是正をはかる闘いにシフトしていく。これ以降、大手組合の賃上げ要求は「賃金構造維持分（定昇）の確保」を重視した取り組みが主体となる（表1）。当時、定昇相当分を金属労協は全体として2%（6,000円程度）としていた。その後の回答は、定昇維持が中心だったにもかかわらず、賃上げ率は2%を切りさらに低下傾向で推移する。ここにも脱年功の成果主義の影響を見て取ることができるだろう。

ここから、2008年のリーマン・ショック前までは、「いざなぎ景気」とよばれる戦後最長の経済成長が続いた。とはいえ、この間も「ベア要求」は復活しなかった。労働側は「格差是正」に加え、「社会的配分の是正」を賃上げ要求面での新基軸とした。連合は、規模間、産業間、男女間、雇用形態間などでの「所得の二極化」が進行したとし、新たに「規模間や男女間等の格差是正、均等待遇の実現に向けた継続的な取り組み」を、すべての組合が取り組む課題（ミニマム運動課題）に追加した。

こうした運動を支えるため、連合の「パート共闘」が2006年にスタートする。

なお、わが国における一人当たりの名目賃金（現金給与総額）は図3のように1997年以降、低下傾向にある。この背景として今年の『経済財政白書』（内閣府）ではパート比率の上昇という就業構造の変化をあげている。1990年には20.2%だった非正規雇用の比率は、四半世紀を経る間に、15ポイント以上増加し、4割弱まで上昇している。そのうち、約7割をパート・アルバイトの短時間労働者が占めている。白書は一般労働者とパート労働者の名目賃金がともに低下していなくても「賃金水準の低いパート労働者の比率が上昇することによって全体の平均賃金が押し下げられる」ことがあり、「2001年以降についてパート比率の寄与度をみると、それがプラスに寄与している時期は2005年の4-12月のみであり、わが国では、パート比率の上昇が長期にわたって定期給与の押し下げに寄与している」と分析している。

表1 民間主要企業の賃上げ額・率及び連合の賃上げ要求の推移

	賃上げ額	賃上げ率	連合の賃上げ要求方針(平均)
	円	%	
1990年	15,026	5.94	8～9%前後を目標
1991年	14,911	5.65	8～9%中心
1992年	13,662	4.95	8%中心2万円以上
1993年	11,077	3.89	7%中心2万円以上
1994年	9,118	3.13	5～6%2万円以上
1995年	8,376	2.83	1万4000円中心
1996年	8,712	2.86	1万3000円中心
1997年	8,927	2.9	1万3000円中心
1998年	8,323	2.66	1万5000円中心
1999年	7,005	2.21	ベア3200円以上
2000年	6,499	2.06	純ベア1%
2001年	6,328	2.01	純ベア1%
2002年	5,265	1.66	賃金カーブ+ α
2003年	5,233	1.63	賃金カーブ維持分
2004年	5,348	1.67	賃金カーブ維持分
2005年	5,422	1.71	賃金カーブ維持分
2006年	5,661	1.79	カーブ維持+賃金改善
2007年	5,890	1.87	カーブ維持+賃金改善
2008年	6,149	1.99	カーブ維持+賃金改善
2009年	5,630	1.83	ベア(1%台半ば)
2010年	5,516	1.82	賃金構造維持分
2011年	5,555	1.83	賃金構造維持分
2012年	5,400	1.78	カーブ維持+回復分1%
2013年	5,478	1.8	カーブ維持+改善分1%

資料出所：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

注：賃金カーブ、賃金構造とは定期昇給を含めて毎年、自動的な昇給が実施される場合、その実態に合わせた賃金上昇を確保するための要求項目。

（３）「賃金改定」、「賃金改善」の登場——「賃金の個別管理化」の進展

05年の経労委報告で経団連は、「ベア要求をめぐる労使交渉はその役割を終え、個別企業においても、賃金管理の個別化が進むなかでは、一律的底上げという趣旨では、その機能する余地は乏しい」——などの主張を展開。今後、賃金の引き上げ・引き下げは「賃金改定と称すべき」と提案した。

