

# Works University

## 勞働政策講義 2015

14

賃金

禁轉載

# 14 賃金

## イントロダクション

日本の伝統的な賃金体系は、年功賃金を軸としており、労働者の年齢と勤続年数に比例して、賃金が上がる仕組みである。この日本独自の年功賃金は、戦後まもなく導入され、高度経済成長期においては、企業側が雇用の定着率を高めるために提示する年功賃金と、それに伴う長期雇用関係を労働者が受け入れることで、他国に例をみない長期雇用が可能となっていた。

しかし、年功賃金には、労働生産性や労働分配率と比較して賃金が高いという欠点がある。また、能力や成果によって賃金変動する諸外国の影響や国際競争の激化、経済不況が長引いた際に企業が年功賃金を維持するのが困難になるという事情などから、能力・成果主義への移行が図られるようになった。具体的には、年齢給の廃止、職能給の導入、業務評価による賞与の設置、年俸制の導入などである。

こうした動きは1990年代から多くの企業でみられるようになり、2000年代には一定の条件を満たした労働者についてアメリカのホワイトカラー・エグゼンプションに類似した制度を導入するべきではないかという案も浮上した。しかし、これに対しては労働界からの反発が強く、識者からも「日本のホワイトカラーの働き方にマッチしない」、「ホワイトカラー・エグゼンプションの対象となる労働者は実際には少ない」、「現行の裁量労働制をまず検証すべきである」という意見があり、実現には至らなかった。

厚生労働省は、2013年から労働政策審議会において日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入を含めた「今後の労働時間法制のあり方」を検討し始め、2015年1月に新しい成果主義の制度案を示した。

同年2月に公表された「今後の労働時間法制等の在り方（報告）」は、「時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるために、一定の年収要件を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、長時間労働を防止

するための措置を講じつつ、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用を除外した新たな労働時間制度の選択肢として、「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）を設けること」（厚労省2015）を提案している。この内容を労働基準法改正案として、第189回通常国会に提出する予定である（2015年3月1日現在）。

対象となる労働者の年収要件については、1年間に支払われることが確実に見込まれる賃金の額が、平均給与額の3倍を相当程度上回るといったことを法定した上で1,075万円を参考とし、職種を金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務（企業・市場等の高度な分析業務）、コンサルタントの業務（事業・業務の企画運営に関する高度な考案または助言の業務）、研究開発業務等を念頭に、法案成立後に改めて審議会で検討の上、省令に規定される。

また、高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者の長時間労働を防止するための措置として、一定時間以上の休息時間の確保、4週間を通じ4日以上かつ1年間を通じ104日以上の休日の附与などを設けるとしている。法案が通れば、2016年春の施行となる予定だが、労働側の反発は強く、報告書のとおり成立するかは不透明である。

しかし、グローバル化の進展、働き方や職種の多様化から鑑みて、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入が強く要請されているのは否定できない。対象となる労働者の範囲や健康管理措置等については更なる検討が必要であるとしても、制度の導入は喫緊の課題である。

<参考資料>

厚生労働省 2015 厚生労働省労働政策審議会（労働条件分科会）「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（2015年2月13日）

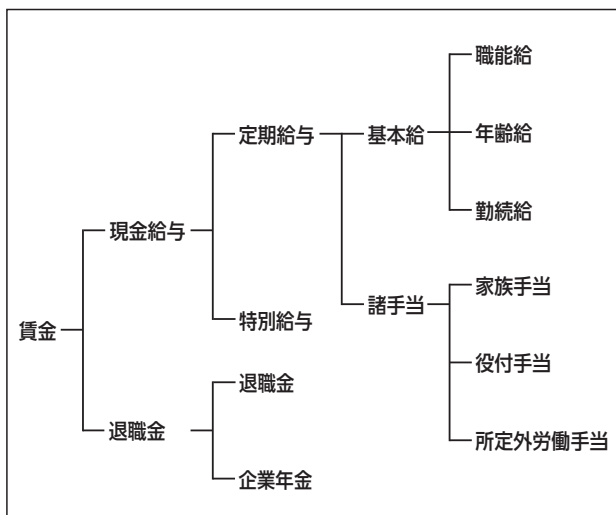
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf>

