

# 現代日本社会の労働条件

王 思 慧

## はじめに

日本は、戦後、急速な経済成長を経験し、豊かな経済大国となる。日本の国内総生産(名目 GDP)は 1970 年に世界第二位となるが、第一位のアメリカのおよそ五分の一にすぎなかった。しかし 10 年後の 1980 年にアメリカの三分の一、30 年後の 2000 年にアメリカのほぼ半分まで、アメリカとの格差を縮小している。そして、一人当たり名目 GDP は不況期の 2000 年現在でも 37,560 ドルであり、世界第二位を占めている<sup>1)</sup>。

しかしながら、日本が「豊かな社会」化、「経済大国」化の同時に、「長時間労働」、「過労死」、「単身赴任」、「出向・転籍」の頻繁化など労働問題も深刻化している。戦後日本の経済社会政策のほとんどは生産優先、企業優先のものである。戦後の復興期から 1970 年代初頭までは、欧米経済にキャッチ・アップするため、「経済成長優先」という政策運営の原則が定着した。そして、その後のオイルショック不況、円高不況を契機に、政府と財界は国際競争力の回復を目指し、企業内部における「減量合理化」、「少数精鋭主義」を徹底させる。その結果、企業の成長と繁栄を維持する一方で、日本社会の「企業中心社会」化、労働者の「会社人間」化の弊害も目立つようになる。さらに、90 年代以降の長期不況に入ると、グローバル経済化による国際競争で生き残りをはかる日本政府と財界は、「構造改革」、「規制緩和」などの名の下で、経営側のコスト削減や能率改善を求める。その結果、雇用不安や賃金水準の低下、長時間労働者の増加など、労働条件の悪化が続いている。

こうしたように、日本経済が労働者の個人生活を犠牲にしてまで競争力を高めることは、経済活動の成果配分の資本側への傾斜をもたらす。日本の労働者は経済水準に見合った豊かさが実感できない。本章は、現代日本社会の労働条

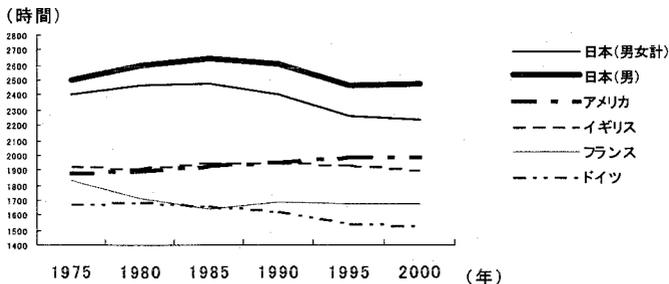
件に対する批判的関心から出発し、労働時間、雇用、賃金の三つの面から、労働条件の実態を考察する。

以下、第1節において長時間・過密度労働の実態、そして第2節において雇用調整、雇用不安の拡大化、第3節において賃金水準の低下傾向、企業内個人間賃金格差の拡大化等について考察する。

### 第1節 長時間・過密度労働と「過労死」

長時間労働と「過労死」の問題は、現代日本社会が抱えている最も深刻な労働問題の一つであり、経済成果の労働側への配分の貧しさの重要な証拠でもある。まずは年間総実労働時間の国際比較から日本の労働時間の長さを検証する。図1は各主要先進国家の総実労働時間の推移を示している。同図によれば、日本の年間総実労働時間(男女計)は1975年には2408時間であり、2番目のイギリスより485時間、そして最も低位にあるドイツより730時間も長い。その後、欧米諸国の労働時間は傾向的に低下してきたのに対して、日本は逆に緩やかに増加しつつあり、1985年には2475時間になり、2番目のイギリスより523時間、そしてドイツより816時間も長いのである。90年代以降は、長期不況の影響を受け、日本の労働時間は再び減少に転じるが、やはり2200時間台を切らず、他の国と比べてずいぶん高い水準を維持している。もし日本男性労働者のデータを見ると、他国との格差がもっと驚くべきになるであろう。

図1 年間総実労働時間の国際比較

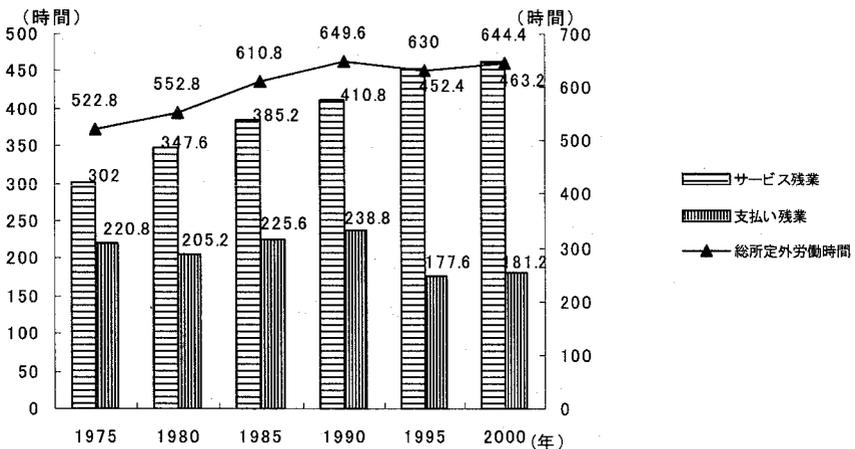


出所：総務庁統計局『労働力調査』(各年版)、労働省『労働白書』(各年版)、  
そして労働省『海外労働白書』(各年版)による。

日本の平均的労働時間が長いだけでなく、年間 2500 時間以上の長時間労働者の割合も高い。総務庁の調査<sup>(2)</sup>によれば、非農林業従業者の中で、週の実労働時間が 49 時間(年間 2548 時間)以上の人は、75 年に 33.6%(男子に限ると 39.6%)、85 年に 39%(男子に限ると 50.2%)を占める。90 年以降不況の影響でやや減少したが、95 年以降再び増加する傾向が見られている。

