
第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

<人口構造の変化と働き方>

第1章でみたように、長期的に生産年齢人口の中での高齢化が進行し、また、現在、団塊の世代が50歳代前半層に達していることから、賃金コストの増大やポストの不足といった状況がみられ、これに経済成長の鈍化や国際競争の激化等企業をとりまく厳しい環境も加わって企業の人件費抑制志向は高くなっている。

こうした状況は、企業における人事戦略や賃金制度の見直しを通じて年功賃金や長期雇用といった日本型雇用慣行に影響を及ぼすと考えられる。これまで年功賃金や長期雇用を前提として働いていた労働者にとっては、そうした雇用システムに対する信頼度の低下は雇用に対する不安をもたらすものとなっていることは否めない。しかし、一方では、日本型雇用慣行や会社とのかかわり方に関する労働者の意識が多様化し、転職経験を有する者や「正社員」以外の就業形態で働く者も増加している。また、少子高齢化が進展する中で、出産等でライフサイクルの変化を余儀なくされる女性や体力に応じた働く希望を持つ高齢者を含め幅広い労働者がその有する能力を十分発揮できるようにするためには、現役世代の働き方をどのように構築していくかが重要となっている。

ここでは人口構造の変化や世代間の相違に留意しながら、日本型雇用慣行や働き方に関する労働者の意識や志向について分析し、これまでの変化を明らかにするとともに、今後の働き方の方向性について考察する。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

1 年功賃金、長期雇用の動向 (年功賃金の実態)

我が国においては年功賃金という仕組みが特徴的とされるが、単に年齢や勤続年数といった属人的要素で基本給を決定する方式は高度成長期においても少なく、職務内容や職務遂行能力などを総合的に勘案して決定する方式がとられていた。しかし、実際の運用は年功的になされることも多く、結果として賃金プロフィールが年齢や勤続年数とともに上昇する形状となり、それが年功賃金として特徴づけられるようになった(以下では、特段の断りがない限り、このような結果として右肩上がりとなっている賃金プロフィールを年功賃金として表現する)。

図2-1-1-1 企業規模別標準労働者の賃金プロフィール(大卒男性)

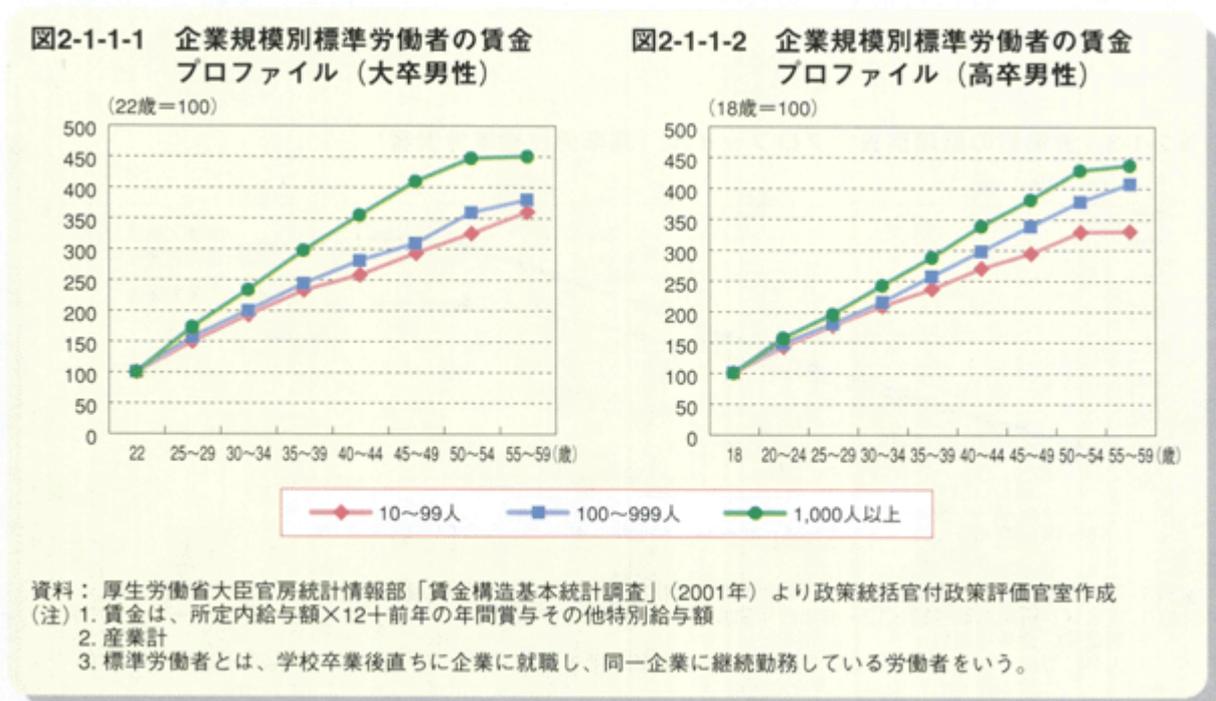


図2-1-1-2 企業規模別標準労働者の賃金プロフィール(高卒男性)

図2-1-1-1 企業規模別標準労働者の賃金
プロフィール（大卒男性）

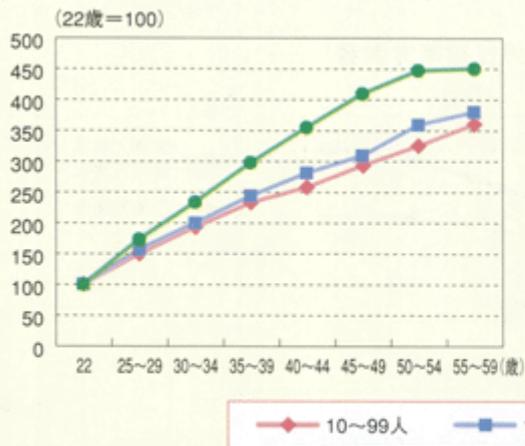
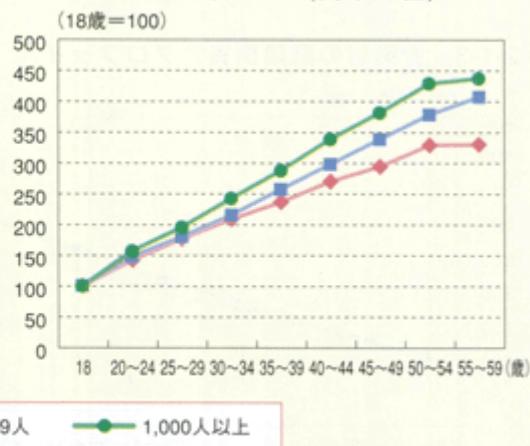


図2-1-1-2 企業規模別標準労働者の賃金
プロフィール（高卒男性）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」（2001年）より政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
 2. 産業計
 3. 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している労働者をいう。

そこでまず年功賃金の実態を、企業規模別、学歴別、職種別にみてみよう。

学校卒業後、直ちに就職し、同じ会社に継続勤務している「標準労働者」について、年齢と賃金水準との関係を示す「賃金プロフィール」を、企業規模1,000人以上、100~999人、10~99人に分けると、いずれの企業規模においても賃金プロフィールは年齢とともに上昇するが、企業規模が大きいほど賃金プロフィールの傾きは急になっている。

次に、標準労働者の賃金プロフィールを大卒・高卒別にみると、大卒の方が勤続年数に応じて賃金が増加する割合は大きいものの、いずれも賃金水準のピークの時には入職時の賃金の4~5倍程度まで増加している。

図2-1-2 学歴別標準労働者の賃金プロフィール(男性)

図2-1-2 学歴別標準労働者の賃金プロフィール（男性）

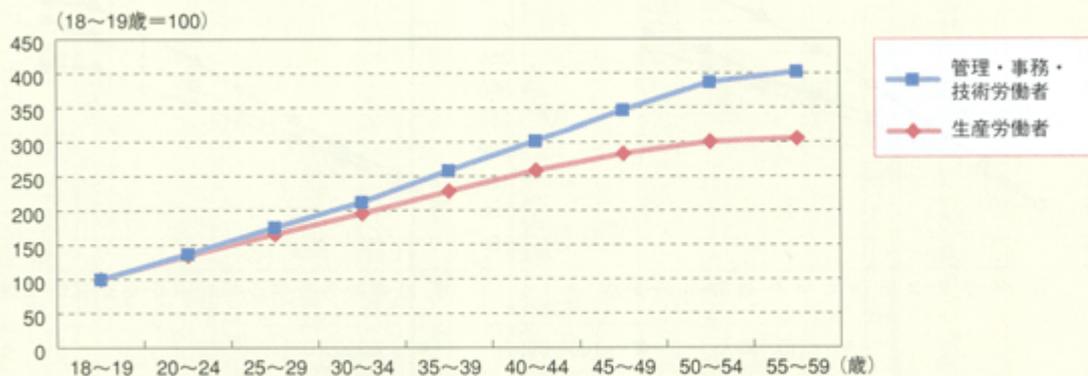


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」（2001年）より政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
 2. 企業規模、産業計

また、標準労働者の賃金プロフィールを労働者の種類別にみると、管理・事務・技術労働者(いわゆるホワイトカラー)の方が生産労働者(いわゆるブルーカラー)よりも傾きが急になっている。このように我が国においては企業規模、学歴、職種を問わず幅広く年功賃金という特徴がみられ、特に大企業に勤続する大卒のホワイトカラーにおいて顕著であるといえる。

図2-1-3 労働者の種類別賃金プロファイル(高卒男性標準労働者)

図2-1-3 労働者の種類別賃金プロファイル (高卒男性標準労働者)



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」(2001年)より政策統括官付政策評価官室作成

- (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
2. 製造業、企業規模計
3. 大卒については、生産労働者のデータがないため比較できない。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

1 年功賃金、長期雇用の動向 (変化しつつある年功賃金)

我が国の雇用慣行において年功賃金は一つの大きな特徴であるといえるが、過去との比較でみると、変化しつつある。

標準労働者の賃金プロフィールを1971(昭和46)年、1981(昭和56)年、1991(平成3)年、2001(平成13)年で比較すると、大卒・高卒いずれでみても傾きは緩やかになってきている。

図2-1-4-1 標準労働者の賃金プロフィールの推移(大卒男性)