## 1. 日本の賃金体系

### (1) 賃金とは

賃金は、労働者にとってもっとも重要な労働条件の1つである。賃金とは何だろうか。給与や給料とどう違うのか。手当やボーナスも賃金に含まれるのか。労働基準法は賃金に関する規定をいくつか設けているが、第11条でその定義を「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定めている。「労働の対償」とは、使用者が個々の労働者に対し労働の報酬として支払いを義務づけられるものであり、また逆にいうならば個々の労働者が使用者に対して労働の報酬として支払いを請求できるものである<sup>1</sup>。ただし、会社から支給されるものでも、実費として支払われる旅費、役職員の交際費、作業用品代、そして、制服や作業着などは賃金に含まれない。

#### 賃金の構成



出所 笹島 2001

そのほか、労働基準法は第24条で、賃金の支払

方法に関して、使用者は、通貨で、労働者に直接、その全額を支払わなければならないと定め、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないと定めている。これは、(1) 通貨払い、(2) 直接払い、(3) 全額払い、(4) 毎月1回以上定期日払いの賃金4原則といわれる。また、第4条では男女同一賃金の原則（法4条）を定めている。

#### 基本給の決定要素

- ①職務内容
  - (a) 知識・技術・技能の必要度（専門的な知識・技術・技能、資格、教育歴、対人関係の技術・能力等）
  - (b) 熟練・経験の必要度（職務経歴の程度）
  - (c) 責任の程度（意思決定、人事管理、組織管理、予算管理等の責任）
  - (d) 職務遂行の場の物理的条件（騒音、ほこり、ちり、よごれ、危険、屋外の労働等）
- ②保有職業能力
  - 現在の職務では発揮されていないが、企業にとって価値のある職業能力（資格、経験、知識・技術・技能など）
- ③必要とする生計費

出所 笹島 2001

### (2) 最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法にもとづき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度である。最低賃金額は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金および、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められることとなっており、地方最低賃金審議会（公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成）での審議を経て、地方労働局長により決定される。

最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めた場合であっても、それは法律によって無効となり、最低賃金額と同様の定めをしたものとされ

<sup>1</sup> 田中清定『概説労働基準法』（2001年、労働法令協会）参照

る（最低賃金法第5条第1項、2項）。

最低賃金には、以下のとおり地域別最低賃金と産業別最低賃金および労働協約の拡張適用による地域的最低賃金の3種類がある。

### ① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、すべての労働者とその使用者に対して適用される。各都道府県ごとに1つずつ、全部で47の最低賃金が定められる。

### ② 特定最低賃金(産業別最低賃金)

特定最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で239の最低賃金が定められている（2014年3月末日現在）。

### ③ 労働協約の拡張適用による地域的最低賃金

一定の地域の同種の労働者および使用者の大部分に賃金の最低額を定めた労働協約が適用されている場合、労使のどちらか一方の申請に基づき、その賃金の最低額がその地域のすべての労働者に拡張して適用される制度である。現在2つの最低賃金が定められている（2014年3月末日現在）。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られる。具体的には、基本給と諸手当（ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除く。営業手当などは含まれる）が対象となる。逆に、以下の賃金は最低賃金の対象から除外される。

- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ② 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）

④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）

⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）

⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

特定最低賃金は、都道府県内の一部の産業の一部の使用者および労働者に適用される（18歳未満または65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の者、その他当該産業に特有の軽易な業務に従事する者などには適用されない。地域別最低賃金が適用される）。それに対して地域別最低賃金は、都道府県内のすべての使用者および労働者に適用される（パートタイム労働者、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用される）。産業別最低賃金が決定されていない業種や職種は、地域別最低賃金の対象となる。

しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある下記の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の適用除外が認められている。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試用期間中の者
- ③ 認定職業訓練（事業主等の行う職業訓練の申請を受けて、都道府県知事が認定を行った訓練）を受けている者
- ④ 所定労働時間が特に短い者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者

最低賃金の適用除外許可を受けようとする場合には、使用者は事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に最低賃金適用除外許可申請書を提出しなければならない。

### (3)日本の賃金体系の特徴

冒頭にも述べたように、日本の賃金の特徴に年功賃金がある。年齢や勤続年数をベースに賃金額を決定する制度である。若年者は安く雇い、年齢が高くなるに従って賃金額をあげ、最後にはかなりの退職金を出す。雇われている側からすれば、途中で辞めれば損であり、長く勤めてるほど希望がもてる賃金体系である。年功賃金制度のもとでは、定年まで勤続せずに途中で会社を辞めると労働者にとっては損になるため、どうしても「就社」する傾向が高くなる。これは、企業にとっては安定した労働力を維持でき、人事労務管理が比較的容易になるというメリットをもたらし、雇われる側にとっても将来設計が立てやすいというメリットとなる。