次に、日本の長時間労働の最も顕著な特徴としての、数多くサービス残業の存在を見てみよう。図 2 は 1975 年以降の年間所定外労働時間の推移を示している。同図によれば、総所定外労働時間は傾向的に増加している。その中、サービス残業の増加が特に目立っており、1990 年以降はすでに 400 時間台を超え、支払い残業のほぼ 2 倍から 2.5 倍に達する。

図 2 年間サービス残業数対支払い残業数



出所：総務庁統計局『労働力調査』(各年版)と労働省『毎月勤労統計要覧』(各年版)

さらに、長時間労働を示すもう 1 つの指標としての年次有給休暇の付与日数と取得率について、労働省の調査<sup>(4)</sup>によれば、過去 20 年間、年次有給休暇の付与日数は僅か 3.1 日しか増えていない。しかしそれだけではなく、取得率もずっと 50% 台前後にとどまっている。そして、年次有給休暇の他、完全週休 2 日制を採用する企業の割合は平成 10 年までにわずか 35.2% にすぎず、日本人の休日出勤は今までもごく普通な現象である。

以上の分析から、日本労働者の長時間労働の実態を明らかにした。しかし、日本労働者の働きすぎは労働時間の点から説明されることが十分ではなく、労働密度の高さという側面も見逃すべきではない。労働密度を表す数値的な資料は少ないが、絶えず「改善」や「合理化」の名の下で、職場では作業中のゆとりの返上、そしてノルマや、作業負担の増大と要員削減が日常的に行われるという状況から、労働密度の高さを推論することができると思われる。

自動車産業における JIT 生産方式の下での労働強化に関する研究がある。例えば野村氏<sup>9)</sup>が日本の自動車工場で作業者の標準作業時間、いわゆる「基準時間」の設定について調べた。氏の調べによれば、「基準時間」の設定に当たっては、「仕事の早さ・熟練度などの標準は、もっとも熟達した作業者の最短時間が基準とされている」。そして、「基準時間」においては、余裕時間(疲労余裕、用達余裕、作業余裕など)がほとんど見込まれていない。このように設定された「ムダ」のない作業時間に従って、作業のスピードが早すぎるだけでなく、生理的な疲労の回復のための正当な余裕時間さえカットされ、労働者が恒常的に精神的・肉体的ストレスを感じるのである。

恒常的な長時間・過密度労働の中、日本労働者の生活の質及び身心健康が損なわれている。

連合総合生活開発研究所は労働時間の長さが労働者の生活にどのような影響をもたらしているかについて調べた<sup>10)</sup>。その結果、平均の場合、8割もの人が「疲れやストレス」を感じる。その他、「決まった時間に食事がとれる」や、「家族と団樂の時間がある」や、「睡眠時間が必要なだけとれる」と答える人が半数しかないである。もし時間別に見てみると、週当たり労働時間が50時間を超えると、「決まった時間の食事」、「家族との団樂」、「友人との交際」ができない人の割合はできる人よりも多くなる。労働時間が55時間を超えると、「必要な睡眠時間」を取れない人が取れる人よりも多くなる。すなわち、週当たり労働時間50時間を過ぎると、最も基本的な生活にまで支障が生じるが、この部分の労働者がおよそ半数を占めるのである。

一方、普段の仕事での身心の疲れの程度は傾向的に増加していることも観察される。例えば、労働省『労働者健康状況調査報告』1992年版と1997年版の調査結果を比較すると、1997年調査の時点で74.5%の労働者が「身心の疲れを感じている」と答え、5年前の70.1%より4.4ポイント上昇したことがわか

る。また、仕事や職業生活での「強い不安、悩み、ストレスがある」と答えた労働者が57.3%から62.8%まで、5.5ポイントも上昇した。

日本人の働きすぎが深刻な社会問題になることを示すのは「過労死」の頻発にほかならない。いわゆる「過労死」とは、経済企画庁の定義によれば、「脳溢血や心筋梗塞症等の疾患を持つ労働者が、業務上の過重な負荷が加わることなどによってその疾患が急激に悪化し、突然死するという状態<sup>7)</sup>」である。働きすぎによる在職突然死の事件がずっと以前にも存在したが、それが頻発し、過労死として語られるようになってきたのは、80年代に入ってからである<sup>8)</sup>。厚生労働省労災補償部の資料によれば、過労死の労災請求件数は1989年にピークに達して、その後のバブル崩壊のため減少に転ずるが、1995年以降、リストラ嵐の中で再び増加傾向に入り、2001年に690件に達して、1994年に比べ、70%の大幅な増加となる。同年度の過労死の労災認定件数も過去最多の143件となる。

過労死の他に、過労による精神障害、自殺の労災請求も年々増加し、特に過去5年間の増加率が高かった。厚生労働省の資料によれば、1973年から1996年までの14年間の請求件数を合わせて93件であるが、1999年の1年間ですでに155件となり、2001年にさらに年間265件まで増加した。

以上の分析から明らかのように、日本は1970年代半ばのオイル・ショックから80年代にわたって、減量経営合理化などにより他の先進国より早く不況から脱出し、再び国際競争力を回復するとともに、労働者の労働時間が著しく増加しつづける。そして、90年代に入り、バブル崩壊の影響で労働時間が傾向的に低下してきたが、構造改革や、大規模のリストラの下で、90年代半ばから再び増加に転じる。長時間労働に高い労働密度を加え、日本労働者は生活の質の低下だけでなく、仕事のストレスの悩み、過労死の不安を抱え、身心健康が損われている。