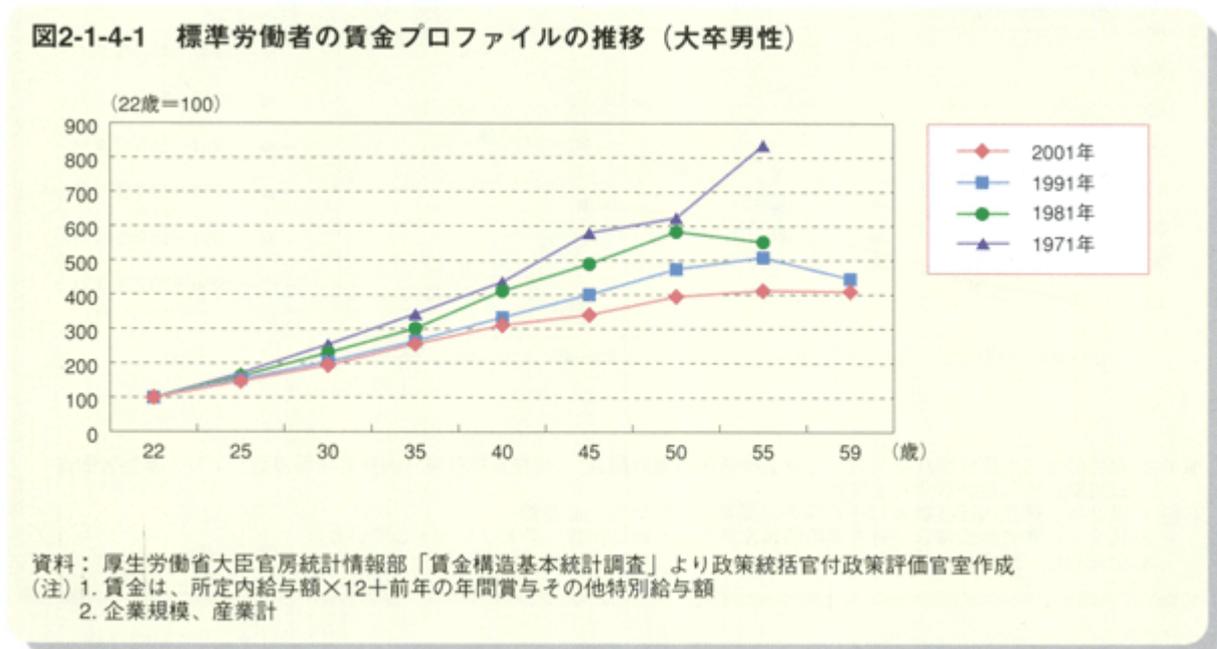
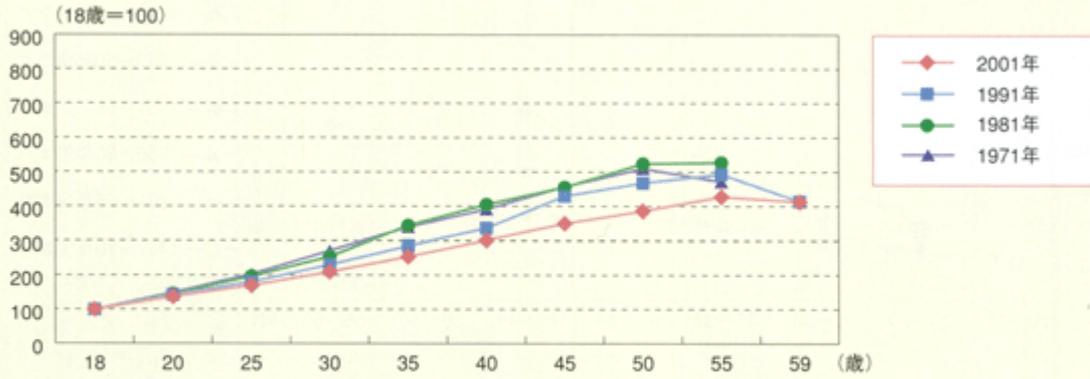


図2-1-4-2 標準労働者の賃金プロフィールの推移(高卒男性)

図2-1-4-2 標準労働者の賃金プロファイルの推移（高卒男性）

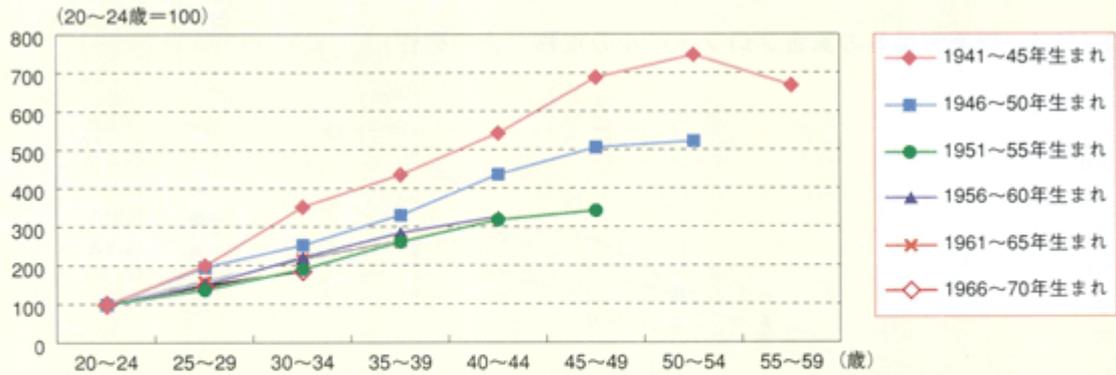


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
 2. 企業規模、産業計

また、世代別に実質賃金の年齢プロファイルを見ると、1951～1955年生まれの世代にかけて傾きは急激に緩やかになり、その後は変化は小さくなっているが、いずれにしても新しい世代においては、1941～1945年生まれの世代と比較すると非常に緩やかな傾きとなっている。

図2-1-5-1 世代別にみた実質賃金の年齢プロファイル(大卒男性)

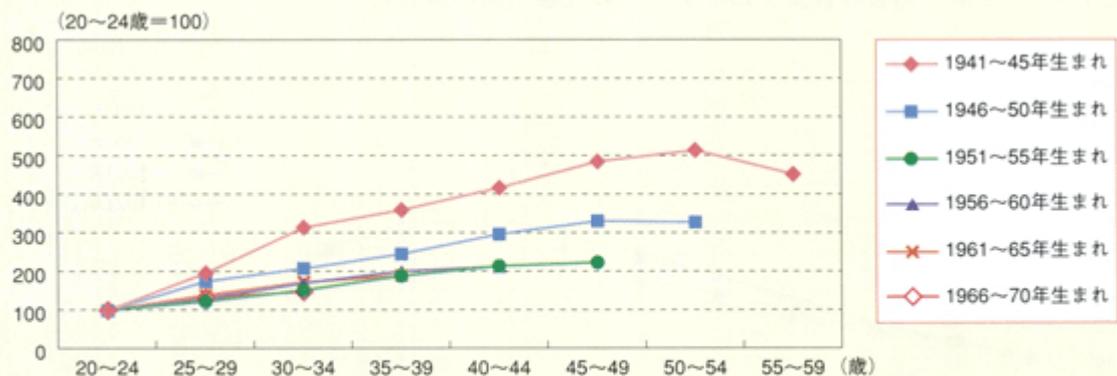
図2-1-5-1 世代別にみた実質賃金の年齢プロファイル（大卒男性）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」より、厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
 2. 賃金を消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合指数）でデフレートしている。
 3. 企業規模、産業計

図2-1-5-2 世代別にみた実質賃金の年齢プロファイル(高卒男性)

図2-1-5-2 世代別にみた実質賃金の年齢プロファイル（高卒男性）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」より、厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

- (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
2. 賃金を消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合指数）でデフレートしている。
3. 企業規模、産業計

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

1 年功賃金、長期雇用の動向

(退職金の動向)

次に年功賃金と同様企業にとって労働者の定着促進の意味合いを持っている退職金の動向をみてみよう。厚生労働省「退職金制度・支給実態調査」により退職金制度の普及状況をみると、大企業ではほぼすべての企業において制度があり、30～99人規模の企業でも普及率は85.7%に達しているが、1997(平成9)年は1993(平成5)年と比較すると普及率はやや低下している。形態別にみると一時金のみの企業の割合が減少し、一時金と年金の併用が増加している。

図2-1-6 退職金制度の普及状況

図2-1-6 退職金制度の普及状況

(単位 %)

		退職金制度無し	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
企業規模計	1975年	9.3	60.9	12.0	17.9
	1978年	7.8	57.3	15.1	19.8
	1981年	7.9	51.0	17.0	24.1
	1985年	11.0	46.2	12.7	30.1
	1989年	11.1	43.8	10.0	34.9
	1993年	8.0	43.2	17.1	31.7
	1997年	11.1	42.2	18.0	28.6
企業規模別	1000人以上	0.5	9.6	22.6	67.4
	300～999人	2.3	17.2	30.5	50.1
	100～299人	4.1	33.8	22.2	40.0
	30～99人	14.3	48.1	15.6	22.1

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「退職金制度・支給実態調査」

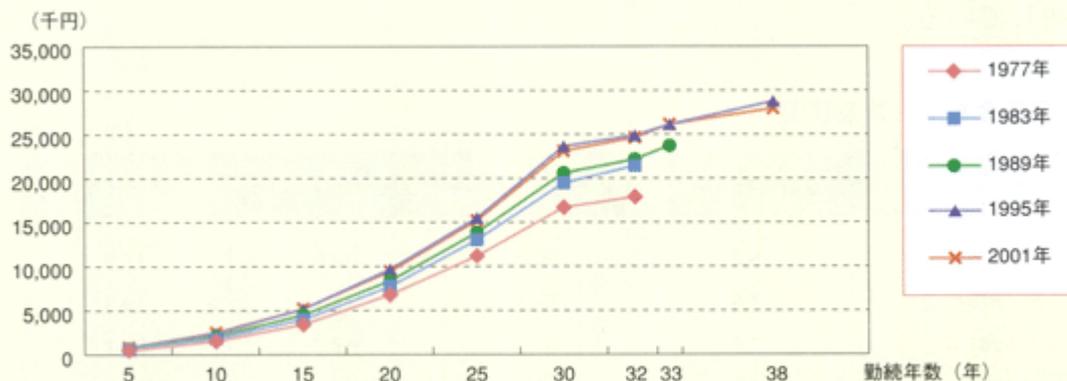
(注) 1. 産業計

2. 企業規模別の数値は、1997年のもの。

中央労働委員会事務局の調査によるモデル退職金をみると、2001(平成13)年の大卒男性(会社都合退職)の場合、勤続年数10年で255万8,000円、20年で949万1,000円、30年で2,314万8,000円と勤続年数に応じて金額は累進的に増加するカーブとなっている。これを時系列でみると、勤続年数別の金額は1990年代までは上昇してきたが、最近伸び悩んでおり、一方、勤続年数別の支給月数は減少してきたが、1990年代以降はほぼ横ばいとなっている。また、大企業の中には希望者には退職金を月々の賃金に上乗せして払う「退職金前払い制度」を採用するといった新しい動きも出てきている。

図2-1-7-1 モデル退職金支給額の推移(大卒男性、事務・技術労働者、会社都合退職)

図2-1-7-1 モデル退職金支給額の推移 (大卒男性、事務・技術労働者、会社都合退職)

