

特集

# 変化する世界の賃金



かつて世界最高水準といわれた日本の物価や賃金は、グローバルな環境変化の中で、どのような位置づけになっているのか。本当に今でも世界の中で高水準にあるのか？ 主要国（都市）の生計費や賃金水準を検証する中で、今後ものづくり日本が生き残るための中期的な「人への投資」「労働条件のあり方」について考える。



# 変化する世界の賃金を考察する

同志社大学大学院総合政策科学研究科教授 中田 喜文

## はじめに

日本の賃金は高いと言われて久しい。しかし、働く者の実感とこの「常識」とは乖離する。よくよく考えるに、そのように言う人たちの「賃金」は、私たちの「賃金」を語っていないのかもしれない。さらに言えば、様々な場面で語られる日本の「賃金」水準は、だれの賃金、どの賃金だと、明確な定義がなされず語られているのではないだろうか。この小稿では、この日本の賃金の現状について考えてみたい。

賃金は、何かと人々の話題に上りやすいテーマである。が、同時にその評価で意見の一致が難しいテーマでもある。ある人は、日本の賃金は高すぎて、中国、インドとはとても競争できないと言う。しかし、その同じ日本で、週40時間フルタイムで働いても子供を養えないワーキングプアが増えているとも言われる。日本の賃金は高いのか、それとも低いのか？ そもそもこのような議論をするとき、どの賃金について語れば良

いのだろう。また、その賃金をどの賃金と比べれば良いのだろう。そもそも海外の賃金と比べる時は、どの様に比べれば良いのだろう。等々…。

以下では、次のトピックを順に取り上げながら、上記の疑問に対する答えを見つけていこう。まずは、賃金の国際比較に必要な、価値基準の共通化の方法としての為替レートと購買力平価について述べ、これらを用いたときに日本の賃金はどの様に評価できるかを検討してみよう。次に、だれの賃金で国際比較をすべきか、対象の特定の問題について考えてみよう。具体的には、平均で見るとすべきか、それとも対象を限定して比較すべきか、その優劣を考えてみよう。最後に職種賃金格差に基づく賃金水準の評価を考えてみよう。多くの労働者は、生涯の大半をある特定の職種の仕事に従事し、労働人生を終える。それ故、職種間でどのような賃金格差があるかは、どの職を選択するかの重要な指針となる。それ故に一端ある職に就くと、他の職の賃金水準と比較して、自身を評価しがちで

ある。では、日本ではどのような職種の賃金が他国と比べより高く設定され、逆にどのような職種の賃金がより低く設定されているのだろうか。身近な職種を例に、日本の職種賃金格差を世界の中で評価してみよう。

## 1 賃金の国際比較の方法 2つの国際比較

### A 2国間賃金比較に用いる 通貨の交換レートとは？

日本の賃金を外国の賃金、例えばアメリカの賃金と比べるには、円で表示された日本の賃金と、米ドルで表示されたアメリカの賃金を、共通な通貨で評価し、比較しなければならぬ。この場合であれば、アメリカの賃金額を円で表現された賃金額に転換して、日米賃金を円表示で比較するか、逆に日本の賃金額をドル表示に替えて、日米比較する必要がある。通常このような2国通貨の共通化には為替レートが用いられる。為替レートは、2国通貨の外国為替市場における交換比率である。輸出相手国通貨に対する為替レートをを用い



て表示された輸出国における労務費は、輸出された商品の輸出相手国での価格に占める労務費と一致する。それ故に、輸出相手国で生産した場合の労務費と輸出国における労務費の高低を比べる場合には、為替レートをを用いるのが適している。つまり、同一商品を生産するに必要な労働力の価格としての賃金が、輸出国と輸入国でどちらが高いか低いかを比べる場合、為替レートをを用いて比較することが適当と言える。

2カ国の通貨の価値を共通の尺度で測るもう一つの方法として、購買力平価による通貨の共通化がある。購買力平価とは、消費者が同じ商品、同じサービスを2つの国で購入した

場合、その購入に必要な2つの現地通貨量が等価と考え、そこから求めた2つの通貨の交換比率である。例えば、東京のスーパーマーケットで購入した買い物かご一杯の商品に1万円支払い、同じ商品をニューヨークのスーパーマーケットで購入すると100ドルかかったのなら、1万円の購買力＝100ドルの購買力となる。つまり、1ドルの購買力＝100円の購買力となることから、購買力平価を用いたドルと円の交換レートは、1ドル＝100円となる。

