

第2章 日本の企業における賃金の決め方

1 諸外国からみた日本の賃金の決め方の特徴

諸外国、特に、職務給が基本給そのものであるアメリカからみると、日本の賃金は非常に風変わりなものとみられています。日本の風変わりな賃金制度の特徴として特記されている事項は以下3つです。

- ①基本給が職務（仕事）で決まっていないこと
- ②手当に多くの種類があり、特に属人的な要素で決まる項目が多いこと、更に、月額給与に占める割合が大きいこと
- ③基本給の外に多額の賞与が支払われること

このうち、②については、日本の基本給と諸手当の割合を調査した直近の結果である厚生労働省の平成17年就労条件総合調査によると図表2-1のとおりで所定内賃金の15%を諸手当が占めています。

なお、この点の特徴については第18章で触れることとします。

図表2-1 所定内賃金に占める諸手当の割合

企業規模	所定内賃金(支給額)			所定内賃金(支給割合)		
	計	基本給	諸手当	計	基本給	諸手当
計	314,577 円	267,497 円	47,079 円	100.0%	85.0%	15.0%
1,000人以上	356,096 円	306,981 円	49,115 円	100.0%	86.2%	13.8%
300~999人	314,683 円	267,282 円	47,400 円	100.0%	84.9%	15.1%
100~299人	283,074 円	238,328 円	44,746 円	100.0%	84.2%	15.8%
30~99人	272,736 円	227,280 円	45,456 円	100.0%	83.3%	16.7%

次に、③については第19章で触れることとして、この章では「①基本給が職務（仕事）で決まっていないこと」について考察することとします。

2 統計でみる日本の賃金制度

日本の賃金制度に関する統計としては、昭和41年以降に限定して考えますと、昭和41年から始まった厚生労働省の「賃金労働時間制度総合調査」と、平成13年からこの調査を引き継いだ「就労条件総合調査」があります。

これらの調査は、日本の基本給の決定の仕方に対応したものとなっています。

ここでは、調査結果から昭和41年、昭和49年、昭和59年、平成元年、平成8年、平成13年及び平成21年のものを紹介しますが、調査項目は昭和41年と昭和49年がほぼ同じ、昭和59年、平成元年、平成8年及び平成13年がほぼ同じとなっていますので、平成元年

の調査の概要から、用語の解説をしておきます。

「基本給」とは、「賃金の基本的部分を占め、職務給・年齢給などのように適用労働者全員を対象として支給されるものをいう。」

「基本給の要素」には、「仕事給」、「属人給」及び「総合給」がある。

「仕事給」とは、「基本給部分が職務内容や職務遂行能力など仕事の要素のみに対応して決定されている基本給をいい、職務給、職能給、職種給などがこれに含まれる。」

「職務給」とは、「各職務ごとにその重要度、困難度、責任度などによる職務の価値を評価し、その価値に応じて決めるものをいう。」

「職能給」とは、「労働者の職務を遂行する能力を基準にして決めるものをいう。」

「職務・職能給」とは、「1つの基本給項目の中で、職務給の要素に職務遂行能力を加味して決めるものをいう。」

「属人給」とは、「基本給部分が年齢、勤続年数、学歴など属人的要素のみに対応して決定されている基本給をいい、年齢給、勤続給などがこれに含まれる。」

「総合給」とは、「1つの基本給項目のなかで、仕事の要素及び属人的要素を総合勘案して決定されている基本給をいう。」

以上のように同じ基本給でもその性質は微妙に異なり、かつ、重なり合っています。

そして、更に日本の賃金を複雑にしていることは、基本給を構成する賃金が1つでない場合があることです。

「賃金体系」とは、「基本給を構成する各種賃金の組合せをいう。」

「単一型体系」とは、「基本給の項目が1つのもの又は基本給の項目が2つ以上あるもののうち、それぞれの項目が同一の型（仕事給型、属人給型、総合給型）で構成されているものをいう。」

「仕事給型」とは、「基本給項目の組み合わせが仕事給のみのものをいう。」

「属人給型」とは、「基本給項目の組み合わせが属人給のみのものをいう。」

「総合給型」とは、「基本給項目の組み合わせが総合給のみのものをいう。」

「並存型体系」とは、「基本給の項目が2つ以上あるもののうち、異なった（仕事給・属人給型、仕事給・総合給型、属人給・総合給型、仕事給・属人給・総合給型）の項目で構成されるものをいう。」

とされています。

なお、平成21年の調査では、仕事給に業績給が加わっていますが、「業績給」とは、「一定期間の業績や成果を評価して決められるものをいう。」と定義されています。

以上のとおり、日本の基本給は簡単には説明できない構成となっていることを、まず、理解しておく必要があります。

以上のことを踏まえ、基本給に関する調査結果を「単一型体系」と「並存型体系」に分けて、更に、「仕事給」、「属人給」、「総合給」と分けてみた結果は図表2-2のとおりとなっています。