## 第2節 雇用調整と雇用不安

日本の経営の下で、さまざまな雇用調整や人員減らしが恒常的に進められ、不況の際特に強力的である。オイル・ショック以降、人件費の削減のために、経営側が常に以下の順序で雇用調整を進める。まず「残業規制」、「新規卒卒者の採用削減・中止」、「中途採用の削減・中止」などによる企業内部の「自然減耗」である。ついで「転勤」、「出向」、「転籍」など広範囲の「配置転換」によ

る余剰人員の関連・系列企業への排出がある。さらには「早期退職優遇」, 「希望退職の募集」, それに向けての「肩たたき」, そして最後の手段としての「指名解雇」が行使されるのである<sup>9)</sup>。バブル崩壊後の長期不況の下で, 以上の人員整理策が一層頻繁に利用され, 正規従業員の大規模のリストラとして現れる。その結果, 正規従業員数が引き続き減少している。これに対して, この時期にはパートタイム, 派遣, 契約社員など非正規従業員数の増加傾向が特徴的である。以下では各雇用調整策の実施状況, 及び労働者に対する影響を具体的に分析しよう。

まずは遠隔地への転勤<sup>10)</sup>問題, 特に「勤労者である夫が, 自宅通勤が不可能な地域への異動を勤務先から命ぜられた場合に, 家族を帯同せず1人で勤務地へ赴任する」<sup>11)</sup>こと, いわゆる「単身赴任」問題について見てみよう。日本企業では転勤が余剰人員の内部調整の1つの手段としてかなり一般化している。労働省の『雇用動向調査』<sup>12)</sup>によれば, 転勤者の絶対数が毎年増加し, 2000年にはすでに1,075,600人に達している。転勤者の増加にしたがって, 家族持ち転勤者数に占める単身赴任者数の割合, つまり単身赴任率も増加している。例えば労務行政研究所の調査<sup>13)</sup>結果によれば, 1984年以前には20%台であった単身赴任率が, 1986年からは30%となり, 94年以降はさらに40%台となり, 2000年の時点ではすでに47.2%となり, 家族持ち転勤者のほぼ2人に1人は単身赴任をしている。

労働者が転勤を受け入れ, 単身で赴任することを決定する際には, 子供の教育や持家の管理などを考慮するため, 単身赴任が労働者個人的意思による選択として取り扱われる。しかし, 企業側が転勤者選定の際には労働者本人の事情をあまり配慮しないことが単身赴任問題の根源だと思われる。上記の労務行政研究所の2000年の調査によれば, 転勤者を選定するに当たって, 一般(管理職以外)の場合は, 「本人の同意」があると回答した企業はわずか3.5%を占め, これに「相談がある」の16.5%を加えると, 本人の意思をある程度配慮しながら転勤を進める企業は約2割にとどまっている。一方, 管理職の場合はこれらがそれぞれ1.8%と8.6%を占め, 本人への意思の配慮は一般より少ない。転勤が主に会社の都合・必要性に基づいて進められていることが明らかである。

転勤のような企業内部の配置転換の他, 出向, 転籍のような企業外への配置転換も, 余剰人員整理の手段としてよく使われている。出向とは, 「出向元と

何らかの労働関係を保ちながら出向先との間において新たな労働契約関係に基づき相当期間継続的に勤務する形態<sup>100</sup>である。この種の出向は「在籍型出向」であり、もし出向者が出向元との労働契約関係は終了し、出向先との間のみ労働契約関係があるになれば、「転籍型出向」、つまり「転籍」になる。最近の出向者の推移を見ると、不況の長期化、深刻化に伴って出向者は増加傾向にあり、労働省『雇用動向調査報告』によれば、1992年に出向者の在籍数が39万5400人であるが、1995年に42万7100人となり、2000年にはさらに56万9000人に達している。また、日本労働研究機構の1999年調査の結果を利用し、出向者が正規従業員に占める割合を出向者比率として算出すると、全体の平均出向者比率は10.1%となっており、正規従業員の10人に1人が外部出向していることになる。そして、一旦出向扱いで移り、一定期間の後に転籍するケースが多い<sup>101</sup>。一方、出向者がいかなる規模の企業からどのような規模の企業に移動しているのかを見ると、出向元は1000人以上の大企業が48.1%と全体の半数近くを占めている。これに対して、出向先の企業規模は、300人未満の中小企業が大半であり、中小規模の関連会社に出向していることを示唆している。また、出向者の年齢構成を見ると、55歳以上が21.9%と最も多く、45歳以上の中高年層が半数近い45.7%を占めており、出向制度が主に中高年労働者をターゲットとすることを示唆している。

企業側が出向命令を決定する際、対象者本人の同意をどのぐらい配慮するかをみると、「本人の同意を得ることを条件としている」の回答率を見ると、管理職に関してはわずか38.3%であり、一般職の場合は52.1%である。すなわち、出向に関しては、本人の同意を条件としている企業の割合は、一般職でさえ約半数であり、その運用実態はともかくとして、制度的には経営側主導的なものになる可能性が高い。そして、出向者の労働条件を見ると、平均的な出向期間を企業規模計で見ると3.87年となっており、さらに、最も長い出向期間を見ると、企業規模計で平均13.43年となっている。また、出向者は出向先企業での賃金が出向元企業でのより低くなる場合が多いから、出向元からこの賃金差額の補填を受けているかどうかを中高年出向経験者に聞くと、「受けている」と回答するのは64.3%と約3分の2の人であるが、少なくとも3分の1の出向者は出向に伴い賃金条件が低下することが分かる。また、出向に伴って労働時間が長くなり、休日数が少なくなるといった労働条件の低下があると回答