この場合、どのような商品やサービスの購買でも、当然購買力平価は変わることになる。そこで、通常は、平均的な国民1人当たりの支出の内訳を世界共通に設定し、各国通貨の交換比率、つまり購買力平価が求められている。先に見た為替レートをを用いた賃金比較と比べると、購買力平価を用いての賃金の国際比較は、その名の通り、賃金の持つ購買力に基づく賃金比較であり、その結果、賃金を受け取る者が感じる賃金の価値実感に近い比較が可能となる。

以上の議論をまとめると、経営の視点から賃金を労務費と捉え、日本の賃金、つまり労務費が高いか低いかを議論するならば、為替レートをを用いた賃金比較が適切な比較となる。

しかし、賃金を受け取る労働者の立場からすると、得た賃金でどの様な生活が出来るか、またその生活水準が同様な仕事をする他国の労働者より高いか低いかわかりたいならば、購買力平価を用いた賃金比較が適当となる。それ故、以下の賃金の比較では、最初に為替レートをを用いた労務費比較、続いて購買力平価を用いた賃金比較を行うことで、日本の賃金の高さを評価してみよう。

## B 日本の製造業労務費の国際比較

表1に、日本を含む先進7カ国と、近年成長著しい8カ国の製造業労働単位当たりの労務費の、2000年、2005年、及び2010年の日本の単価を100とする指数で示した。

このような国際比較の指数は、各国データの信頼性や相互の比較可能性の点から極めて収集が困難である。この表の数値の元数値は、アメリカ労働統計局が、2011年に行った調査に基づく数値であり、国際比較性とデータの信頼性の高い、希少なデータである。必ずしも読者が興味を持つ国をすべて網羅できてはいないが、我々の論点を検討するには必要十分な国が網羅され、信頼に足る貴重なデータである。それが労働政策研究・研修機構が毎年発行する『デ

表1 生産労働者の時間当たり労働費用\* (製造業)  
(日本の水準を100とした指数)

| 国・地域<br>Country or region | 2000年 | 2005年 | 2010年 | 2010-2000年の<br>指数変化(%) |
|---------------------------|-------|-------|-------|------------------------|
| 日本 JPN                    | 100   | 100   | 100   | N.A.                   |
| ドイツ DEU                   | 100   | 149   | 137   | 36%                    |
| アメリカ USA                  | 99    | 118   | 109   | 10%                    |
| フランス FRA                  | 84    | 130   | 127   | 50%                    |
| イギリス GBR                  | 82    | 116   | 92    | 13%                    |
| カナダ CAN                   | 74    | 104   | 112   | 52%                    |
| オーストラリア AUS               | 66    | 113   | 127   | 93%                    |
| スペイン ESP                  | 49    | 81    | 83    | 70%                    |
| シンガポール SGP                | 46    | 52    | 60    | 29%                    |
| 韓国 KOR                    | 39    | 59    | 52    | 34%                    |
| ニュージーランド NZL              | 37    | 65    | 64    | 76%                    |
| 台湾 TWN                    | 29    | 31    | 26    | -9%                    |
| メキシコ MEX                  | 19    | 22    | 19    | 5%                     |
| ブラジル BRA                  | 17    | 20    | 32    | 84%                    |
| フィリピン PHL                 | 4     | 5     | 6     | 51%                    |

資料出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2013』

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2013/ch5.html>

(注\*) 労働費用の金額を各年の為替レートで米ドルに換算し、アメリカを100とするように基準化したもの。

ータブック国際労働比較』の最新版であり2013年版に掲載されていたものを用いた。  
さて、この表は幾つもの極めて興味深い事実を示している。  
1 2000年の時点では、これら先進・発展途上の15カ国の中で日本の労務費は、ドイツと並び、最も高い水準にあった。

2 しかし、10年後の2010年においては、G5の中では、5カ国中4番目、さらにカナダ、オーストラリアを加えたG7の中でも6番目と、むしろ最も労務費の安い先進国である。  
3 2000年の時点では、日本の労務費用の半額以下であった8カ国についても、この10年間で、台湾を除く7カ国では極めて大きな労務費の上昇があり、日本との労務費差が大きく縮小した。  
まとめれば、日本の製造業の労務費は、過去10年で世界の主要な競争国と比べ大きく相対的に低下し、日

