

なぜ賃金には様々な手当がつくのか

笹島 芳雄
(明治学院大学教授)

1 諸手当の実態と長期的動向

(1) 諸手当の採用率

基本給に加えて、家族手当や役付手当をはじめとする様々な手当を支給することは、わが国の賃金制度の特色である。様々な手当は、それぞれの企業にとって必要があって設けられ、必要がなくなれば廃止されるという性格の賃金である。いわば歴史の産物であるともいえるのである。

まず、現状がどのようになっているのかをしっかりと把握する必要がある。そこで、様々な手当の採用率の現状と長期的動向をみたのが表1である。同表に基づき、いくつかの特徴を指摘すると、①今日、様々な手当が存在すること、②採用率の高いのは、通勤手当、家族手当、役付手当、技能・技術手当、住宅手当、精皆勤手当・出勤手当（奨励手当）であること、③採用率は、技能・技術手当で高まる傾向がみられ、精皆勤手当・出勤手当は低下する傾向がみられること、④1974年以降の30年間においては、全体としては、諸手当の採用率にはそれほど大きな変化はみられないこと、を指摘できる。

以上は1974年以降についてみたものである。それ以前の状況をみたのが表2である。1950年から1969年にかけて、手当によっては、採用率は大きく変動している。家族手当の採用率は一貫して高い。

(2) 賃金に占める諸手当の割合

表1及び表2から、様々な手当の採用率について、現状や長期的動向を把握することができた。諸手当に関しては、以上の採用率に加えて、毎月の賃金の中でどの位の割合を占めているのか、という点も重要である。多くの企業に普及している手当であっても、支給される金額がわずかであれば、賃金制度における当該手当の重要度は小さいし、労働者にとっても同様である。したがって、月収に占める諸手当の割合を検討す

表1 採用率の長期的な動向

(単位：%)

手当の種類	1974	1980	1990	1999	2004
業績手当					
個人別	n. a.	20.6	19.8	16.4	} 17.0
部門別	n. a.	8.4	7.3	3.0	
勤務手当					
役付手当	82.8	80.6	89.4	85.2	83.8
特殊作業手当	17.8	15.7	12.4	12.9	13.1
特殊勤務手当	33.8	30.9	24.6	20.1	24.1
技能・技術手当	37.3	38.2	44.5	49.4	49.8
精皆勤手当・出勤手当	64.7	58.7	56.3	43.0	37.9
通勤手当	86.3	88.5	87.9	86.6	91.3
生活手当					
家族手当	73.3	72.4	78.9	77.3	71.1
地域手当	16.4	15.4	15.1	15.6	13.6
住宅手当	43.2	44.5	45.5	49.2	44.8
単身赴任手当、 別居手当	n. a.	n. a.	9.1	13.8	16.1

資料出所：労働省『賃金労働時間制度等総合調査』、ただし2001年からは厚生労働省『就労条件総合調査』。

注：採用している企業の全企業に占める割合である。

表2 諸手当を採用している事業所の割合

手当	1950	1960	1965	1969
業績手当(個人)	} 35.3	} 33.7	23.3	16.8
業績手当(団体)			10.5	6.9
精皆勤手当	31.6	43.4	47.1	52.9
通勤手当	19.3	55.3	68.7	81.7
家族手当	84.6	64.2	69.3	74.8
地域手当	28.6	8.3	8.6	12.8
住宅手当	7.9	6.1(59年)	18.7	35.3

資料出所：孫田(1972)。

注：原資料は、1965年までは労働省『給与構成調査』、1969年は労働省『賃金労働時間制度等総合調査』である。

る必要がある。

表3は、中央労働委員会『賃金事情調査』に基づいて作成した。同調査は、1952年に開始され、調査対象は中央労働委員会が取り扱う労働争議の調整の対象となる可能性のある大企業である。現在の調査対象は、資本金5億円以上であって従業員1000人以上の大企業である。同調査では、所定内賃金の内訳が集計され始めたのが1953年であり、1963年から77年の間は集計していない。

表3 所定内賃金に占める諸手当の割合
(単位：%)

年	所定内賃金										
	基本給	職務関連手当			奨励給	生活関連手当			その他の手当		
		役付手当	交替手当	奨励給		家族手当	通勤手当	住宅手当			
1953	100.0	(72.8)	—	—	(16.6)	(10.6)	—	—	—	(注2)	
1955	100.0	(73.6) 76.1	—	—	(13.2) 13.6	(13.2) 13.3	—	—	—	(注2)	
1962	100.0	86.5	—	—	6.2	7.3	—	—	—	(注2)	
1978	100.0	91.5	—	—	0.9	7.6	4.5	1.0	1.2	0.4	
1985	100.0	91.5	—	—	1.6	6.9	4.7	0.2	1.2	0.3	
1990	100.0	87.3	4.4	1.5	1.1	0.9	7.0	3.8	1.0	1.3	0.4
2000	100.0	87.7	4.2	2.1	1.1	1.2	6.4	3.5	0.8	1.0	0.4
2007	100.0	89.1	3.9	1.1	1.2	0.7	6.5	2.3	1.3	0.9	0.7

