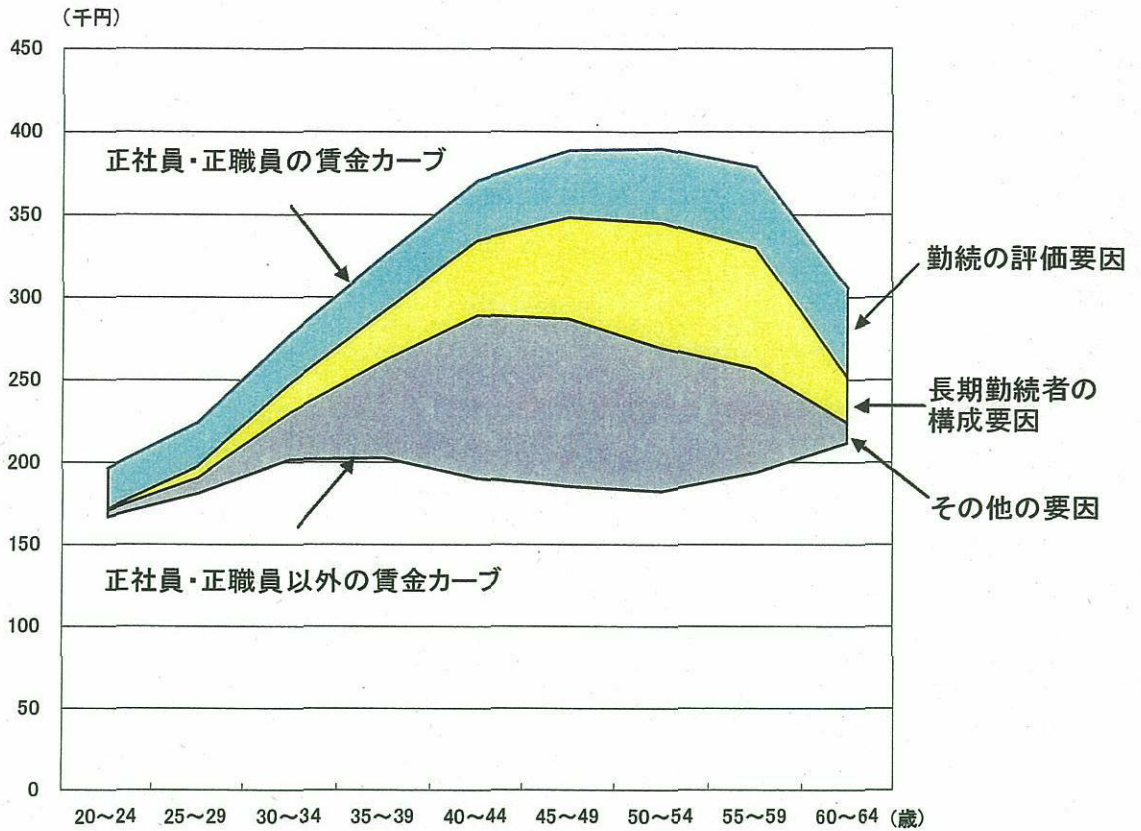


## 就業形態別にみた一般労働者の賃金カーブ



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計  
 (注) 一般労働者(フルタイムの常用労働者)の賃金カーブを正社員・正職員と正社員・正職員以外の者(フルタイムの派遣社員、契約社員など)に分け、両者のギャップを賃金関数により、①勤続年数が長くなることで賃金が高まる効果(勤続の評価要因)、②長期勤続者が増えることで賃金が高まる効果(長期勤続者の構成要因)、③その他の要因の3要因に要因分解したものである。

### (就業形態間にみられる賃金格差)

- 正社員・正職員とそれ以外の者の賃金格差の要因をみると、長期勤続を評価する企業の評価姿勢が大きく影響を及ぼしている。正社員・正職員の賃金が高い要因としては、正社員・正職員は長期勤続者が多いこと(長期勤続者の構成要因)や企業が勤続年数の長さを評価していること(勤続の評価要因)などが考えられる。
- 近年における賃金構造の変化をみると、長期勤続者に手厚く配分される方向に進んでいる。産業構造が高度化し、労働者により高い付加価値創造能力が求められているが、こうした能力は企業での職務経験から学び取られるものが多く、そうした経験を通じて形成された職業能力の評価が高まっているものと考えられる。

一人当たり雇用者報酬(対前年変化率)の要因分解

(単位:%)