# 特集 変化する世界の賃金

表2 日本の製造業労働者の賃金を世界と比べる(2010年)  
(為替レート vs 購買力平価による賃金の評価)

| 国      | 月間給与<br>(現地通貨) | 為替レートによる評価    |                    |                           | 購買力による評価                             |                           |                                  |
|--------|----------------|---------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|----------------------------------|
|        |                | 対 US \$<br>為替 | 月間給与<br>(in US \$) | 月間給与<br>(日本を100<br>とする指数) | PPP<br>conversion<br>factor<br>(GDP) | 月間給与<br>購買力<br>(in US \$) | 月間給与<br>購買力<br>(日本を100<br>とする指数) |
| 日本     | 362340         | 87.78         | 4128               | 100                       | 1.28                                 | 3223                      | 100.0                            |
| アメリカ   | 3006           | 1.00          | 3006               | 73                        | 1.00                                 | 3006                      | 93.3                             |
| カナダ    | 3534           | 1.03          | 3430               | 83                        | 1.18                                 | 2900                      | 90.0                             |
| イギリス   | 2248           | 0.65          | 3474               | 84                        | 1.03                                 | 3384                      | 105.0                            |
| ドイツ    | 3653           | 0.75          | 4871               | 118                       | 1.07                                 | 4566                      | 141.7                            |
| フランス   | 2686           | 0.75          | 3581               | 87                        | 1.14                                 | 3132                      | 97.2                             |
| ロシア    | 19100          | 30.37         | 629                | 15                        | 0.52                                 | 1220                      | 37.8                             |
| 中国     | 2576           | 6.77          | 381                | 9                         | 0.59                                 | 644                       | 20.0                             |
| 韓国     | 3190           | 1156.06       | 2759               | 67                        | 0.72                                 | 3844                      | 119.3                            |
| シンガポール | 4263           | 1.36          | 3126               | 76                        | 0.74                                 | 4206                      | 130.5                            |
| タイ     | 8066           | 31.69         | 255                | 6                         | 0.55                                 | 466                       | 14.5                             |

資料出所  
月間給与(時給・年収): 独立行政法人 労働政策研究・研修機構、「データブック国際労働統計2013」2013年、  
「データブック国際労働統計2012」2012年  
月間総労働時間(日本): 厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
為替レート: The World Bank Development Indicators  
European Central Bank, Statistical Data Warehouse  
PPP conversion factor (GDP): The World Bank, World Development Indicators

注)  
1) 国ごとに対象者は若干異なるが、基本は製造業で雇われる常用労働者。  
2) 日本、ロシア、韓国、シンガポール、タイは月間給与額。アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランスは、時給に日本の製造業常用労働者の月間労働時間数 161.5 時間をかけて月間給与を推計した。中国は年間給与額を12で割って、月間給与額を推計。

本  
の  
製  
造  
業  
は  
、  
労  
務  
費  
の  
国  
際  
競  
争  
力  
を  
大  
幅  
に  
改  
善  
し  
た  
、  
と  
結  
論  
で  
き  
る。  
**C 製造業労働者賃金の国際比較**

製  
造  
業  
に  
働  
く  
常  
用  
労  
働  
者  
の  
月  
間  
給  
与  
を  
、  
英  
米  
独  
仏  
加  
の  
先  
進  
5  
カ  
国  
、  
さ  
ら  
に  
は  
高  
成  
長  
国  
で  
あ  
り  
、  
ま  
た  
現  
在  
そ  
し  
て  
将  
来  
の  
日  
本  
の  
製  
造  
業  
の  
競  
争  
国  
で

あるロシア、中国、韓国、シンガポール、  
そしてタイの5カ国と、2010年  
の統計を用いて比較評価した結果が  
表2である。表の左半分は、先の労  
務費比較でも用いた通貨の共通化に  
為替レートをを用いた比較結果を示す。  
右半分では、購買力平価をもちいて、  
労働者が実感する賃金の購買力の水

