

# 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、国務院及び人事、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%）を差し引いた実質の上昇率は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

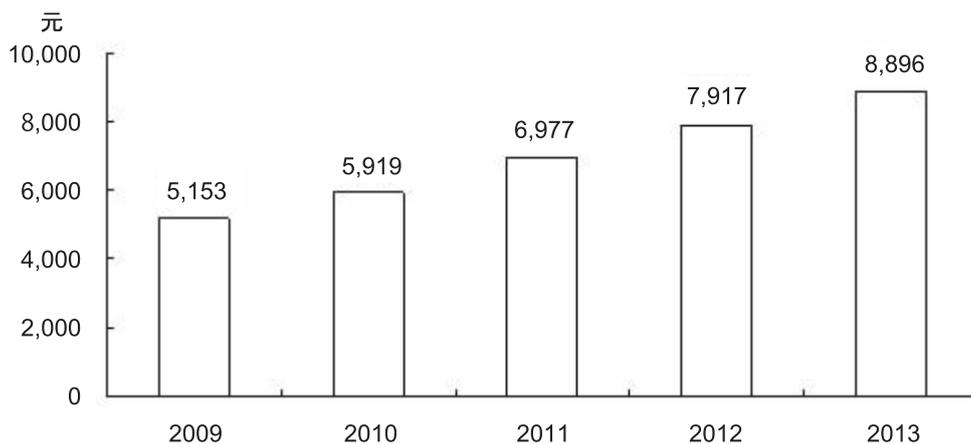
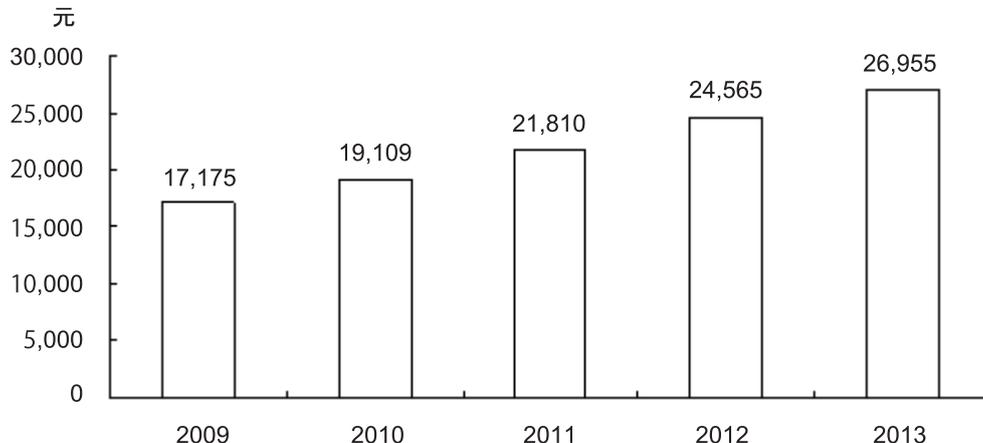


図2 2009年から2013年の都市部住民の1人あたりの可処分所得



#### (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。

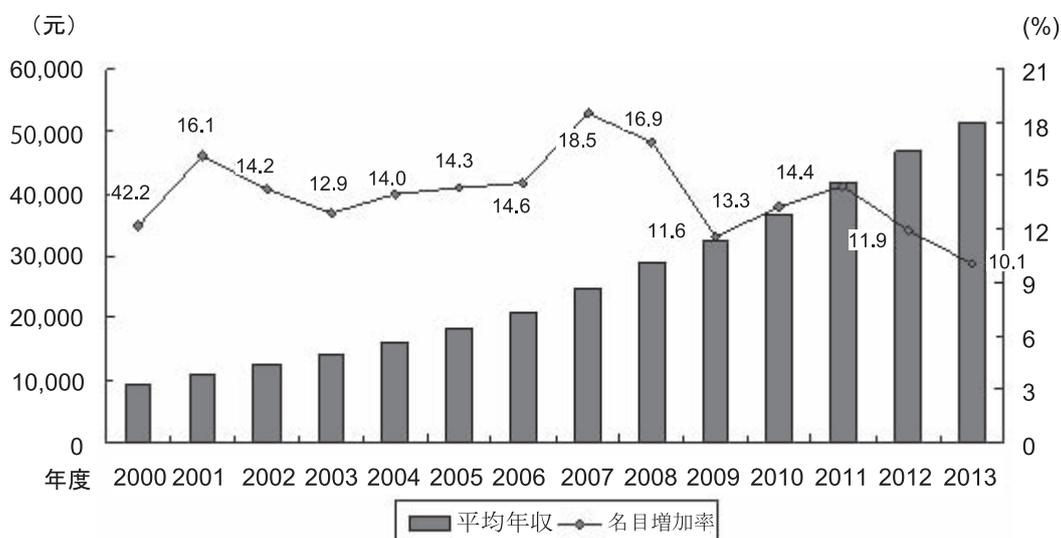
1978年から2012年の間のエンゲル係数の変化の詳細を付属表3『都市・農村住民世帯の1人

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
<b>合計</b>	<b>46,769</b>	<b>51,474</b>	<b>10.1</b>
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円の金融業（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
<b>合 計</b>	<b>46,769</b>	<b>51,474</b>	<b>10.1</b>
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元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元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元と、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元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

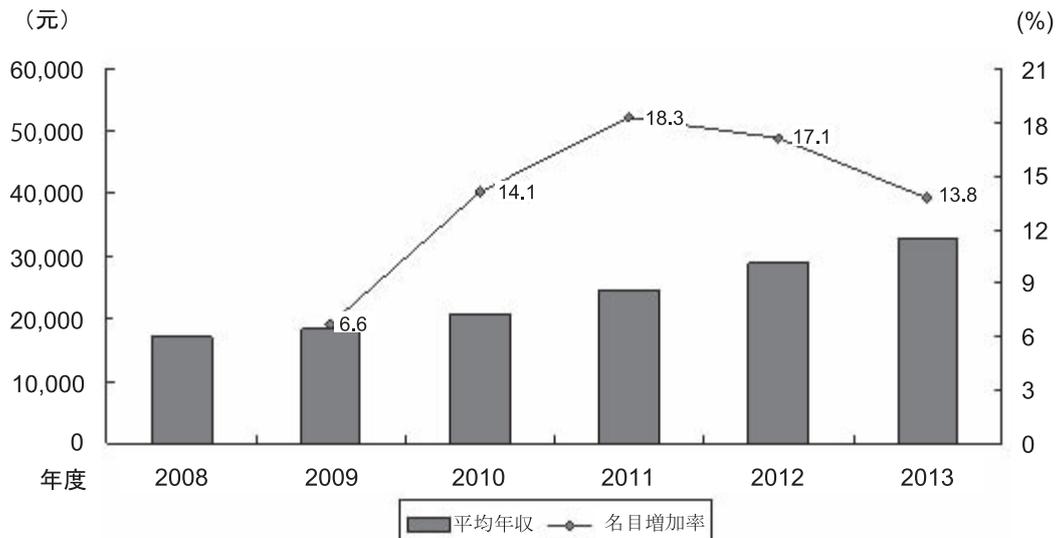
単位：元、%

登録形態	2012年	2013年	名目増加率
<b>合計</b>	<b>46,769</b>	<b>51,474</b>	<b>10.1</b>
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元で、2012年の2万8,752元と比べ3,954元増加した。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
<b>合計</b>	<b>28,752</b>	<b>32,706</b>	<b>13.8</b>
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
<b>合 計</b>	<b>28,752</b>	<b>32,706</b>	<b>13.8</b>
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。

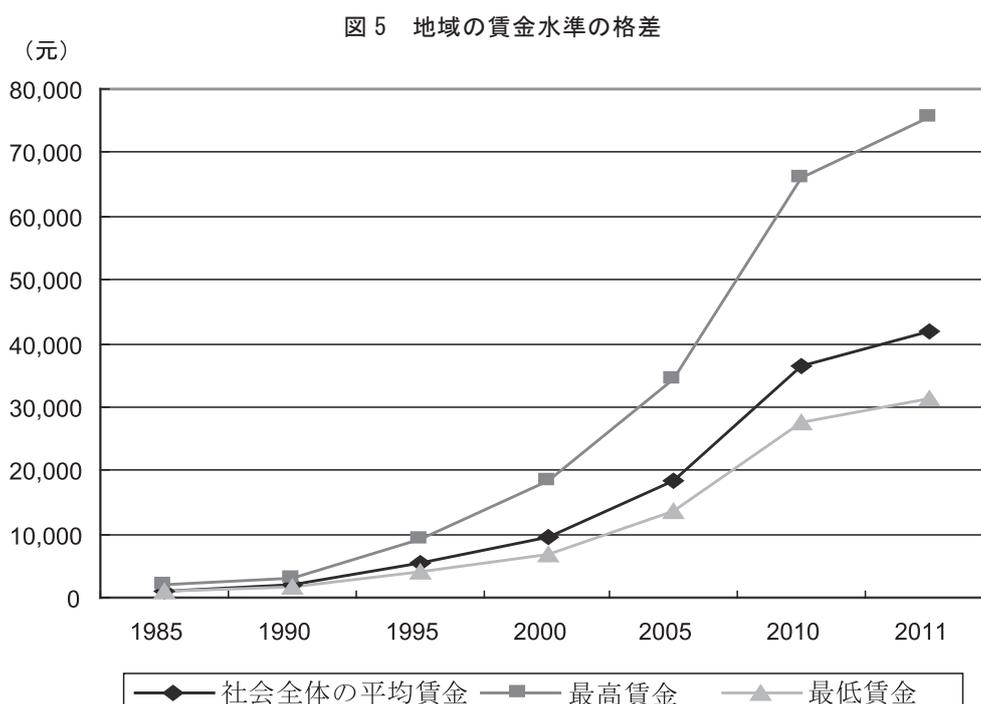
ただし、1990年のこの両者の比率は2.20:1であった。

### (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。

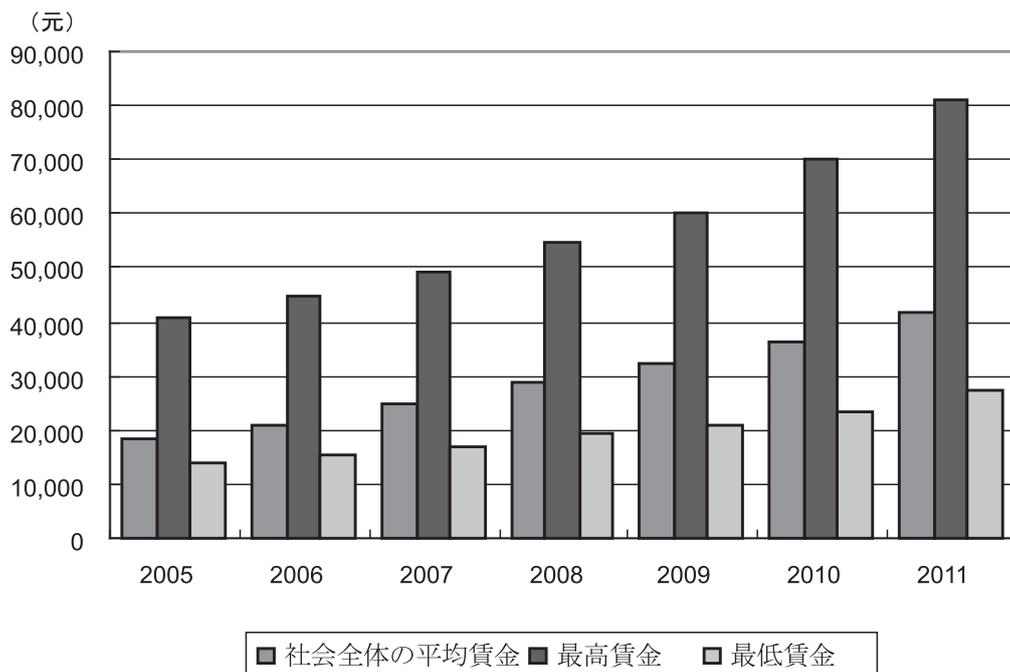


#### (4) 産業別、企業の所得格差の拡大

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统计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の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・ジェリョン