06年はデフレ脱却に向け、久し振りの本格的な賃上げ交渉が見込まれた。連合は「マクロ的には労働側に１％以上の成果配分がなされるべき」との闘争方針を示した。この時の要求は、「賃金カーブ維持分」を確保したうえで、「賃金改善」に取り組むというもの。このように、労働側提案の「賃金改善」が、この年に登場する。「ベア」ではなく「賃金改善」とした点に、賃上げ要求・交渉をめぐる交渉環境の変化を読み取ることができる。一律引き上げの「ベア」に対する経営側のアレルギーに配慮したためだけではなく、①脱年功の成果主義型賃金制度への移行②企業間・産業間格差の拡大③企業内の配分面でも一律アップの原則が通用しにくくなった——などが背景にある。

賃金改善の中身について連合は、「若年者の水準引き上げや高齢者の賃金カーブの見直し、初任給、パートの均衡処遇、時間外労働の割増率など幅広いものを内蔵している」と説明した。06年、07年と賃金改善に取り組んだ産別は多かったが、回答はバラついた。08春闘でも連合は、賃上げ要求について「賃金カーブ維持分を確保したうえで賃金改善に取り組む」ことを前提に、マクロ的に「実質１％以上の配分の実現」を求めた。しかし、自動車、電機、鉄鋼、造船など大手組合に示された回答は、賃金改善分で1,000円程度が多く、前年並みか微増にとどまった。

（４）リーマン・ショック、東日本大震災から2013春闘へ

これ以降の春闘の動向を振り返るとき、リーマン・ショック、東日本大震災の影響を抜きにすることはできない。始まりは2008年秋のリーマン・ショックだった。翌年の09春闘に向け、労働側は戦後最長を記録した景気拡大と、当時、原油価格などの上昇でインフレ基調となっていた物価動向を背景に８年ぶりとなるベア要求で足並みをそろえた。しかし、リーマン・ショック直後から企業業績は急激に悪化し、完全失業率も５％半ばまで高まった。とくに派遣労働者の雇い止めが相次いで、非正規雇用労働者の雇用不安が拡大した。労使交渉では「賃上げか雇用か」でにらみ合った。

その結果、定昇確保を回答した企業が多かったものの、2009年の賃金関係の統計を見ると、軒並み調査開始以降最大の下げ幅を記録した（図３）。

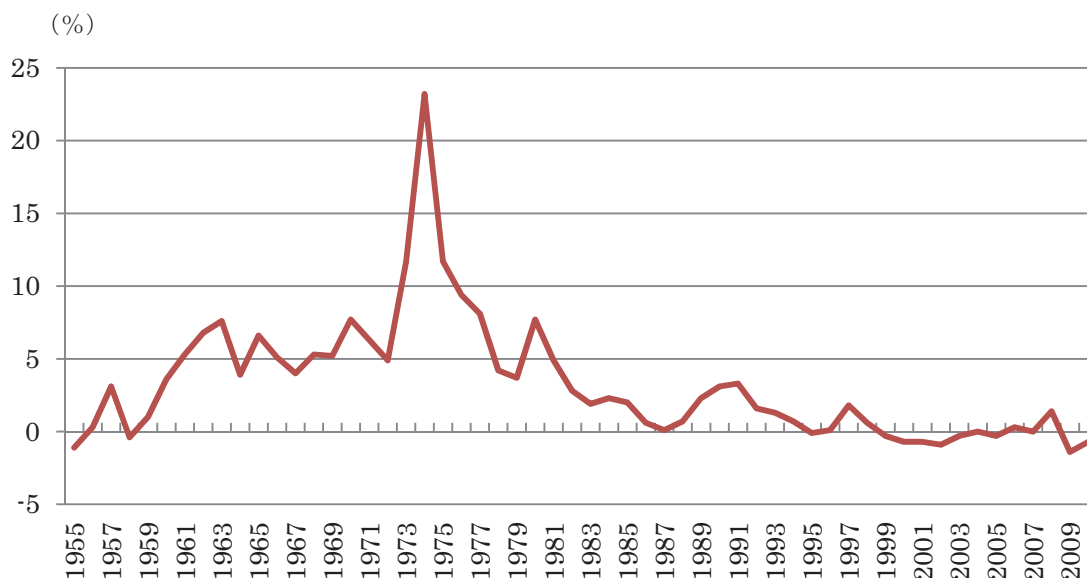
2009年から2010年にかけては、またデフレ基調に陥った（図４）。雇用・賃金調整が継続し、日本経済は不透明感を増していった。一方、2009年８月末に連合が支持する民主党を中心とする政権が誕生したことで、労働側は「政策制度要求実現」を、個別企業の労使交渉で決める「労働条件改善」と両輪で進めることを確認する。政権交代を機に、政策や制度面の