## 2 平均で比較するか 特定対象者で比較するか

準で比較した結果である。

こ  
こ  
ま  
で  
の  
議  
論  
で  
は  
、  
基  
本  
的  
に  
は  
製  
造  
業  
に  
従  
事  
す  
る  
常  
用  
労  
働  
者  
の  
平  
均  
賃  
金  
、  
あ  
る  
い  
は  
平  
均  
労  
働  
費  
用  
で  
、  
日  
本  
の  
労  
働  
者  
の  
賃  
金  
水  
準  
を  
国  
際  
的  
に  
評  
価  
し  
た  
。こ  
の  
よ  
う  
に  
平  
均  
で  
見  
る  
こ  
と  
は  
、  
多  
く  
の  
労  
働  
者  
を  
対  
象  
に  
比  
較  
で  
き  
、  
そ  
の  
意  
味  
で  
、  
国  
や  
産  
業  
、  
あ  
る  
い  
は  
業  
種  
間  
の  
賃  
金  
を  
比  
較  
す  
る  
に  
は  
適  
し  
た  
数  
値  
と  
言  
え  
る。  
し  
か  
し  
、  
こ  
の  
よ  
う  
な  
平  
均  
値  
で  
の  
比  
較  
は  
、  
こ  
の  
平  
均  
値  
で  
語  
ら  
れる  
対  
象  
者  
の  
中  
に  
存  
在  
す  
る  
賃  
金  
格  
差  
を  
見  
え  
な  
く  
し  
て  
し  
ま  
う。  
ほ  
ぼ  
フル  
タイム  
で  
、  
毎  
日  
勤  
務  
す  
る  
常  
用  
労  
働  
者  
と  
言  
え  
ど  
も  
、  
そ  
の  
中  
に  
は  
多  
様  
な  
労  
働  
者  
が  
含  
ま  
れる。  
正  
規  
労  
働  
者  
(  
正  
社  
員  
)  
も  
い  
れ  
ば  
非  
正  
規  
労  
働  
者  
(  
嘱  
託  
や  
長  
期  
ア  
ル  
バ  
イ  
ト  
社  
員  
)  
も  
含  
ま  
れる。  
入  
社  
し  
た  
ば  
か  
り  
の  
学  
卒  
社  
員  
も  
い  
れ  
ば  
、  
40  
年  
の  
経  
験  
者  
も  
含  
ま  
れる。  
も  
し  
、  
こ  
れ  
ら  
の  
多  
様  
な  
労  
働  
者  
間  
で  
大  
き  
な  
賃  
金  
格  
差  
が  
存  
在  
す  
る  
場  
合  
、  
時  
々  
の  
平  
均  
賃  
金  
は  
、  
賃  
金  
水  
準  
の  
格  
差  
の  
実  
態  
と  
そ  
の  
変  
化  
を  
と  
ら  
え  
る  
こ  
と  
が  
出  
来  
な  
い。  
例  
え  
ば  
、  
多  
様  
な  
労  
働  
者  
の  
そ  
れ  
ぞ  
れ  
の  
賃  
金  
水  
準  
が  
変  
化  
せ  
ず  
、  
一  
定  
で  
あ  
っ  
て  
も  
、  
そ  
の  
構  
成  
比  
率  
が  
変  
わ  
る  
こ  
と  
で  
、  
平  
均  
賃  
金  
は  
大  
き  
く  
変  
化  
す  
る。  
つ  
ま  
り  
平  
均  
賃  
金  
が  
上  
が  
っ  
た  
、

