

賃金の現在地を探る

——変わったのか、変わっていないのか？

『日本労働研究雑誌』編集委員会

かつて日本経済の競争力や分厚い中間層の形成に寄与しているとされ、称賛の対象となってきた日本の年功的な処遇が批判の対象になってきてからすでに30年がたとうとしている。1990年代半ばの人事制度の成果主義化から2010年代半ば以降の自社型の「Job型制度」にいたる賃金を巡る喧騒が示すように、かつて称賛的であった旧制度に代わる望ましい賃金制度の構築に向けた模索が続いている。

では、批判の対象とされてきた日本の賃金制度は、今いかなる姿となっているのであろうか。この間、改革の必要性は主張される一方で、その実態については、制度（人事・賃金制度）と状態（賃金水準や賃金格差）の双方において不明瞭な部分が残されているように思われる。そこで、本特集では企業における賃金制度の変化、格差の現状やその要因など、制度と状態の双方を対象に、賃金について多角的に検討することで、賃金の現在地を明らかにすることを試みた。

本特集は、賃金水準や賃金制度の現状について時系列で確認することから始まる。政府統計の整理を中心に、賃金の概観を示したものが中井論文である。『毎月勤労統計調査』の検討から、現金給与総額は2024年時点においてもピークであった1997年の水準を下回っているが、一般労働者・パートタイム労働者別、あるいは、時間当たり賃金でみると、1997年の水準を上回っており、就業形態の多様化として、相対的に賃金水準が低いパートタイム労働者の割合の上昇と労働時間の減少が、総額でみた際の賃金が上がらない要因であることを指摘する。そのようななかで、企業の賃金プロフィールにおいて揺り戻しの傾向がみられることを『賃金構造基本統計調査』から確認すると共に、賃金制度において、年功的な要素（学歴、年齢・勤続年数など）が減少し、「職務・職種などの仕事内容」を重視する企業が長期的に上昇傾向にあることを「就労条件総合調査」より確認する。中井論文から、賃金制度に変化がみられることが示唆される。

続く第2論文（鈴木論文）と第3論文（前浦論文）は、企業の人事・賃金制度に焦点をあてて賃金の実態を論じている。「職務・職種などの仕事内容」を重視する傾向がみられるとして、その「職務」が指している内容は、各社で共通しているものなのか、それとも企業によって異なるものなのか。鉄鋼業と電機産業を中心に、企業における「職務」概念について整理し、その特徴を論じたのが鈴木論文である。歴史分析から、日本的な「職務」概念の特徴として、企業横断的に形成されるものではなく、企業内部での共通理解を前提に労使間で形成されてきたことを指摘する。鈴木論文から、日本においても「職務」概念に基づく制度設計が行われていたこと、しかし、その「職務」概念とは、企業横断的なものではなく、企業固有のものであるという日本の特徴が浮かび上がってくる。

企業は変化する外部環境に対応していく必要がある。この間の企業を取り巻く環境変化として「働き方改革関連法」における「正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止」がある。その対応について、小売企業の事例に基づき論じたのが前浦論文である。事例から、基本給の金額や適用される手当において正社員と非正社員間の差が解消されていること、そして、そのための原資の捻出のために、企業の賃金体系の見直し（手当の廃止）が行われていること、月例部分の変化に加えて、賞与・一時金も非正社員に対して支払われるようになった一方で、退職金は対象外となっていることなどを指摘する。正社員の賃金の特徴の1つとして「賃金の後払い」があげられるが、前浦論文から、正社員と非正社員の賃金制度の見直しが行われるなかで、「後払い」の要素を有する賃金（論文の事例では賞与・一時金）が非正社員にも広がっており、雇用形態間の賃金制度に共通部分が増していることが窺える。