する人は41%を占めている。

出向・転籍と比べてもっとハードな人員削減策として、近年早期退職優遇制度、および希望退職制度の実施の増加が注目されている。早期退職優遇制度とは、定年前に退職する社員に対して退職金加算等を行う制度で、企業において恒常的に実施されているものであり、もし期間を定めて時限的に実施すれば、希望退職の募集となる。長期不況の下で、業績の急激な落ち込みに伴って、リストラのため希望退職を募集する企業が相次いでいる。労務行政研究所の調査<sup>55</sup>によれば、バブル崩壊後の景気低迷時期に早期退職優遇や希望退職の募集を導入している企業が毎年半分以上を占める。また、制度適用の開始年齢が若年齢化している傾向が見て取れる。50歳以上の高齢者はともかく、30、40代の中堅社員さえ人員削減の対象となっている。

バブル崩壊後の早期退職希望者の募集が、何年何月までに何人或は何割の従業員を削減するというような大規模のリストラ計画に従う点にその特徴がある。例えば、関西電力は02、03年度の人員削減計画に基づく、3回の希望退職者の募集を行い、全社員の約12%にあたる計3000人程度の削減を目指している<sup>56</sup>。一方、富士火災海上保険は98年12月以降すでに3回の希望退職を実施し、約360人が退職していたが、2002年12月から同20日までさらに300人規模の募集を追加し、年間の人件費削減効果は約35億円を見込んでいる<sup>57</sup>。

厳しい不況下では、退社しても、希望する就職先が見つかるかどうかは分からないのに、応募者が定員を上回るケースも目立つ。応募者の短期間での決断の背後には、会社側の圧力がある。会社側はまず対象者1人ひとりに面接を試み、「会社を維持するため協力してくれないか」、「希望退職の対象になることを覚悟してもらいたい」などを言い渡し、肩たたきをする。もし社員がやはり辞めるつもりがなければ、2回、3回と面接を繰り返し、「退職しなければ遠隔地の子会社への配転や、賃金カットもある」、「辞める人の分も、もっと頑張らないとな」といった言葉で、希望退職を迫っている。結局、従業員が「要らないといわれているようで耐えられない」という思いで、仕方なく退社を「選んだ」<sup>58</sup>。

こうした企業側の速攻で、しっかりした生活設計を立てないまま退職した労働者は、退職後、上乘せされる退職金をもらえるが、退職金はあくまで一時的な所得であり、勤務期間が短くなる分、年金額は驚くほど少なくなる。また、

再就職が難しく、正社員として雇用されることが少なく、賃金も以前のおよそ2分の1まで下げるのは実情である<sup>20</sup>。

以上の分析から明らかなように、石油危機以降の低成長期には、企業内外での配置転換や、希望退職の募集など雇用調整が、余剰人員対策としてしばしば実施されてきたが、その規模や適用範囲が限られている。しかし、今回のバブル崩壊後のゼロ成長、さらにマイナス成長の下で、人件費コストの大幅な削減が企業の経営管理の最も重要な目標となり、大規模のリストラ計画が打出されている。これに応じて、出向や、転籍、退職者の募集などは急速かつ有効な人員削減の手段であるため、実施する企業の数が多くなり、適用対象者の範囲も拡大されている。その結果、総務省の調査から明らかなように、終身雇用の正社員部分の人数が減少しつつある(図3)。

ところで、正規雇用のスリム化に対して、近年非正規雇用者数が連続的に増加する傾向にある(図3)。一方、労働省の調査<sup>21</sup>によると、全労働者のうち非正社員(パートタイマー、派遣労働者、契約社員など)は27.5%を占める。すなわち、労働者の4人に1人が非正社員である。そして、非正社員のなかで、3年前と比べて比率が高まった就業形態があると答えた事業所についてみると、短時間のパートの比率が高まったとする割合が55.6%と最も多く、次いでその他のパート<sup>22</sup>23.3%、契約社員10.9%、派遣労働者6.6%となる。企業は非正規雇用の各形態に対する利用率を高めている。

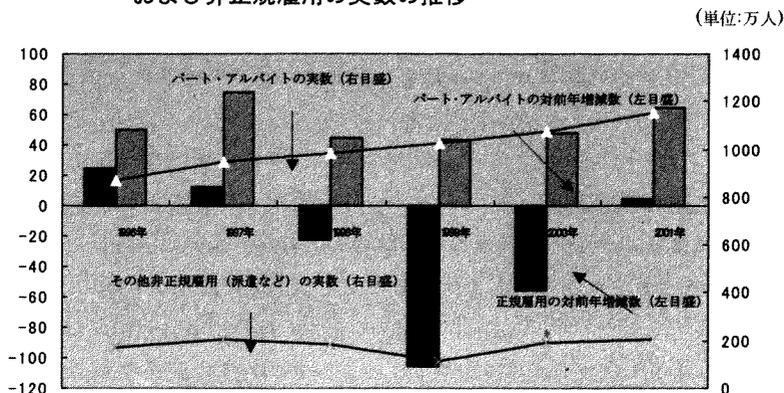
非正規雇用の活用の新たな動きについて、特に指摘したいのは、企業の基幹業務における非正規雇用者の増加である。従来は、非正規雇用労働は周辺の業務、正規労働者の補助業務に見られたが、最近、減量経営策として正規労働者を代替する基幹的労働力として活用される動きが見られる。非正規雇用者の7割以上を占めるパートタイムの例を挙げて見れば、アイテム(株)の人と仕事研究所の2000年調査<sup>23</sup>によると、現在のパートタイムの活用状況について、「正社員と同じ基幹業務」にパートタイムを活用していると回答する企業が40.1%にのぼる。そして、今後も過半数の54.7%の企業が「正社員と同じ基幹業務」にパートタイムの活用意欲があるとする。他方、同研究所の2001年調査によれば、過去3年間で正社員とパートタイムの仕事分担状況について、「正社員の仕事をパートタイムへシフトした」と回答する企業が51.5%に達し、今後も63.7%の企業が「正社員の仕事をパートタイムへシフトする」と予想す