あ  
る  
い  
は  
下  
が  
っ  
た  
こ  
と  
が  
、  
様  
々  
な  
労  
働  
者  
の  
賃  
金  
水  
準  
の  
上  
下  
の  
変  
動  
の  
反  
映  
で  
は  
な  
く  
、  
高  
賃  
金  
労  
働  
者  
の  
構  
成  
が  
上  
下  
し  
た  
結  
果  
で  
あ  
る  
か  
も  
し  
れ  
な  
い。  
こ  
の  
よ  
う  
に  
、  
賃  
金  
構  
造  
の  
変  
化  
と  
労  
働  
者  
構  
成  
の  
変  
化  
で  
は  
、  
労  
働  
者  
、  
そ  
し  
て  
経  
営  
に  
と  
つ  
て  
意  
味  
す  
る  
も  
の  
は  
大  
き  
く  
異  
な  
る。  
こ  
の  
よ  
う  
な  
一  
国  
内  
の  
労  
働  
者  
構  
成  
変  
化  
は  
、  
国  
際  
比  
較  
に  
お  
い  
て  
は  
国  
ご  
と  
の  
労  
働  
者  
構  
成  
の  
差  
と  
し  
て  
平  
均  
値  
の  
水  
準  
に  
影  
響  
し  
、  
平  
均  
値  
で  
の  
国  
際  
比  
較  
を  
難  
し  
く  
す  
る。  
で  
は  
、  
平  
均  
値  
比  
較  
は  
無  
意  
味  
で  
、  
対  
象  
者  
を  
限  
定  
し  
た  
賃  
金  
比  
較  
が  
常  
に  
望  
ま  
し  
い  
の  
で  
あ  
ろ  
う  
か。  
特  
定  
の  
対  
象  
者  
、  
例  
え  
ば  
自  
動  
車  
組  
立  
工  
の  
賃  
金  
を  
日  
米  
、  
あ  
る  
い  
は  
日  
本  
と  
中  
国  
を  
比  
べ  
れ  
ば  
、  
対  
象  
は  
2  
国  
間  
で  
同  
質  
化  
さ  
れ  
、  
平  
均  
賃  
金  
の  
格  
差  
は  
、  
賃  
金  
水  
準  
の  
格  
差  
を  
、  
よ  
り  
正  
確  
に  
表  
現  
す  
る  
こ  
と  
に  
な  
る。  
当  
事  
者  
で  
あ  
る  
組  
立  
工  
に  
と  
つ  
て  
も  
、  
ま  
た  
、  
彼  
ら  
を  
雇  
用  
す  
る  
経  
営  
者  
に  
と  
つ  
て  
も  
、  
こ  
れ  
ら  
の  
平  
均  
値  
比  
較  
の  
意  
味  
が  
明  
確  
に  
な  
り  
、  
当  
該  
労  
働  
者  
賃  
金  
の  
国  
際  
的  
な  
立  
ち  
位  
置  
を  
知  
る  
こ  
と  
が  
出  
来  
る。  
そ  
の  
こ  
と  
は  
、  
経  
営  
者  
に  
と  
つ  
て  
、  
海  
外  
展  
開  
を  
検  
討  
す  
る  
に  
当  
た  
り  
、  
労  
務  
コ  
ス  
ト  
の  
よ  
り  
正  
確  
な  
推  
計  
が  
可  
能  
と  
な  
り  
、  
そ  
の  
意  
味  
で  
も  
有  
用  
性  
の  
あ  
る  
デ  
ー  
タ  
と  
な  
る。  
し  
か  
し  
、  
マ  
ク  
ロ  
な  
視  
点  
か  
ら  
見  
れ  
ば  
、  
上  
に  
述  
べ  
た  
利  
点  
は  
、  
デ  
メ  
リ  
ット  
に  
変

わる。ある産業では主要な労働力は、他の産業では全く無関係な労働力となる。陶磁器工の給与水準には無関心であつても、ミシン縫製工の給与水準は、繊維産業にとつては無関心ではいられない。ソフト開発会社にとつては、プログラマーとSEの給与水準さえ低ければ、他の職種の給与が低ければ、そのような国は魅力的な業務委託先と映るだろう。それ故、どのような賃金を見て比較するかは、その目的に応じて適切に選択する必要がある。以下では、本特集の対象読者である、日本の製造業の労使にとつての基幹的職種である、技術者（化学技術者）、テクニシャン（化学分析員）、技能工（機械組立工）、そしてプログラマーの4職種を例に、職種の違いが国際比較の結果にどのような影響を与えるかを、日本企業の主たる進出先国の賃金と比べることで、お見せしよう。

#### 4 職種における賃金の国際比較

表3は、比較対象7か国の技師（化学）、テクニシャン（化学分析員）、組立工（機械）及びプログラマーの月間給与を購買力で評価し、その数値を、日本のプログラマーの給与を100とする指数に変換したものである。この表から以下の点が明らかにされる。

表3 4職種の賃金を用いた賃金水準の国際比較

月間給与購買力平価に基づく指数：日本のプログラマーを100とする（2005年）

| 国      | (化学) 技師 | 化学分析員 | 機械組立工 | プログラマー |
|--------|---------|-------|-------|--------|
| 日本     | 120     | 119   | 102   | 100    |
| アメリカ   | 230     | 126   | 90    | 189    |
| ドイツ    | 171     | 145   | 86    | 119    |
| シンガポール | 129     | 96    | 39    | 107    |
| 韓国     | 114     | 102   | 61    | 117    |
| タイ     | 71      | 35    | 16    | 36     |
| 中国     | 18      | 11    | 10    | 16     |