要求実現にむけた運動により力点をおくようになる。

年が変わり景気に薄日がさすなか、2010春闘は落ち込んだ一時金の回復と生活防衛が基調となった。そして、2010年末ころはリーマン・ショック前の8割程度まで企業業績は回復していた。こうした事情を踏まえ、労働側は2011春闘から賃金水準のピーク時への回復を目標に交渉を展開し始めたが、同春闘最大の山場直前の3月11日に東日本大震災が発生する。震災と原発事故により統一闘争の続行が阻まれた。

とはいえ、それまでの業績回復を踏まえ、3月末までに大半の大手企業の交渉は決着し、回答は定昇維持と一時金は微増が基調となった。しかし、震災の被害に加え、企業に追い討ちをかけたタイの洪水の影響による業績低下は、2012春闘に反映されることになる。同春闘は各企業の一時金の落ち込みが目立った。そして、2012年暮の総選挙で民主党が大敗し、第二次安倍政権が誕生し、いわゆる「アベノミクス」が始動する。デフレからの脱却に向け同政権は、春闘の交渉期間中に経済界に報酬の引き上げを要請。一部の企業がこれに賛同し、翌2013春闘は賃上げムードが強くなったものの、全体的な賃上げには結びつかなかった。

図4 消費者物価指数の推移(前年比)



資料出所：総務省「消費者物価指数」

(5) 「経済の好循環」に向けた政労使会議を設置——デフレ脱却で認識を共有

安部政権は2013年の春闘から、政権の最大課題であるデフレからの脱却には、「賃上げが不可欠」として、経済界に賃上げを要請し続けてきた。その後、政府は労働側を巻き込んだ形で環境づくりを図るため、2013年9月に「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を設置した。「景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生につないで行くには、企業の収益拡大が速やかに賃金上昇や雇用拡大につながり、消費の拡大や投資の増加を通じて、さらなる企業収益

の拡大に結びつく『経済の好循環』を実現すること」を目的に、経済界、労働界、政府が取り組むべき課題についての共通認識を醸成することめざした。

5回の会合を重ねたうえで、12月に賃金引き上げに向けて政労使がそれぞれの立場で取り組むことを確認する「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」と題する文書をまとめた。文書は、①賃金上昇に向けた取組、②中小企業・小規模事業者に関する取組、③非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、④生産性向上と人材の育成に向けた取組——の4本柱で構成されている。デフレ脱却に向けた経済の好循環を起動させるために、「経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要である」と強調し、こうした好循環を全体に波及させるとともに、持続的なものとしなければならないとする。

そのうえで、政府の役割としては、所得拡大促進税制の拡充や復興特別法人税の1年前倒しでの廃止を盛り込んだ。労使に対しては、こうした政府による環境整備を踏まえて、「各企業の経営状況に即し、経済情勢や企業収益、物価動向も勘案しながら十分議論を行い、企業収益拡大を賃金上昇につなげていく」ことを確認した。