しかし、少子高齢化、高学歴化、雇用形態の多様化と、社会や労働市場が変化するにつれて、年功序列制度の維持は困難になってきた。その理由は、企業が年功賃金とそれにもとづく長期雇用を保障することがコスト的にできなくなってきたことと、労働者の能力に関係なく賃金が決まるという制度が国際的にも国内的にも受け入れられなくなってきたことにある。

欧米では、賃金額決定における年齢や勤続年数の評価部分は極めて小さい。もっとも重視されるのは、各労働者のパフォーマンスである。どのような産業で、どの程度の規模の会社に何年勤めているかで決まる日本の賃金とは異なり、どのような職業に就き、成果をあげているかで賃金が決まる。言い換えれば、欧米の賃金制度は、会社にどのくらい貢献できたかにより賃金が決まる制度だといえるであろう。

日本においても、これまでの時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするスタイルはすでに限界にきている（小嶋 1998）。こうした現状に危機感を覚え、賃金体系を成果賃金制度や年俸制に変える企業もでてきた。しかし、企業のなかには年俸制や成果賃金を賃金切り下げの手段として利用するところもあり、

労働者に危機感を与えるケースや、逆に、これらの新しい賃金制度の導入が労働者の士気を弱めてしまう場合がある。特にこれまで終身雇用を半ば約束されていた中高年齢労働者にとっては、年功賃金から成果賃金への転換は、「寝耳に水」の緊急事態となりかねない。したがって、年功賃金に代わる新しい賃金制度の導入は、労働者の十分な理解と信頼を得てから、透明な制度のもとに実行する必要がある。

学識者の意見においても日本的雇用制度が崩壊するようにいわれることが多い。しかし、長期間の技能形成が必要な部門、個々の労働者の能力を時間をかけて審査する必要がある部門では、「長期雇用」は不可欠であるといわれる（大竹 1999）。

労働者の働きぶりを不完全にしか監督できない部門では、年功賃金は有力なインセンティブシステムとして機能するが、年功賃金が成立するためには、企業の倒産確率が低いという条件が必須となる（大竹 1999）。

いずれにしても企業は、一律的な雇用制度から、労働者の職種や雇用形態に応じた弾力的な雇用制度を確立していくことが求められている。

#### <参考資料>

笹島 2001 笹島芳雄『賃金』（2001年、労働政策研究・研修機構、2001年）

小嶋 1998 小嶋典明「裁量労働と成果主義」『季刊労働法 185号』（1998年）

大竹 1999 大竹文雄「団塊世代と日本的雇用制度」岐阜県産業経済研究センター『岐阜を考える 1999年記念号』（1999年）

#### <その他の参考資料>

今野 1998 今野浩一郎『勝ち抜く賃金改革』（1998年、日本経済新聞社）

## 2. 賃金格差

### (1) 男女間の賃金格差

女性の賃金が低いのは、これまで定着していた「夫が稼得労働を行い、妻が家庭内労働を行う」という役割分担意識と、女性労働力を単なる補助的労働力としてしか見てこなかった企業姿勢に原因がある。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、役割分担的発想は乏しくなりつつあるが、現在でも完全になくなったわけではない。女性は結婚や出産を機に退職することがあるため、長期的な視野で業務を任せざる社員として女性を雇わない（管理職に登用できない）という企業行動は、いうまでもなく男性労働者を中心に発達してきた年功賃金にもとづく長期雇用制度が根底にある。しかし、少子高齢化により、女性労働力の確保は不可欠であり、女性の労働市場参入あるいは再参入を促進するためには、男女間賃金格差を解消する必要がある。