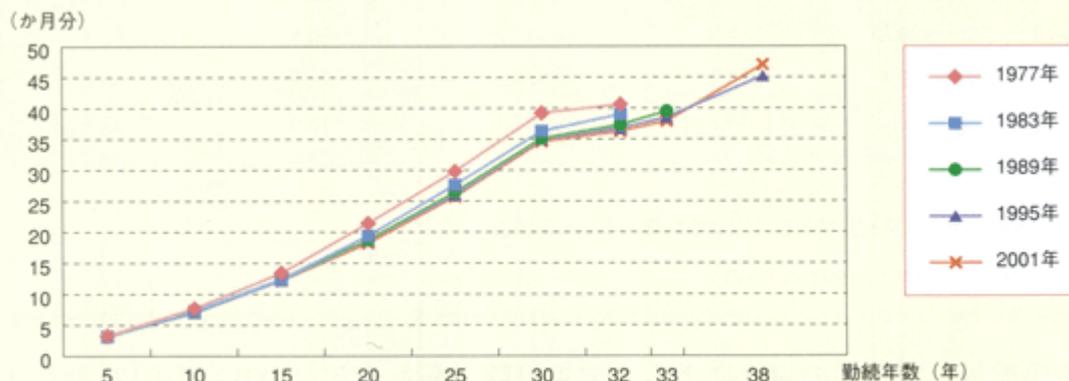


資料：中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査—退職金、年金及び定年制事情調査—」

- (注) 1. 資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業を対象としている。
 2. 退職金支給額には、退職年金制度を併用している場合の年金現価額（労働者の拠出による部分を除く）を含む。

図2-1-7-2 モデル退職金支給額の推移(大卒男性、事務・技術労働者、会社都合退職)

図2-1-7-2 モデル退職金支給額の推移 (大卒男性、事務・技術労働者、会社都合退職)



資料：中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査—退職金、年金及び定年制事情調査—」

- (注) 1. 資本金5億円以上、労働者1,000人以上の企業を対象としている。
 2. 退職金支給額には、退職年金制度を併用している場合の年金現価額（労働者の拠出による部分を除く）を含む。
 3. 月数換算は退職時所定内賃金に対する倍率である。

以上からみると退職金についても年功賃金と同様、変化しつつあるといえよう。

なお、退職年金の形態としては、厚生年金基金と適格退職年金が代表的であったが、確定給付企業年金法および確定拠出年金法が施行され、企業年金の選択肢がそろえられたところであり、今後の動向が注目されるところである。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

1 年功賃金、長期雇用の動向 (長期雇用の実態)

次に、年功賃金と同様に我が国雇用慣行の特徴の一つである長期雇用についてみてみよう。

まず、平均勤続年数を企業規模別にみると大企業が、また、労働者の種類別にみると管理・事務・技術労働者が長い値を示している。ただし、平均勤続年数の伸びは生産労働者の方がやや大きい。

図2-1-8

図2-1-8

企業規模別平均勤続年数 (産業計、男性、学歴計) (単位：年)			労働者の種類別平均勤続年数 (製造業、男性、学歴計) (単位：年)			学歴別標準労働者割合 (企業規模、産業計、男性) (単位：%)		
	1976年	2001年		1976年	2001年		1982年	2001年
1000人以上	12.3	17.1	生産労働者	9.6	14.4	大卒	51.5	46.4
100～999人	8.9	13.2	管理・事務・ 技術労働者	12.2	16.8	高卒	27.7	25.3
10～99人	7.5	10.9				中卒	7.5	10.2

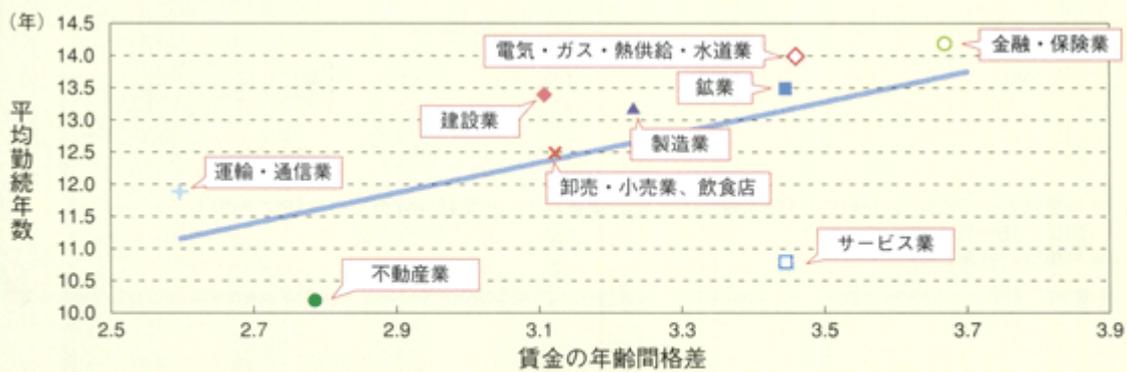
資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より政策統括官付政策評価官室作成
(注) 標準労働者割合は59歳以下の数値である。

また、大卒と高卒では入職年齢の違いから単純に勤続年数を比較できないが、標準労働者の割合は大卒の方が高卒より高くなっている。

このように平均勤続年数は大企業・大卒・ホワイトカラーで長いという特徴がみられるが、賃金の年功的要素も大企業・大卒・ホワイトカラーで強く、勤続年数が長くなるほど累増する年功賃金は、労働者に長期勤続のインセンティブを与えるものと考えられる。この点に関連して、産業ごとに最も賃金水準が高い年齢階級の賃金と入職時の賃金との比率をとり、平均勤続年数との関係を見ると、おおむねその比率が高いほど平均勤続年数が長いという関係がみられる。

図2-1-9 賃金の年齢間格差と平均勤続年数の相関(大卒男性)

図2-1-9 賃金の年齢間格差と平均勤続年数の相関（大卒男性）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」（2001年）より政策統括官付政策評価官室作成

- (注)
1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額
 2. 賃金の年齢間格差は、最も賃金水準が高い年齢階級の賃金と入職時の賃金との比率
 3. 企業規模計
 4. 相関係数=0.58

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

1 年功賃金、長期雇用の動向

(長期雇用の変化)

平均勤続年数の推移をみると、年齢計の平均勤続年数は長期化しているが、年齢階級別にみると、特に長期化しているのは50歳代以降においてであり、20歳代、30歳代においてはわずかではあるが短くなってきている。これは、50歳代以降では、定年年齢の引上げ等を背景に平均勤続年数が長期化している一方、若年層では転職割合の増加等により勤続年数は短期化していることによるものと考えられる。標準労働者の割合の推移をみると、大卒、高卒いずれでみてもやや低下傾向にあり(図2-1-8)、特に大卒の20歳代では1990年代半ば以降かなり低下しており、若年者ほど転職が増加していることを示している。

図2-1-10 年齢階級別平均勤続年数の推移(男性)

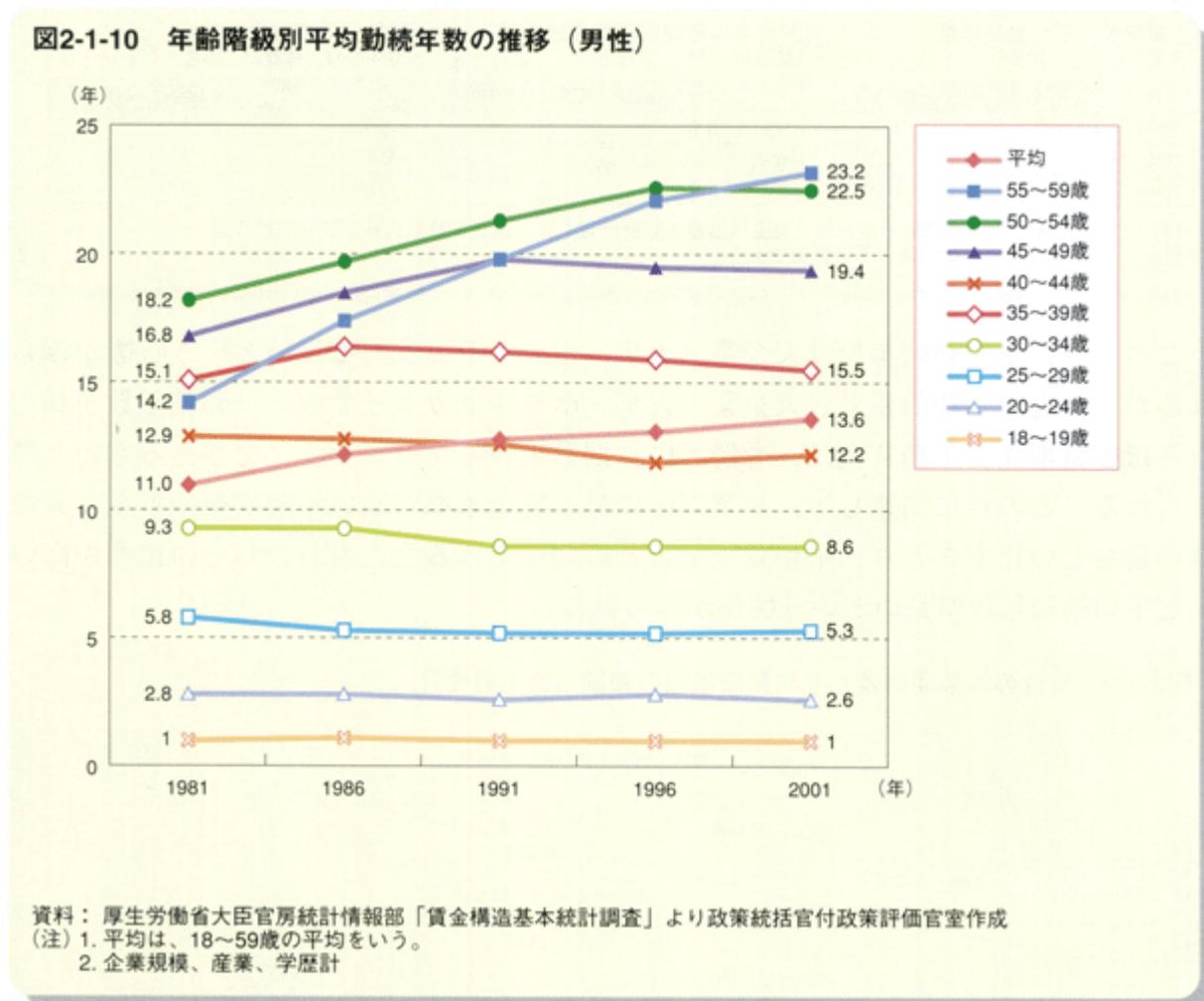
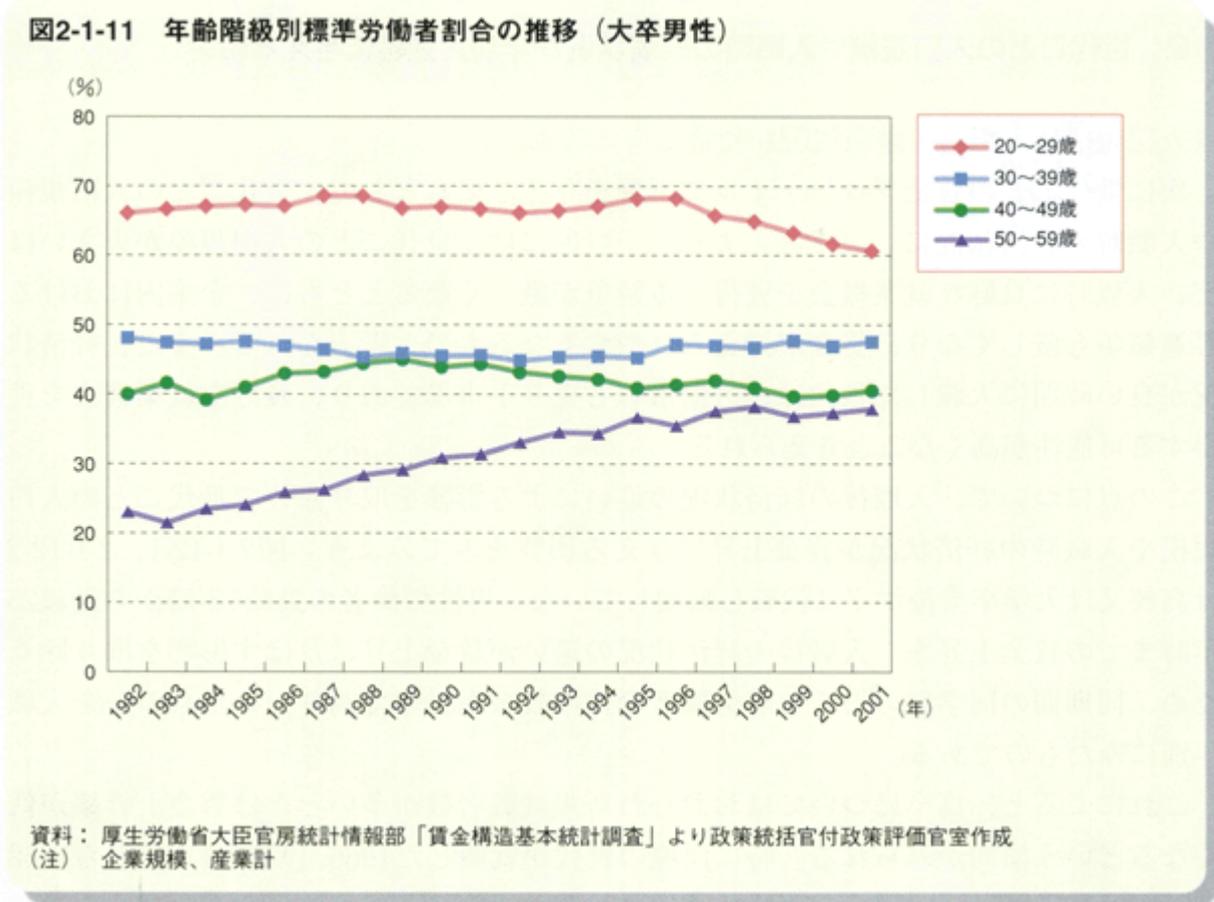


