

“一時金”のこれまでとこれから

すずき
鈴木ふじかず
不二

● 連合総研・客員研究員

1. 一時金の性格を めぐる労使のせめぎあい

一時金とは、毎月支払われる月例賃金に対比して、臨時的・一時的に支払われる賃金の総称（退職一時金、争議解決一時金なども含む）である。けれども、主要には夏季や年末など支払われる一時金、いわゆる賞与をさす。ボーナスと呼ばれることもある。

戦前の日本では、大企業を中心に、企業業績に応じた利益分配として功労褒賞的な賞与を支払う慣行が広範にみられた。ただし、支払対象は職員身分に限定されることがほとんどであった。工員に対する報酬の中に賞与という項目がみられることもあったけれども、それらは欠勤防止策としての皆勤者への褒賞金などが主であって、職員に対する賞与とは性格を異にするものであった。

大正期には、工員の間で「職員同様、われわれにも」という同等処遇を求める運動が高まり、賞与についても、一般工員にまで支払対象を広げる企業が現れてきた。とはいえ、職員の賞与は、月給の6ヶ月分から1年分に及んでいたのに対し、工員への賞与は多くても賃金の1ヶ月分程度にす

ぎず、職員と工員間の格差はきわめて大きかった（二村 1997）。

こうした雇用に関わる戦前的秩序を一変させたのが、戦後初期労働組合による工職身分格差撤廃運動であった。賞与の支払いについても工職間の差は徐々に消滅していくと同時に、その性格もまた変貌していった。

当時の労働組合は、(1) 賞与の支払い対象を職員限定から社員全員に拡大するとともに、(2) インフレ下の生活危機への対応として夏期手当、越年資金、期末手当など各種の名目で生活補填資金の支払いを要求し、(3) さらに使用者による一方的恣意的決定と功労褒賞的性格を廃して、団体交渉の下での労使対等の決定事項とした。一時金という用語が用いられるようになったのもこの頃である。

その後、敗戦直後の悪性インフレの終息と賃金水準の向上にともなって生活補填的臨時資金の必要性は薄れていったけれども、これにかわって住宅・教育・老後といった長期的生活課題や耐久消費財の購入など、月例賃金だけでは対応できない中長期的な生活ニーズへの対応が一時金の機能として期待されるようになった。

今日においても、労働組合では、一時金を固定

的に維持されるべき生活維持対応部分、企業業績に応じて変動する業績分配部分に大きく分けて考えることが一般的である。それは戦後におけるこの制度の発展傾向と、労働者の生活慣行に根ざしていることに留意することが重要である。

これに対して、会社側としては、一時金は賞与として、経営的判断に基づく功労褒賞的・恩恵的給付として、労務管理上の機能に重点を置く考えがいまだに根強い。

一時金制度は決して固定的な性格のものではなく、異なった利害と考え方に立つ労使の間のせめぎあいの中で、その内実が形作られていくものである。その構造と機能の再編にあたっては、働く者の視点からの労働組合の主体的関わりがきわめて重要であるといえるだろう。

2. 一時金制度の普及・ 定着過程とその後の推移

一時金制度は、戦後日本の雇用慣行の中に広く普及・定着して今日にいたっているけれども、中小企業も含めてほとんどの企業にこの制度が行き渡るようになるには、ある程度の長い時間を要した。大企業においても、1950年代には工職身分格差がなお根強く残っていることも珍しくはなかった。例えば、熊本県水俣市の新日本窒素労働組合の記録によれば、協約改訂による工職身分制撤廃闘争が展開された1953年当時、「会社内では、社員と工員とでは、「身分」上の格差がもうけられており、かたや社員は月給制、工員は日給制で、定年も社員55歳、工員が50歳と異なっていた。賃金額にしても工員の日給が90銭であるのに対して大学卒の月給は65円、ボーナスも工員が5日分であるのに対して社員は3ヶ月分支給されていた」という（花田 2011）。

戦後における一時金制度の普及・定着を統計的

に確かめることは難しい。けれども、間接的にその推移をうかがうことはできる。

図1は、厚生労働省「毎月勤労統計」の長期時系列データをもとに、1953年から2012年に至る、夏季・年末一時金の支払い事業所割合、支払い事業所に雇用される労働者の割合の推移をみたものである。

