

## 労働政策講義 2020

14 賃金

## 14 賃金

### イントロダクション—同一労働同一賃金

2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下、働き方改革関連法）が成立した。8本の主要な法律の改正を含む本法は、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、そして、同一労働同一賃金の実現に向けた重要な法改正を含んでいる。

同一労働同一賃金については、正規労働者と非正規労働者間にある労働条件格差の是正を拡充する法改正が行われた（2020年4月1日施行、中小企業については2021年4月1日施行）。

法改正により、これまでのパートタイム労働法<sup>1</sup>は、パートタイム・有期雇用労働法<sup>2</sup>に変更され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者もその適用対象となった。また、同時に労働者派遣法<sup>3</sup>も改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。

具体的な内容は、正規労働者と非正規労働者との間で、基本給や賞与等のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止するもので、事業主は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲、その他の事情に応じた範囲内で、待遇を決定する必要がある（均衡待遇規定、パートタイム・有期雇用労働法第8条、労働者派遣法第30条の3第1項）。また、事業主は、職務内容、職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合、待遇について同じ取扱いをする必要がある（均等待遇規定、パートタイム・有期雇用労働法第9条、労働者派遣法第30条の3第2項）。

厚生労働省は今回の改革を受けて、2018年12月28日にパートタイム・有期雇用労働者および派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針を発している（厚生労働省告示第430号）。

今回の改正では、不合理な待遇の禁止に関する問題について、新たに行政ADR（裁判外紛争解決手続）が利用できることになった。

一連の法改正により、正規労働者と非正規労働者間の賃金等労働条件の格差が是正されていくのではないかと期待される一方で、新たな懸念も示されている。たとえば、非正規労働者の労働条件を正規労働者に合わせて引き上げるのではなく、正規労働者の労働条件を引き下げるのではないかと懸念である。過去の裁判例においては、各種手当についての不合理性が厳格に判断されているため、これまで正社員に支給してきた手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給して、総額ベースで正規と非正規の間に格差を設けるといった対応をとる企業が出てくるのではないかと想定できる<sup>4</sup>。また、不合理な待遇が禁止されることになった派遣労働者については、その利用を避け、規制のレベルが相対的に弱い業務処理請負や自営業などの就業形態に移行する企業が出てくると予想される<sup>5</sup>。

2018年時点の非正規労働者の数は2,120万人で、雇用者に占める割合は約37.9%（労働力調査2018年平均）。その数は今後も増加する可能性がある。企業は、同一労働同一賃金を導入すれば、人件費が高騰すると懸念するかもしれないが、非正規労働者の賃金等労働条件を引き上げることで、幅広い採用チャネルから優秀な人材を受け入れることができる、あるいは、非正規労働者の士気と生産性の向上につながるというメリットに目を向け、積極的に同一労働同一賃金に取り組んでいくべきだろう。

1 正式名称は、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

2 正式名称は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律。

3 正式名称は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律。

4 島田裕子「パートタイム・有期労働法の制定・改正の内容と課題」『日本労働研究雑誌 No.701』（2018年）

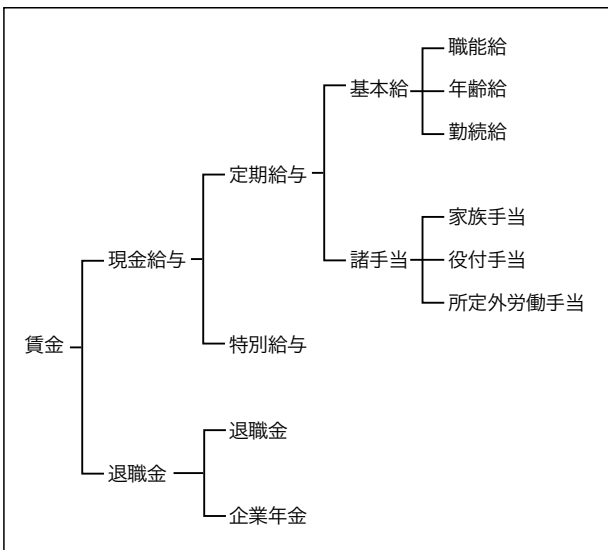
5 小西康之「派遣先均等・均衡待遇原則と労働者派遣」『日本労働研究雑誌 No.701』（2018年）

## 1. 日本の賃金体系

### (1) 賃金とは

賃金は、労働者にとって最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>6</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、役員員の交際費、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

そのほかに、労働基準法は第24条で、賃金の支払い方法に関して、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。また同法第4条では男女同一賃金の原則を定めている。