## 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

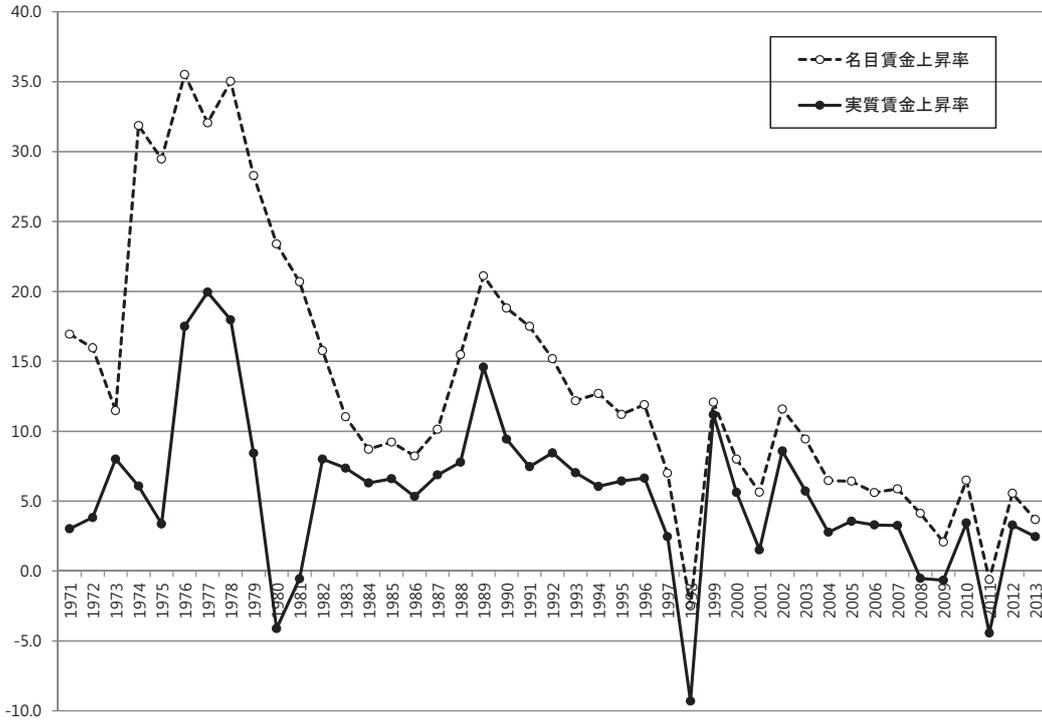
### (1) 賃金上昇率の推移

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）

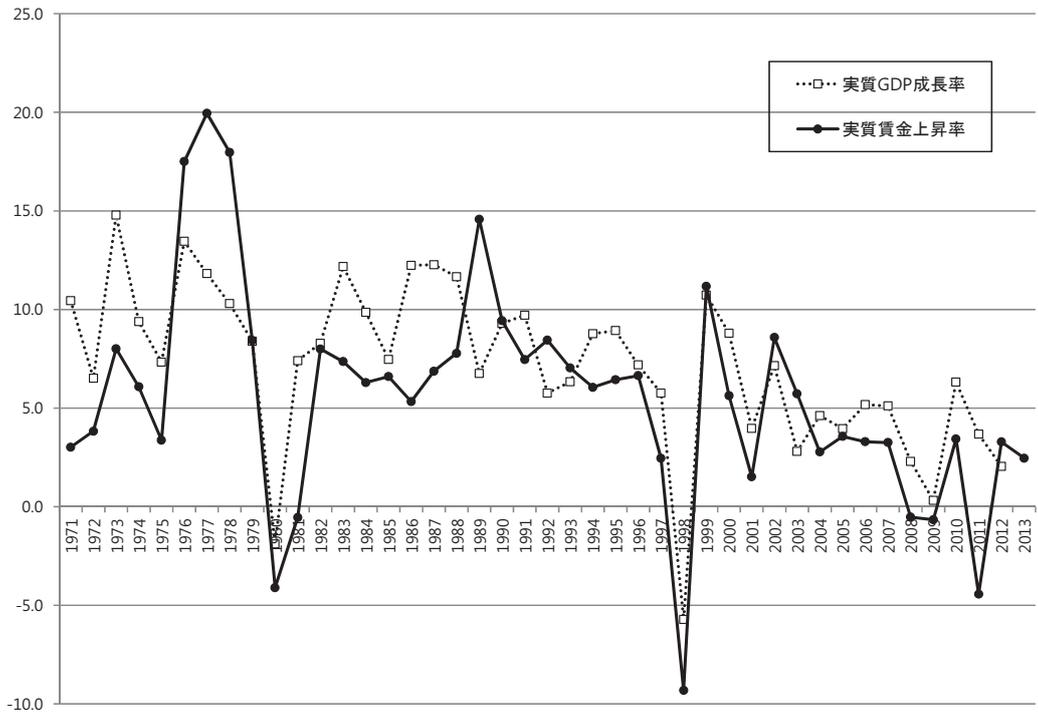
（単位：％）



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

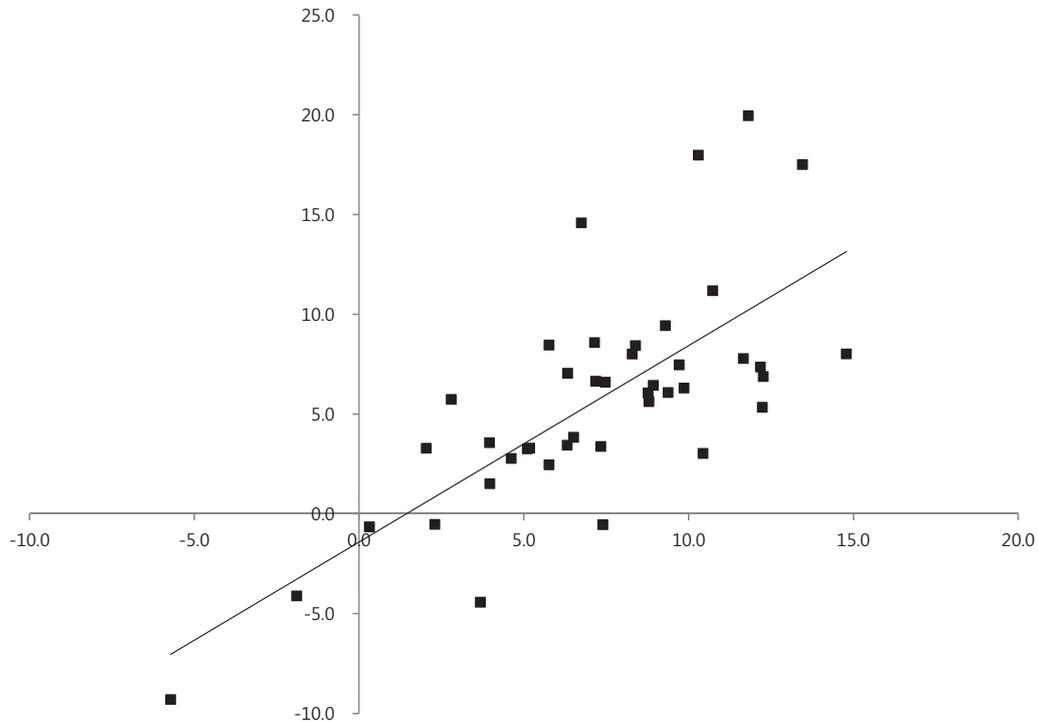
（単位：％）



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：%)

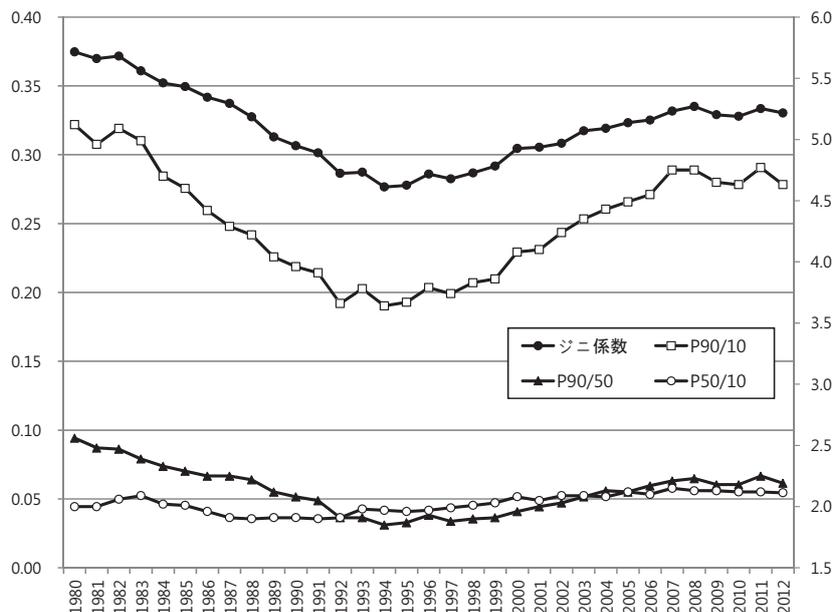


注：成長率と実質賃金増加率の間の相関係数は0.73

## (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

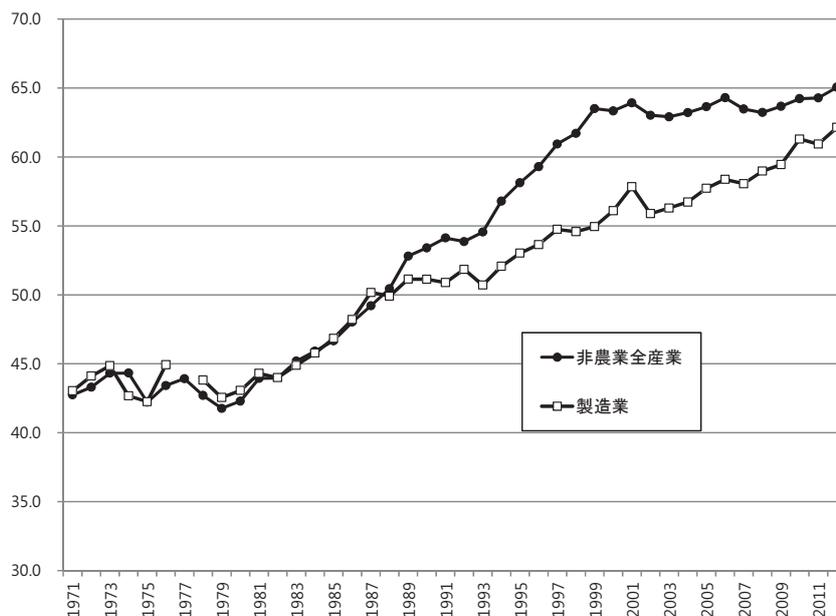
注：ただし、1980～1991年は10人以上非農業全産業、1992～2004年は5人以上非農業全産業、2005～2012年は1人以上非農業全産業。