なお、ここで一時金とは、「特別に支払われた給与」のうち、夏季については6～8月の3ヶ月間、年末については11月～翌年1月の3ヶ月間に、賞与あるいはボーナスなどの名称で支払われた給与を特別集計したものである。「労働者の割合」は一時金支払事業所に雇用される常用労働者数の常用労働者総数に占める割合であり、当該事業所で一時金の支払対象となっていない労働者も含む点に留意する必要がある。けれども、大きな流れをつかむ上ではほぼさしつかえない。

特徴的な傾向として、次の2点を指摘できるだろう。まず、第1に、年末一時金と夏季一時金では、前者の普及率が相対的に高く、これを追いかける形で夏季一時金が普及していった。掛け売り・掛け買いの生活慣行を前提にすると、歳末の借金精算への対応がより切実なものであったのかもしれない。第2に、支払労働者割合と事業所割合では、前者の比率が高い。これは中小零細事業所での一時金制度の普及率が労働者数の多い大規模事業所に比べて低かったことの反映である。

出発点の1953年時点で見ると、一時金支払労働者割合、同事業所割合は、年末一時金でそれぞれ89.7%、80.5%、夏季一時金の場合はそれぞれ80.2%、65.9%であった。

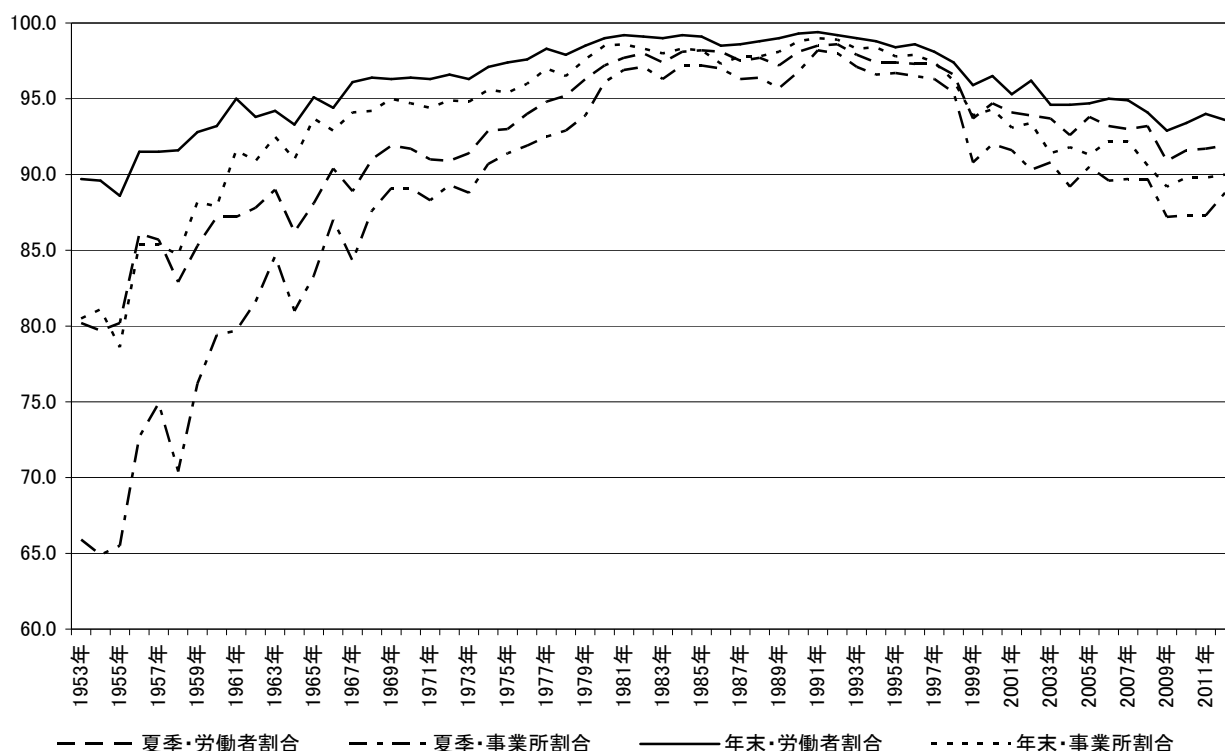
その後、高度成長期を通じて一時金普及率は急速な高まりをみせ、1970年代末には、夏季・年末ともに、支払労働者・事業所割合はほぼ100%近くにまで上昇し、その状態が1997年ころまで続くことになる。そして、平成後期不況と呼ばれる深