#### 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、よこれ、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

6 田中清定『概説労働基準法』（2004年、労働法令協会）

## (2) 最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法に基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、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る(最低賃金法第4条第1項、第2項)。

最低賃金には、以下の通り地域別最低賃金と産業別最低賃金の2種類がある<sup>7</sup>。

### 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。都道府県に1つ、全部で47の最低賃金が定められる。

地域別最低賃金(令和元年度)

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	861	(835)	令和元年10月3日
青森	790	(762)	令和元年10月4日
岩手	790	(762)	令和元年10月4日
宮城	824	(798)	令和元年10月1日
秋田	790	(762)	令和元年10月3日
山形	790	(763)	令和元年10月1日
福島	798	(772)	令和元年10月1日
茨城	849	(822)	令和元年10月1日
栃木	853	(826)	令和元年10月1日
群馬	835	(809)	令和元年10月6日
埼玉	926	(898)	令和元年10月1日
千葉	923	(895)	令和元年10月1日
東京	1,013	(985)	令和元年10月1日
神奈川	1,011	(983)	令和元年10月1日
新潟	830	(803)	令和元年10月6日
富山	848	(821)	令和元年10月1日
石川	832	(806)	令和元年10月2日
福井	829	(803)	令和元年10月4日
山梨	837	(810)	令和元年10月1日
長野	848	(821)	令和元年10月4日
岐阜	851	(825)	令和元年10月1日
静岡	885	(858)	令和元年10月4日
愛知	926	(898)	令和元年10月1日
三重	873	(846)	令和元年10月1日
滋賀	866	(839)	令和元年10月3日
京都	909	(882)	令和元年10月1日
大阪	964	(936)	令和元年10月1日
兵庫	899	(871)	令和元年10月1日
奈良	837	(811)	令和元年10月5日
和歌山	830	(803)	令和元年10月1日
鳥取	790	(762)	令和元年10月5日
島根	790	(764)	令和元年10月1日
岡山	833	(807)	令和元年10月2日
広島	871	(844)	令和元年10月1日
山口	829	(802)	令和元年10月5日
徳島	793	(766)	令和元年10月1日
香川	818	(792)	令和元年10月1日
愛媛	790	(764)	令和元年10月1日
高知	790	(762)	令和元年10月5日
福岡	841	(814)	令和元年10月1日
佐賀	790	(762)	令和元年10月4日
長崎	790	(762)	令和元年10月3日
熊本	790	(762)	令和元年10月1日
大分	790	(762)	令和元年10月1日
宮崎	790	(762)	令和元年10月4日
鹿児島	790	(761)	令和元年10月3日
沖縄	790	(762)	令和元年10月3日
全国加重平均額	901	(874)	—

出所 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」より抜粋

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/minimumichiran/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/)

※括弧書きは、平成30年度地域別最低賃金

<sup>7</sup> かつては、これら2種類に加えて「労働協約に基づく地域的最低賃金」があったが、2007年の最低賃金法改正によって廃止された。

## 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、都道府県ごとに全部で229件の最低賃金が設定され、約289万人の労働者に適用されている(2019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、基本給と諸手当が対象となる。一方、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

日本の賃金体系の特徴の1つとして年功賃金が挙げられる。年功賃金は、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。若年者を安く雇い、年齢が高くなるに従って賃金額を上げ、定年退職時には退職金を出す。雇われている側からすれば、途中で辞めれば損であるが、長く勤めるほど有利になる賃金体系である。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、年功賃金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基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小さく、最も重視されるのは、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、どの程度の成果を上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、時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするこれまでの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、企業の中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、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ならぬことが多い。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）

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）

## 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基づく長期雇用制度が根底にある。しかし、国際的にジェンダーフリーの社会を構築する必要性が高まっている現状や、少子高齢化による労働力不足を考慮すると、女性の労働市場参入あるいは再参入の促進は不可欠であり、そのためには、男女間賃金格差を解消する必要がある。