資料出所：中央労働委員会「賃金事情調査」。

注：1) 職務関連手当の集計は1990年からであり、それ以前は基本給に含まれている。

2) 基本給に含まれている。

3) 1978年、85年の世帯手当は、家族手当に含めている。

4) 1953年は製造業の数値である。1955年は括弧内が製造業の数値、括弧外が調査産業計である。

表3により最近年の状況を見ると、諸手当は所定内賃金の1割ほどを占めている。諸手当の中では、生活関連手当が6%弱、職務関連手当が4%ほどを占めている。1978年以降を見ると、諸手当は所定内賃金のおおむね1割程度で推移しており、その内訳では生活関連手当の割合が大きく、とくに家族手当の割合が長期にわたって大きい。もっとも、生活関連手当および家族手当の割合は、長期的には低下する傾向にある。

2 諸手当の存在理由

(1) 諸手当の機能分類

わが国企業の賃金制度にみられる諸手当について、各手当の機能を基準にして整理したのが表4である。このように整理することで、諸手当制度の本質に迫る

表4 諸手当の機能による分類

機能の種類	該当する手当	
職務関連	基本給の補完 (職務内容)	役付手当(管理職手当)、危険手当、高熱手当、交替(勤務)手当、特殊勤務手当、特殊作業手当
	基本給の弾力化 (労働時間)	所定外労働手当、休日出勤手当、裁量労働手当、営業外勤務手当、呼出手当
	基本給の弾力化 (業績関連)	能率手当、業績手当
人事(管理)目的	単身赴任手当(別居手当)、精皆勤手当、公的資格手当、出向手当、通勤手当	
生活費 配慮	家族構成の差	家族手当(扶養手当、配偶者手当)
	勤務地域の差	住宅手当、地域手当(都市手当、勤務地手当)、寒冷地手当

注：アンダーラインのついた手当は、所定外手当であり、本稿の対象とする所定内手当には含まれない。

ことが可能となる。

第1は、労働者が担当している職務に関連する手当であり、基本給との関係で3つに分類することができる。「基本給の補完」とは、基本給だけでは職務内容を十分に反映した賃金とならないことから手当で配慮しようということで、役付手当などは代表的な例である。「基本給の弾力化」には、労働時間に関連した手当と業績に関連した手当がある。第2に「人事管理目的」のために用意されている手当がある。具体的には、出勤を奨励する精皆勤手当、従業員の能力向上を目指して資格取得を促進する公的資格手当、単身赴任に伴う生活上の困難さを補償する単身赴任手当、出向を円滑に実施するための出向手当等である。通勤手当も、従業員の採用を広い地域から行いたいということであれば、この分野に属するといえよう。

第3に「生活費配慮」のためである。家族構成や住宅事情の違いから従業員によって必要とする生活費に違いがあることから、その一部を手当で補填しようという狙いである。具体的には、家族手当、配偶者手当、世帯手当、住宅手当、地域手当等がある。

(2) アメリカの賃金制度との比較

賃金制度を諸外国と比較することで、わが国の諸手当制度の特徴が浮かび上がる。ここではアメリカの一般的な企業における諸手当制度を述べることにする。アメリカ企業の賃金は基本的に職務給制度を採用している。したがって、わが国で支給されている職務関連手当のうち、所定外手当を除くと、わが国のように別建てで支払われるのではなく、基本給(base pay)又は賃金率(wage rate)の中に組み込まれている。すなわち、役付手当(役職手当)、危険手当、高熱手当、特殊勤務手当、特殊作業手当は原則として存在しない。しかし交替勤務手当については、それに類似するシフト手当(shift differential)がある。

また、賃金決定の原則は「労働対価原則」であるから、職務遂行とは無関係の生活手当を支給するという考え方は存在しない。したがって、家族手当や住宅手当といった生活費補填的な手当は存在しない。しかし、全国的に展開する企業の場合には、地域間の物価差に基づく生活費の差には配慮している。その方法は、基本給(base pay)の水準で配慮しており、手当を別途支給するという方式は取らない¹⁾。そのような場合でも、一定レベル以上の職務となると、基本給は全国共通とするのが一般的である。

人事管理目的の手当に関しては、精皆勤手当が一部の企業に attendance bonus として制度化されている。ただし、半年とか1年に1回の支給である。単身赴任手当は存在しない。遠隔地への人事異動はわが国では異動命令で行うのであるが、アメリカ企業では本人の希望によるからである。通勤手当も存在しない。