る。パートタイムの基幹労働力化，正社員業務の代替が進みつつあるといえる。

實際上，正社員の仕事を非正社員に任せる場合には，いろいろな障害を伴う。例えば，非正社員の働く時間が短く，流動性が高いため，長期的戦力になりにくい。また，専門知識や経験，そして責任感や意欲などの面では正社員との格差が存在する。にもかかわらず，企業が正社員に比べ非正社員を積極的に採用し，正社員の仕事を非正社員に代替させるのは，非正社員の労務費用の安さや，雇用調整の易しさを利用し，総額人件費の削減を求めるからである。上記のアイデム（株）の人と仕事研究所の2001年調査によれば，非正規雇用を積極的に活用する理由に対する企業の回答（複数回答）において，「人件費が割安」が最も多く77.3%を占め，「社会保険料などの負担無」が2番目の44.5%を占める。そして，「景気の変動に対応」，「雇い止めによる雇用調整しやすい」がそれぞれ32.8%，23.4%を占める。

以上の分析から明らかなように，日本的経営の浸透する職場において，恒常化しておる雇用調整や人減らしは，労働者たちが働き続ける場所の不安定化をもたらす。経営側が一貫して追求している総額人件費の削減が，不況の際特に強力に進められる結果，労働者たちは頻繁な配置転換により身心的かつ金銭的重い負担が課されているだけでなく，正規雇用の大幅な削減や非正規雇用の拡大が，よりよい労働条件で雇用される機会さえ減少させる。

図3 正規雇用者，パート・アルバイトの対前年増減数，  
および非正規雇用の実数の推移



出所：総務省『労働力調査特別調査報告書』（各年2月）による。

### 第3節 賃金水準の低下傾向と企業内賃金格差の拡大

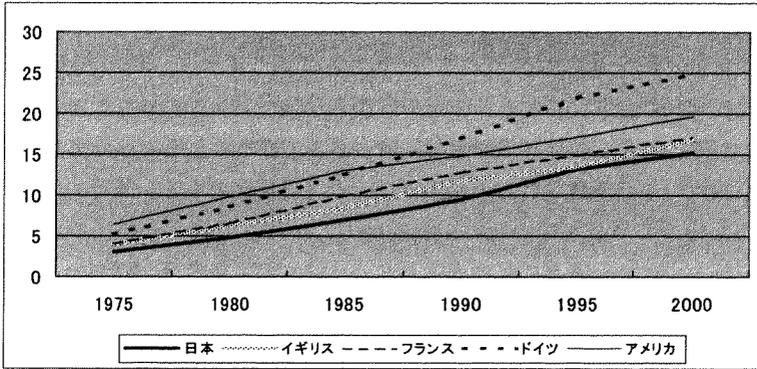
日本の全有業者に占める雇用者の割合は男女計で8割以上にまで達しているため<sup>98</sup>、賃金水準は国民生活水準に大きく影響している。まず、国際比較から日本の賃金水準を確認すると、図4に示されているように、1975年から2000年の比較期間の全期間にわたって他の主要先進国のいずれよりも低位にあることがわかる。ここでの比較の対象は、労働者の労働条件、したがって生活条件という観点から、消費購買力平価換算による実質賃金である。購買力平価で評価された日本の賃金水準が他の主要先進国と比較して低いということは、70年代以降すでに世界第2の経済大国となった日本の労働者は、経済力に見合うだけの賃金を得ていないことを意味する。

次は、日本国内の賃金水準の変動状況を見てみよう。消費者物価指数を加味した実質賃金について5年刻みの上昇率を求めてみると<sup>99</sup>、1970～75年度36.7%増、75～80年度6.8%増、80～85年度4.8%増、85～90年度11.3%増、90～95年度3.2%増、95～00年度0.5%増と、オイル・ショック以降、バブル期を除いて、実質賃金の上昇は減速化の傾向を示すこととなった。特に90年代半ば以降はほとんど停滞状態となっている。

日本における賃金水準の変動は毎年の賃金交渉の結果である賃上げ率と、初任給の上昇率によって規定されている。オイル・ショック以降、春季賃上げ率は長期間にわたって低迷し、ほぼ5%台前後にまでとどまっていたが、バブル崩壊後はさらに引き続き低下してきて、ゼロ増長に近づくようになっている。一方、初任給の上昇も同じのような傾向が見られている。また、初任給凍結企業の比率は1994以降急増し、2002年まではすでに8割以上の企業は初任給を凍結していることになる<sup>100</sup>。

図4 時間当たり総労働報酬の国際比較

(単位：ドル)



注：対象は各国通貨表示の製造業生産労働者の時間当たり総労働報酬を、GDP購買力平価でドルに換算したものである。

出所：HandBook of U.S. Labor Statistics及びOECD, <http://www.oecd.org>による。

以上の低賃上げの定着は、経営側の総額人件費の抑制政策によって大きな影響を与えられている。従来から、賃金決定の際に最も重視した要素として、企業業績と企業の平均的な支払能力を表す世間相場との2つが挙げられるが、近年の経営側は、意図的に個々の企業の業績を強く反映させるような賃上げに変えていこう、との姿勢を強めている<sup>98</sup>。その結果、経営業績の悪化を理由として賃金の改定<sup>99</sup>を実施しない企業は引き続き増加し、2002年の時点ですでに3分の1の企業は賃金の改定を見送ることとなった。また、賃金改定を実施した企業としても、そのうち、一人当たり平均賃金を引き下げるのは1割に上る<sup>99</sup>。経営側の賃金抑制策の根拠とするものは、生産性基準原理である。90年代以降の長期不況のもとで、日本経団連は、マクロの国民経済レベルでは生産性基準原理にのっとり、ミクロの個別企業レベルでは支払能力の考え方の徹底を提唱している。こうした視点に立つと、企業の生産性向上を基礎とした支払能力がなければ、雇用も賃金も維持できない。逆に生産性の向上により企業体質の強化が図られれば、結局は雇用の安定、賃金条件の改善につながる。しかしながら、生産性や経営状況に関わる最も代表的な指標である付加価値ベースの労働生産性の伸びを見ると、1995年以降の付加価値労働生産性はすでにバブル期の水準までに回復したことがわかる<sup>99</sup>。それにもかかわらず、賃金の上昇率