### 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

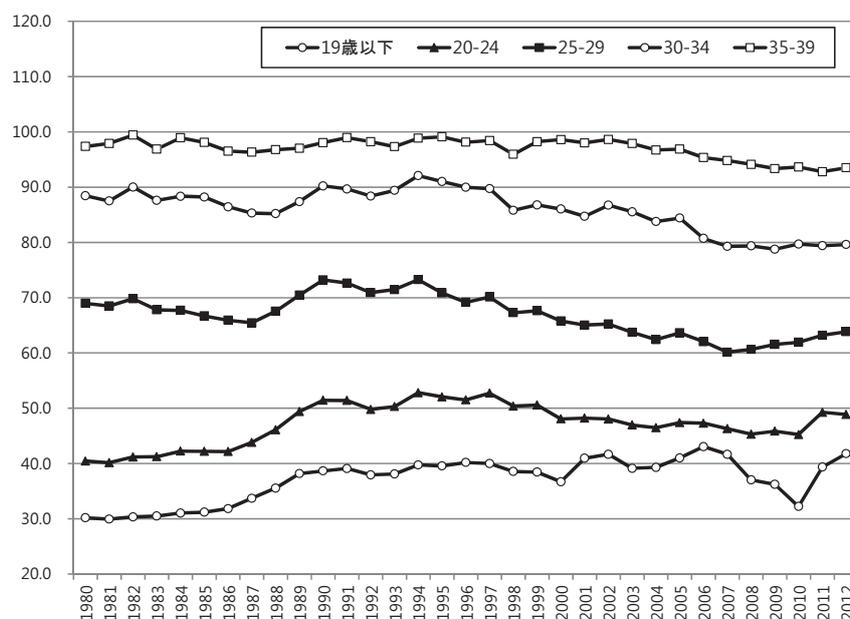
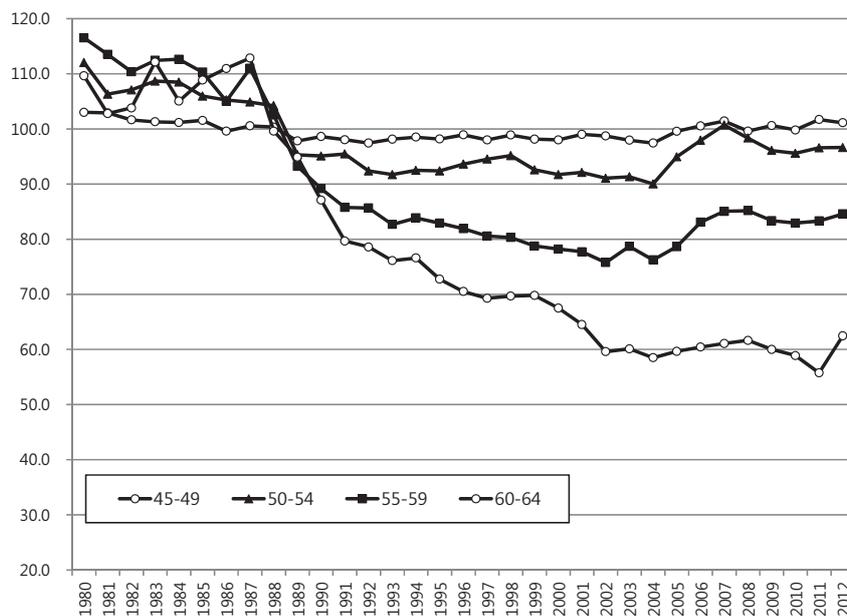
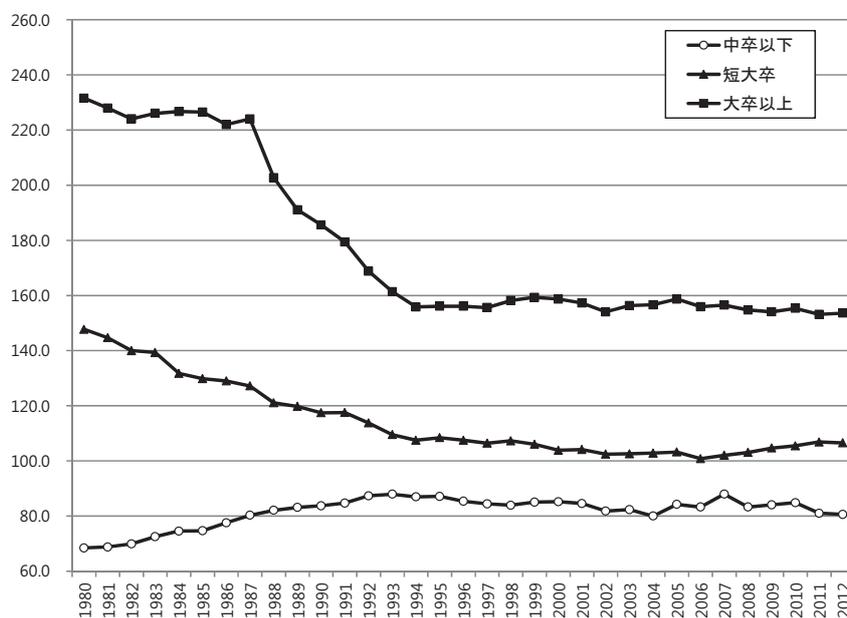


図7 年齢集団別賃金格差 2



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



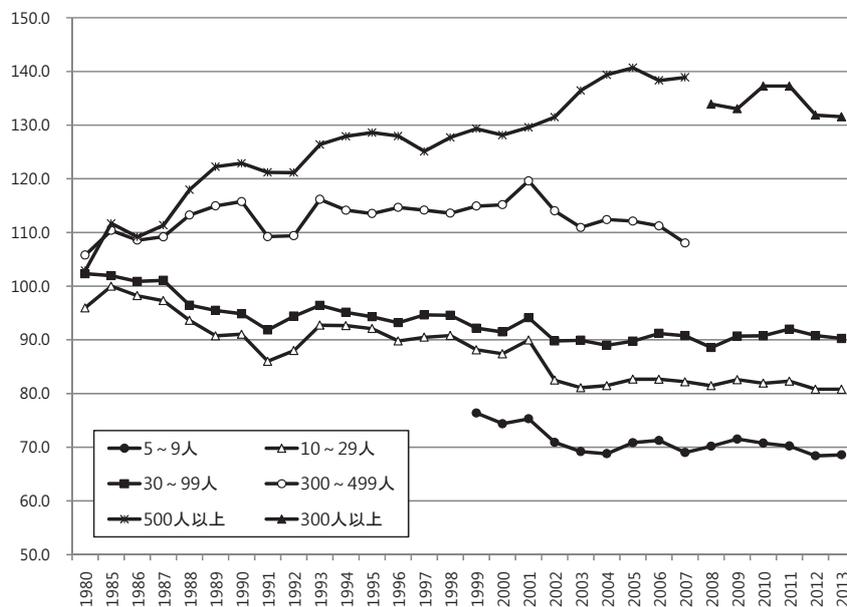
資料出所：KLI労働統計、賃金構造基本統計調査、雇用形態別労働実態調査

## 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・ジェリヤン、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  $X_i$  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  $T_i$  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  $\gamma$  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。

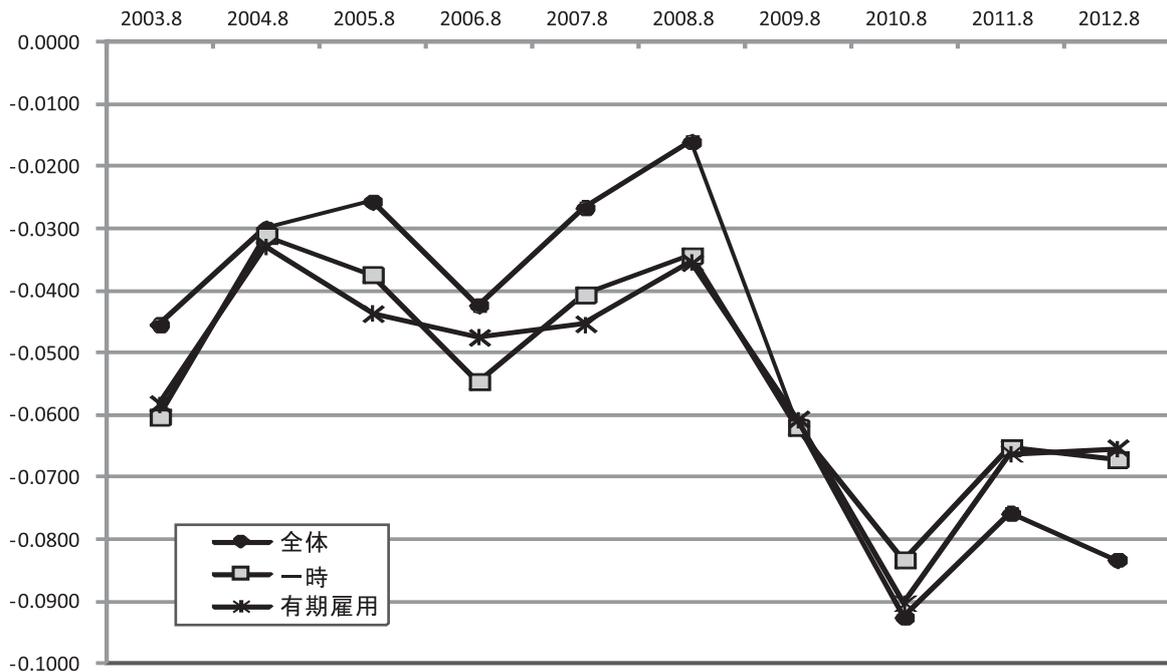
#### イ 賃金式の推定結果

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

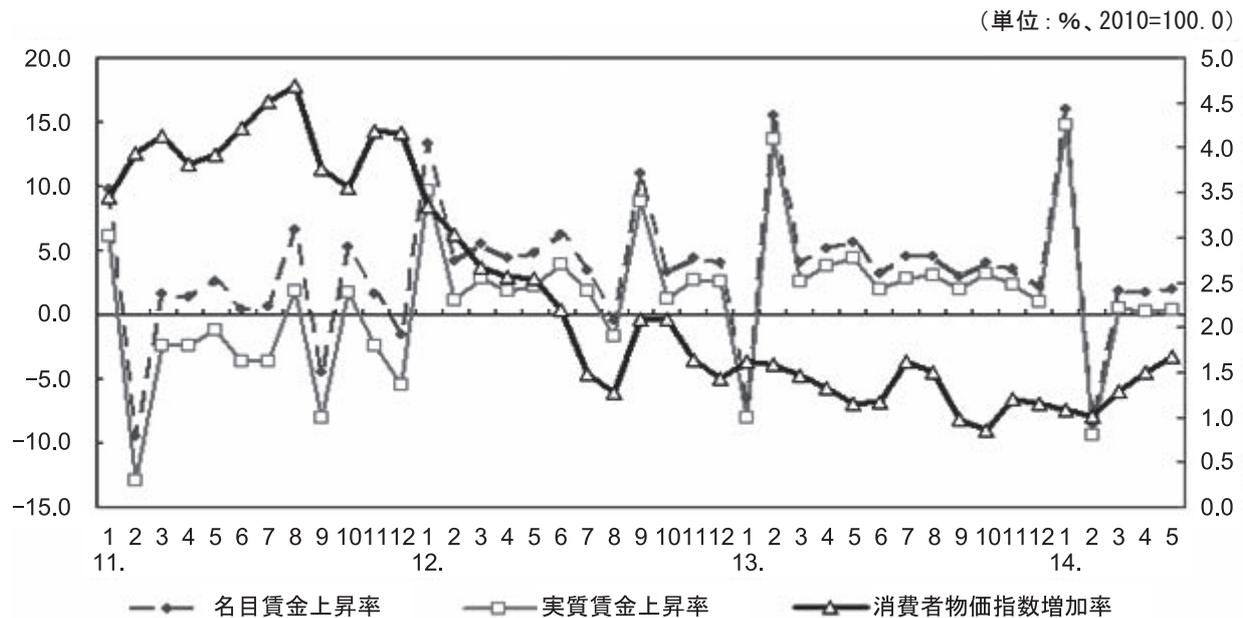
注：1) ( ) 内は前年比、前年同平均、前年同月上昇率

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/>

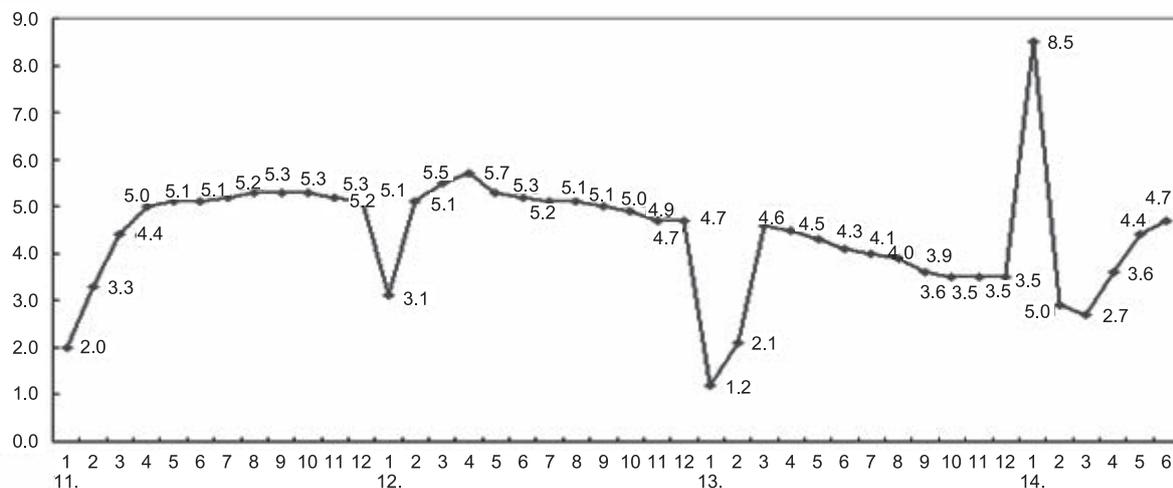
付図1 賃金関連主要指標の動向（5人以上企業ベース）



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	
			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<sup>1</sup>。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。