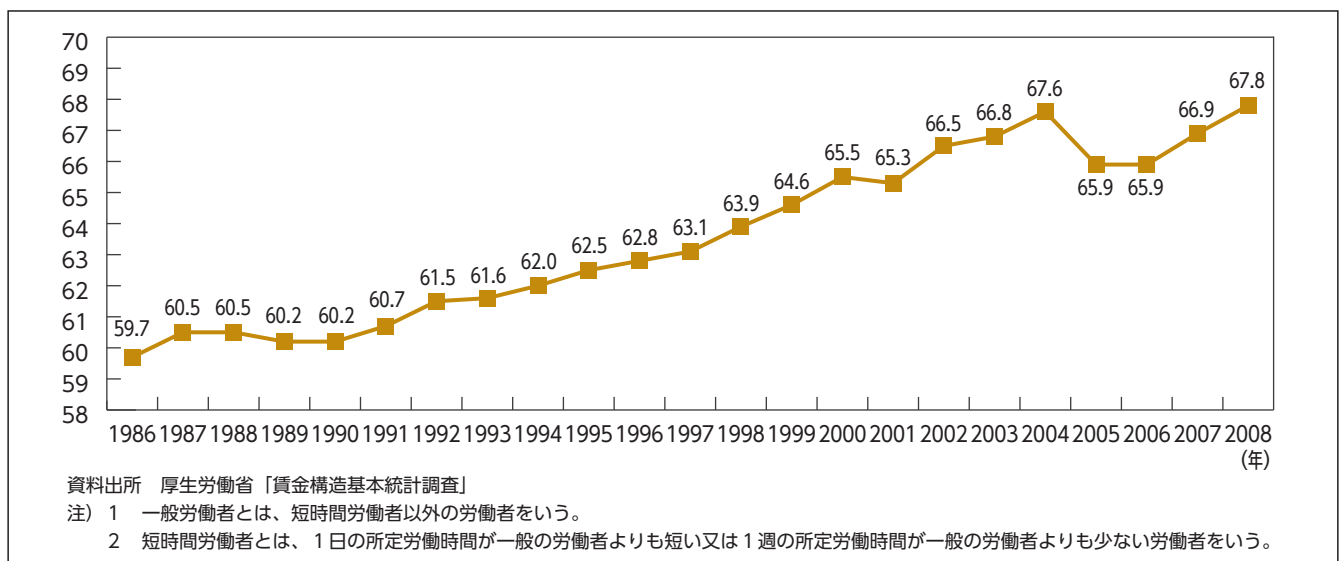
統計をみると、所定内給与における男女間の賃金格差は、年々縮小傾向にある。男性の所定内給与額 100

に対する女性の割合をみると、1986年には59.7だったが2008年には67.8にまで伸びている（厚労省2009）。また、2013年の賃金構造基本統計調査（全国）によると、一般労働者男性の月額賃金は32万6,000円だったのに対して、女性の月額賃金は23万2,600円と9万円以上の差があった。

この格差は、職務（職種、職階）、勤続年数、学歴構成が男女間で異なることが大きいと考えられるが、近年、女性の勤続年数の伸長により、勤続年数の違いが格差に与える影響は徐々に縮小している。その一方で、多くの企業では依然として年功制にもとづく勤続年数にしたがって賃金が上昇するしくみを採用しており、それが出産や育児などで就業を中断して職業キャリア形成が継続的に行えない女性の労働条件に不利に働いているといわれる。男女間賃金格差は欧米諸国でもみられるが、日本の場合は、女性の管理職比率が極端に低いこともあり、格差は比較的大きい。

企業のなかには恣意的に女性の賃金率を低く抑えているところもあるが、多くの場合、そのような制度は憲法の平等原則に反し、民法の公序良俗規定に違反する、あるいは男女同一賃金原則を定めた労基法4条に

一般労働者の男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



出所 厚労省 2009

違反するものである。

男女間の賃金格差は、男女雇用機会均等法や労基法の改正といった法制面の整備、女性の高学歴化や職種・雇用形態の多様化が進み、国際的に受け入れられない男女間賃金格差を容認する企業への不信感が広がることによって、今後もさらに縮小していくと期待できるであろう。

## (2) 企業規模間の賃金格差

日本では、欧米と異なり、職種別の賃金体系が発達していない。その代わりに各産業の大企業における賃金制度や賃上げ率が同じ産業の中小企業に少なからぬ影響を与え、産業別・規模別の賃金体系が成り立っている。

企業規模別の平均賃金の動向について、厚生労働省の賃金構造基本統計調査からみてみる。従業者 1,000 人以上の大企業の賃金を 100 としたときの 100～999 人規模、および 10～99 人規模の中小企業の賃金水準は、決まって支給する現金給与額、年間賞与その他特別給与額ともに、小さい規模の企業ほど相対的に賃金水準が低い。また、決まって支給する現金給与額よりも年間賞与その他特別給与額の方がこの傾向は強い。長期的動向を見ると、1957 年度（昭和 32 年度）経済白書において「企業規模別の賃金格差が極めて大きいことが我が国特有の現象」と指摘されて以降、格差は大きく縮小に向かったが、1963 年の中小企業基本法制定以後に限ると、おおむね安定的に推移している。2014 年賃金構造基本統計調査によると、企業規模別の賃金は、男性では大企業が 38 万 1,900 円、中企業が 31 万 2,100 円、小企業が 28 万 5,900 円となっており、女性では大企業が 26 万 5,200 円、中企業が 23 万 3,800 円、小企業が 21 万 4,600 円となっ

