

人事・労務管理の変容と賃金構造に関する基礎的研究

[研究メンバー]

主査	橘木俊詔	京都大学教授
	石田光男	同志社大学教授
	中村 恵	神戸学院大学助教授
	三谷直紀	神戸大学助教授
	中田喜文	同志社大学専任講師

[報告書目次]

- 第1章 日本の産業間賃金格差
- 第2章 賃金構造基本統計調査報告に表れる日本の職種賃金の特徴
- 第3章 賃金制度と賃金構造
- 第4章 賃金制度・能力主義・労使関係の現状
一企業アンケート調査の分析一
- 第5章 ホワイトカラーのキャリア形成と職種概念

[内容要旨]

近年の急速な技術革新の進展や高齢化、女子化、国際化といった企業を巡る経済社会の構造的な変化は人事労務管理にも大きなインパクトを与えている。これらの変化に適切に対応するよう諸制度の見直しが進んでいるが、中でも賃金管理については、長期的な人事処遇制度、能力開発制度ともあいまって、特に厳しい見直しが模索されている。そこで、賃金構造の実態・変化を、産業間賃金格差、職種別賃金格差、賃金制度と賃金構造との関連等に着目し、賃金構造基本統計調査、企業アンケート、企業ヒアリング等を通じて実証的に分析、検討した。

第1章 日本の産業間賃金格差

同じ属性をもつ労働者が異なる産業に所属した際の賃金水準の格差—「純粋な賃金格差」—を求め、その大きさについて考察した。

まず産業大分類では、かなり大きな産業間賃金格差が存在していることがわかる。例えば1988年では、電気・ガス・熱供給・水道業が最も賃金が高く、金融・保険業がそれに続く。これらは他の産業に比べて隔絶した高賃金となっており、他方卸売・小売業・飲食店が最低である。しかし、同年において賃金関数を推定することによって多くの変数をコントロールしたあとの推定結果では、平均との格差もかなり改善あるいは消滅することがわかる。労働者の属性や企業規模など様々な変数をコントロールすることにより、見かけ上の賃金格差

の半分以上が消滅するが、それでもなおかなりの大きな賃金格差が残る。

第2章 賃金構造基本統計調査報告に表れる日本の職種賃金の特徴

100の男性職種についての学歴別分布を見ると学歴と職種の関係は一般に信じられてきた通り、高学歴者はホワイトカラー職種、低学歴者はブルーカラー的職種という図式であることが確認される。

職種分布の検討から男性賃構職種に関しては、もっぱら高卒労働者によって行われる製造業的職種が大半であることが明らかになったが、男性高卒労働者で製造業に働くもの限定して分析すると、その職種に就くことが賃金面でマイナスに働くと思われるものが10職種あった。絹・人絹機械調整工を始めとして建具工、木工塗装工など、それぞれ技能を必要とする職種であり、同様な属性をもつ労働者と比べて低い賃金となるということは経済合理性の説明の非常に困難な現象である。

第3章 賃金制度と賃金構造

賃金構造が年齢給的であるかどうかは、定期昇給額の決定の際や職務・職能等級への格付けの際に考課査定を行っているかどうかによって異なる。特に職務・職能等級への格付けの際の考課査定で能力査定を行っているかどうかが大きく影響している。

また、定期昇給査定給比率を除いて、能力給指標の高い企業で男女間の賃金格差が縮小する傾向が見られる。

60歳定年の企業は、そうでない企業よりも能力給の割合が高く、能力査定を行っている企業は、まったく行っていない企業に比べ定年前の昇給基準線の変化が大きい。

第4章 賃金制度・能力主義・労使関係の現状

一企業アンケート調査の分析一

査定が組み込まれていることが日本の賃金の特徴だといっても、年々の査定幅は僅少であり、企業規模の差による傾向性は読み取れない。

また、組合の有無が影響を与えていると評価することは出来ない。

企業の能力主義の程度の相違は査定幅と昇進慣行の違いの結果として存在するようである。

第5章 ホワイトカラーのキャリア形成と職種概念

日本のホワイトカラーはジェネラリストで様々な仕事をこなしていくため、欧米で考えられている職種の概念が適用できないとされてきたが、調査の結果からは、事務・営業系ホワイトカラーの方が技術系よりも異動の頻度は高いと言えそうではあるが、過去の事例研究が主張してきた日本のホワイトカラーがむしろ特定の機能部門でキャリアを形成しているという主張が確認出来たと言える。