表4 4職種相対給与 2005年プログラマーを100とする

| 国         | (化学) 技師 | 化学分析員 | 機械組立工 | プログラマー | 職種間格差<br>(最大/最少) |
|-----------|---------|-------|-------|--------|------------------|
| 日本        | 120     | 119   | 102   | 100    | 1.20             |
| アメリカ      | 121     | 67    | 47    | 100    | 2.56             |
| ドイツ       | 144     | 122   | 73    | 100    | 1.98             |
| シンガポール    | 120     | 90    | 37    | 100    | 3.27             |
| 韓国        | 98      | 87    | 53    | 100    | 1.90             |
| タイ        | 200     | 99    | 44    | 100    | 4.54             |
| 中国        | 109     | 67    | 59    | 100    | 1.85             |
| 平均(日本を除く) | 132     | 89    | 52    | 100    | 2.68             |

資料出所 (表3, 表4ともに)

月間給与 (時給・年収)：独立行政法人 労働政策研究・研修機構、  
『データブック国際労働統計 2013』2013年、  
『データブック国際労働統計 2012』2012年

月間総労働時間 (日本)：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

為替レート：The World Bank Development Indicators

European Central Bank, Statistical Data Warehouse

PPP conversion factor (GDP): The World Bank, World Development Indicators

● 2005年において、日本の技師、テクニシャン、そしてプログラマーの給与は他の先進諸国と比べ、大きく劣っている。

● 唯一、現業職である機械組立工のみが、先進国と比べ、若干の相対的賃金優位性を持っている。

● また、現業職給与は、新興工業国である韓国、シンガポールに対しては、優位に上回っている。

● しかし、これら新興工業国は、より専門性の高いプロフェッショナル職種である技師及びプログラマーにおいては、2005年において、すでに日本の

給与水準に追いつき、むしろ上回る水準にまで達している。

つまり、製造業平均の給与では見えたかった、製造業主要職種における、国際的に見た給与水準の低下が2005年の時点から始まっていたことが、この表から確認できた。

ところで、これら7か国の4職種賃金表は、もう一つの興味深い事実を示している。その事実をより明示的に示すために、表3を再編集し、表4として、後に掲示した。表4では、それぞれの国について、その国のプロ

グラマー給与水準を基準に、他の3職種の給与水準を相対指数として表した。

この表は、次の3点を示している。1つは、日本の職種間格差は、他の国々と比べ小さいこと。日本においては、最も給与が高い技師であっても、最も給与の低いプログラマーより、20%多しだけである。アメリカだと、技師は機械組立工より、2倍半も高い給与をもらっている。同様にシンガポールでは、技師は、機械組立工の3倍以上の給与を得ている。残りのドイツ、韓国、中国においても最大/最少格差は、2倍弱であることを鑑みると日本における職種賃金格差は、例外的に小さいと言える。2つ目のポイントは、賃金水準における、4職種の相対的な関係についてである。若干の例外を除くと、4職種は、給与の高い順に、技師、プログラマー、化学分析員、そして機械組立工と、職業的専門性の高さと対応する関係となっている。3つ目のポイントは、上記2つ目のパターンから大きく逸脱し、唯一日本において、ホワイトカラー専門職のプログラマー給与を、ブルーカラー技能職の機械組立工の給与が上回る。

上記の3点を総括すると、少なくともここで例示された4職種から推察できる、日本における職種賃金の

特徴は、専門的職種の遂行に求められる高度な専門的知識や知的判断能力とその活用に対し、経済的評価がほとんどされていないことである。

### 3 もう一つの賃金比較 1 国内での職種間比較

1では、経営の視点からは労働者時間当たり労務費、労働者の視点からは、購買力を用いて評価した製造業平均賃金によって日本の製造業賃金の国際的な立ち位置を検討した。2では、1で用いた労働者を大きく括る数字の持つ対象者のあいまいさを解消するために、特定の職種について、賃金水準の国際比較を行い、平均では気付けなかった日本の製造業賃金の特徴を明らかにした。

しかし、現実には多くの労働者は、海外の同様な職に就く労働者の賃金と自身の賃金水準とを比較し、自身に対する処遇の良し悪しを判断し、現状に対する、満足、あるいは不満感を持つわけではない。むしろ様々な過去の調査から、労働者の多くは身近な者との比較から自己の処遇を評価していることが、確認されている。自社の賃金は同業競合他社と比べてどうか。あるいは、電機産業は自動車産業と比べて高いのか、低いのか。さらには、ものづくりに従事する労働者