ている<sup>2</sup>。

大企業の賃金を 100 とすると、中企業の賃金は、男性で 82、女性で 88、小企業の賃金は、男性で 75、女性で 81 である（以上、厚労省 2014）。

では、なぜ企業規模で賃金に差があるのだろうか。

学説は、企業規模間の賃金格差は、労働者の「質」、  
「能力」の違いによると説明することが多かった（樋口・玄田 1999）。大企業では技術革新の速度が速く、それに対応できる（カン・センスの良さ、適応力、仕事への意欲・取り組み方などの）生来的な労働者の質が重要であると考えられてきた。しかし、大企業と中小企業では、企業内で行われる職場訓練のの違いが見られ、それにより労働者の熟練度に相違が生じ、規模間の賃金格差に反映されるという仮説も考えられる。すなわち、労働者が生来的に持つ能力差の他に、企業内部の熟練形成の仕組みの違いが、大企業と中小企業との賃金格差を生み出していると説明することもできる（樋口・玄田 1999）。

また、中小企業の従業員は、大企業の正社員に比べ使用者に対する交渉力が弱いため、賃金の景気感応度が相対的に大きくなっているのに加えて、バブル崩壊後の景気低迷に伴う労働需要の弱さが、中小企業従業員の賃金上昇率を相対的に低く抑えてきたからだと説明される（山田 2000）。

企業の規模が大きければ大きいほどスケールメリットを享受することができ、それが従業員の労働条件にも反映される。学校卒業者が大企業への就職を希望するのも、安定した雇用と恵まれた労働条件に惹かれるからだ。しかし、年功賃金にもとづく長期雇用制度では、大企業に就職した者が勝ち組、それ以外は負け組となる傾向が強く、転職やリストラによって勝ち組が負け組に変わることはあっても、負け組が勝ち組へ変わることはあまりない。しかし、労働者が職場におい

<sup>2</sup> 企業規模は、調査労働者の属する企業の全常用労働者数の規模で、常用労働者 1,000 人以上を「大企業」、100～999 人を「中企業」、10～99 人を「小企業」としている。



て習得した技能や技術が、別の職場では正当に評価されず、労働条件が悪くなれば、現在の制度は労働者の向上心を損なうものである。また、中小企業の従業員のなかにも非常に優秀な人がいるが、企業規模の小さい会社で働いているという理由だけで、低い賃金に甘んじなければならないというのも納得がいかない。

ヨーロッパでは、伝統的な産業別協約にもとづく職種別賃金制度が発達しており、同じ職業に従事していて、能力に差がなければ、企業規模にかかわらず、賃金はほとんど変わらない。日本が職種別賃金を導入するかどうかはともかく、流動的な労働市場を形成するには、正確な職業分類とそれに対する評価、そして、年功賃金から能力・成果主義賃金への移行が欠かせないだろう。

### (3)フルタイムとパートタイム間の賃金格差

労働力調査によると、日本のパートタイム労働者(週間就業時間 35 時間未満の者)数は約 1,568 万人で雇用者総数(5,553 万人)の 28%を占める(数字は 2013 年のもの。労働力調査年報)。1965 年の数字がパートタイム労働者 168 万人、雇用者総数に占める割合 6.2%であったことと比較すると、50 年足らずの間に日本の就業構造が大きく変化し、パートタイムの役割が大幅に拡大したことは明白である。

数が増える一方で、パートタイム労働者の多様化も進んでいる。たとえば、パートタイム労働者の管理職、専門職、基幹職への登用である。しかし、パートタイム労働者の処遇は、フルタイムの正社員と異なった取扱いになっている場合が多い。賃金水準はもとより、賞与や退職金の有無、福利厚生利用の可・不可といった点で区別がなされている(佐藤 2002)。