3 大正期の諸手当

諸手当に見られるわが国賃金の特色は、大正時代からすでに見られ、その頃から賃金制度が複雑化してきたといわれる。図1は、内務省社会局の1922(大正11)年の調査(本邦ニ於ケル工場鉱山従業員の賃金制度大要)を整理して作成した図である。同図の様々な手当は、すべての企業にあるという意味ではなく、一部の企業にしか存在しない手当であっても掲げられている。今日の基準からすると、賃金というよりは福利厚生費とみるべき項目も含まれている。福利厚生費とみられる項目については筆者の判断で*印を付しておいた。

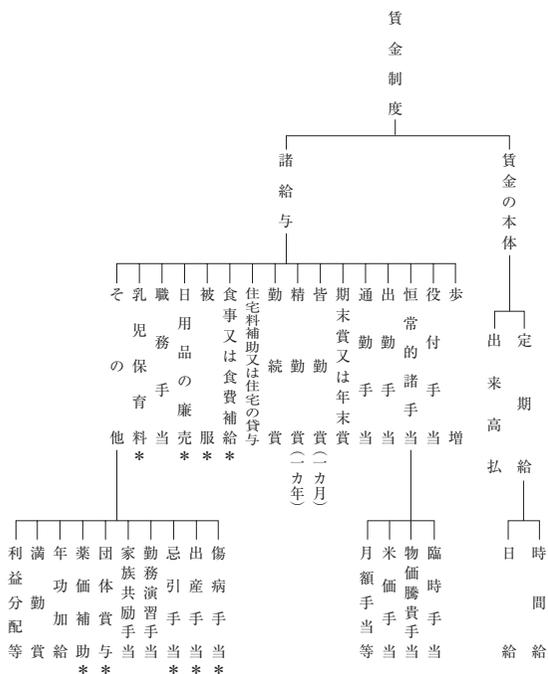
上記調査報告に基づいて図1について若干の説明を加えると、「歩増」は残業手当、「役付手当」は伍長、組合長の如く、工場内における作業の監督、あるいは特殊の責任を有する者に毎月支給する賃金、「恒常的

諸手当」として一括されている臨時手当、物価騰貴手当、米価手当、月額手当などは、第1次世界大戦による物価急上昇に対応して「賃金の本体」の引き上げに代えて設置し、支給した手当である。「出勤手当」は、職工が遅刻早退等の事故なく出勤した場合に支給する賃金、「皆勤賞」は1カ月間欠勤しない者に支給する賃金、「精勤賞」は半年又は1年間無欠勤の者、あるいは欠勤の少ない者に対して支給する賃金(又は賞品)であり、まとめて、今日の精皆勤手当に相当する。「通勤手当」は、通勤する者に対する電車賃、汽車賃の補助である。「期末賞又は年末賞」は、今日の賞与に類似する賃金である。「勤続賞」は、勤続を奨励する年1回の賃金(又は物品)であり、勤続3年、5年、7年、10年といった年数に応じて支給する。「住宅料補助又は住宅の貸与」のうちの「住宅料補助」は、社宅がないか不足している場合に、借家料の全額または一部を補助するものであり、今日の住宅手当であると見てよい。

「食事又は食費補助」は、寄宿舎での食事に対する補助である。「被服」は、会社支給の作業着である。「職務手当」とは、工場の作業に関係なく、寄宿舎生活者が寄宿舎の室長等の職にある間に支給する賃金である。調査報告で一括して「その他」に掲げた賃金項目は、上述した賃金項目と比べると普及状況が低かったことから、一括したのではないと思われる。

傷病手当は私傷病に対して支給される手当である。出産手当、忌引手当、勤務演習手当とは、出産、忌引き、軍事演習により休業したときに支給する手当である。欠勤すれば賃金を支給しないという賃金制度の下で、出産、忌引き、軍事演習については手当を支給することで対応した、ということである。今日では、多くの企業では、忌引きは有給休暇を付与することで対応している。家族共助手当は、1家族より2人以上が勤務する場合に支給する手当、団体賞与は職工をグループ化し、能率の高いグループに与える賞金のことである。年功加給は今日の基本給の中の勤続給に相当する。満勤賞は契約年限までの勤務に対して支給し、今日の退職金に相当する。利益分配は、例は極めて少ないとしている。

図1 大正期における賃金体系



資料出所：昭和同人会編(1960)250-251頁の図表を一部手直した。

4 家族手当の経緯と展望

(1)家族手当の始まりと発展

わが国で家族手当が始まったのは、第1次世界大戦

(1914~1918年)の間及び戦後における物価上昇に対する経営者の配慮としてである(長沼 1947, 128頁)。前掲の図1には物価手当はあるが、家族手当という名称の手当がみられないことから、1922年時点では、それほど普及してはいなかったものと思われる。