は依然として低下しつつある。生産性の向上は必ずしも労働者の賃金水準の改善につながらないことが明らかである。それは、労働生産性上昇の成果配分が経営側により厚くなされてきた結果である。

長期不況のもとで、経営側は賃金抑制、さらに賃下げにより総額人件費の伸びを生産性の上昇の枠内に収めようとする。その結果、ベースアップの見送り、さらに賃金体系維持原資である定期昇給のカットが行われ、実質賃金水準の伸び率は引き続き低下している。

次は、近年成果主義賃金の導入とともに企業内賃金格差の拡大の実態を見てみよう。

バブル崩壊後、賃金の中で、業績・成果に応じた部分を広げる動きが、大手企業を中心に広がりつつある。労務行政研究所の最近のアンケート調査<sup>99</sup>では、回答企業の6割以上が「成果主義人事制度」を導入していた。また、未導入企業のうち、およそ7割が今後の導入を計画としている。そして、規模別の導入割合を見ると、3000人以上で8割強、1000～2999人で約8割に上るのに対し、1000人未満では4割しかになっていない。規模が大きいほど成果主義の導入が進んでいることがわかった。さらに、導入時期を見ると、約1割の企業が1995年以前に導入し、それを含めた4割強が1999年までに、そして2001年までに8割強が導入していることがわかった。近年成果主義管理の導入の加速化傾向が見られている。

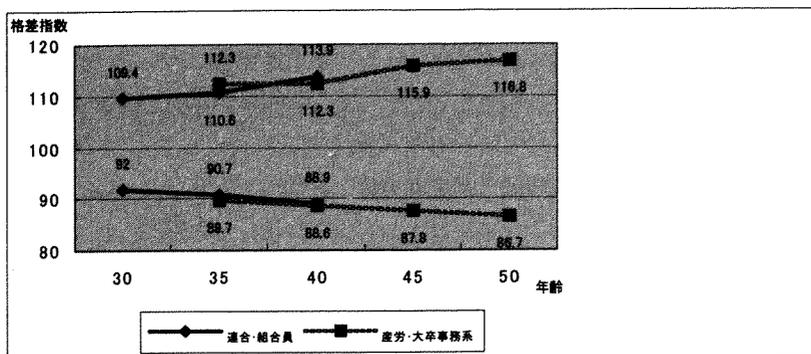
成果主義賃金の典型である年俸制の導入も着実に進んでいる。労務行政研究所の隔年調査からわかるように、年俸制を導入している企業の割合は、90年代以降急速に大きくなってきて、2001年までに年俸制はすでに3割以上の企業に広まっている<sup>99</sup>。そして、年俸制の対象者は、社会経済生産性本部の2001年調査によれば、「部長クラス」は最も多く8割強、次で「課長クラス」と「役員クラス」とも約7割となる。一方、「一般従業員」は1割未満である。したがって、年俸制の適用範囲は管理職層が中心となっている。

以上の分析から、90年代以降、年俸制などの成果主義的な色彩の濃い人事・賃金制度は大企業ホワイトカラー層、特に管理職層が中心に導入されつつあることがわかった。成果主義賃金の対象者の賃金額は個々人の実績に応じて毎年洗い替えして決められるため、成果主義賃金の浸透に伴い、同一企業内で労働者個人間の賃金格差の拡大が推測される。現実には、近年、企業内賃金格差の

拡大化が着実に進んでいる。例えば、日興証券の総合職の年収は360万円から1800万円の5倍の差がつけられ、日本テレコムには課長クラス120～130万円、部長クラス160万円の差がつけられ、そして帝人の年俸制対象者に対して約360万円の年俸格差がつけられるというような<sup>98</sup>、各企業に成果主義賃金の導入を通じて従業員間の年収格差の拡大を示す個別事例が新聞や雑誌の紙面ににぎわしている。また、厚生労働省の2001年度調査<sup>99</sup>によると、個人業績を賃金に反映する企業のうち、過去5年間に業績評価の反映方法についての賃金制度の見直しにより、賃金格差が広げられたのは全体平均で4割となり、1000人以上の大企業では7割に上る。一方、今後3年以内に格差を拡大する見直しを予定している企業は半数を超える。また、企業規模が大きくなるほど格差拡大志向が強くなるという特徴がある。