厚生労働省では、2001 年 3 月より「パートタイム労働研究会」を設置し、今後のパートタイム労働の在り方について検討していたが、2002 年 7 月に最終報

告を発表した。

同研究会では、年功賃金制度から能力・成果主義賃金制度へと徐々に変わりつつあるなか、企業はパートタイム労働者を含めた「働きに応じた処遇」制度を構築することが求められていると述べているが、合理的な理由があり、処遇決定方式を合わせられない場合には、処遇格差は合理的範囲内で認められてもよいとする考えを示している。また、ヨーロッパの同一(価値)労働同一賃金の考えは、日本の土壌にそぐわない可能性があるため、日本独自の「均衡処遇ルール」を確立することが望ましいとしている。そして、現行の税・社会保険制度が、パートタイム労働者の低賃金を助長し、能力発揮への妨げにもなっていることから、就業調整行動が起りにくい税・社会保険制度への転換が必要であると訴えている。

これらにもとづき、2007 年パートタイム労働法は改正され、2008 年 4 月 1 日から施行されているが(一部は、2007 年 7 月 1 日施行)、注目すべきは、パートタイム労働者を対象とした待遇の原則が創設された点である。事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、広く全てのパートタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設された。

さらに、2014 年のパートタイム労働法改正によりパートタイム労働者の公正な待遇の確保を目指した内容が追加されている(2015 年 4 月 1 日施行)。なかでも、「短時間労働者の待遇の原則」(法第 8 条)が新設され、事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとした点は注目される。

今回の法改正によって、パートタイム労働者の処遇がただちに改善されることはないかもしれないが、法

改正を重ねていくことでフルタイムとパートタイムの格差がわずかながらでも是正されていくことは期待できる。

<参考資料>

厚生労働省 2009 厚生労働省雇用均等・家庭児童局「男女間の賃金格差レポート」(2009年)

[http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei\\_pdf/45\\_2009.pdf](http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf)

厚生労働省 2014 厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査 結果の概要」(2014年)

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf>

樋口・玄田 1999 樋口美雄・玄田有史「中小製造業のグローバル化と労働市場への影響」関口末夫・樋口美雄・連合総合生活開発研究所(編)『グローバル経済時代の産業と雇用』(1999年、東洋経済新報社)

山田 2000 山田久「賃金格差拡大は経済活性化をもたらすか—『インセンティブとしての格差』の条件—」日本総研 Business & Economic Review (2000年12月)

佐藤 2002 佐藤博樹「これからのパートタイムの処遇システムに求められること」労働時報 (2002年3月)

### 3. アメリカにおける賃金と日本との比較

#### (1) アメリカにおける賃金

アメリカでは、公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act of 1938) において、最低賃金および時間外労働時間の賃金割増率が定められている。公正労働基準法はすべての企業に適用されるわけではなく、年商 50 万ドル以上で、かつ、州際事業を行う企業に適用されるほか、病院、介護施設、学校、公的機関に適用される。また、管理職、専門職、外勤販売員などは公正労働基準法の適用を一部除外される。現在の連邦最低賃金は 7.25 ドルだが (2015 年 3 月 1 日現在)、これよりも高い最低賃金を設定している州もあり、そのような州では州規定の最低賃金が優先して適用される。

賃金制度は管理職や専門職に適用される年俸制とそれ以外の労働者に適用される時間賃金制とに大きく分けることができる。ブルーカラーに多く適用されている時間賃金制は職務給をベースとする。各職業と業務に応じて、職務記述書 (ジョブ・ディスクリプション) を設定し、その評価に応じて 1 時間当たりの賃金額が決定する。労働者の技能や技術が高ければ、それにプラスアルファされる形となる。時間賃金制が適用される労働者には公正労働基準法にもとづき、週 40 時間を超えて働いた場合に、40 時間を超えた時間について 50% の時間外労働手当が支払われる。

一方、ホワイトカラーに多く適用される月給制または年俸制も職務給を基本とする。職務記述書を設定するのはブルーカラーと同じで、その評価と各労働者のスキル、経験、能力を加味して、月給額や年俸額が決まる。管理職の場合には、さらに業績目標が設定されるケースが多い。ホワイトカラーについては、時間外労働手当は基本的には支払われない。