第1次世界大戦後の不況期を通じて、家族手当は次第に喪失していった。企業が人件費削減のために、家族手当を支給している者から人員整理したからである。家族手当が復活するのは1937年の日華事変以後である。労働力不足から労働者の争奪が起こり、労働移動が活発化し、とくに熟練労働者や経験労働者の定着対策として家族手当が出現し始めた²⁾。(永野 1949, 46-53頁)。

家族手当が多く企業の採用されるのは、1939年10月の賃金臨時措置令が契機である。賃金臨時措置令により賃金引上げが凍結された一方、物価はじりじりと上昇したから、実質賃金は低下して、とくに扶養家族を有する労働者の生活は厳しさを増した。そこで政府は、1940年2月、月収70円以下の労働者に対して扶養家族1人につき月2円未満の家族手当の支給を許可することとした。1940年10月には、それまでの賃金統制令と賃金臨時措置令を一体化した第2次賃金統制令により、引き続き、企業の人件費枠を抑制した一方、家族手当については、同年10月に対象を月収150円以下の労働者にまで拡大し、労働者1人につき総額月10円までを認めた³⁾(廣崎 1941, 680-683頁)。その後の改正では、家族1人あたりの金額を5円、10円と引き上げ、また家族手当総額の制限を撤廃した。

以上を受けて、家族手当制度は爆発的に普及したのである。しかし戦時中を通じて、家族手当は実取賃金の1割程度で推移し、2割を超えることはほとんどなかった(永野 1949, 55頁)。

第2次世界大戦直後のインフレ期には、労働組合は家族手当の支給や引き上げを要求し、それに応えた企業は少なくない。1946年に成立し、多くの企業の賃金制度に大きな影響を及ぼした電産型賃金体系では、基準賃金を100とすると、その21%が家族給という名称の家族手当であった。以上の経緯により、今日まで、わが国の賃金体系に家族手当が深く根付くこととなったのである。

(2) 家族手当の展望

今日、生活手当の柱である家族手当の採用率は依然として高い。しかし表1や表3から分かるように、近

年、採用率も所定内賃金に占める割合も低下傾向にある。その主要因は1990年代に入って以降今日に至るまでの、いわゆる成果主義賃金の広がりである。「賃金は労働対価である」とする動きが強まり、それから外れる生活手当の縮小が始まったのである。また男女間賃金格差が問題となる中で、世帯主に限定して支給される家族手当は、女性にとって不利な賃金であることから、その見直しが進みつつあるという点も指摘できる⁴⁾。2007年には間接差別を禁止した改正男女雇用機会均等法が施行された。厚生労働省令には間接差別である事項が限定列举されているが、家族手当は含まれていない。家族手当の現状は明らかに間接差別であることから、家族手当制度の改変、廃止を含め、近い将来におけるその見直しは必至である。家族手当は今後、一段と縮小する方向をたどることとなる。

- 1) イギリスでは、ロンドン地域の物価水準が高いことから、ロンドン地域に勤務する社員の「生活費に配慮するために、ロンドン手当(London allowance)を支給する企業が多い。
- 2) 廣崎(1941)は、物価上昇に対応した1937年上半期の賃金対策事例を示している。全体で70社のうち、7社で家族手当の新設又は改定が行われた。
- 3) 賃金統制令は、今日の用語でいうとブルーカラーを対象とした法令であり、ホワイトカラーの賃金は会社経理統制令の下で規制された。
- 4) 厚生労働省「男女間の賃金格差問題に関する研究会報告」では「家族手当、住宅手当といった生活手当については、格差解消の観点からは、それが男女間賃金格差を生成するような支給要件で支払われている場合には廃止することが望ましい」と述べている。(厚生労働省 2003)。

参考文献

- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編(2003)『男女間の賃金格差の解消に向けて』国立印刷局。
- 笹島芳雄(2008)『最新 アメリカの賃金・評価制度』日本経団連出版。
- 商工経営研究会編(1941)『問答式：改正賃金統制令の解説』大同書院。
- 昭和同人会編(1960)『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂。
- 中村宗典(1994)『手当給の決め方とその運用』中央経済社。
- 長沼弘毅(1947)『生活賃銀と家族手当制度』ダイヤモンド社。
- 永野順造(1949)『戦後の賃銀』伊藤書店。
- 廣崎眞八郎(1941)『日本の労務管理』東洋書館。
- 孫田良平(1972)「賃金体系の変動」金子美雄編著『賃金——その過去・現在・未来』日本労働協会。

ささじま・よしお 明治学院大学経済学部教授。最近の主な著作に『最新 アメリカの賃金・評価制度』(日本経団連出版, 2008年)。社会政策論, 労働経済論専攻。