刻な景気低迷とデフレ経済の中で、一時金普及率は逆転減少傾向をたどって今日にいたっている。

足元の2012年の一時金支払事業所割合は、夏季一時金で88.8%、年末一時金で90%にまで落ち込

み、1割前後の事業所では一時金が支払われなくなった。これは、ほぼ半世紀前の1960年代頃の普及率に相当する。

図1 夏季・年末一時金の支払労働者割合、事業所割合の推移



3. 賃下げの時代を 先導した一時金の動向

『連合・賃金レポート2012』の分析によれば、日本の賃金水準は1997年にピークをむかえて以降、一貫した低下傾向をたどってきた。労働力構成の変化を調整した上で時系列比較を行うと、1997年から2011年までの14年間に、所定内賃金は7.2%減少した。一時金の減少幅は所定内賃金よりもいっそうドラスチックで、31.9%にも及んだ。結果として、年間賃金は、16.3%の減少となった。

このような賃金水準の下落は、労働者全体に均

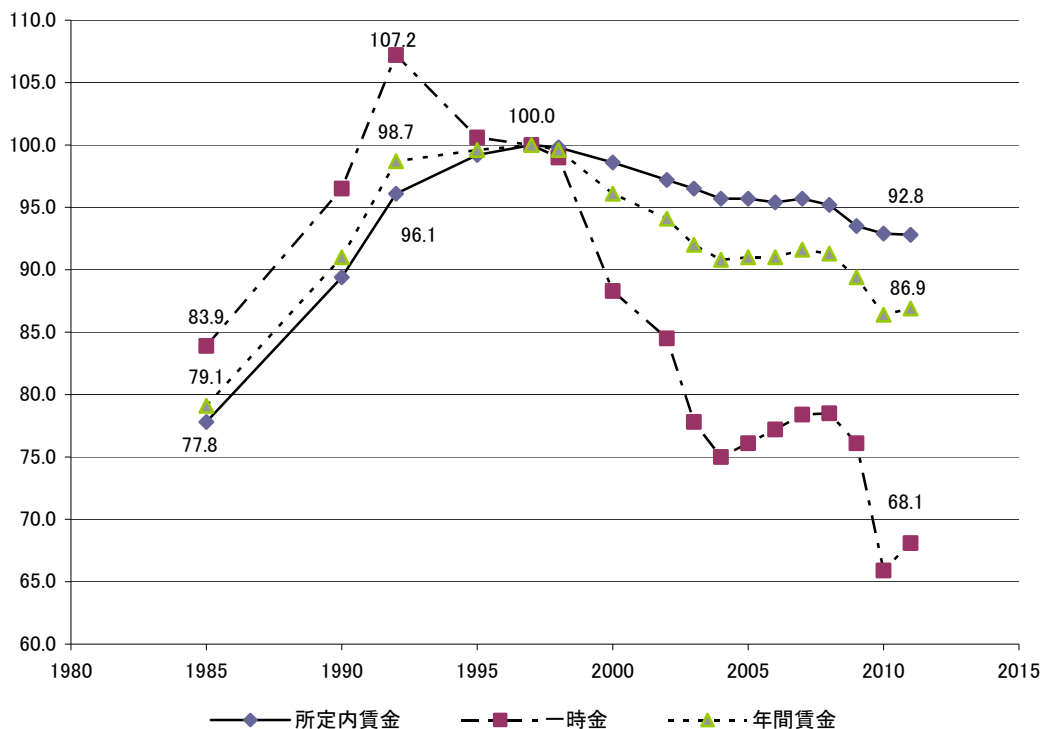
等に起きたものではなかった。総じていえば、賃金水準の低い層ほど下落幅は大きい傾向にあった。その帰結するところは賃金格差の拡大である。実際、『連合・賃金レポート』の分析によれば、1997年以降の賃金構造の変化として、次のような格差拡大傾向がみられたという。