企業が対応しなければならない外部環境は立法政策だけではない。外部労働市場の変化にも対応していく

必要がある。続く、座談会では初任給の上昇など、企業が直面している外部環境変化への対応方法や今後の展望について紹介する。参加労組の事例から、各企業において多様な対応が実施されているが、共通することとして、企業横断的な「職務」概念に基づいた賃金制度は導入されていないが、企業の賃金制度改定において、中途採用力の強化や離職防止など、労働市場の流動化への対応が強く意識されていることがみてとれる。事例より、外部労働市場の変化が企業の賃金制度に影響を与えていることが窺える。また、今後の検討課題では、年収における月例部分と賞与・一時金の構成、企業内における職種別賃金の設定、企業における典型的な働き方の見直しなど、企業の賃金制度や労働者の賃金水準に影響を及ぼすことが予想される事柄が挙げられている。

では、労働者が実際に得ている賃金水準にはいかなる変化がみられるのか。この点にかかわり、役員と労働者の格差の現状について論じたのが久保論文である。日本企業における役員報酬と従業員賃金の格差（ペイギャップ）の近年の動向と決定要因を、東証プライム市場 890 社のバランスド・パネルで検証している。分析から、日本におけるペイギャップは、2014 年の 4.8 倍から 2023 年の 6.2 倍に拡大していること、役員報酬体系の変化として業績連動報酬の割合が大きくなっており、これが役員の平均報酬を引き上げていること、加えて、役員報酬の上昇に比べると、従業員の賃金上昇率は低いことが指摘されている。とはいえ、米国に比べると役員と従業員間の差は依然として小さく、日本の多くの企業において、ペイギャップは問題となるほど大きいわけではない。久保論文より、役員報酬と従業員の賃金の関係が劇的に変化しているわけではないことが示唆される。

ところで、久保論文に基づくと、従業員の賃金は上昇しているが、その上昇率は役員報酬よりも低くなっている。こうした労働者の賃金が上がりにくい状況について、企業収益が過去最高水準になっているなかで、労働者に十分にはその恩恵がいきわたっていないという指摘がある。この点にかかわり、労働分配率の推移に基づき論じたものが、萩島・権・菅沼論文である。上場企業を対象とする 1999 年から 2018 年のパ

ネルデータを用いて、労働分配率の低下要因が検証されている。分析から、労働分配率の低下は、企業が資金不足に直面しているためではなく、企業行動を規定するコーポレート・ガバナンスの変化、技術進歩、資本集約的な生産方式への移行に起因していることが示される。そのうえで、労働分配率の低下を是正し、持続的な経済成長と社会的安定を両立させるためには、コーポレート・ガバナンスの在り方を再考するなど、制度的・政策的な対応を含めた総合的な検討が必要であることを指摘している。

それでは、労働者の所得は実際にどのような状況にあるのだろうか。世帯調査データを用いて所得格差について検証したのが山田論文である。分析から、2000 年代にみられた所得格差の拡大は、上位層が横ばいとなる一方で、下位層の所得が低下する「貧困層のより貧困化」による格差拡大であったこと、近年は格差指標が高止まりしているが、顕著な拡大トレンドは観察されないこと、1984 年には上位 20% に所属する世帯の労働所得は、労働所得全体の 41% を占めていたが、2019 年には 50% を超えており、労働所得の集中度が上がっていること、ただし、米国で観察されるような極端な富裕層への集中ではなく、中間層以下の相対的な地位低下によるものであることなどを示す。そのうえで、富裕層が再分配政策の担い手になり得るほど十分に豊かではない現状では、再分配による格差是正よりも、経済成長を促してその果実を幅広い層に行き渡らせることが必要であることを指摘している。

以上、本特集の論文や実務担当者による座談会から、企業横断的な「職務」概念に基づく賃金制度設計は普及していないこと、役員と従業員のペイギャップは依然として小さいことなど、国際比較でみた際の日本の特徴は維持されている部分があることが確認されると共に、非正社員への賞与・一時金の適用や労働所得における集中度の上昇など、変化がみられる面もあることも確認された。本号で示された賃金の現在地が、今後の賃金決定に関する議論や賃金に関わる政策議論の活性化に繋がれば幸いである。

責任編集 西村純・佐野晋平・鈴木恭子
(解題執筆 西村純)