しかしながら、以上の事例や制度調査は、同一企業内で、同様な立場にいる労働者の間に現実に発生している賃金格差の大きさとその変化を数量的に把握したものではない。また、従来賃金格差を測る統計資料のうち、産業、企業規模、職種或は性などによって区分された労働者グループ間の平均賃金の格差を測ることに主眼を置いてなされてきたものは多いが、個別企業レベルの個人間賃金格差を反映するものがそれほど充実しているとはいえない。産労総合研究所<sup>98</sup>と、連合総合生活開発研究所<sup>99</sup>の1999年度調査はこうした企業内賃金格差の現状をチェックするために興味深い結果を提供している。図5は調査結果の大卒事務系従業員（産労総研調査）、および組合員ホワイトカラー労働者（連合総研調査）の年齢ポイント別の最高・最低年収の格差指数（平均=100）を示すものである。この2つの調査の結果はちょうど接合する関係になっている。これを見ると、同一企業内でホワイトカラー労働者の年収の最高・最低格差は、年齢とともに広がっていくことがわかる。他方、各年齢ポイントにおける賃金格差の大きさに対して共通して関連する要因について、企業規模が大きいかほど、また、業績・成果を重視している企業ほど賃金の格差は大きくなる。これらの調査結果から、大企業のホワイトカラー、とりわけ中高年労働者層を中心として、成果主義的な動きに応じて現実に賃金格差は大きくなっていることが明らかである。

図5 各年齢の平均賃金を100とした場合の同一年齢間賃金格差



出所：連合総合生活開発研究所『雇用と人事処遇の将来展望に関する調査報告書』「1999」、  
産労総合研究所『人事・賃金制度の動向と大卒男子事務系の【課長】クラスを中心  
とした処遇の現状に関する調査』「1999」により作成。

しかしながら、以上の2つの調査は1999年の時点での状況しか反映していないし、調査対象企業も限定されている。日本全体のここ数十年の賃金格差の変動を見ようとすれば、やはり労働省の『賃金構造基本統計調査』のデータにあたるしかない。『賃金構造基本統計調査』には企業内格差を精確に示すデータがないため、ここでは、できるだけそれに近いものとして、製造業・1000人以上企業・大卒・管理・事務・技術職・40、50歳代中高年層男子標準労働者<sup>99</sup>について、その年齢別所定内給与額の格差の推移を見ると、その結果は表1に示されているように、バブル崩壊後はその前に比べて、いずれの年齢ポイントにおいても、格差が拡大する傾向がみられる。

表1 大企業における男性中高年大学卒者間の賃金格差の推移

(十分位分散係数<sup>99</sup>)

年	40歳	45歳	50歳
1982～1984	0.213	0.203	0.213
1985～1987	0.223	0.200	0.220
1989～1991	0.237	0.220	0.227
1992～1994	0.237	0.223	0.240
1995～1997	0.247	0.227	0.280
1998～2000	0.250	0.253	0.257

注：分析対象は、製造業・1000人以上企業・大卒・管理・事務・技術職の40、50歳代中高年層男子標準労働者である。  
出所：『賃金構造基本統計調査』（各年版）により作成。

「成果」のなの下に企業内賃金格差の拡大は、労働者間の競争の強化を意味している。そして、成果主義的選別の強化は中高年労働者を中心ターゲットとして行われているため、彼らに対して、成果、業績を出さなければ、いつか降格、降級され、さらにリストラされるというような競争の圧力が大きくなる。彼らは企業で生き残るために正当の休暇時間さえ取れなくなるほど頑張らなければ仕方なく、一層の長時間、過密度労働に追い込まれつつある。

以上の分析から明らかなように、日本企業の成長は日本労働者の個人生活の犠牲の上に成り立っていたが、今日経済成長の長期停滞のもとで、労働条件がさらなる悪化している。労働者の労働条件の改善を無視し、一筋に経営効率を追求する日本的労務管理の展開を、果たして労働者が受容することができるのか否かが問われている。

#### 参考文献

- 1, 森岡孝二「1995」『企業中心社会の時間構造』青木書店
- 2, 渡辺治「1990」『「豊かな社会」日本の構造』労働旬報社
- 3, 福田泰雄「2002」『現代日本の分配構造』青木書店
- 4, 熊沢誠「1997」『能力主義と企業社会』岩波書店
- 5, 野村正實「1993」『トヨタイズム—日本型生産システムの成熟と変容』ミネルヴァ書房
- 6, 門田安弘「1985」『新トヨタシステム』講談社
- 7, 川人博「1992」『過労死社会と日本』花伝社
- 8, 経済企画庁国民生活局「1991」『個人生活優先社会をめざして』大蔵省印刷局
- 9, 連合総合生活開発研究所「1999」『雇用と人事処遇の将来展望に関する調査報告書』  
「2002」『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』  
「2003」『年次有給休暇の計画的付与等の実態』
- 10, 厚生労働省『賃金引き上げ等の実態に関する調査報告書』  
『賃金労働時間制度等総合調査報告』  
『賃金構造基本統計調査』  
『毎月勤労統計要覧』

## 『海外労働白書』

- 11, 総務庁統計局『労働力調査』
- 12, 日本銀行『日本経済を中心とする国際比較統計』
- 13, 内閣府経済社会総合研究所『国民経済計算年報』
- 14, 社会経済生産性本部生産性研究所『年俸制に関する調査報告書』
- 15, 産労総合研究所「1999」『人事・賃金制度の動向と大卒男子事務系の【課長】クラスを中心とした処遇の現状に関する調査』