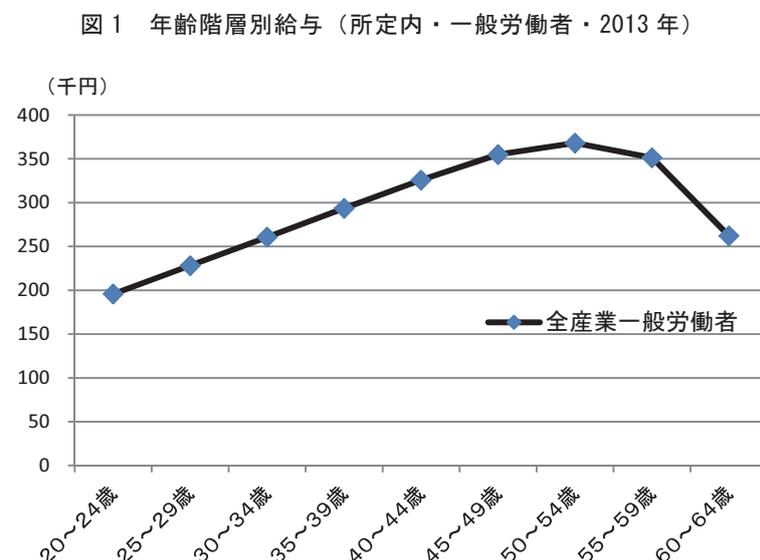
そこで、本稿では、転換点にあるともいえる賃金及び最低賃金について、その現状及び経緯を改めて分析し、来年以降の動向を見通すための資料としたい。

### 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。



資料出所：賃金構造基本統計調査

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。

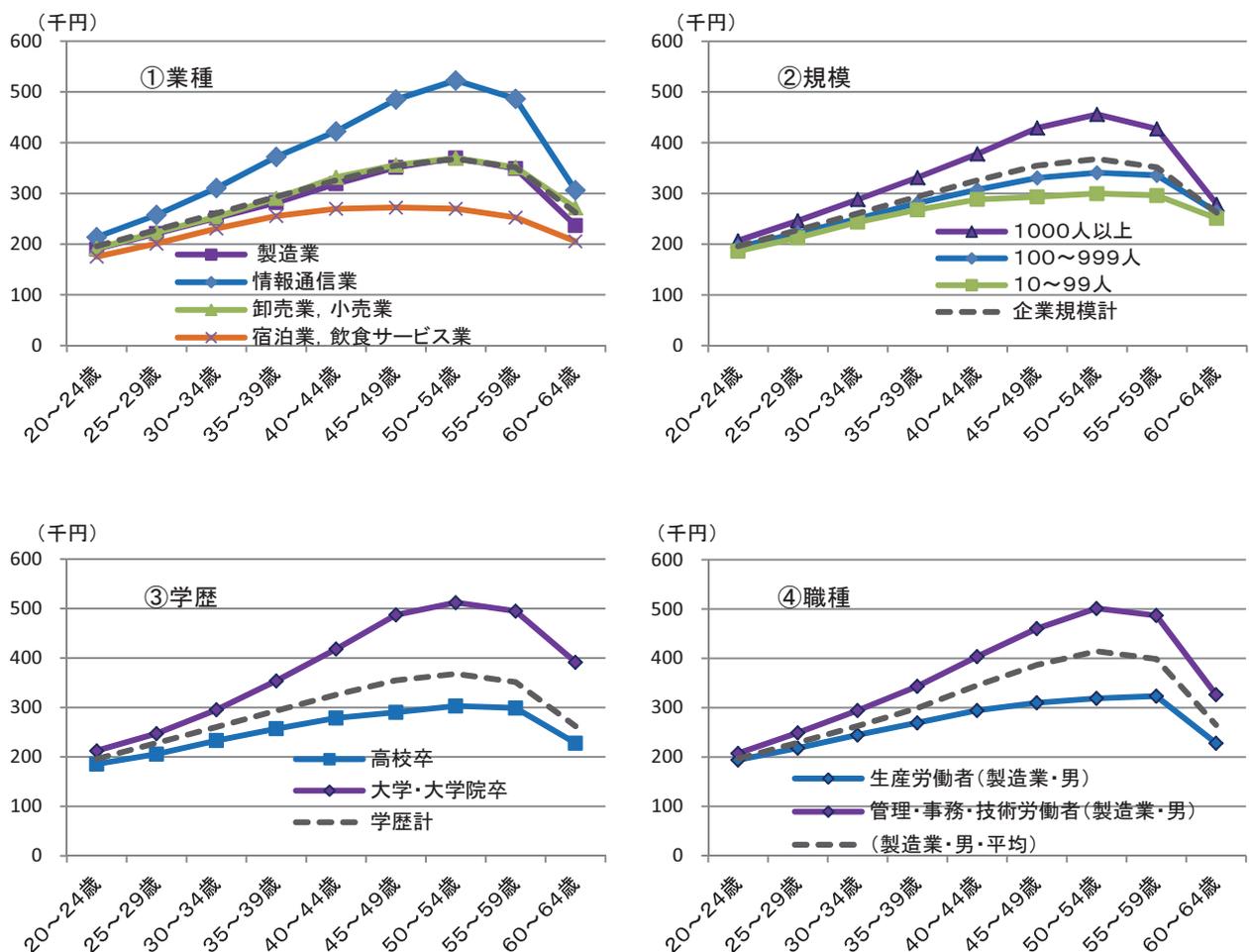
<sup>1</sup> 厚生労働省 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況

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、学歴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。

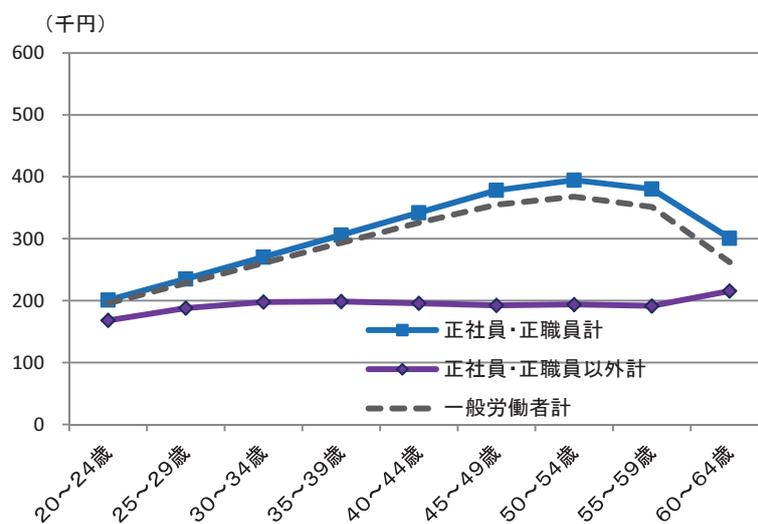
図2④は、製造業における管理・事務・技術労働者と生産労働者のカーブを示したグラフ

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。

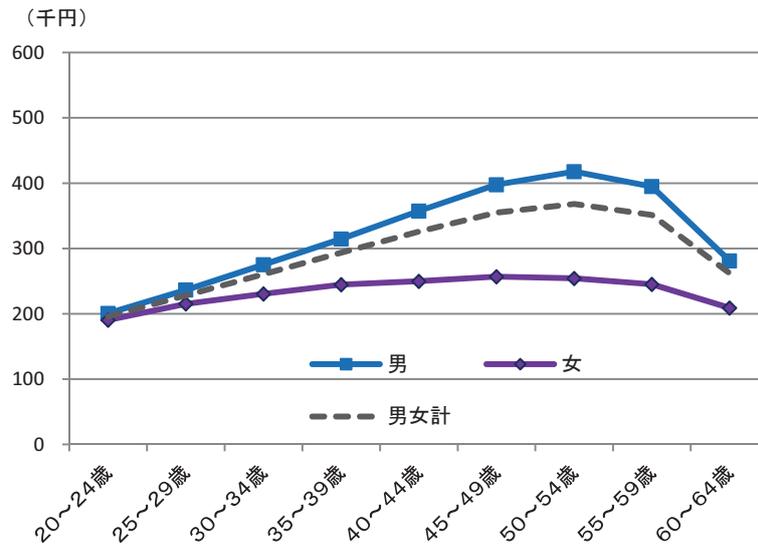
図3 年齢階層別給与（正社員・正職員と正社員・正職員以外の格差）（所定内給与・2013年）



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しか賃金が上昇せず、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。

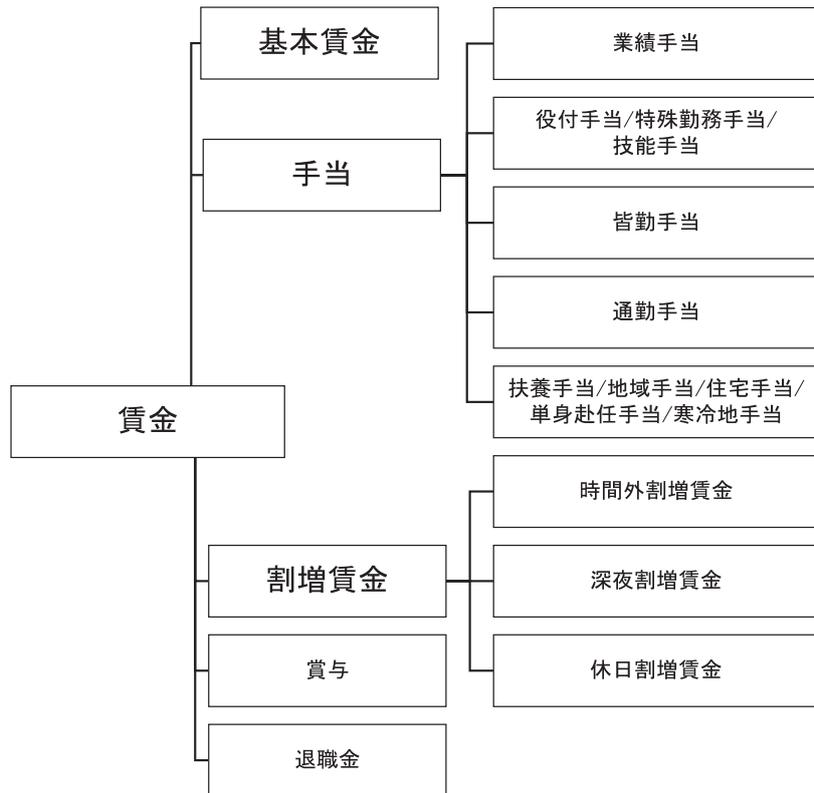
## (2) 賃金体系

### 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。

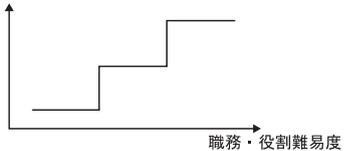
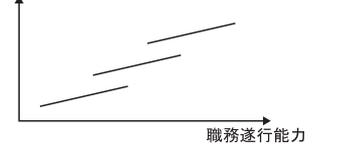
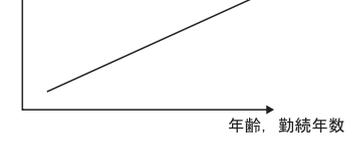
まず、基本給についてであるが、その決め方を模式的に示せば、図6のように、

- 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

<p>職務給</p>	<p>職務の価値に応じて賃金額を決める</p>	 <p>職務・役割難易度</p>
<p>職能給</p>	<p>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)</p>	 <p>職務遂行能力</p>
<p>年齢給</p>	<p>年齢・勤続年数に応じて賃金額を決める</p>	 <p>年齢、勤続年数</p>

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ることがある（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。	職務が変わらないと昇給しない。 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。 職務が変わらなくても、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