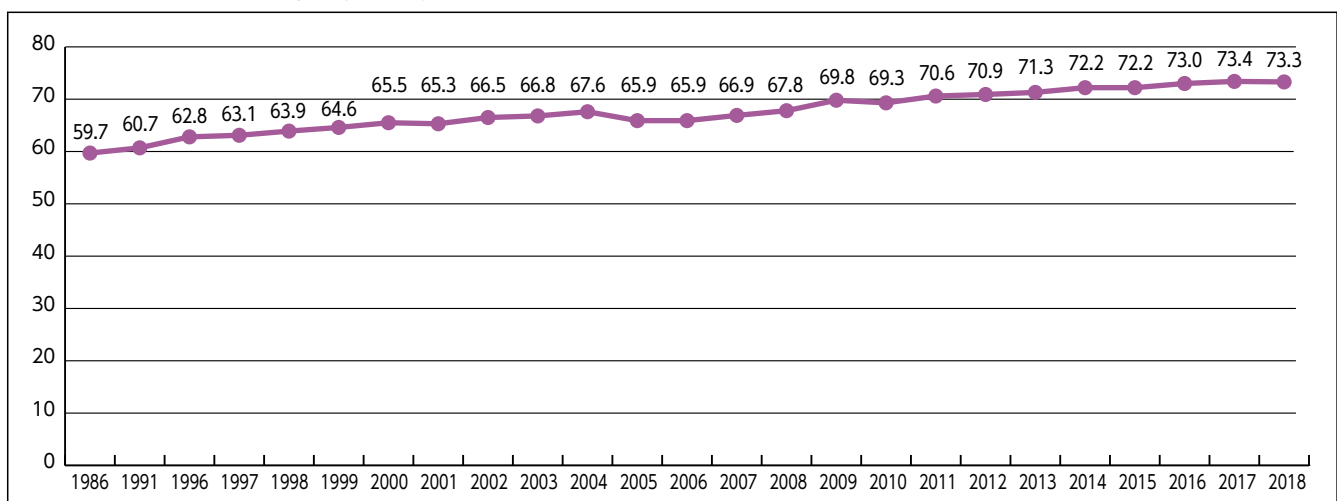
統計を見ると、所定内給与における男女間の賃金格差は、年々縮小傾向にある。男性の所定内給与額 100 に対する女性の割合をみると、1986 年には 59.7 だったが 2018 年には 73.3 にまで伸びている（厚生労働省 2019）。とはいえ、一般労働者の男性の月額賃金は平均 33 万 7,600 円だったのに対して、女性の月額賃金は平均 24 万 7,500 円と約 9 万円の差があった（厚生労働省 2019）。

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基づく勤続年数に従って賃金が上昇する仕組みを採用しており、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見られるが、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。

企業の中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

一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

(男性=100)(単位:%)



出所 厚生労働省 2019

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働基準法第4条に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働基準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見てみる。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。

2018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38万7,000円、中企業が32万1,500円、小企業が29万2,000円となっている。女性では大企業が27万700円、中企業が24万4,400円、小企業が22万3,700円となっている

（厚生労働省2019）<sup>8</sup>。

大企業の賃金を100とすると、中企業の賃金は、男性で83.1、女性で90.3、小企業の賃金は、男性で75.5、女性で82.6である（厚生労働省2019）。

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機会の違いが見られ、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ほかに、企業内部の熟練形成の仕組みの違いが、大企業と中小企業間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、町田2017）。

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も説明される（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。年功賃金に基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て習得した

<sup>8</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。



技能や技術が、別の職場では正当に評価されず、労働条件が悪くなるような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中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ぬというの納得がいかない。

ヨーロッパでは、伝統的な産業別協約に基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・アルバイト（週間就業時間 35 時間未満の者）数は約 1,490 万人で雇用者総数（5,936 万人）の約 25%を占める（平成 30 年労働力調査）。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、約 50 年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あ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（厚生労働省 2002）。

これらに基づき、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。一部は 2007 年 7 月 1 日施行）。

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、広くすべ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点が注目される。

また、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」（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。

さらに、イントロダクションで触れたように、2018 年に成立した働き方改革関連法にはパートタイム労働法の改正が含まれており、これにより、不合理な待遇差を解消するための規定が整備された（2020 年 4 月 1 日施行、中小企業については 2021 年 4 月 1 日施行）。

## &lt;参考資料&gt;

厚生労働省 2019 厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2019 年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html>

(last visited January 29, 2020)

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)

町田 2017 町田光弘「規模別賃金格差に関する考察」『産開研論集第 29 号』(2017 年)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1949/00103312/Ronsyu-29Machida.pdf>

(last visited January 30, 2020)

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—」『Business & Economic Review 2000 年 12 月号』(2000 年)

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)』(2002 年)

厚生労働省 2002 厚生労働省パートタイム労働研究会「パート労働の課題と対応の方向性—パートタイム労働研究会最終報告—」(2002 年)

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0719-3.html>

(last visited January 30, 2020)

### 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、1938年公正労働基準法 (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のほか、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(2020年1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基づき、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。

なお、公正労働基準法は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれる除外規定を設けている。これは、専門職、運営職、管理職等に適用される広範な除