- 
- (1) GDP データは、日本銀行『日本経済を中心とする国際比較統計』（2000年）、そして内閣府経済社会総合研究所『国民経済計算年報』（2002年版）による。
  - (2) 総務庁統計局『労働力調査』による。
  - (3) 『毎月勤労統計要覧』は、所定外労働がどれだけであろうと事業所は賃金台帳をもとに従業員に所定の割増し率で賃金を支払った時間だけを所定外として回答するために、サービス残業が捉えられていない。それに対して、サービス残業を含む実労働時間を比較的の実態に近い形で捉えるのは『労働力調査』である。だから、両者の差によってサービス残業数を得られる。具体的に、両資料ともに規模が30人以上の事業所の男性労働者のデータを取り上げて計算したのである。
  - (4) 労働省『賃金労働時間制度等総合調査報告』（各年版）による。
  - (5) 野村「1993」pp.60～63
  - (6) 連合総合生活開発研究所の『働き方の多様化と労働時間等の実態に関する調査研究報告書』（2002）による。この調査の調査対象は首都圏、中京圏、関西圏に居住する20～50代の民間企業に勤める正規従業員である。回収サンプル850名のうち有効回答数735名、有効回収率73.3%である。
  - (7) 経済企画庁「1991」p.84
  - (8) 森岡「1995」p.22
  - (9) 厚生労働省の「産業労働事情調査」各年版、そして熊沢「1997」p.108を参照。
  - (10) 転勤とは、田中「1991」p.37によると、「当事者の転居を伴う事業所間の配置転換」である。
  - (11) 「単身赴任」の定義は田中「1991」p.1を参照。
  - (12) 厚生労働省「雇用動向調査報告」（2000年版）。調査対象は9大産業の常用労働者5人以上の事業所（約180万事業所）である。
  - (13) 労務行政研究所の転勤に関する各種取り扱いの調査は1981年に開始され、1982年からは隔年で実施されている。調査対象は2000年調査によると、全国8証券市場の上場企業及び店頭登録企業3380社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）352社の合計3732社である。回答率は8%である。
  - (14) 労働省通達（昭61.6.6 基発333）の「別添」による定義である。出所は『労政時報』第3482号、p.69
  - (15) 厚生労働省『賃金労働時間制度等総合調査』（2000年版）によれば、在籍出向制度のある出向元企業のうち在籍出向から移籍出向へ変わる割合は22.3%である。
  - (16) 労務行政研究所『退職金・年金制度総合調査』1978～2000年の隔年調査による。
  - (17) 『朝日新聞』2002年9月25日
  - (18) 『朝日新聞』2002年9月14日

- 19) 以上の事例は『朝日新聞』2002年3月10日, 11月17日, 12月28日の記事による。
- 20) 『朝日新聞』2002年12月5日の記事による。
- 21) 『労政時報』第3462号, (2000/10/6) p.19 (労働省の「就業形態の多様化に関する実態調査」(1999年)の対象は9大産業に属する常用労働者5人以上を雇用する民営事業所から抽出した約1万5000事業所である。)
- 22) 労働省の定義によれば, 正社員以外の労働者で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者である「常用パート」, 「フルタイムパート」とよばれるようなパート労働者が「その他のパート」に分類されている。
- 23) アイデムの人と仕事研究所の「パート・アルバイト雇用調査」の2000年度調査が, アイデムの紙面で2000年4月~9月までに求人を行った顧客企業(事業所)を対象に実施した。調査対象数は7,509社であり, 回収率14.6%である。
- 24) アイデムの人と仕事研究所の「パート・アルバイト雇用調査」の2001年度調査の調査対象数は9,545社であり, 回収率4.8%である。
- 25) 総務庁統計局『就業構造基本調査』による。
- 26) 労働省『毎月勤労統計要覧』各年版による。
- 27) 以上のデータは, 厚生労働省『賃金引き上げなどの実態に関する調査報告書』, 産労総合研究所『決定初任給調査』による。
- 28) 厚生労働省『賃金引き上げなどの実態に関する調査報告書』各年版による。
- 29) 賃金の改定とは, 定期昇給, ベースアップ, 諸手当の改定などをいう。
- 30) 以上のデータは厚生労働省『賃金引き上げなどの実態に関する調査報告書』「2003」による。
- 31) 通商産業省産業政策局『わが国の経営分析』各年版による。
- 32) 『労政時報』第3568号, (2003/1/3)pp.42~43(労務行政研究所2002年に実施する「MAILアンケート」調査は, 当研究所ホームページ上で「購読会員ページ」に登録頂いた人事・総務担当者のうち, 任意に抽出した711人を対象として, 回答率は22.1%である。)
- 33) 社会経済生産性本部生産性研究所1993から2001年までの「年俸制に関する調査報告書」では, ほぼ同じような結果が見られる。
- 34) 労政時報別冊『成果主義人事の事例集』「2000」で紹介した企業事例から引用した。
- 35) 厚生労働省2001年の「就労条件総合調査」は, 本社の常用労働者が30人以上の民間企業のうちから抽出した5,326社を対象とし, 回答率は90.1%である。
- 36) 産労総合研究所は1999年に「人事・賃金制度の動向と大卒男子事務系の『課長』クラスを中心とした処遇の現状に関する調査」を行った。調査対象は全国1・2部上場企業と過去に当所調査に回答のあった当所会員企業から任意に抽出した3,200社であり, 回答率は7.84%である。
- 37) 連合総合生活開発研究所は1999年に「雇用と人事処遇の将来展望に関する調査」を行った。調査対象は連合構成組織の単組の組合員であり, 職種は「技能・現業職」, 「事務職」, 「専門・技術職」, 「営業・販売・サービス業」などホワイトカラーが中心とする。そして, 調査票の配布枚数は33,400枚で, 回収率は62.2%である。
- 38) 大卒標準労働者とは, 大学卒業後(大学を22歳で卒業したまたは23歳で卒業した者)直ちに企業に就職し, 同一企業で継続勤務している労働者である。
- 39) 十分分散係数とは, 上から10分の1に位置する労働者の賃金と, 下から10分の1に位置する労働者の賃金の差を, 真中に位置する労働者の賃金(中位数)で割り, さらに2で割ったもの。直観的には, 賃金の中位数の上下にどれほど突出しているかを示している。例えば, これが0.2であれば, 上下それぞれに20%余り突出しているということになる。
- 40) 連合総合生活研究所『年次有給休暇の計画的付与等の実態』「2003」の調査結果によれば, 男性中高年層の年休の取得率が最も低いことがわかる。