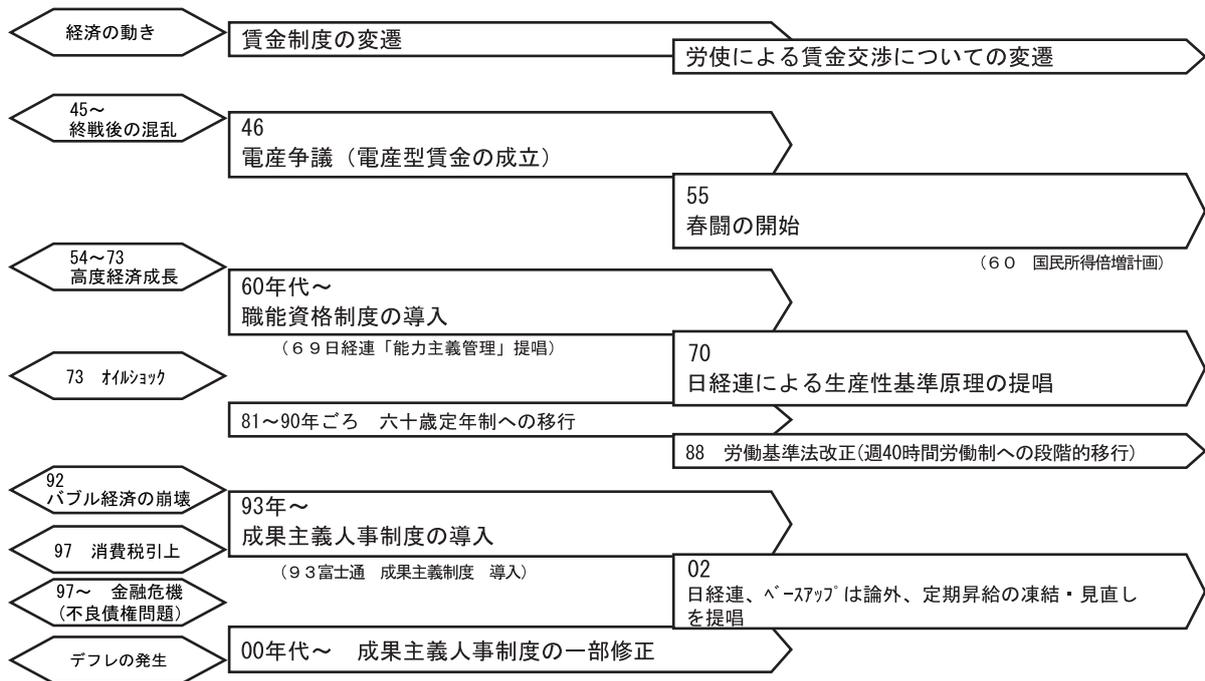
図8は、日本企業の第二次大戦後の賃金制度の歴史を示したものである<sup>2</sup>。

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。

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup>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<sup>4</sup>。
- 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

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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 巖太郎会長代理（東京大学教授））を経て、賃金体系や水準が定められた。

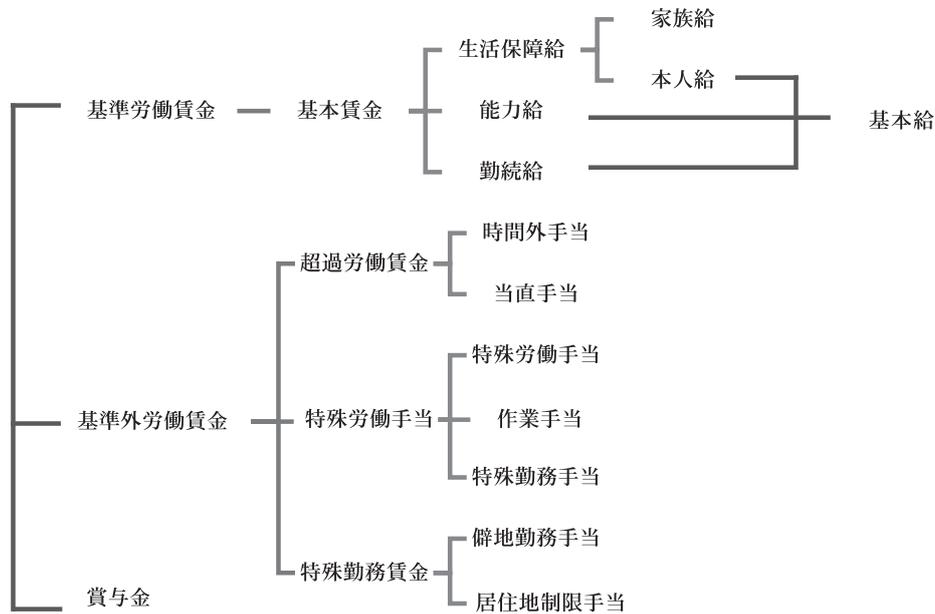
した。電産型賃金の基本的給与は、生活保障給、年齢給、能力給から構成された。基本的給与の大部分を占める生活保障給は、労働者の年齢と家族の数により一義的に定まる。すなわち、年齢給である。「生活保障給」は、食費そのほかの生計費をもとに、「食べていく」ために必要な賃金額として計算されたものであった。つまり、電産型賃金は、先に述べた「年齢給」の性格が強い賃金体系である。

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<sup>5</sup>。

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

<sup>5</sup> 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）

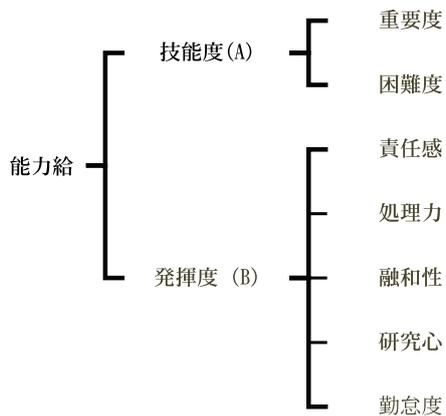
生活保障給

年齢	本人給 円	本人給+家族給 扶養家族数					
		1	2	3	4	5	6
		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  
 $能力給 = x \times (A \times B)$

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な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  
(日本鋪道)

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
I		1級	高専・高校

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	2級	5
IV		1級	5
III	技能	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)

号俸	資格	係長格		課長格
	一般	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号俸昇給。  
人事考課があり、A～Eランクで、上位号俸と該当号俸の差に、A→+40%、B→+20%、C→標準俸給、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

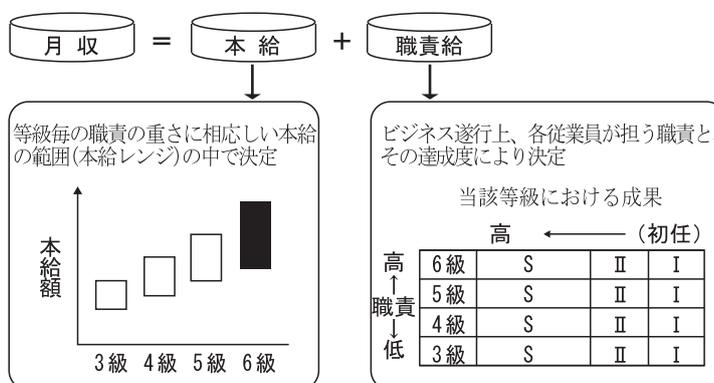
成果主義人事制度は、短期の仕事の成果を労働者の評価及び賃金に反映する制度である。この制度は、1990年代のバブル崩壊後に、(株)富士通により始めて導入されたとされる。その概要を図12に示している。成果主義制度の具体的な制度内容は企業によって多様であるが、従来の職能資格制度と比較すると、概ね次のような点で異なる。

- 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定（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<sup>6</sup>。

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	
						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。

<sup>6</sup> 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<sup>7</sup>。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<sup>8</sup>。

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。

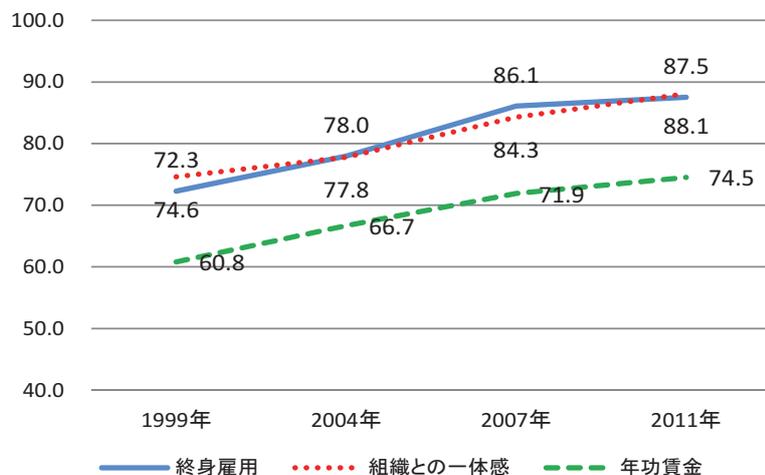
図 14 昇給制度 (%)

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）

<sup>7</sup> 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



<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>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<sup>10</sup>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）<sup>11</sup>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がとられることになった。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<sup>12</sup>。

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<sup>13</sup>。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）<sup>14</sup>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

<sup>9</sup> 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。

<sup>10</sup> 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。

<sup>11</sup> 日本のナショナルセンターの1つ（1950～1989年）。

<sup>12</sup> 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。

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 全国レベルの使用者団体の1つ（1948～2002年）。2002年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<sup>15</sup>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<sup>16</sup>、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

<sup>15</sup> 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」

<sup>16</sup> 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<sup>17</sup>。

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<sup>18</sup>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。

<sup>17</sup> 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。

<sup>18</sup> 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。今後もその時々的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。

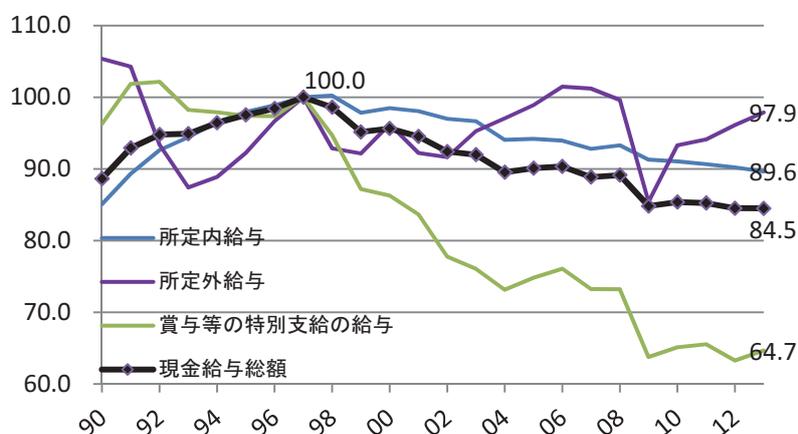
### (5) 正社員の賃金水準の変化（1990年以降の推移）

#### 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ですが、所定内給与<sup>19</sup>も趨勢的に

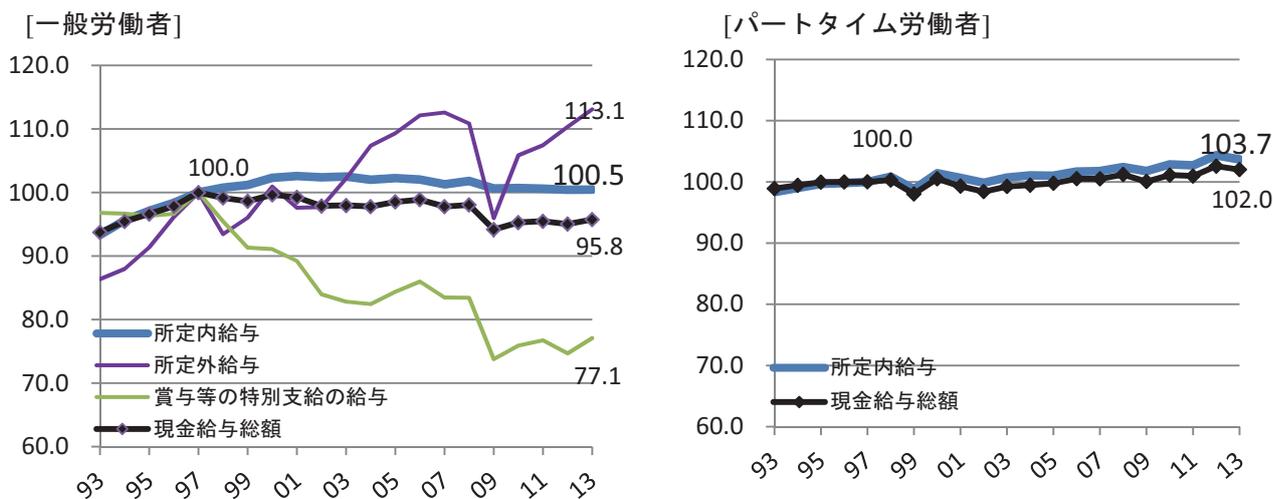
<sup>19</sup> 「所定内給与」とはきまって支給する給与（労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与でいわゆる基本給、家族手当、超過労働手当などを含む。）のうち所定外給与以外の給与を指す。