図2-1-11 年齢階級別標準労働者割合の推移(大卒男性)



また、標準労働者の割合が低下している中で平均勤続年数が長くなっていることは、長期雇用慣行の下にある者の割合が低下する中で、長期雇用者の平均勤続年数は伸びているのではないかと考えられる。この点について男性労働者の中で勤続年数が20年以上の者が占める割合をみると、1981(昭和56)年の16.2%から2001(平成13)年には26.9%まで上昇している。その要因を年齢構成が高齢化したことによる効果(高齢化要因)と各年齢階級において長期勤続者が増加したことによる効果(雇用長期化要因)に分けると、雇用長期化要因の方が大きくなっている(注)。

以上からみると、現在のところ長期雇用が大きく変化してきているということはないが、若年層の転職行動の動向によっては今後変化する可能性があることを示唆するものといえよう。

(注) 勤続20年以上の者の増加分のうち、年齢階級(5歳刻み)別の勤続20年以上の者の割合が不変とし、労働者の年齢構成の変化によって生じる部分を高齢化要因とし、労働者の年齢構成が不変とし、各年齢階級における勤続20年以上の者の割合の増加によって生じる部分を雇用長期化要因とすると、1981年から2001年にかけての勤続20年以上の者の割合増加のうち雇用長期化要因が約3分の2を占めている。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

2 世代ごとの人口規模や入職時の経済状況が年功賃金等に与える影響 (人口規模や入職時の経済状況が賃金に与える影響)

次に世代ごとの賃金プロフィールに影響を与える要素として、世代ごとの人口規模や入職時の経済状況について考えよう。一般的には、世代ごとの人口規模が大きいほど、入職時に良好な就業機会を獲得する競争が厳しくなるとともに、企業内における昇進競争も厳しくなり、賃金が抑えられやすくなるものと考えられる。また、経済状況が良い時期に入職した世代は、労働市場も売り手市場であり、良好な就業機会を獲得する可能性が高くなると考えられる。

この点について、入職後の経済状況の違いによる影響を取り除いて世代ごとの人口規模や入職時の経済状況が賃金上昇に与える影響をみてみよう。図2-1-12-1、2-1-12-2は高校又は大学卒業後すぐに就職し転職していない男性労働者の勤続5年時から勤続25年時までの賃金上昇率(入職後の経済状況の違いが賃金上昇に及ぼす影響を取り除くため、同期間の同学歴の男性一般労働者全体の賃金上昇率で割り引いたもの)を入職年別にみたものである。

図2-1-12-1 新規就職者数と賃金上昇率の推移(高卒男性)

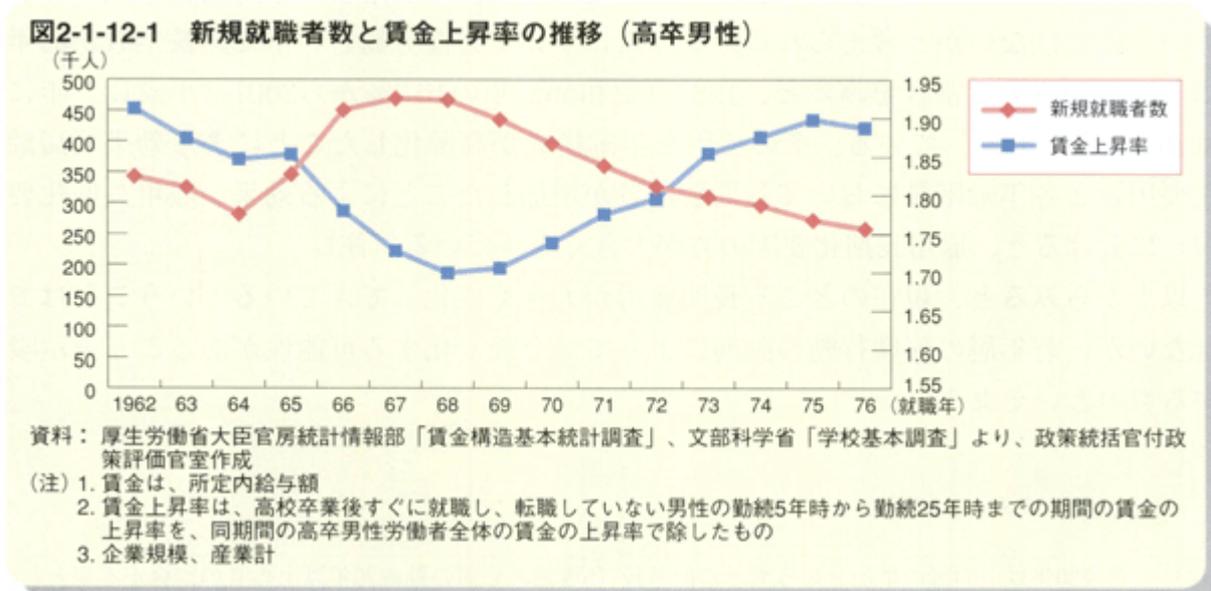
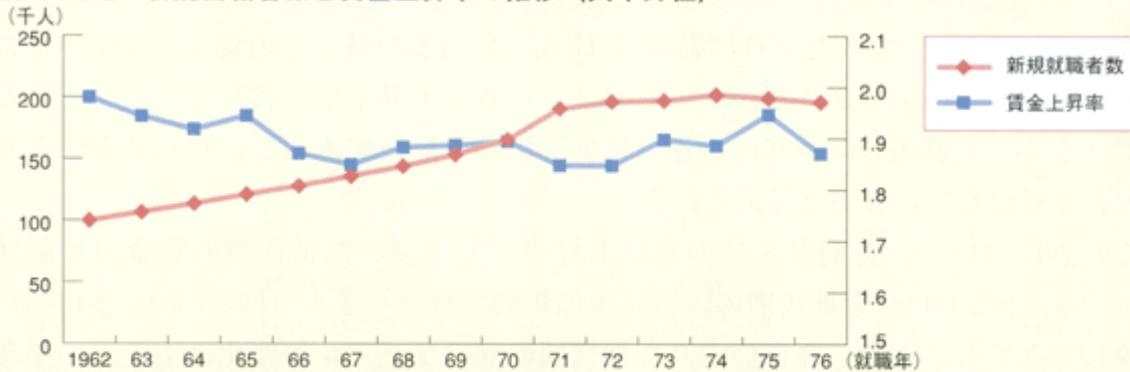


図2-1-12-2 新規就職者数と賃金上昇率の推移(大卒男性)

図2-1-12-2 新規就職者数と賃金上昇率の推移（大卒男性）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」、文部科学省「学校基本調査」より、厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

- (注) 1. 賃金は、所定内給与額。また、ここでは大卒中に院卒（修士および博士）を含んでいる。
 2. 賃金上昇率は、大学卒業後すぐに就職し、転職していない男性の勤続5年時から勤続25年時までの期間の賃金の上昇率を、同期間の高卒男性労働者全体の賃金の上昇率で除したものの
 3. 企業規模、産業計

これによると、高卒についてはおおむね新規就職者数が多いときは賃金上昇率が低くなるという傾向がみられる。特に団塊の世代が就職した1966(昭和41)年から1968(昭和43)年は新規就職者数の増加に加えて「昭和40年不況」の影響も受け賃金上昇率が低くなっているものと考えられる。

また、大卒についても団塊の世代が就職した1970(昭和45)年前後まではおおむね新規就職者数の増加に伴って賃金上昇率は低下傾向にある。

なお、図2-1-12-3は、大卒男性について、世代ごとの人口規模と入職時の経済状況が賃金上昇に与える影響を推計したものであるが、やはり人口規模が少ないほど、また入職時の経済状況が良好であるほど、賃金上昇率は高くなることわかる。

図2-1-12-3

図2-1-12-3

- X1 = 大卒（院卒を含む）男性の新規就職者数（進学しかつ就職した者を含む。単位・千人）
 X2 = 入職前年の有効求人倍率
 X3 = 入職5年時から入職25年時までの実質GDP成長（前年比）の積
 T = タイムトレンド
 Y = 実質賃金上昇率（大卒男性）

$$\ln Y = -1.008 \ln X1 + 0.805 \ln X2 + 1.610 \ln X3 + 0.847 T + 4.304$$

(-5.721) (2.009) (7.352) (6.400) (5.563)