アメリカでは、賞与制度は確立しておらず、賞与を支給する企業は少ない。また、賞与の金額も通常はク

リスマスの時期に数百ドルから給料の 1 カ月分前後と高くはない。業績が良い場合には特別賞与が支給されることもある。また、退職金制度も一般的に普及していない。

アメリカで、労働者が企業を評価する場合、賃金額よりも付加給付の内容を重視することが多い。付加給付とは、健康保険、401k、ストック購入、ストックオプション、退職金、企業年金、生命保険、有給休暇、有給傷病休暇など、賃金以外の金銭的労働条件を総称したものである。業績の高い企業のストック購入プランに加入していると、時には千万単位や億単位の収入を得られることもあり、労働者はより優れた付加給付を求めて、転職する。企業が質の高い労働者を獲得するにはどのような付加給付を備えているかが、大きな影響を与える。

#### (2) アメリカの賃金格差

アメリカにおいても男女間の賃金格差は存在する。しかし、それは性別による差別が原因ではなく、学歴や経験の差が賃金格差になっていると論じられることが多い。実際にアメリカの学歴による賃金格差は、日本よりも大きく、特に 90 年代以降拡大している。これについてはさまざまな要因が考えられるが、たとえば、ITバブルの好景気時に企業が能力の高い IT 労働者を獲得するために高額報酬を厭わなかった反面、かつては失業していた低スキルの者が季節労働者や派遣労働者となって低賃金職に就いた。そのため、高い賃金層が増える一方で、低い賃金層も増えたのではないかと考えられている。

公民権法第 7 編 (Civil Rights Act of 1964) をはじめとする雇用差別禁止法により、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む)、出身国にもとづく差別は、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止されている。しかし、学歴、職業経験、スキルは、そ

の人の職業能力を判断するうえで重要であると考えられており、学歴にもとづく差別は認められている。もっとも、高学歴の者が必ずしも学歴の低い者よりも賃金が高いというわけではなく、各労働者の能力、経験、業績がより重要な判断材料となっている。

アメリカではフルタイムとパートタイム間の賃金格差は名目上存在しない。同じジョブ・ディスクリプションで、同じ勤続期間であれば、パートタイムであれフルタイムであれ、時間給は同じという原則である。しかし、付加給付面においては、パートタイム労働者がフルタイム労働者に比べて、不利な状況にある。

男女間の賃金格差があるのは、冒頭に述べた学歴や経験による差が1つの理由であるが、その他の理由として、女性職の存在が挙げられる。一般的に基幹職といわれる医師や管理職には男性が多いが、補助職といわれる看護師や秘書には女性が多いため、職種別ではなく労働者全体で比較すると、女性の方が賃金が低くなるという指摘である。最近では、男性職には女性が、女性職にも男性が就くようになってきたが、依然としてこの傾向は続いている。

また、企業規模間の賃金格差も全体ではみられるが、職種別でみた格差は比較的小さいようである。

## 4. 今後の課題 一年功制と成果主義

日本の賃金制度は、戦後直後の生活保障賃金をベースとしている。それゆえに、年齢や勤続年数を考慮した年功賃金制や、日本独自の家族手当や配偶者手当が導入され、税・社会保険制度も企業の賃金制度とリンクした形になっている。

日本の年功賃金制度は、安い賃金で雇用できる若者の人口が多いときには可能であったが、少子高齢化時代には、企業負担が厳しく維持するのは難しい。また、労働者の思想の変化、若者の企業離れ、労働市場の流動化、雇用形態の多様化など、働く側にとっても受け入れがたいものになっている。「提供された労働の量と質に応じた賃金」、つまり、能力・成果主義賃金への転換は、避けられないといえる。

しかし、能力・成果主義賃金、特に年俸制には、労働法上いくつかの問題点がある。

年俸制とは、「労働者に支給する基本的な賃金を業績などにより決定し、1年分をまとめて提示する賃金制度」であるが、いくつかの類型がある。

たとえば、①プロ野球選手のような単一確定型年俸制、②年俸構成を業績年一本として年度当初に決めるものの、当該年度の成果・業績も年俸額に反映させて年度末に確定する単一調整型年俸制（役員報酬型）、③年俸を基本年俸と業績年俸の2本立てとし、業績年俸部分は当該年度の成果・業績にもとづいて年俸額を調整し、年度末に確定する複合調整型年俸制、④年俸を基本年俸と業績年俸とで構成し、業績年俸額も前年度の成果・業績評価を基盤とするため、年度当初に確定している複合確定型年俸制、⑤前年度の成果・業績評価を組み入れた基本年俸または職能給と役割給をもって基準賃金として、これとは別に業績賞与を設定して当該年度の成果・業績評価の仕組みを合わせた業績賞与併用型年俸制（日本型年俸制のモデル）、⑥月例給は従来の昇級方式を採用し、賞与についてのみ前年度の成果・業績を反映させる年取管理型年俸制、などがあ