減少しており、所定外給与<sup>20</sup>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<sup>21</sup>。

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<sup>22</sup>。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

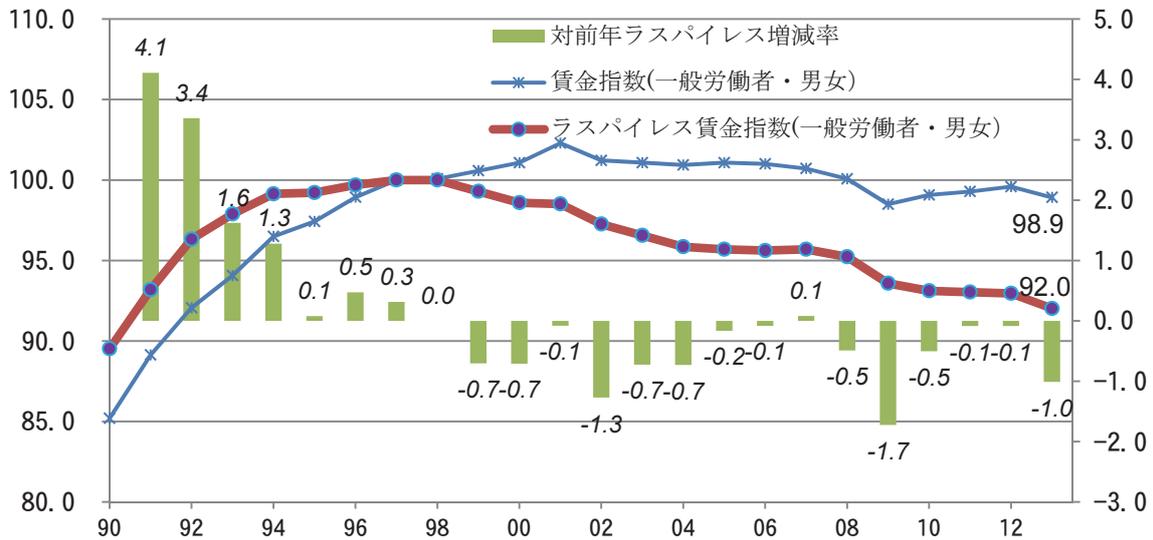
<sup>20</sup> 「所定外給与」とは、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や、休日労働、深夜労働に対して支給される給与を指す。

<sup>21</sup> 前掲 2014年版経営労働政策委員会報告

<sup>22</sup> 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）



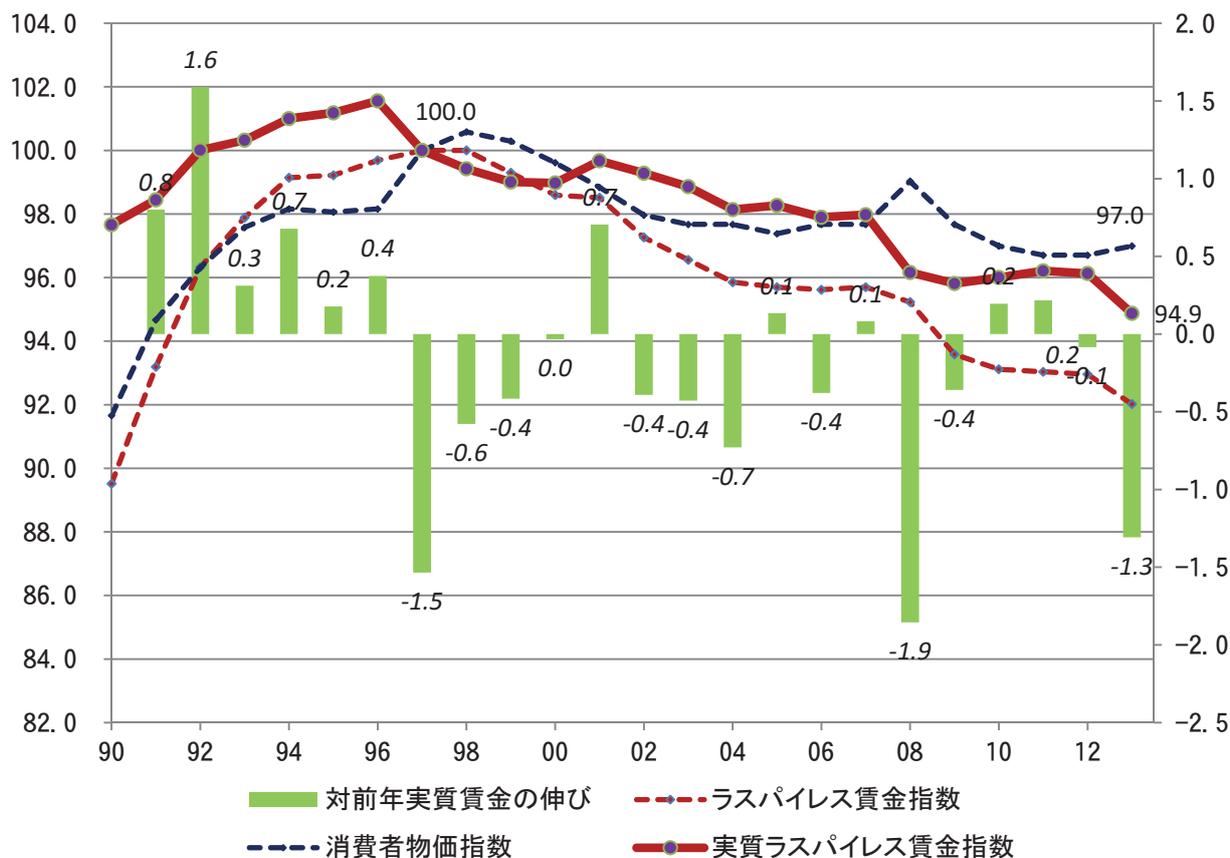
資料出所：ユースフル労働統計（JILPT）2012、13年のラスパイレス賃金はJILPT特別集計  
賃金：一般労働者・所定内給与（賃金構造基本統計調査）  
指数値は筆者再計算

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、多くの年で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）

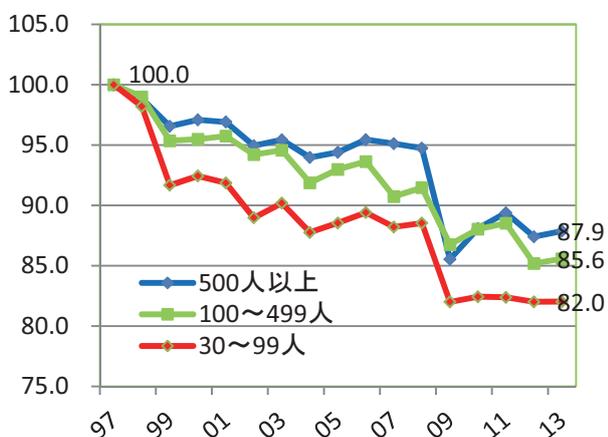


資料出所：ユースフル労働統計（JILPT）及びJILPT作成資料  
 賃金：一般労働者・所定内給与（賃金構造基本統計調査）  
 消費者物価：全国・年平均（内閣府）  
 指数値、実質ラスパイレス賃金は筆者計算

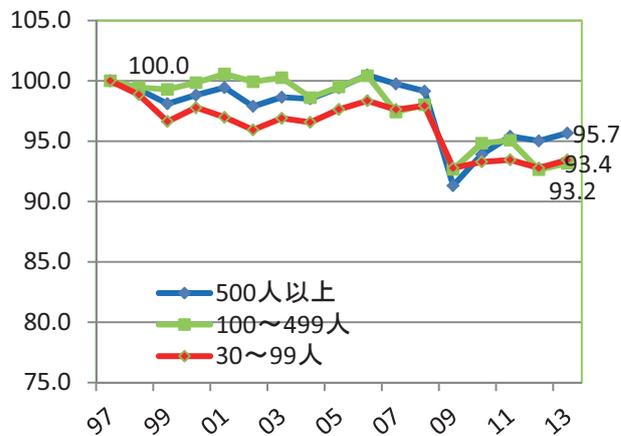
ウ 事業所規模別にみた賃金水準の推移

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

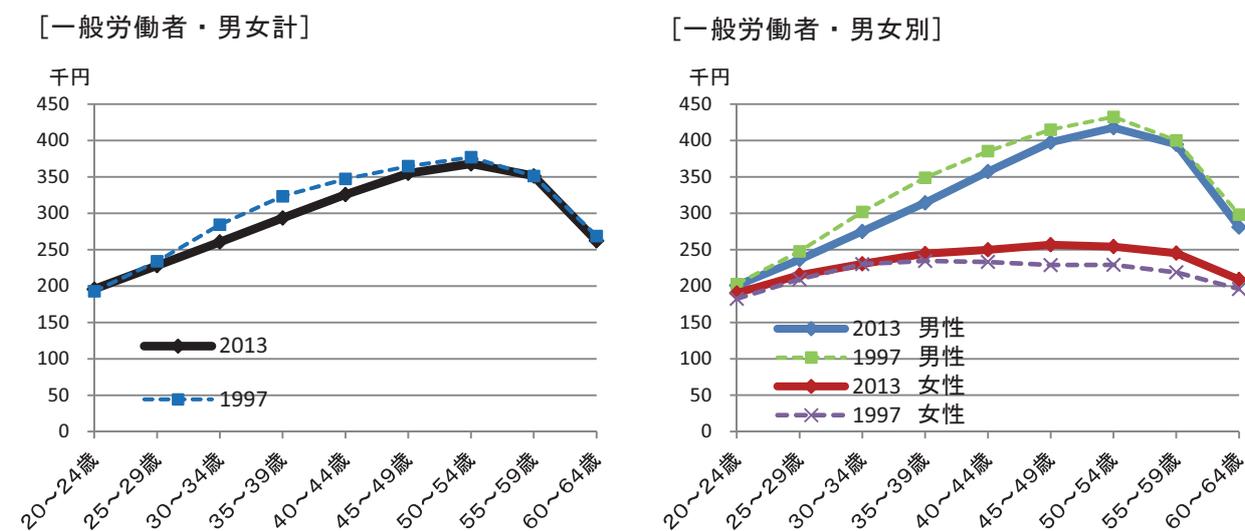
このような1997年以降の賃金の下落により、賃金プロファイルがどのように変化しているのかを、次に検討する。

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）



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。

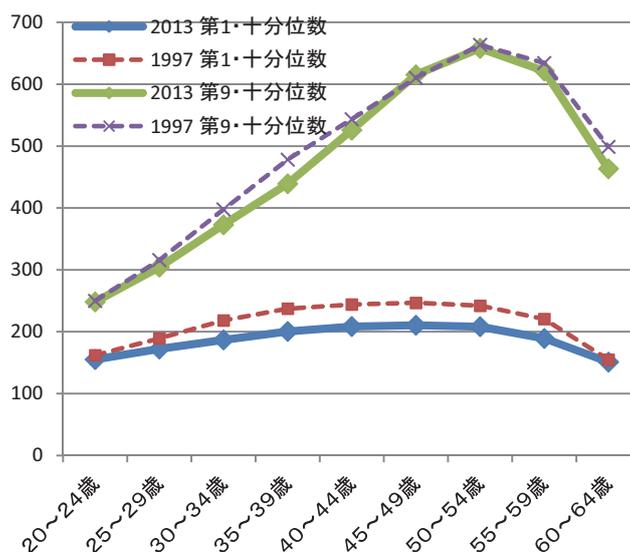
男性についてみると、30歳から45歳の壮年層の低下率が10%前後となっており、特に大きく低下している。

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が、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<sup>23</sup>。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。

<sup>23</sup> 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ース比較で見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見ても、ラスパイレー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。