D-W = 2.149 Adjusted R² = 0.894

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」、文部科学省「学校基本調査」より、厚生労働省政策統括官付政策評価官室において分析

- (注) 1. ここでは、世代ごとの人口規模としてX1を、入職時の経済状況としてX2を、入職後の経済成長としてX3を、それぞれ説明変数として実質賃金上昇率に与える影響を推計した。
 2. 賃金は所定内給与であり、実質賃金は賃金を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合指数）で除したものである。
 3. 実質賃金上昇率は、大学卒業後すぐに就職し転職していない男性の勤続25年時の実質賃金を、その者の勤続5年時の実質賃金で除したものである。
 4. 1964年入職の者から1976年入職の者を対象に分析を行っている。
 5. かっこ内はt値である。

しかしながら、世代ごとの人口規模が今後もこれまでと同様な形で、賃金に影響を与えるかどうかについては不透明である。これまでのように入職機会が学卒時点に集中し、その後の転職機会が相対的に少ない場合は大きく影響するが、転職コストの減少や中途採用者の活用の進展等に伴い、より良い労働条件への労働移動が増えた場合には、その影響は弱まっていくことになる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

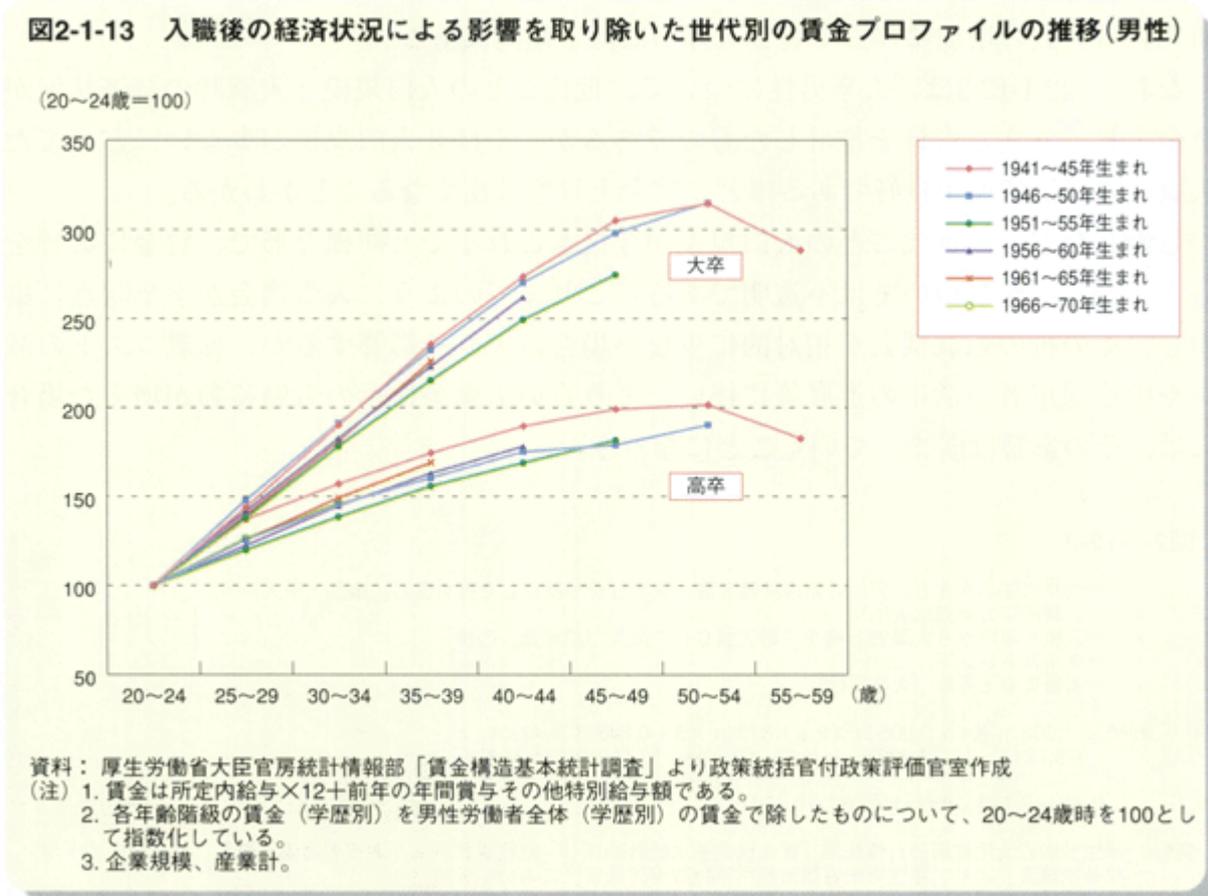
2 世代ごとの人口規模や入職時の経済状況が年功賃金等を与える影響 (入職後の経済状況の違いを取り除いてみた年功賃金の動向)

図2-1-12-1、2-1-12-2 でみたように勤続5年時から勤続25年時までの賃金上昇率には世代ごとの人口規模の影響がうかがわれるが、この賃金上昇率は一貫して低下しているわけではなく、入職後の経済状況の違いによる影響を除いてみると、年功賃金はそれほど大きく変化していないと考えられる。

この点について、労働者全体の賃金上昇率で割り引いた世代別の賃金の年齢プロファイル(図2-1-13)を世代別の実質賃金の年齢プロファイル(図2-1-5-1、2-1-5-2)と比較してみても、大卒、高卒いずれも世代間のプロファイルの変化は小さく、年功賃金の変化には経済成長の鈍化が大きく影響していることがわかる。

もっとも、以上の分析では労働者の年齢構成の変化が及ぼす影響を除去しておらず、特に高卒については最近、新規学卒就職者数が減少し、年齢構成が高齢化していることに留意する必要がある。

図2-1-13 入職後の経済状況による影響を取り除いた世代別の賃金プロファイルの推移(男性)



コラム

世代ごとに異なる昇進割合

賃金プロフィールに影響を及ぼす要素の一つである世代ごとの昇進割合をみてみよう。

図1は男性労働者の部長・課長への昇進割合を世代別にみたものである。団塊の世代を含む1946～1950年生まれは、1941～1945年生まれと比較すると、30歳代では昇進割合が低いが、40歳代以降逆に昇進割合が高まっている。これは、団塊の世代以降は大卒者の割合が増加したことが労働者全体に占める管理職への昇進割合を高めたことに加え、団塊の世代が40歳代にさしかかる時期がバブルによる景気拡大期に当たり、管理職ポストの増加もあって昇進割合が高まったことが影響しているのではないかと考えられる。

図2により大卒男性のみの昇進割合をみても、団塊の世代を含む1946～1950年生まれは、35～39歳においては1951～1955年生まれと比べても昇進割合が低い、40歳代においてはそれが逆転しており、バブルによる景気拡大の影響がうかがわれる。

図1 世代別にみた部長・課長への昇進割合(男性、学歴計)

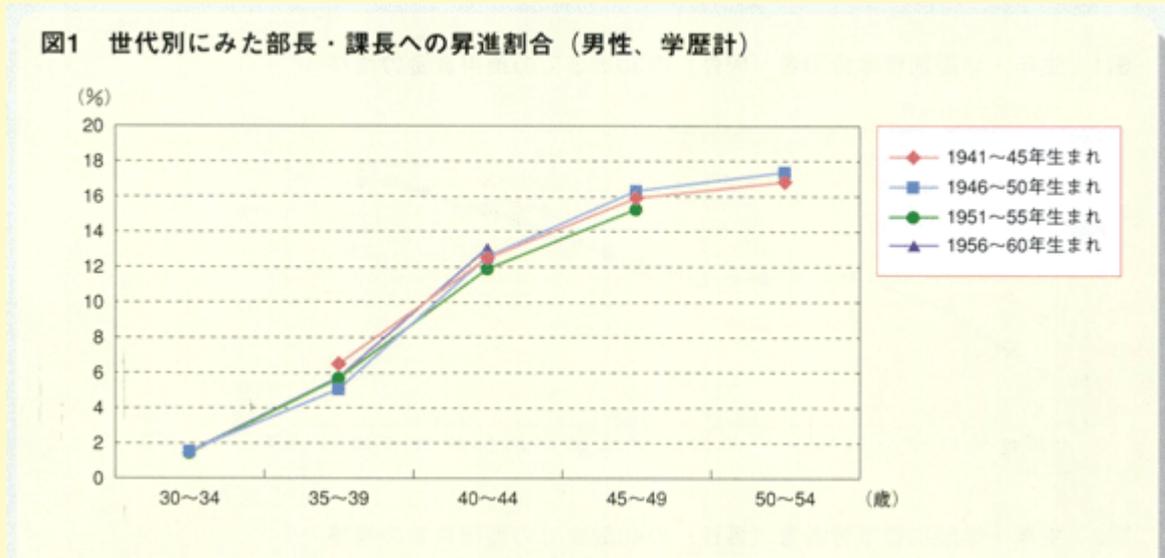
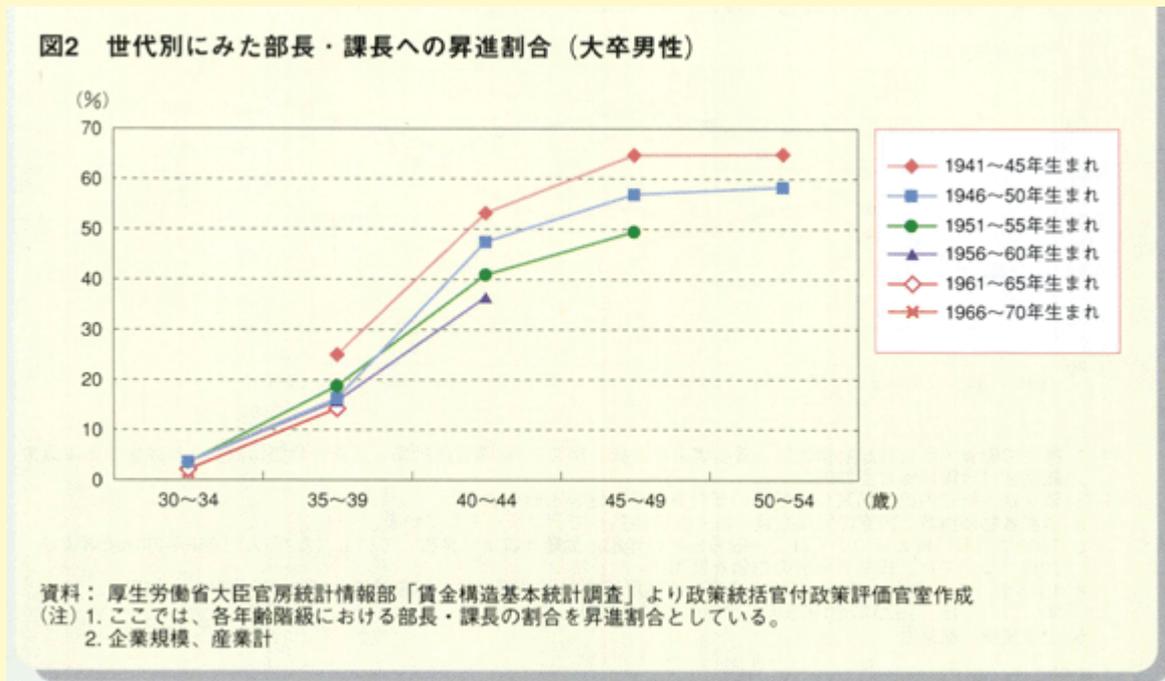