は、金融業や情報通信業に従事する者

は、金融業や情報通信業に従事する者と比べて高いのか低いのか。このように、比較の対象を、身近なところに見出し、自己の賃金水準を評価することがわかつている。しかし、自国内の他業種、他職種との比較は、労働者が、自己の賃金水準に納得したり、より高い水準を目指す労働誘因として働いたりするだけではない。このような国内比較は、企業にとって、産業にとつて、優秀な労働者を引き付ける力の大切なバロメーターとしての情報を提供する。そこで、この節では、様々な業種の身近な職種の賃金水準を取り上げ、それらと製造業の基幹的職種である、技術者、SE、組立工等とを比べることで、製造業賃金水準を評価してみよう。

日本の製造業に従事する労働者は、他産業で働く他職種労働者と比べより良い賃金を得ているのだろうか？すでに前節では、4職種、さらには製造業の主要な職種であると、強い制約のもとではあるが、職種間の賃金比較を行った。その結果、製造業職種の中でも、世界の実態と比べて、高く評価され、高賃金が払われている職種と、逆に低くしか評価されていない職種が存在することをすでに確認している。そこで、ここでは、2で用いた職種賃金比較を、対象を広

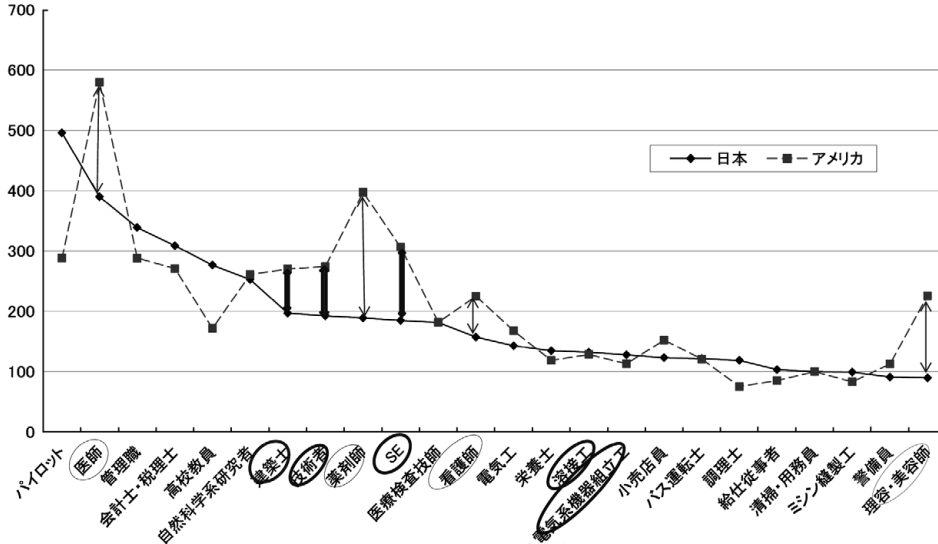
げて行うことにする。

製造業、さらにはその中の特定の業種、例えば2007年に改訂された現在の日本の産業分類によると、製造業は24の業種（分類表では中分類と呼ぶ）に分けられるが、その1つである鉄鋼業を取っても、労働者の職種は多様である。かたや鉄鋼業に特有な製鋼職に就く労働者もおれば、むしろ情報産業職種と思われるSEやプログラマーも多数就労する。当然、製品の販売を担当する営業、販売職も重要な戦力である。もちろん、競争力のある新製品は、研究・開発職が生み出している。そしてこれらの職務に就く労働者は、経験を積むと共に管理的な責任は増えるものの、基本は同一の職務群（類似した職務と共通能力や知識が求められる職種の集合）の中で、キャリアを積み上げていく。それ故に、職業選択においては、この職種別の賃金格差の有無とその大小が、意思決定（職業選択）において重要な情報を提供する。とりわけ、職種間の職場環境の差異の大きさも加味すると、それらの優劣を補うだけの賃金水準であるかは、職業選択上の大切な判断材料である。

れとも異なるのか、さらにはその理由を問うことは、日本においてそれぞれの職務遂行に必要な知識、技術、さらには精神的・肉体的負荷に見合った適切な賃金が支払われているのかどうかについて、一つの判断情報を提供する。