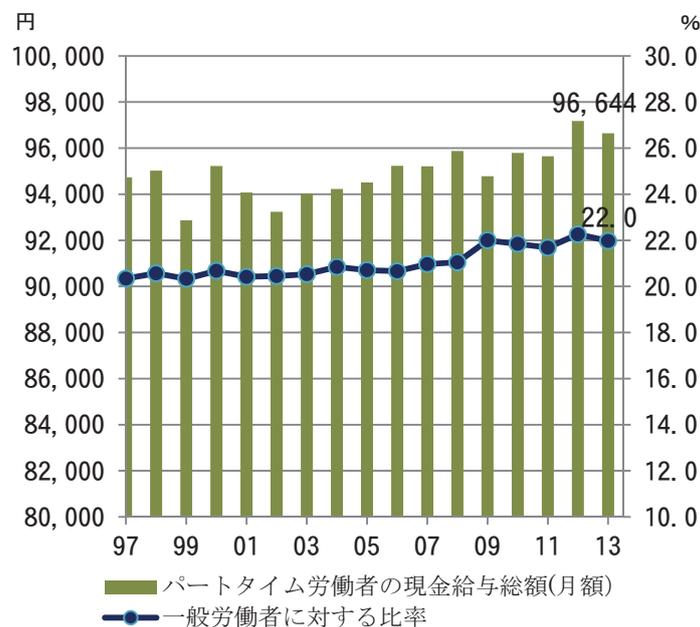
### (6) 非正規労働者（パートタイム労働者など）の賃金

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。

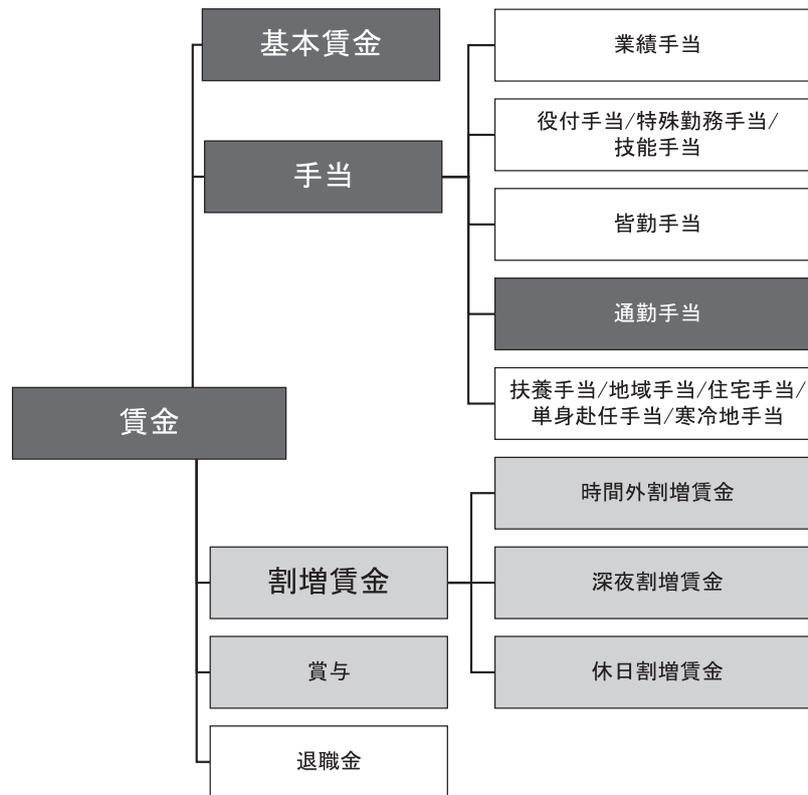
次の図24は、パートタイム労働者の一般的な賃金体系を示したものである。パートタイム労働者の場合、賃金はほとんど基本賃金によって払われる。

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

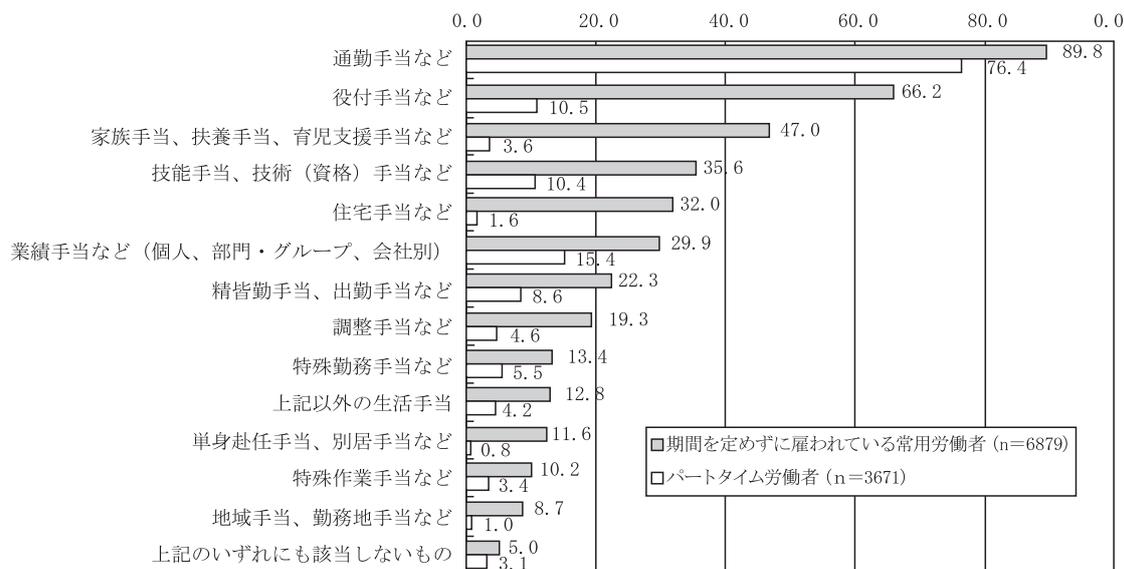


パートタイム労働者の基本賃金は、時間給で定められることが多い。そしてその支給基準は、一般の労働者とは異なるものである。

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）<sup>24</sup>。

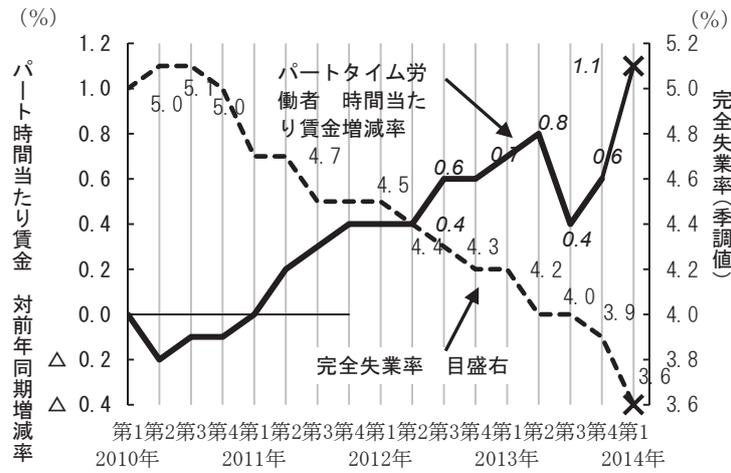
パートタイム労働者の時間当たりの賃金は、雇用状況と大きく関係している。

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。

<sup>24</sup> 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。

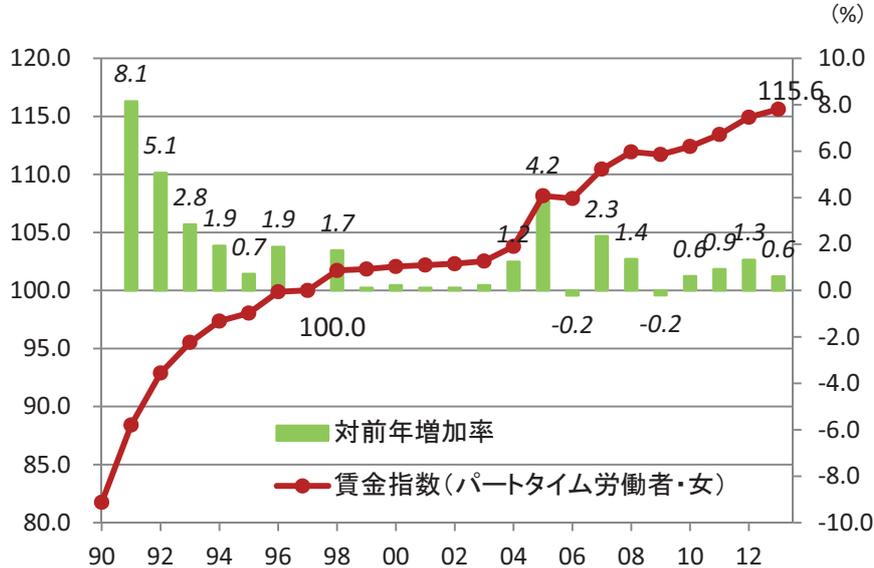
図 26 パートタイム労働者の時間賃金の変化状況



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)



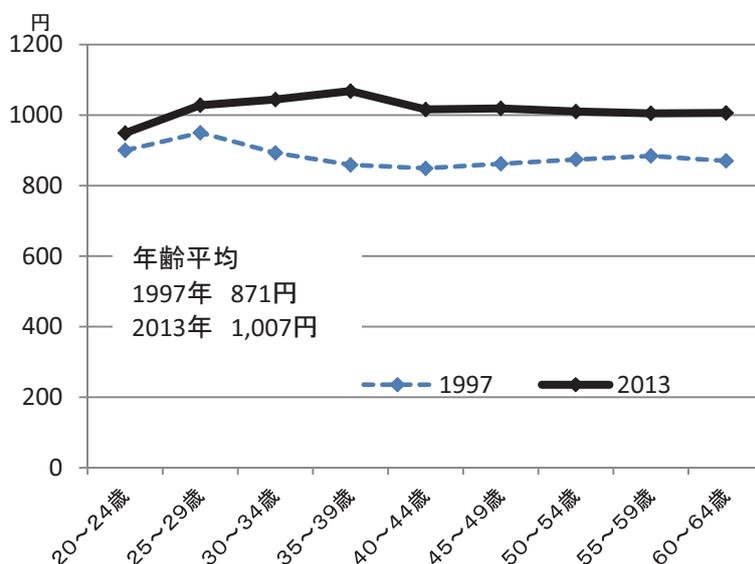
資料出所：賃金構造基本統計調査  
JILPT 労働統計データ検索システムを用いグラフを作成

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場所である。

## 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<sup>25</sup>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にする。

### (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。

---

<sup>25</sup> 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年の制度改革

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ことになった。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と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<sup>26</sup>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

<sup>26</sup> 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<sup>27</sup>。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<sup>28</sup>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）。

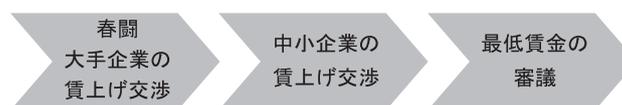
一方「特定最低賃金」は、一定の種類「事業」又は「職業」に適用される。特定最低賃金は労使の申出により決定され、罰則規定はなく、民事的な効力（強行的直律的効力）を有するに止まる点で地域別最低賃金と異なる<sup>29</sup>。特定最低賃金も時間額で決定される。

## 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



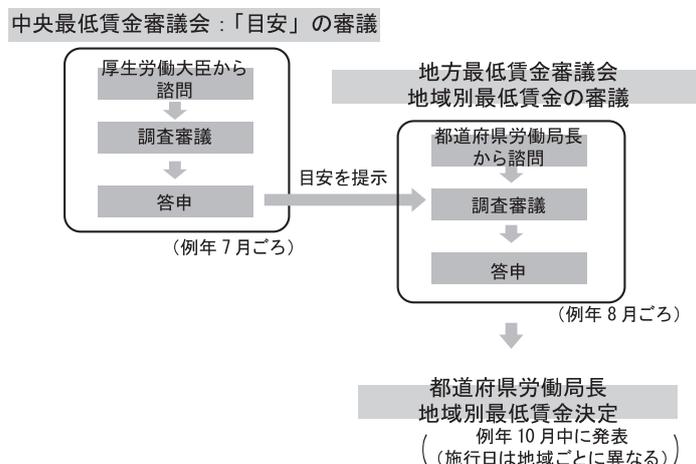
<sup>27</sup> 障害者の減額特例については、著しく労働能率の低いことを客観的資料により証明することが必要である。2012年における減額特例の許可件数は11,682件、許可人員は14,619人となっている（労働基準監督年報）。