また、バブル崩壊以降、拡大が著しい非正規雇用労働者の処遇改善では、正規・非正規の二元的な働き方を固定化させないため、労使は「ステップアップのための多様な形態の正規雇用労働者の実現・普及や人事処遇制度の普及・活用に向けた取組を進めることにより、非正規雇用労働者がその意欲と能力に応じて正規雇用労働者に転換する道筋を積極的に広げる」ことができるような対応を進めることで一致した。

（6）2014春闘の結果と評価——13年ぶりに賃上げが2%台に

今年の2014春闘は、大手企業の回答が示された3月12日に最大のヤマ場を迎えた。ベースアップ（ベア）や賃金改善など表現の違いはあれ、交渉リード役として注目された自動車、電機、鉄鋼など各社の回答には定期昇給だけではない「賃上げ」分が久しぶりに盛り込まれた。賃上げ回答の背景には、輸出産業を中心にした円安による業績の大幅な回復だけでなく政労使会議など、賃上げの環境整備に政府が動いたことがある。

厚生労働省が7月末に発表した民間主要企業314社の賃上げの平均妥結額は6,711円で、前年（5,478円）比1,233円の増加となり、賃上げ率は前年比0.39ポイント増の2.19%となった。賃上げ率が2%を超えるのは2001年以来、13年ぶりとなっている。

また、連合が7月にまとめた最終集計によると、月例賃金の引き上げは5928円（2.07%）となり、こちらも13年ぶりに2%台の賃上げが復活した。この結果を踏まえ、連合は「これまで長きにわたり一定水準にはりついていた賃金レベルそのものを具体的に引き上げることができたことの意義は非常に大きいものがある」と評価したうえで、「デフレからの脱却に向けた一歩といえるものである」との見解を示している。

では、春闘の大きな役割である中小企業への賃上げ相場の波及はあったのだろうか。経済

産業省が8月中旬に発表した全国の中小企業3万社へのアンケート調査結果によると、今年度に何らかの賃上げを実施した企業が昨年度を8ポイント上回る65%にのぼっている。このうちベアを実施したのは全体の23%、賞与や一時金を増やしたのは31%だった。この結果をみると、賃上げの動きが中小企業にも広がっていることがうかがえる。賃上げの理由としては、「従業員の定着や確保」(76%)が最も多く、次の「業績回復の還元」(29%)を大幅に上回っている。現在深刻化しつつある人手不足が賃金の引き上げ要因としてのウェートを高めてきている様子がうかがえる結果となった。

これまで振り返ったように、過去10数年の春闘では賃上げの代名詞である「ベア」の文字がほとんど姿を消していた。しかし、2014春闘の回答・妥結状況を見ると、「デフレ脱却」には賃上げが必要という労使の共通認識が形成される中、交渉が展開したといえる。つまり、これまでのミクロの支払い能力やマクロの「経済合理性」を前提とした交渉にとどまらず、賃金の「社会性」が重視された結果だったと見ることができる。

この間の労使交渉の経過を振り返ると、「デフレ」経済の長きにわたる定着が「春闘」の性格を大きく変質させてきたといえる。しかし、今春闘の結果が過去の春闘への回帰を意味するかといえば、そうではないだろう。回答の表記には「ベア」という表現はあるものの、「賃金改善」「賃金改定」なども散見される。こうした表現が盛り込まれた背景のひとつに、15年余に及ぶデフレ下で浸透した成果主義型の賃金制度がある。賃金カーブ全体を底上げする「ベア」ではなく、若年などの特定層や目標管理(MBO)などの人事制度で評価が高かった者への配分を選択した企業労使が増えたということだろう。今年の経団連の「経労委報告」も特定層への配分を主張していた。