- (1) 企業規模間の格差が拡大。特に一時金の格差拡大が顕著。
- (2) 部課長と非役職者の格差が拡大。
- (3) 学歴間格差が拡大。
- (4) 同年齢労働者の賃金分散が拡大。
- (5) 東京と他地域の格差が拡大。

図2は、所定内賃金と年間賃金が直近のピークを迎えた1997年を100とする労働力構成調整後賃金水準指数の推移をプロットしたものである。一時金のピークが所定内賃金と年間賃金のそれを5年遡る1992年であることが注目される。上記のような賃金格差拡大をとまなう賃下げの時代を先導したのは一時金の動向であった。

一時金は景気動向や企業業績の好・不調を如実に反映する。好況期において月例賃金を上回る伸びを示すかわりに、不況期の落込みもまた深く、景気の好・不況に応じた振幅は月例給与よりもかなり大きい。「戦後最長かつ最悪の不況」の過程では、このことが端的に現れているといえる。

図2 所定内賃金、一時金、年間賃金水準の推移（1997年=100）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。連合(2012)『連合賃金レポート—賃金構造基本統計調査(2011)を中心とする賃金分析』による。

4. 一時金のこれから

一時金の特徴は、景気動向に応じた時系列的な変動が大きいだけでなく、一時点で観察してみても、企業規模間、産業間、あるいは職位の違いなどによる格差が非常に大きいことである。

『連合賃金レポート2012』によれば、2011年

「賃金構造基本統計調査」(2011年6月調査)によって、性・学歴・年齢・勤続年数を調整した年間一時金を、規模間、産業間で比べてみると、まず規模間では産業計・1000人以上企業を100とすると、10~99人規模の小企業の一時金指数は53.0であり、同様に算出した所定内賃金の場合の指数87.2を大幅に下回る。図3によって企業規模別一時金水準の推移をみると、1997年を100とする2011年の水準指数は1000人以上の大企業で74.4、

10～99人規模の小企業で55.3となっており、規模の小さいほど、一時金水準の低下幅が顕著に大きくなっている。

また、2011年時点で、産業計を100とした同様の調整指数を産業間で比較すると、年間賃金でみて最高の各種商品卸売業と最低の繊維工業とでは、一時金指数には178.6対51.1と実に3.5倍もの格差がある。

企業内の賃金格差に眼を転ずると、課長、部長など職位が上になるほど、また勤続年数が長くなるほど、一時金の支払い月数は多くなる傾向が観察され、従業員個人のレベルでみても所定内賃金以上に一時金の格差は大きい。

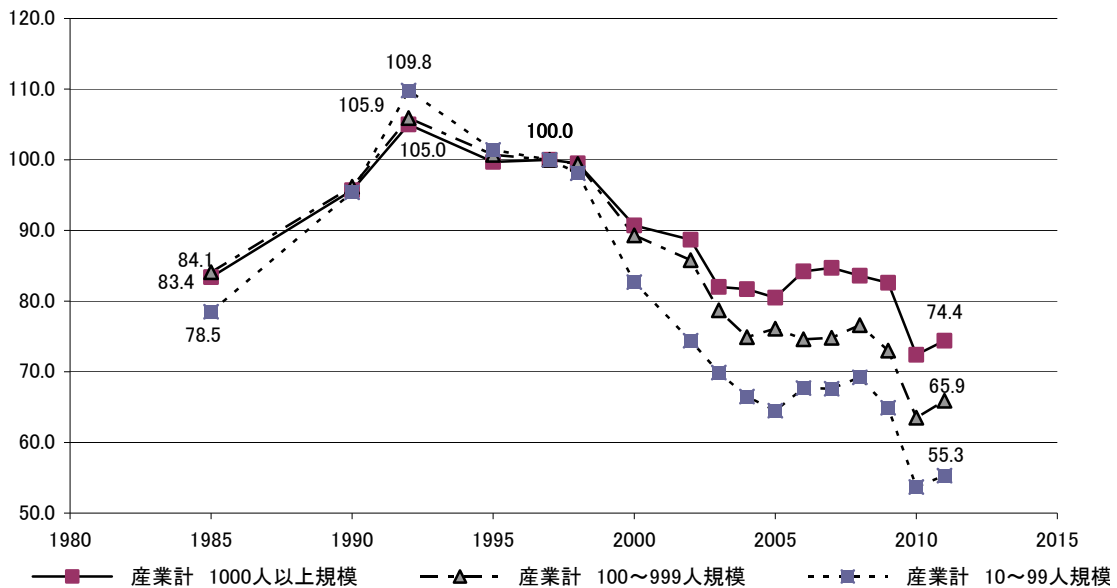
一般に、企業、産業、あるいは個人のレベルでも、所定内賃金が高いほど、一時金の支払い月数は多くなる。つまり、一時金は年間賃金の格差を拡大させる働きをしている。今日では、一時金は平均的にみて年間賃金の約4分の1の比重を占めるに至っているから、その効果は無視しえない大