以下では、日本とアメリカについて、製造業の基幹的職種のみならず、他の産業にもまたがる多様な身近な専門職からホワイトカラー職やブルーカラー職、合計24職種について、その時間当たり賃金を、それぞれの国について比較した。我々の興味の対象である、製造業の基幹職としては、専門職である技術者とSE、現業職としては電気系機器組立工と溶接工の4職種を含めた。データは2007年、対象を男性労働者に限定した結果が、グラフ1である。この図では、それぞれの国の清掃・用務員給与を基準の100とした、相対的な賃金水準を、縦軸に指数で表現した。日本の指数が実線、アメリカの指数を破線で示した。職種の順は、日本の24職種賃金の高いものから左から右へと並べた。日本の賃金については、高度な知識と技術が必要とされる専門職が高賃金のため図の左側に集まり、むしろ技能と経験が必要とされる現業職・一般職は、相対的に賃金

グラフ1 男性労働者の職種別賃金(時間当り賃金)の日米比較  
2007年 [基準: 清掃・用務員=100]



出展: 「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)  
出展: "Current Population Survey, ASEC Supplement" (Bureau of Labor Statistics and Census Bureau)

が低いために、図の右側に並んでいる。他方アメリカの対応する職種の賃金は、日本の賃金とはかなり異なるパターンを示している。そこで、日本の職種の賃金(指数)を上回るアメリカの職種は何かを見てみよう。図中では、それらの職種名を楕円で囲み、また、アメリカの賃金が日本の対応する職

種の賃金を上回る大きさを、上下両方向の矢印で示した。これら矢印は、長いほど、日本においてその職種の相対賃金が、同じ職種のアメリカでの相対賃金より、より大きく劣っていることを示している。では、そのように日本で相対的に評価の低い職種とどの様な職だろうか。1つは医療関連職である。医師、薬剤師、看護師は、アメリカと比べ日本での賃金は低い。同様な傾向を示す職種は、SE、技術者、そして建築士である。これらはみな製造業の高度専門職である。他方、製造業の現業職である、電気系機器組立工や溶接工は、日本でその相対的賃金水準は、ほぼ一致する。

以上の日米の職種相対賃金比較から、前節での発見が改めて確認された。つまり、日本においては、高度な専門職の仕事に対し、十分に高い評価、処遇が行われていない、と言う実態である。

## まとめ

本稿では、日本の賃金、とりわけ製造業の賃金水準を様々な角度から国際比較を試みた。この試みから得られた発見は次の様に要約できる。

- 日本の製造業の生産労働者の時間当たり労務費は、2000年から10年間で大きく低下した。その結果、今日世界の先進国の中では、日本の労務費は最も低いグループに属す。

- 他方、労働者の生活実感を反映した賃金の購買力で日本の製造業の賃金を評価すると、ドイツ、イギリスのみならず、後発工業国である韓国、シンガポールの製造業と比べても、20%から30%も低い水準に低下している。

- 製造業の基幹的な職種に限定して比較しても、購買力で評価した日本の賃金水準は、アメリカ、ドイツ等の先進諸国と比べ大きく見劣りするのみならず、韓国、シンガポールの後発工業国と比べても、技師やプログラマー等の専門職においては、2005年の時点でも日本の賃金の優位性はすでに消失している。

- 製造業基幹職内で比較しても、また、製造業を超える幅広い産業横

断的な多様な職種と比較しても、製造業の基幹的専門職である、技術者やSEの購買力給与は低く、彼らの高度な専門知識や高い技術が適切に評価されていない。

今世紀においても日本の製造業は、高い創造性を発揮し、世界に貢献し続けなければならない。そのためには、製造業の価値創造に大きな貢献をする人材に、その貢献の大きさに見合う処遇をし、継続的に有能な人材を製造業に引き付けなければならない。今日までの、平等主義的処遇思想を脱ぎ捨て、よりプラス思考の処遇理念へと、速やかに移行する時である。その船頭役を、JCMに期待したい。

### 中田 喜文 なかた・よしふみ

1979年大阪大学経済学部経済学科卒業。1986年カリフォルニア大学バークレー校博士課程修了、経済学博士。同志社大学文学部教授、カナダ・ビクトリア大学客員研究員、同志社大学院総合政策科学研究科助教授を経て、1989年から現職。現在、同志社大学技術・企業・国際競争力研究センター長を兼任。2006年から金属労協労働リーダーシップコース運営委員としてセミナーを担当。

主な著書には、「リストラと転職のメカニズム」(2002年、東洋経済新報社)、「高付加価値エンジニアが育つ: 技術者の能力開発とキャリア形成」(2009年、日本評論社)、「Have Japanese Firms Changed? : The Lost Decade」(2011年、Palgrave Macmillan) 他