図2 世代別にみた部長・課長への昇進割合(大卒男性)



コラム

世代ごとの獲得賃金

世代ごとに入職後から一定年齢までに獲得した賃金の累計額(以下「獲得賃金」という。)を出生年別に比較してみよう。 図

1、2は、男性標準労働者について、30歳または40歳までの獲得賃金を比較したものであるが、いずれもおおむね新しい世代ほど獲得賃金は高くなっている。

ただし、高卒についてみると、40歳までの獲得賃金については1955(昭和30)年生まれ以降数年間は減少傾向にあり、30歳までの獲得賃金についても1954(昭和29)年生まれ以降数年間は横ばいになっている。大卒についても、40歳までの獲得賃金では1952年生まれ以降数年間、30歳までの獲得賃金では1949(昭和24)年生まれ以降10年弱の間停滞している。これらの世代が就職した時期が第1次・第2次石油ショックにほぼ重なっているため、獲得賃金が低くなっている可能性がある。

図1 生年・学歴別標準労働者(男性)の30歳までの獲得賃金の推移

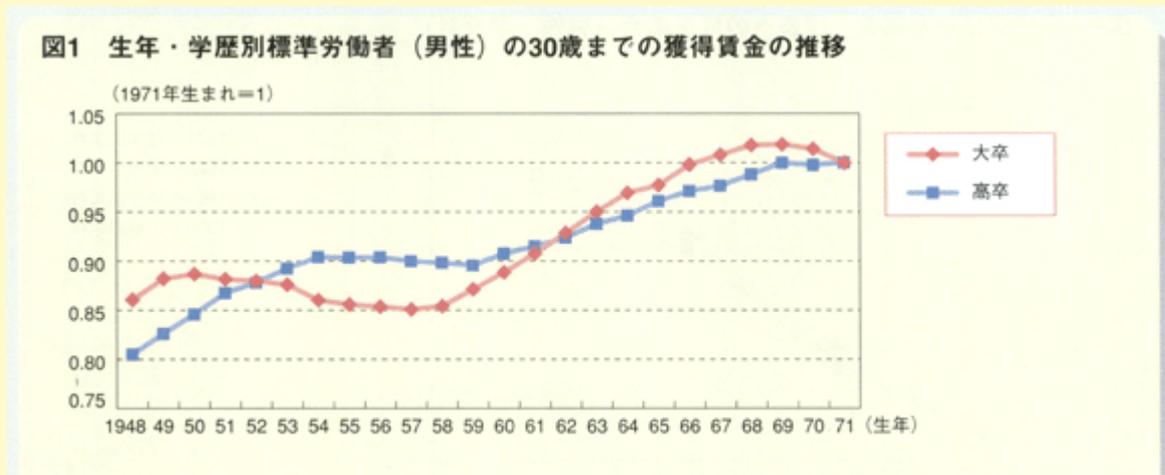
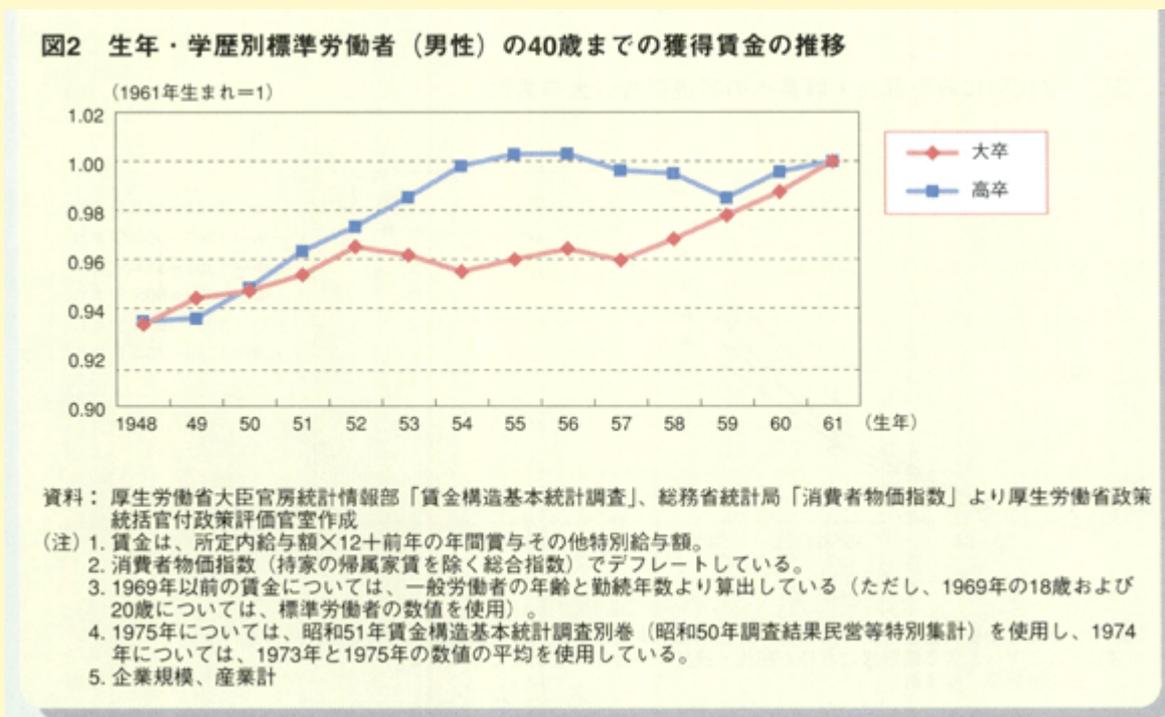


図2 生年・学歴別標準労働者(男性)の40歳までの獲得賃金の推移



コラム

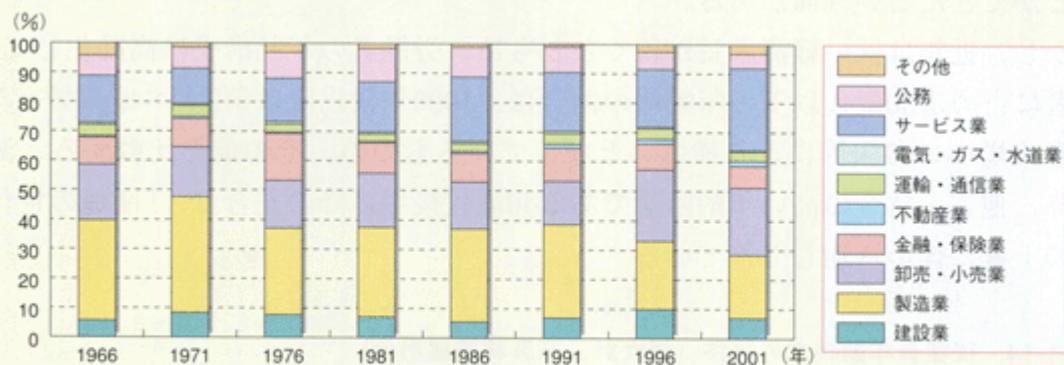
世代ごとに異なる産業別就職割合

図により大卒就職者の産業別構成比をみると、団塊の世代の大卒者の就職時期に該当する1971(昭和46)年には製造業・建設業が、バブルによる平成景気の終わった1991(平成3)年には金融・保険業が、そして2001(平成13)年にはサービス業が、他の年代と比較して相対的に大きな割合を占めている。

世代ごとにどの産業に多く就職したかも、産業別賃金水準の違いを通じて世代ごとの獲得賃金に影響を及ぼしている可能性がある。

図 産業別入職者割合の推移(大卒男性)

図 産業別入職者割合の推移（大卒男性）



資料：文部科学省「学校基本調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成
(注) その他には、農業、林業、漁業、鉱業を含む。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

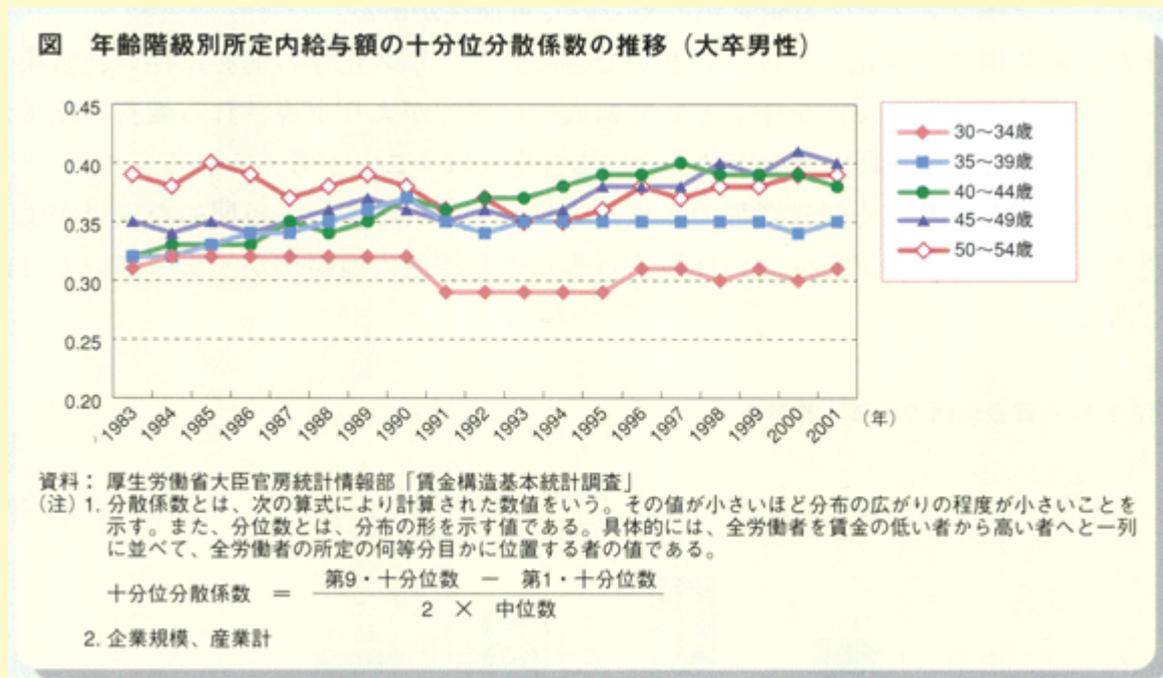
3 年功賃金、長期雇用の変化要因

コラム

成果主義賃金の導入と賃金格差

(財)社会経済生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査」(2001年)によると、管理職層の賃金制度について、「年功主義を最小限に能力主義・成果主義を中心にする」(42.9%)と「ほぼ全面的に能力主義・成果主義とする」(30.0%)方針の企業が合わせて約7割となっているが、一般職(係長・主任級より下位の者)については「年功主義を残しながら能力主義や成果主義を重視する」が4割と最も多くなっている。管理職が増えてくる年齢層では、同じ学歴、年齢であっても技能や勤務成績を反映して賃金のばらつきが広がると考えられるが、大卒男性については、賃金のばらつきを表す十分位分散係数の推移をみると、40歳以上の各年齢層では格差がやや広がっており、個人の能力や業績による賃金格差要因が、管理職の多い大卒男性の中高年齢層において強まっている可能性が示唆される。

