

日本労働年鑑 第51集 1981年版  
The Labour Year Book of Japan 1981

第一部 労働者状態

III 賃金と労働時間

1 賃金

4 賃金支払形態

給与構成比率

労働省「賃金労働時間制度総合調査報告」(一九七九年九月)によれば、一九七九年の産業別の給与構成比率(企業規模三〇人以上)は、第31表のとおりである。まず産業計では、基本給が八三・五%で圧倒的な比率を占めている。その内訳をみると総合給(年齢、学歴、勤務年数、経験年数、職務、職種、能力などの諸要素のうち、特定の要素を主とすることなく、各要素を総合的に評定し、あらかじめ規定された賃金表にもとづいて支給する総合給(1)と、賃金表の定めがなく、年齢、学歴、勤続年数、経験年数、職務、職種、能力などの諸要素を総合評価して支給する総合給(2)の二つに分かれる)の比率が三五・七%となっており、前年の三六%から若干比率が低下している。

総合給は、賃金算定の客観的基準が存在せず、経営者の総合判断によって基本給をきめるものであるから、前近代的性格のものといってよいが、このようなタイプがいまだに三五・七%にもものぼっていることは、わが国の企業の体質の一端をあらわしているといつてよい。

基本給のうち属人給(年齢、勤続、経験年数、学歴などの属人的要素のうち、ひとつまたはふたつ以上の要素によってきめられる賃金であるが、あらかじめ具体的に規定された賃金表にもとづいて支給する属人給(1)と、年齢、勤続、経験年数、学歴などの属人的要素のうち、ひとつまたはふたつ以上の要素によってきめられる賃金のうち、賃金表の定めのない属人給(2)のふたつに分かれる)は、一六・一%で、前年の一六・四%からいくらか減少をみた。

属人給は典型的な年功賃金であるから、いわゆる年功賃金の修正がすすみつつあるなかで、その比率は徐々に減少しつつある。しかしいまだに一六%の比率を示していることは、年功賃金の存立基盤の根強さを示すものである。

仕事給(職務評価によって、各職務の重要度と困難度、責任度などにより、職務の価値を評価し、職務の等級を定め、職務級に応じて支給する仕事給(1)=職務給と、従事する職務の性質や種類、あるいは職務を遂行するに必要な能力(職能)を判定し、その結果にもとづきあらかじめ規定された賃金表によって支給する仕事給(2)=職能給、職務・職種・職能など仕事の要素によって決定する賃金ではあるが、職務評価はおこなわず、また具体的に規定された賃金表のない仕事給(3)の三つのものに分かれる)は、三一・七%であり、前年の三一・二%に比べるとやや増加している。

基本給以外の給与で目立つのは生活手当が毎年増加していることで、七九年も八・七%と前年の八・六%を上回っている。これは物価上昇による生活費の増加を、退職金その他にはねかえらない

生活手当でカバーしようとする傾向が増大していることを示している。また景気回復を反映して、超過勤務手当が前年の九%から九・七%に増加した。

給与構成比率の産業別特質をみると、第一に、鉱業のほうが製造業より所定内賃金の比率が少なく、七九年八六・二%で、後者(八八・四%)より二・二ポイント少ない。この分だけ超過勤務手当、その他の所定外賃金が多くなっており、鉱業の超過勤務手当は一二・七%(製造業一一・二%)となっている。第二に、鉱業と製造業では基本給のウェイトはほとんど変わらないが、そのなかで仕事給は鉱業がかなり高く、七九年四九・二%で、製造業の三一・一%より一八・一ポイント高い。また鉱業の属人給は八・一%で、製造業の一七%に比べて比率が低い。

### 賃金体系および各種手当の採用比率

企業がおもにどの種類の賃金体系を採用しているかを第32表によってみると、まず第一に企業規模計では、仕事給体系が前年の四三・四%から四五・一%に増加している。仕事給体系の中身を見ると、単一型が三三・一%で多く、併存型は一二・〇%である。第二に企業規模別にみると、一〇〇〇人以上の規模の企業では、仕事給体系の採用比率が高く五五・七%を占め、また仕事給体系のなかでは併存型仕事給体系が三八・九%を占めている。中小企業に比べると属人給体系や総合給体系の比率は低く、とくに総合給体系は前年の三九・一%から三六・八%に減少をみた。

第三に一〇〇～九九九人、三〇～九九人の規模では総合給体系と属人給体系の比率が高く、あわせて五四・八%、五五・五%に達している。しかし仕事給体系の比率もしだいに高くなっており、それぞれ四五・二%、四四・七%の比率を示している。大企業と比べた場合、中小企業の仕事給体系では単一型仕事給体系の比率が高く、とくに三〇～九九人の規模の企業では単一型が三六・三%、併存型が八・四%となっている。もともと中小企業においても併存型の比率は徐々に増加しつつある。

各種手当の採用比率をみると(第33表)、通勤手当が九一・七%でもっとも比率が高く、ついで役付手当八三・八%、家族手当七四・四%、奨励(精皆勤)手当五八・四%、住宅手当四四・九%の順となっている。この数年間をみて増加傾向にあるのは、役付手当(七〇年の七八・八%から七九年の八三・八%)、特殊勤務手当(二二・八%から三六・三%)、家族手当(六五・五%から七四・四%)、通勤手当(八〇・二から九一・七)、住宅手当(三二・一から四四・九)、その他の生活補助手当(一九・二から三四・四)、その他の諸手当(一六・三から二一・九)となっている。以上のことから明らかなように、いわゆる生活手当が増加していることが目立っており、経営者がインフレによる生活費増加を、退職金等にはねかえらない手当によってカバーしてきたことを示している。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日公開開始