る（古川 2000）。

年俸制に関して問題となるのは、1つには年俸額の減額である。調整型年俸制では、労働者の成果・業績如何では、期待年俸や仮年俸と年度末に確定した業績年俸との差額調整を受けることにより、その分の返還を求められる可能性がある。しかし、それでは、賃金額が年間にわたって確定していないことにならざるをえず、労基法の趣旨に反し、公序良俗に違反するものとして無効となると解されている。

また、労働者が遅刻・欠勤した場合に、年俸制適用労働者の賃金をカットできるかどうかという問題もある（古川 2000）。

2014年（平成26年）の就労条件総合調査によると、年俸制を導入している企業の割合は9.5%であるが、企業規模が大きいかほど年俸制を導入している企業割合が高く、1,000人以上の規模では26.4%である。なお、年俸制を導入している企業の割合は最近低下しつつある。2006年の同調査では、年俸制導入企業の割合は17.3%（1,000人以上の規模では37.1%）、2010年の同調査では13.4%（1,000人以上では27.2%）であった。年俸制を導入する企業が減っている理由としては、成果を創出させる賃金・評価のあり方を重視しながらも、制度見直しの動きが強まっていることなどがあげられている（石井 2014）。

2015年に労働基準法改正案が通過すれば、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションの導入となり、日本の賃金制度に大きな変革をもたらされることになるが、どの程度の割合の労働者が影響を受けるかは不透明である。

### <参考資料>

古川 2000 古川陽二「成果主義賃金と年俸制」日本労働法学会編集『講座 21世紀の労働法：賃金と労働時間』（2000年、有斐閣）

石井 2014 石井保雄「成果主義・年俸制」労働法の争点（2014年、有斐閣）

## 参考資料のURL一覧(本文に記載のないものも含む)

| No. | 資料名  | 出 所   |
|-----|--|---|
| 1   | 今後の労働時間法制等の在り方について (報告)                          | 厚生労働省労働政策審議会「今後の労働時間法制等の在り方について(報告)」(2015年)   |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/houkoku.pdf</a> |
| 2   | 性別にみた賃金  | 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査(全国)結果の概況」(2013年)  |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/dl/02.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/dl/02.pdf</a>   |
| 3   | 男女間の賃金格差レポート                                     | 厚生労働省雇用均等・児童家庭局「男女間の賃金格差レポート」(2009年)  |
|     |  | <a href="http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf">http://www.joseishugyo.go.jp/joho/hourei_pdf/45_2009.pdf</a>   |
| 4   | 企業規模別にみた賃金                                       | 厚生労働省「平成26年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2014年)   |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2014/dl/04.pdf</a>   |
| 5   | アメリカの最低賃金(連邦)<br>Minimum Wage                    | U.S. Department of Labor "Wages"  |
|     |  | <a href="http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm">http://www.dol.gov/dol/topic/wages/minimumwage.htm</a>   |
| 6   | アメリカの最低賃金(各州)<br>Minimum Wage Laws in the States | U.S. Department of Labor "Minimum Wage Laws in the States – January 1, 2015."   |
|     |  | <a href="http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm">http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm</a>   |
| 7   | 年俸制導入企業の割合(2014年、2010年、2006年)                    | 厚生労働省「平成26年就労条件総合調査結果の概況:結果の概要」(3賃金制度)(2014年)   |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou03.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou03.html</a>   |
| 8   | 年俸制導入企業の割合(2014年、2010年、2006年)                    | 厚生労働省「平成22年就労条件総合調査結果の概況」(3賃金制度)(2010年)   |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/10/gaiyou03.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/10/gaiyou03.html</a>   |
| 9   | 年俸制導入企業の割合(2014年、2010年、2006年)                    | 厚生労働省「平成18年就労条件総合調査結果の概況」(2賃金制度)(2006年)   |
|     |  | <a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/kekka2.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/06/kekka2.html</a>   |

## **Works University 労働政策講義 2015**

### **14. 賃金**

#### **執筆**

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

#### **監修**

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

#### **発行日**

2015年4月1日

#### **発行**

リクルートワークス研究所 グローバルセンター  
〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルートホールディングス  
TEL 03-6835-9200  
URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2015年3月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

# Works University 2015

労働政策講義

14. 賃金

リクルートワークス研究所

〒 100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)