図 年齢階級別所定内給与額の十分位分散係数の推移(大卒男性)



第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

3 年功賃金、長期雇用の変化要因

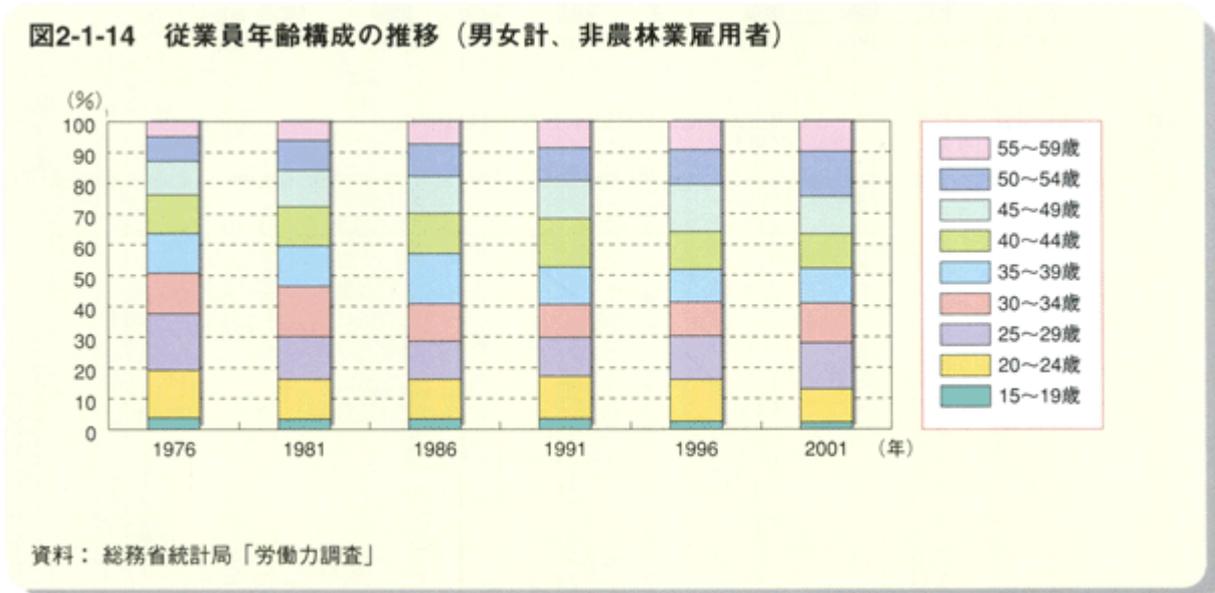
(年齢構成の変化と経済成長の鈍化)

今後の賃金プロファイルの変化についてみるために、これまで賃金の年齢プロファイルの傾きを急にすることができた背景をみてみよう。

年功賃金を理論的に労働者個人についての賃借関係としてみた場合には、労働者の年齢構成は関係しないが、現実にはかつて年齢構成が若かったことにより、結果として賃金の年齢プロファイルの傾きを急にすることが可能であったことに加え、徐々に年齢構成が変化していく中でも一定の成長があったことによりある程度これを維持することができたという面がある。

しかし、近年は低い経済成長が続くとともに、労働者の年齢構成は高齢化している。雇用者に占める30歳以下の年齢層の割合は、1990年代以降は第2次ベビーブーム世代の労働市場への参入等により横ばいとなっているものの、その前と比較すると減少しており、他方、賃金の高い年齢階級である40歳代後半以降の割合は、「団塊の世代」の年齢の上昇に伴い増加してきている。

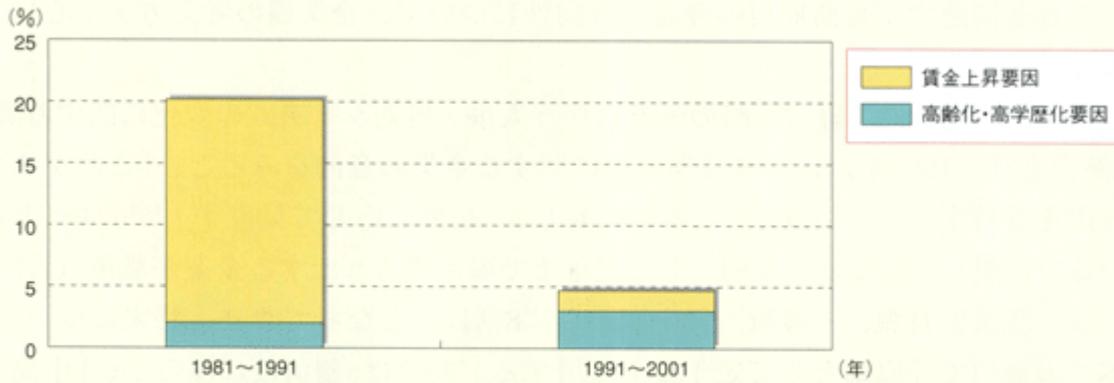
図2-1-14 従業員年齢構成の推移(男女計、非農林業雇用者)



従業員の年齢構成の高齢化と高学歴化が人件費に与えた影響をみると、賃金上昇率が低下する中で従業員の高齢化・高学歴化による賃金上昇効果の占める割合が高くなっており、従業員の年齢構成の変化等が、近年、人件費負担に大きな影響を与えるようになってきていることがうかがえる。

図2-1-15 高齢化・高学歴化に伴う賃金上昇分(試算)

図2-1-15 高齢化・高学歴化に伴う賃金上昇分（試算）

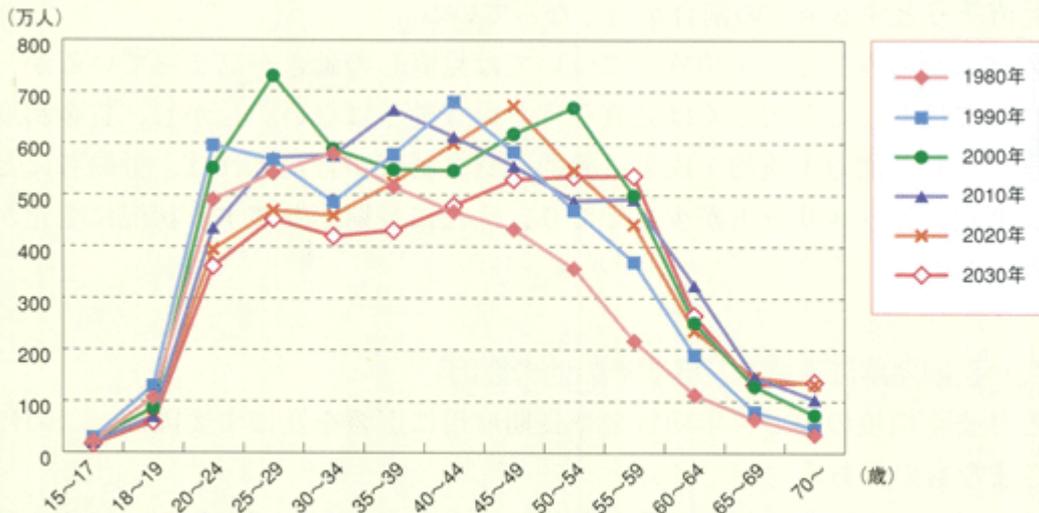


資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 賃金は、所定内給与額×12+前年の年間賞与その他特別給与額。
 2. ここでは、年齢階級（5歳刻み）、学歴（大卒およびそれ以外）別の労働者の賃金を不変と仮定して、労働者の年齢構成および学歴構成の変化によって生じる平均賃金の上昇分を高齢化・高学歴化要因とした。また、年齢階級・学歴別の労働者構成が不変と仮定した場合の平均賃金の上昇分を賃金上昇要因としている。
 3. 企業規模、産業計。男女計。

図2-1-16 は今後の年齢階級別雇用者数について、年齢階級ごとの人口に占める雇用者の割合が2000(平成12)年時点と変わらないと仮定して推計したものである。これによれば、2010(平成22)年には「団塊の世代」が高齢期に入り労働市場から一部退出するが、第2次ベビーブーム世代の年齢が徐々に上昇していくこともあり、2030(平成32)年までのいずれの時点においても1980(昭和55)年におけるような年齢構成の若い状況に戻るものとはなっていない。

図2-1-16 年齢階級別雇用者数の推移

図2-1-16 年齢階級別雇用者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（2002年）より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 2010年以降は推計値
 2. 2000年以後、各年齢階級における人口に占める雇用者の割合が一定と仮定している。
 3. 非農林業、男女計

従業員の年齢構成がかつてのような若い状況に戻ることは見込まれず、高度経済成長期におけるような経済成長も期待できない中で、賃金の年齢プロファイルを再び急な傾きとすることは困難であると考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

3 年功賃金、長期雇用の変化要因

(賃金制度や長期雇用に関する企業の意向)

以上のように経済成長の鈍化や従業員の高齢化は年功賃金に影響を及ぼしているが、これと関連する長期雇用の今後の方向性について、企業側の考え方を中心にみてみよう。

日本労働研究機構「経営戦略の転換に伴う人事・処遇システムの変化に関する調査」(労働省委託 1998年)により長期雇用に関する企業の意向をみると、「これからも終身雇用を維持する」が31.0%であるのに対し、「必要に応じて見直す」が63.0%となっているが、現状としては「原則として定年まで雇用する」とする企業が職種(管理職、専門職、現業監督職、一般職)にかかわらず8割以上となっており、将来についても、すべての職種で「原則として定年まで雇用する」割合は6割前後に減るが、「中高年齢者等について出向・転籍を進める」準内部労働市場での長期雇用まで含めると8割以上となっている。

一方、同調査において取り組もうと考えている賃金制度改革をみると、「個人業績給をボーナスに反映させる」86.4%、「基本給の能力給的要素を増やす」86%、「職務給的要素を増やす」67.7%、「年俸制を導入する」40.2%との回答が多く、「年功給的要素を増やす」ことは94.6%の企業が否定しており、賃金制度を今後能力主義、成果主義の方向に見直そうとする企業の割合が高くなっている。

これらの結果からみると、年功賃金については見直しの動きが高まっているが、長期雇用についてはそれほど大きくは見直そうという動きはない。しかし、賃金制度見直しの動きにより、能力主義的・成果主義的な賃金制度が普及すれば、労働者にとっては勤続長期化に伴うメリットが少なくなり、一社に長期間勤続する状況に変化が生じる可能性がある。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