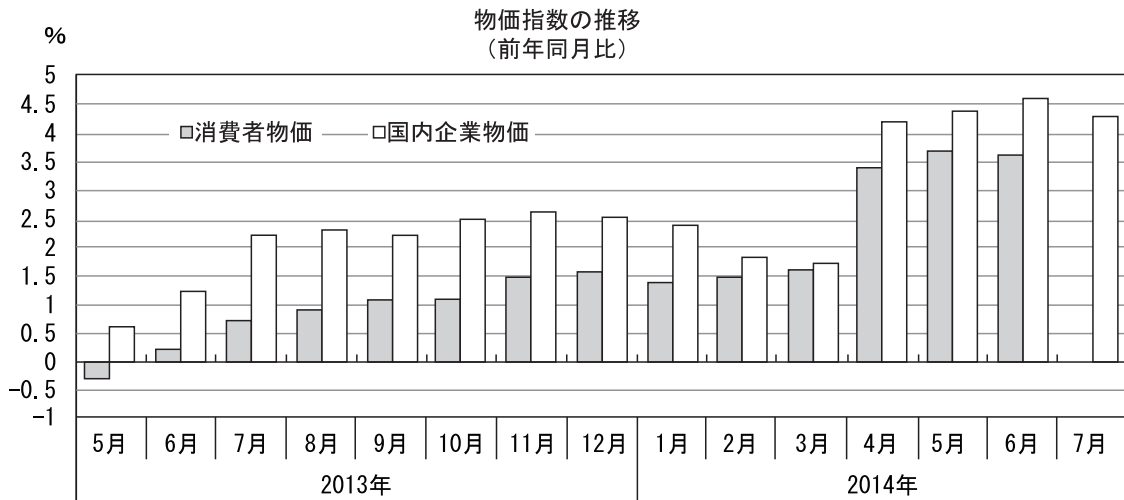
ただし、組合の要求に対して、何らかの賃上げ有額回答を示した企業が多数派となっておりことから、久し振りに「賃上げ」(ベア・賃金改善)が実施される春闘が復活したことは間違いないさそうだ。

(7) 来春闘以降の課題——生産性の向上と賃金決定のあり方が焦点に

今年4月の5%から8%への消費税の増税で家計負担が増す中、働く人の将来不安は依然として大きい。また、15年以上に及ぶデフレ基調からの脱却には単年度の賃上げだけで解決するのは困難で、持続的な経済成長のためにも継続的な賃金上昇は欠かせないといえる。また、消費者物価は2013年に入って下げ止まり、2013年後半からは上昇基調にあることから(図5)、賃金実質賃金の確保が、大きな争点となりそうだ。

こうしたなか、連合、産別レベルでの要求根拠の設定が注目される。連合は政労使会議で確認した事項の継続と、成果のチェック・フォローを行うことも不可欠であるとし、継続的な政労使の社会対話を求めるとしている。さらに、「デフレからの脱却」「経済の好循環」を実現するための施策として、あらためて「賃金政策」の検討を優先するとしている。労働側は経済整合性論に変わる新たな要求の考え方の整理を求められている。

図5 物価の動向



資料出所：総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」

4月の政府の産業競争力会議で有識者議員が提出した資料では、「今春の賃上げは、政労使会議の下、賃金の持つ社会的意義が労使相互に認識され、『長年のデフレの中で、賃金は引き上げられないもの』との労使双方の意識を大きく転換した点で評価できる」との見解を示したうえで、今後、経済の好循環を確立し、持続的成長を確かなものにするカギとして、「成長戦略により競争力を強化し、付加価値生産性を高め、企業収益を拡大すること。また、デフレ下で乖離している生産性と賃金について、生産性向上の成果を賃金上昇につなげること」などが必要だとしている。さらに、「企業収益を適切に配分していく観点から、賃金決定ルールを再構築することも必要ではないか」と問題提起している。