<sup>28</sup> 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。

<sup>29</sup> 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。

図30 地域別最低賃金の決定の仕組み



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、最低賃金額のかなりの額の引上げが議論されている。

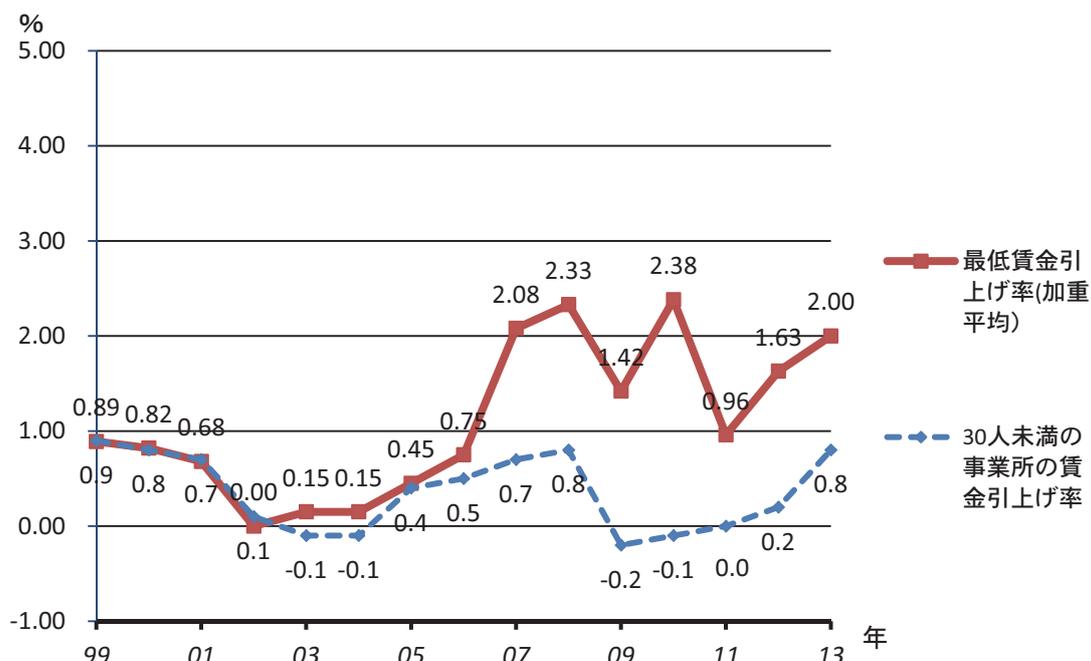
例えば、ドイツでは、現在連邦の最低賃金制度はないが、2015年にこれを創設するとの法案が国会で審議中である。アメリカでは、オバマ大統領が議会に対して連邦最低賃金を7.25ドルから10.10ドルに引き上げるように繰り返し要請している（こうした引上げに多くの経済学者が賛意を表明している。）。イギリスでは毎年最低賃金が引き上げられてきているが、2014年10月から最低賃金を、6.5ポンド（21歳以上）と物価上昇率を上回る前年比3.0%引き上げることを決定している。アジア諸国でも、大幅な最低賃金の引上げを行う国が目立っている。タイでは、2012年にはバンコクで、2013年からは全国で、1日当たり300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



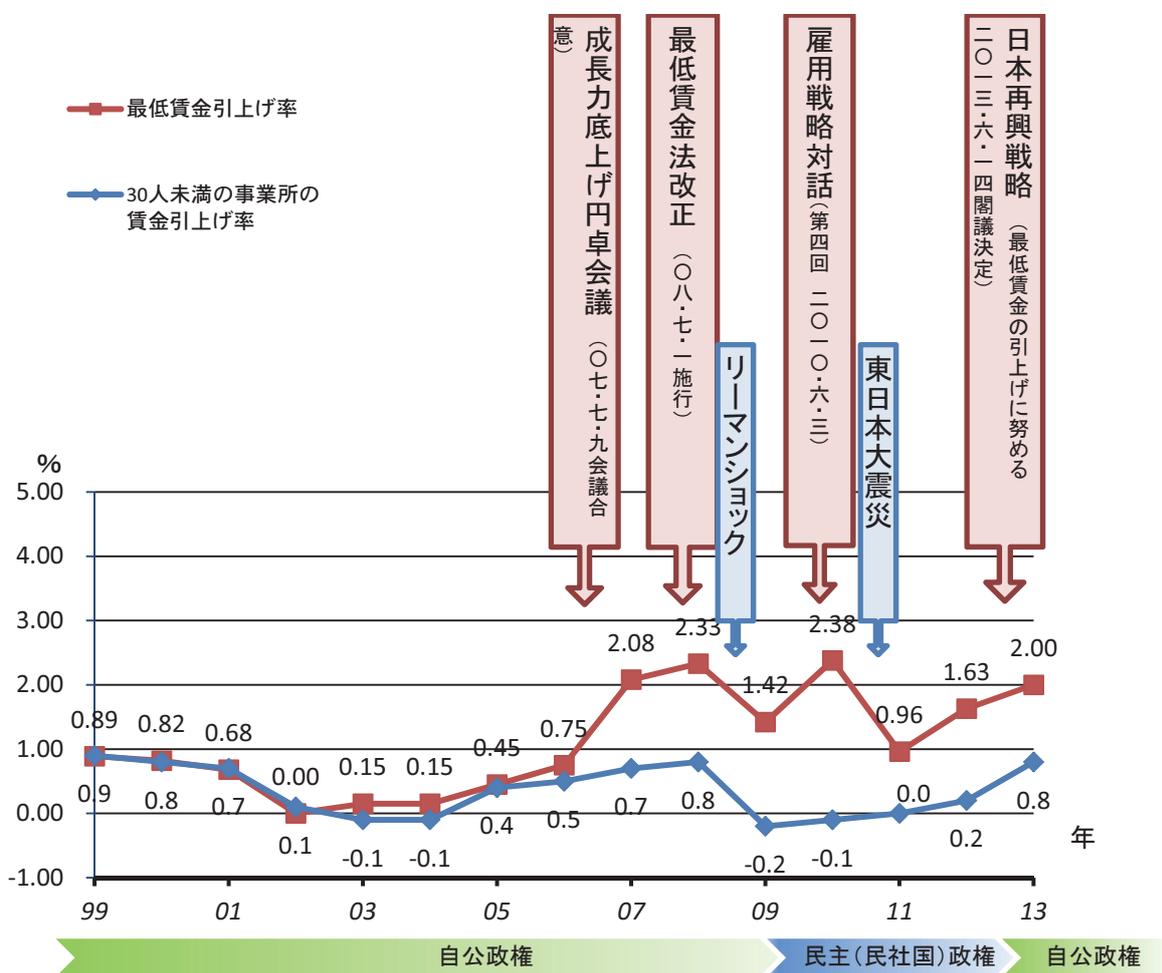
資料出所：厚生労働省 最低賃金審議会目安に関する小委員会資料。30人未満の事業所の賃金引上げ率は各年の賃金改定状況調査結果（第4表（2011年以降は第4表①）の一般労働者及びパートタイム労働者の賃金引上げ率）

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」<sup>30</sup>。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

<sup>30</sup> 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<sup>31</sup>。

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。

<sup>31</sup> 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）

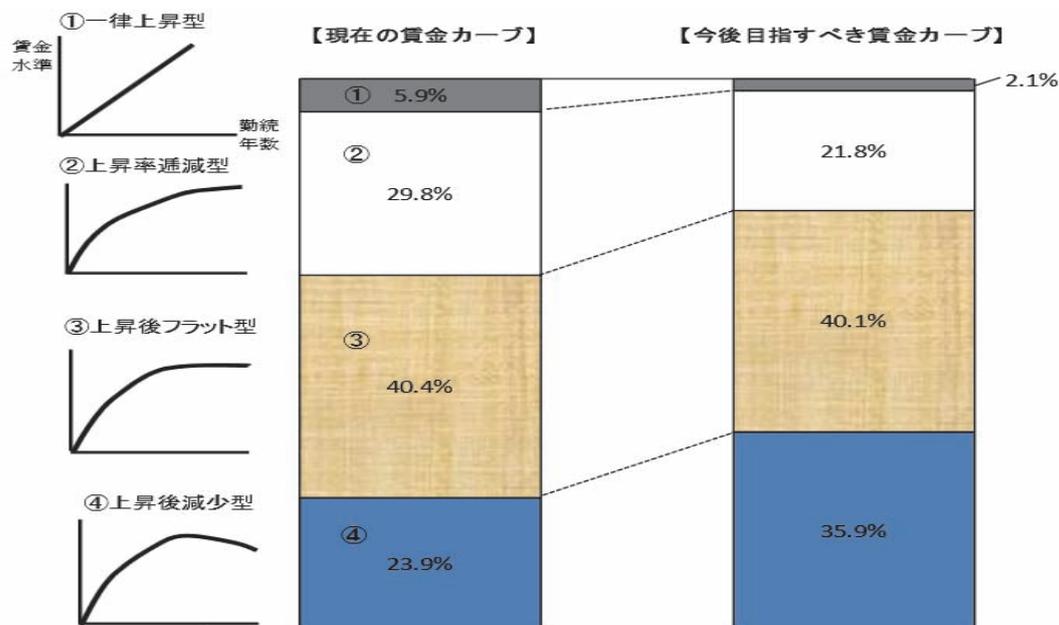
## （6）まとめ

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

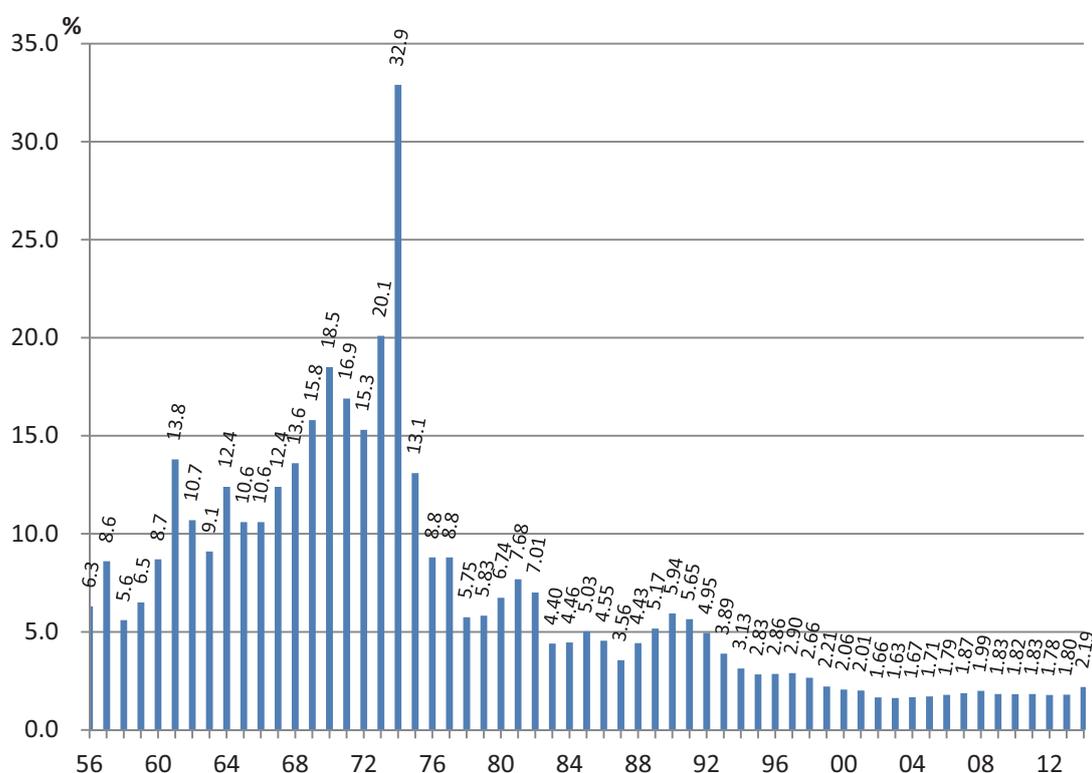
パート等労働者の退職金の支給状況

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	↓	45	124,800	1,700
20	65,200		33	100,100	2,800	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	2,200	136,100		110,000		86,800		64,800	
15	164,900		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	*
27	191,300		148,100		120,500				74,400	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	1,500	149,600	300					75,400	
32	199,500		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