外規定で、これらの職に就く労働者は、サラリー要件など一定の要件を満たせば、時間外労働手当を含む公正労働基準法の規定から除外される。ホワイトカラー・エグゼンプション規定に基づき公正労働基準法の適用が除外される基準は、2019年9月24日に改定され、役員、管理職、専門職については、週給684ドル(かつては455ドル)または年収3万5,568ドル(かつては2万3,666ドル)、高額報酬労働者については、年収10万7,432ドル(かつては10万ドル)となっている(2020年1月1日施行、29 CFR part 541)。

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カ月前後と高くはないケースが多い。業績が良い場合には特別賞与が支給されることがある。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重要となる。

## アメリカ各州の最低賃金(2020年1月1日現在)

連邦最低賃金より高い賃金を 設定している州・特別区・領土 (\$)		連邦最低賃金と同額の 州・領土	連邦最低賃金よりも低い賃金を 設定している領土 (\$)		州最低賃金を定める法律が ない州
アラスカ	10.19	ジョージア	北マリアナ諸島	7.05	アラバマ
アーカンソー	10.00	アイオワ			ルイジアナ
アリゾナ	12.00	アイダホ			ミシシッピ
カリフォルニア	12.00	インディアナ			サウスカロライナ
コロラド	12.10	カンザス			テネシー
コネチカット	11.00	ケンタッキー			
デラウェア	9.25	ノースカロライナ			
フロリダ	8.56	ノースダコタ			
ハワイ	10.10	ニューハンプシャー			
イリノイ	9.25	オクラホマ			
マサチューセッツ	12.75	ペンシルベニア			
メリーランド	11.00	テキサス			
メイン	12.00	ユタ			
ミシガン	9.65	バージニア			
ミネソタ	10.00	ウィスコンシン			
ミズーリ	9.45	ワイオミング			
モンタナ	8.65	プエルトリコ			
ネブラスカ	9.00				
ニュージャージー	11.00				
ニューメキシコ	9.00				
ネバダ	8.25				
ニューヨーク	11.80				
オハイオ	8.70				
オレゴン	11.25				
ロードアイランド	10.50				
サウスダコタ	9.30				
バーモント	10.96				
ワシントン	13.50				
ウェストバージニア	8.75				
コロンビア特別区	14.00				
バージンアイランド	10.50				
グアム	8.25				

出所 U.S. Department of Labor, "State Minimum Wage Laws" (2020)  
<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>

## (2) アメリカの賃金格差

1963年同一賃金法 (Equal Pay Act of 1963) は、同じ事業所内で、その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件のもとで行われる職務における同一労働に対して、性別に基づき労働者に同一でない賃金を支払うことを違法としている。また、1964年公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) は、使用者 (employer) が、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む)、出身国に基づく差別を、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止している。

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上で重要であると考えられており、学歴に基づく区別は認められている。もともと、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。

このようにアメリカでは50年以上前から、差別禁止法が存在しているが、それでも男女間の賃金格差は存在する。

アメリカ労働統計局 (U.S. Bureau of Labor Statistics) のレポートによると、2018年の男性フルタイム労働者の週給中央値を100%とした場合、女性フルタイム労働者の週給中央値は81%であった (BLS 2019)。1979年に男女所得の比較データの収集が始まった当初、この割合は62%であったことを考えると、男女の賃金格差は縮小しつつあるといえる。

女性の賃金が低い理由としては、古くから女性職の存在が挙げられており、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、女性の賃金が低くなるという指摘である。

アメリカの労働統計局の賃金格差の数値は、労働者の産業、職種、年功、経験、職務レベルといった特性

を考慮していない未加工のものであるが、これらがすべて同一の男女労働者を比較すると、この割合は98%になるという分析があり、性別に基づく賃金格差はほとんどないという見解が少なくないようだ (PayScale 2019)。しかし、昇進や昇格という面で、女性は不利な立場にあり、それが男女の賃金格差につながっているという見解もある (SHRM 2019)。

一方、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。同じ職務内容で、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。多くの企業は、健康保険や401kといった付加給付の権利を付与する対象を、フルタイム労働者に限定している。アメリカでは、比較的若い年齢層にパートタイム労働者が多い。女性パートタイム労働者の29%、男性パートタイム労働者の42%が、25歳未満である (BLS 2019)。若くて健康な人の中には、健康保険の必要性をそれほど感じず、自由が利くパートタイムを選ぶ人も多いようである。