きさであるといえる。

一時金は、企業側からみれば、所定内賃金に比べて業績に応じた伸縮が比較的容易な弾力的調整要素であると同時に、時間外割増賃金、退職金あるいは社会保険の算定基礎に入らない安価な労働費用という性格を持っている。好況期において、所定内賃金の改定を抑制的に実施する代償措置として、一時金の増額率をある程度高めにするという事例がしばしばみられるのはこのためである。

また、従業員個人々人への配分において、業績や能力評価による査定部分が多いのも一時金の特徴である。やや時期は古いですが、労働省「賃金労働時間制度総合調査」（1983年）は、一時金の算定方式と支給率決定の際の考慮要素について調べている。それによれば、ほとんどの企業は、支給率に考課係数をかける、考課査定部分を別枠で設ける、あるいは支給率そのものを査定によって変動させるなど、なんらかの形で算定方式の中に考課査定要素を組込んでいるのである。

図3 企業規模別一時金水準の推移（1997年＝100）



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。連合(2012)『連合賃金レポート—賃金構造基本統計調査(2011)を中心とする賃金分析』による。

一時金は、その総額が企業業績の反映として景気変動に応じて柔軟に変化するとともに、従業員個人々人への配分においても業績や能力の評価がより反映しやすい仕組みとなっており、年間賃金レベルで賃金を弾力化する機能を現実に果たしている。

一時金のこのような性格は、昨今の能力主義強化を軸とした経営サイドからの賃金体系再編の動きの中で、ますます強調されるようになってきているといえるだろう。最近の年俸制導入の事例の中には、ほぼ月例給与に相当する固定的給与部分の上に、業績対応の変動給与部分を乗せる形のものがみられるのも、一時金が現に果たしている機能の延長での制度再編とみることができよう。

このように一時金は所定内賃金に比べて可変的性格を持ち、能力主義強化のもとに成果配分の要素がますます強調される傾向にある。

とはいえ、一方で一時金が家計の上ではあらかじめ予定された生活費の中に組み込まれていることも否定できない事実である。住宅ローンは一時金収入を前提に組まれるのが通例であるし、耐久消

費財購入、大型レジャーなどの月々の定常的消費を超えるような消費項目もまた一時金の使途のうちのかなり大きな部分を占めていることが、各種の意識調査の中で明らかにされている。

勤労者の立場からすれば、一時金収入の安定的確保は生活維持のための最優先課題であり、当然労働組合もまた年間賃金の不安定化をもたらすような過度の成果配分重視を容認はできない。

仮に、一時金が成果配分的性格を持つ変動的要素であるとしても、その変動の幅をどこまで認めるかについては自ずと限度がある。そのような視点から一時金を固定的生活給部分と変動的業績配分部分に分割し、各々の機能を明確に整理すべきであるとの議論がおきている。両者の構成比率をどのようにするかをめぐっては、もちろん労使間で相当な意見の相違はあるが、賃金体系の見直しを年間賃金レベルにまで広げて考えていくとすれば、この問題をさけることはできない。その際、成果配分のルール明確化や公正な評価基準をめぐっての合意形成が労使の課題となるであろう。

【参考文献】

- 二村一夫(1997)「工具・職員の身分差別撤廃」、『日本労働研究雑誌』443号
花田昌宣(2011)「新日本窒素における労働組合運動の生成と工職身分制撤廃要求—組合旧蔵資料の公開に寄せて」
『大原社会問題研究雑誌』630号
連合(2012)『賃金レポート2012—賃金構造基本統計調査(2011)を中心とする賃金分析』