年	1人当たり雇用者報酬 (対前年変化率)	各就業形態内の 収入要因	就業形態の 構成変化要因
1985～89	3.4	3.7	▲ 0.4
90～94	2.4	2.6	▲ 0.2
95～99	▲ 0.2	0.6	▲ 0.8
2000～04	▲ 1.1	0.0	▲ 1.1
05～06	0.5	1.2	▲ 0.7

資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」、「労働力調査特別調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。  
 (注) 1) 構成変化要因は、前年の正規・非正規労働者の年間収入を用いて、当年の正規・非正規労働者構成で平均収入額を推計した場合に、前年の平均収入額に対し、どれだけ変動したかの計数を用いた。  
 2) 各計数は、各年で計算した数値を単純平均したものの。

(求められる一人一人の働き方に応じた成果配分)

- 一定の豊かさに到達した今日、一人ひとりの労働者が抱える課題は多様であり、個別化している。労働者の間に様々な働き方が広がっている。
- 1990年代後半から2000年代前半にかけ、一人当たりの雇用者報酬は減少してきたが、特に2000年代前半の一人当たり雇用者報酬の減少は大きく、そこでは非正規雇用割合の上昇に伴う就業形態の構成要因が与えた影響は大きかった。一方、相対的に労働条件が維持されてきた正規雇用の職場でも長時間労働の抑制が課題となっている。
- 仕事と生活の調和に向け、成果配分のあり方を今までの一律的なものから、一人ひとりの働き方に応じたものへ見直すことが重要である。

## ワークライフバランスの各国の動向

### 1. イギリス—官民をあげたワークライフバランスの展開—

イギリスでは、労働時間の長さや生産性の低さが意識されるとともに、労働者の健康へのマイナス面が指摘された。また、労働市場の逼迫、女性など潜在的労働力の有効活用の観点からも、事業主は、より魅力的な雇用環境を整備する必要に迫られた。ワークライフバランスへの関心が高まり、ワークライフバランス施策の導入が、従業員の態度や意欲の面によい影響を与えるという調査結果も明らかにされた。

#### (施策の概要)

- ・ 5年間を期限とする「ワークライフバランス・キャンペーン」（コンサルタント費用援助のための「チャレンジ基金」の設置、好事例の収集・情報提供等）
- ・ 2002年雇用法（出産休暇の拡充・父親休暇の導入、子を持つ従業員への柔軟な働き方を申請する権利の付与等）

### 2. ドイツ—国力強化のため、企業のワークライフバランスを政府がサポート—

雇用創出を目的に、従来より、ジョブシェアリングやパートタイム労働を推進。最近では、合計特殊出生率が著しく低下し、人口減少に伴う経済力の低下への懸念から、ワークライフバランスへの関心が高まった。経済力を高める観点からも、家族に優しい環境整備が必須とされ、官民共同の取組みや地域ネットワークの形成が図られている。

#### (施策の概要)

- ・ 「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するためのイニシアティブにより、各種のプロジェクトを推進、企業の取組みの促進を図る
- ・ 地域レベルでの産官学のネットワークの形成

### 3. フランス—家族給付と両立支援を重視—

家族に対する経済的支援（家族給付制度）や働く母親へのサービス提供など、家族政策を重視。政策対象となる「家族」のとらえ方も柔軟。子育てや家庭と仕事の選択は個人が自由に行うべきで、そのための環境づくりを政策が担うという認識が広がっている。

#### (施策の概要)

- ・ 託児支援の強化
- ・ 育児休業に関する選択肢の充実を柱とする新たな家族政策（2005年9月）
- ・ 在宅保育サービスを多様化し、公立の託児所の定員増加を計画する5カ年の「乳幼児プラン」（2006年11月）

### 4. アメリカ—企業独自の取組みが充実—

国や地方自治体のワークライフバランスへの取組みは、必ずしも積極的なものではないが、働く女性の増加や家族形態の多様化等を背景に、人材確保・生産性向上の観点から、企業独自の「ファミリーフレンドリー」政策が充実。1990年代以降は、子供・家族を持たない従業員のニーズと関心が広がり、「ワークライフバランス」へと、施策の幅が広がった。

#### (施策の概要)

- ・ 企業の取組みにより、①フレキシブルワーク（フレックスタイム、ジョブシェアリング、在宅勤務等）、②保育サポート、③介護サポート、④ヘルスアンドウェルネス等、多種多様なプログラムが開発される