<参考資料>

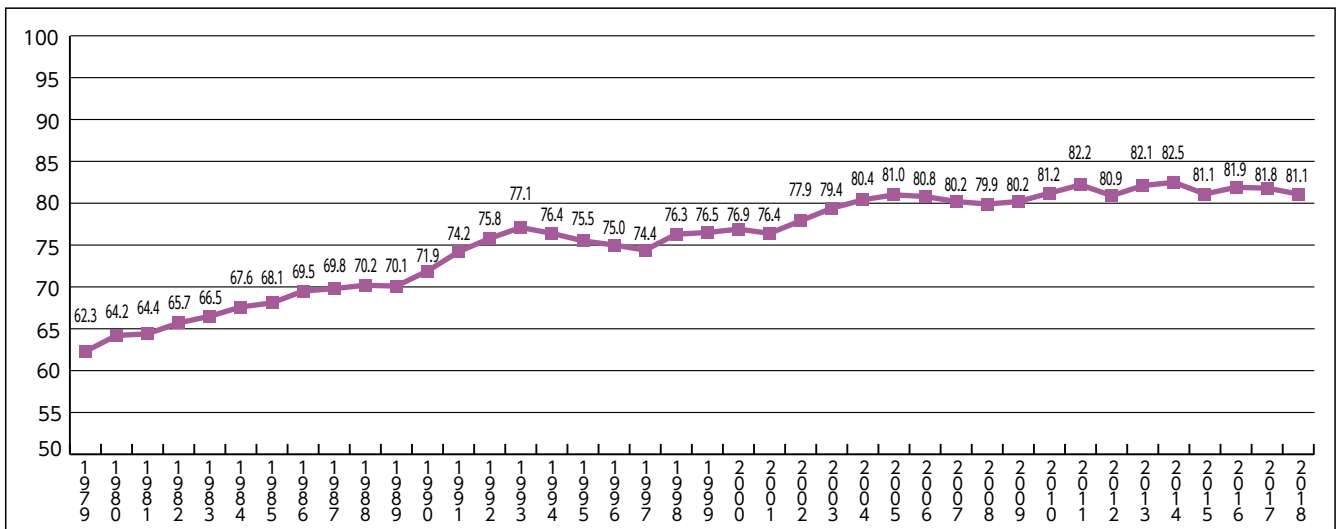
BLS 2019 U.S. Bureau of Labor Statistics, “Highlights of Women’s Earnings in 2018,” BLS REPORTS 1083 (2019)  
<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm>  
 (last visited February 5, 2020)

PayScale 2019 PayScale, “The State of the Gender Pay Gap 2019” (2019)  
<https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>  
 (last visited February 5, 2020)

SHRM 2019 SHRM, “Unequal Career Advancement Fuels Gender Pay Gap” (2019)  
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/unequal-career-advancement-fuels-gender-pay-gap.aspx>  
 (last visited February 5, 2020)

男性フルタイム労働者と比較した女性フルタイム労働者の賃金比率

(男性=100)(単位:%)



出所 BLS 2019

## 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、いくつかの種類がある。

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・業績に基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得ず、労働基準法の趣旨に反し、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挙げられている（石井 2014）。

2018年に成立した働き方改革関連法によって、徹底した成果型賃金制度ともいえる「高度プロフェッショナル制度」の導入が可能となったが、同制度導入のハードルは高く、現在のところこの制度の適用を受けている労働者はきわめて少ない。高度プロフェッショナル制度がどこまで拡大するかは、現時点ではまったく不透明である。

## &lt;参考資料&gt;

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」土田道夫・山川隆一編『労働法の争点』(2014 年、有斐閣)

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	地域別最低賃金	厚生労働省「平成 14 年度から平成 30 年度までの地域別最低賃金改定状況」
		<a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000541154.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000541154.pdf</a>
2	一般労働者の男女間所定内給与格差の推移	厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(2019 年)
		<a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html">https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2018/index.html</a>
3	アメリカ各州の最低賃金	U.S. Department of Labor, "State Minimum Wage Laws" (2020)
		<a href="https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state">https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state</a>
4	アメリカの男性フルタイム労働者と比較した女性フルタイム労働者の賃金比率	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2018," BLS REPORTS 1083 (2019)
		<a href="https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm">https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2018/home.htm</a>



## **Works University 労働政策講義 2020**

### **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**

2020年4月2日

#### **発行**

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

リクルートGINZA8ビル

株式会社リクルート

TEL 03-6835-9200

URL <https://www.works-i.com/>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit 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：2020年2月）

# Works University 2020

労働政策講義 2020  
14 賃金

リクルートワークス研究所  
〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17  
リクルートGINZA8  
株式会社リクルート  
TEL 03-6835-9200  
URL <https://www.works-i.com/>