このように今後は、労働生産性の上昇による成果を、労働者に配分することによって実質賃金が増加する好循環に、いかに移行させることができるかが課題になるだろう。先に触れた今年の経済財政白書は、2000年前半からの実質賃金の動向を見ると「労働生産性の向上が時間当たり実質雇用者報酬を押し上げていたものの、労働分配率の低下と交易条件の悪化がマイナスに寄与した結果、全体として横ばいで推移した」としている。この間、労働者の付加価値の取り分が減少し、円高の進行による為替の減価によって輸入コストなどが上昇したことが、実質賃金の押し下げ要因になっていたと分析している。

こうした背景を踏まえると、来年の春闘以降、マクロ的にはデフレからの脱却に向けて、名目賃金の上昇率が消費者物価上昇率を上回ることが求められる。一方、労使交渉のミクロレベルでは、正社員にとどまらず、パートなど非正規雇用も含めた労働生産性の向上とその分配のあり方が、労使双方に問われることになるだろう。

第12回北東アジア労働フォーラム
「最近の賃金動向と最低賃金制度」

(Recent trends in wages and minimum wage system)

2014年9月26日（金）国際文化会館「岩崎小彌太記念ホール」

プログラム

10:00－10:10 開会あいさつ
菅野和夫 労働政策研究・研修機構（JILPT）理事長
LEE Injae 韓国労働研究院（KLI）院長
ZHANG Xinmin 中国労働保障科学研究院（CALSS）副院長

10:10－12:30 第1セッション（座長：LEE Injae KLI院長）

* 報告はひとり30分。

10:10－10:40 YANG Liming 中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所副所長
「中国における賃金制度の基本的状況とその発展の動向」
10:40－11:10 NAM Jaeryang KLI労働政策分析室長
「韓国の賃金格差と労働形態およびワーキングプア」
11:10－11:40 山越敬一 JILPT理事
「日本における賃金の実情と政策」
11:40－12:00 コーヒーブレイク
12:00－12:30 質疑

12:30－14:00 昼食

14:00－16:00 第2セッション（座長：ZHANG Xinmin CALSS副院長）

* 報告はひとり30分。

14:00－14:30 MA Xiaoli 中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所研究員
「中国の最低賃金制度の状況と発展の新たな動向」
14:30－15:00 KAN Seung Bok KLI先任研究委員
「韓国の最低賃金と雇用・物価」
15:00－15:30 荻野 登 JILPT調査解析部長
「春闘を中心とした賃上げの動向
－賃金相場の波及システムとデフレ脱却に向けた課題」

15:30－16:00 質疑
16:00－16:20 コーヒーブレイク

16:20－17:20 第3セッション総括討論（座長：菅野和夫 JILPT理事長）

17:20 閉会あいさつ
ZHANG Xinmin 中国労働保障科学研究院(CALSS)副院長
LEE Injae 韓国労働研究院（KLI）院長
菅野和夫 労働政策研究・研修機構（JILPT）理事長

参加者リスト (List of Participants)

韓国労働研究院 (KLI)

LEE Injae	院長
KIM Hoon	国際協力情報室長
NAM Jaeryang	労働政策分析室長
KANG Seung Bok	前任研究委員
SEONG Jaemin	研究委員
KIM Minjeong	国際協力情報室

中国労働保障科学研究院 (CALSS)

ZHANG Xinmin	副院長
YANG Liming	中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所副所長
MA Xiaoli	中国人力資源・社会保障部 労働賃金研究所研究員
ZHANG Yiming	模擬研究部長
HUANG Jingling	国際協力部課長
MIAO Chunyu	科学研究部

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

菅野 和夫	理事長
山越 敬一	理事
野村 孝太郎	理事
小山 浩一	労働政策研究所長
荻野 登	調査・解析部長
尾形 強嗣	総務部長
呉 学殊	主任研究員
天瀬 光二	国際研究部長
大島 秀之	研究交流課長
中村 慎一	主任調査員
天野 佳代	研究交流課長補佐

JILPT 海外労働情報

第12回北東アジア労働フォーラム報告書

最近の賃金動向と最低賃金制度

発行年月日 2015年2月20日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 国際研究部 研究交流課 TEL:03-5991-5188

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2015 JILPT

* 全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training