3 年功賃金、長期雇用の変化要因

(賃金制度や長期雇用に関する企業の意向)

以上のように経済成長の鈍化や従業員の高齢化は年功賃金に影響を及ぼしているが、これと関連する長期雇用の今後の方向性について、企業側の考え方を中心にみてみよう。

日本労働研究機構「経営戦略の転換に伴う人事・処遇システムの変化に関する調査」(労働省委託 1998年)により長期雇用に関する企業の意向をみると、「これからも終身雇用を維持する」が31.0%であるのに対し、「必要に応じて見直す」が63.0%となっているが、現状としては「原則として定年まで雇用する」とする企業が職種(管理職、専門職、現業監督職、一般職)にかかわらず8割以上となっており、将来についても、すべての職種で「原則として定年まで雇用する」割合は6割前後に減るが、「中高年齢者等について出向・転籍を進める」準内部労働市場での長期雇用まで含めると8割以上となっている。

一方、同調査において取り組もうと考えている賃金制度改革をみると、「個人業績給をボーナスに反映させる」86.4%、「基本給の能力給的要素を増やす」86%、「職務給的要素を増やす」67.7%、「年俸制を導入する」40.2%との回答が多く、「年功給的要素を増やす」ことは94.6%の企業が否定しており、賃金制度を今後能力主義、成果主義の方向に見直そうとする企業の割合が高くなっている。

これらの結果からみると、年功賃金については見直しの動きが高まっているが、長期雇用についてはそれほど大きくは見直そうという動きはない。しかし、賃金制度見直しの動きにより、能力主義的・成果主義的な賃金制度が普及すれば、労働者にとっては勤続長期化に伴うメリットが少なくなり、一社に長期間勤続する状況に変化が生じる可能性がある。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

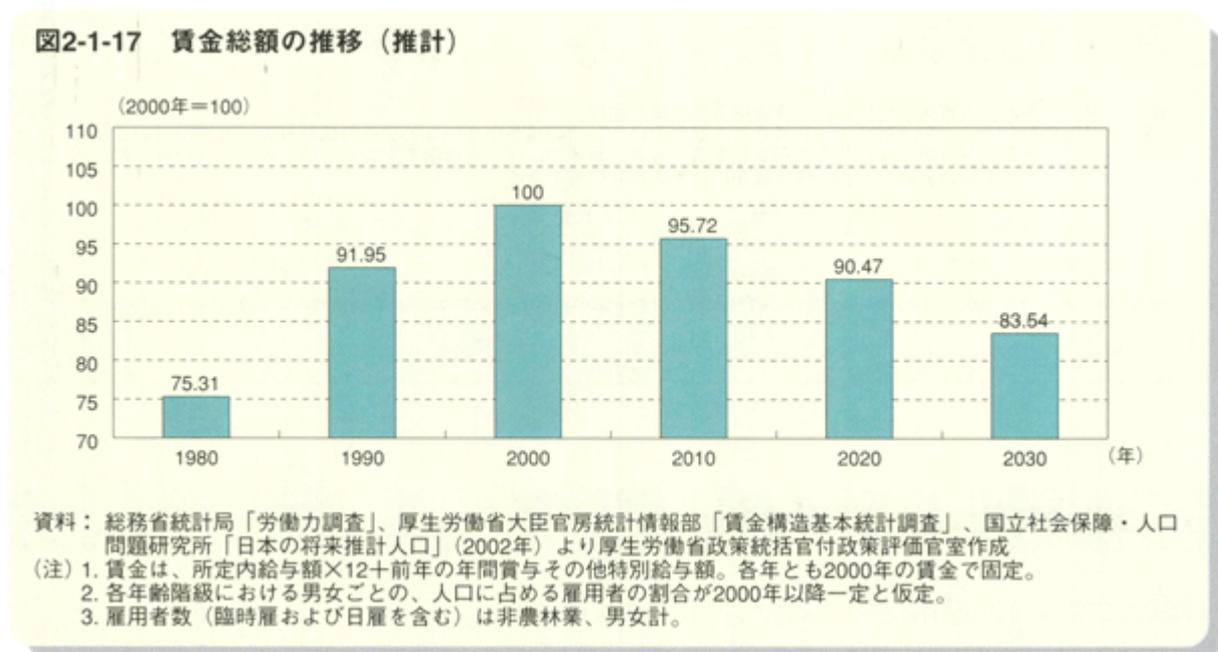
3 年功賃金、長期雇用の変化要因

(年功賃金や長期雇用に影響を及ぼすその他の要因)

企業をとりまく環境の中で、年功賃金や長期雇用に影響を及ぼす要因は、このほかにもさまざまなものがある。

まず経済のグローバル化に伴い競争が激化していることがあげられる。競争の激化により企業のコスト意識は高まっているが、売上高に占める人件費割合は1990年代前半に上昇した後高い水準にあり、企業における人件費の抑制志向は今後も強いものと考えられる。今後の賃金総額がどう変化するのか予測することは難しいが、仮に各年齢階級ごとの人口に占める雇用者の割合や賃金が2000(平成12)年時点と変わらないと仮定して試算した今後の賃金総額の水準を、1980(昭和55)年、1990(平成2)年当時の賃金総額(2000年時点の年齢階級別賃金で換算)と比較すると、賃金総額は今後減少する方向にあるものの、その減り方は1980年から2000年までの賃金総額の増加のペースより緩やかであることがわかる。

図2-1-17 賃金総額の推移(推計)



次に、高度・専門化した職務が増え、そうした職務について即戦力の人材ニーズが高まっていることがあげられる。新卒者の採用に当たっても、国際、財務、法務などの分野は職種別の採用を行う企業が出てきているが、高い専門性と最新の知識を必要とするような職務については、外部から専門性の高い人材を契約社員として採用したり、アウトソーシングを図る企業が増えていく可能性がある。

また、産業構造の変化もあげることができる。サービス化等の進展に伴い、営業・販売、管理企画など

の部門を中心として個人の自律性がより重視される職務の比重が高まることにより、長期雇用や年功賃金に影響を及ぼすことが考えられる。

さらに企業をとりまく経営環境の変化のスピード増大により、短期的な成果がより重視されるとともに、絶え間ない技術革新等により技能の陳腐化が速まっていく可能性もある。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

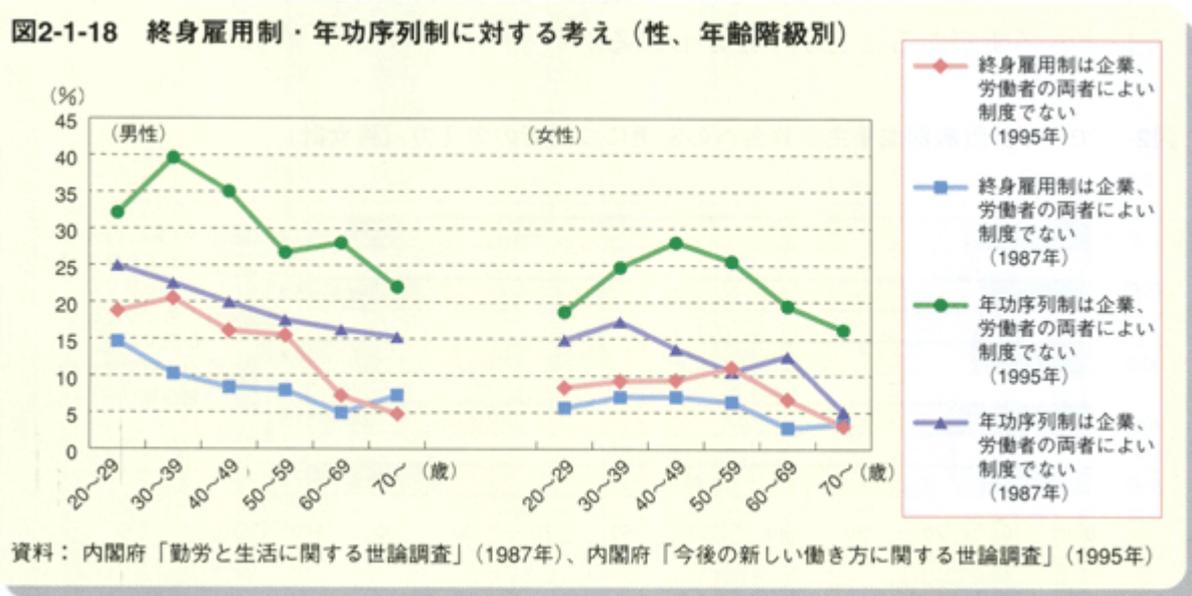
4 変化の背景にある就労者の意識

(年功賃金や長期雇用に関する就労者の意識)

次に、働く側からみて年功賃金や長期雇用はどのように評価されているのかをみてみよう。

世論調査により年功序列制と終身雇用制について「企業、労働者両者にとってよい制度ではない」と考える者の割合をみると、いずれも1987(昭和62)年調査より1995(平成7)年調査の方が高い割合を示しているが、年功序列制の方が否定的にとらえる割合が高くなっており、年齢階級別にみるとおおむね若年の方が否定的にとらえる傾向にある。

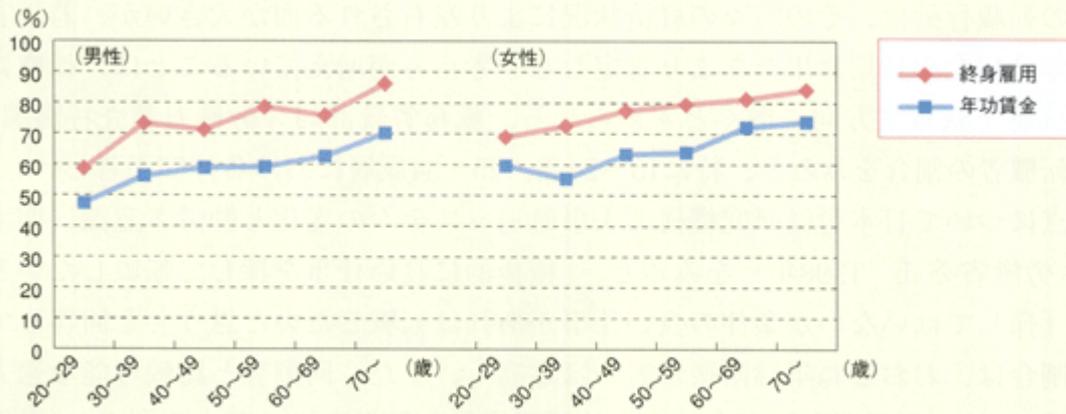
図2-1-18 終身雇用制・年功序列制に対する考え(性、年齢階級別)



日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2001年)により、年功賃金(同調査においては、「年功賃金」を勤続年数とともに給与が増えていく賃金と定義)と終身雇用について「良いこと」「どちらかといえば良いこと」と考える者の割合をみても、いずれについても肯定的にとらえる者は過半を占めるが、年功賃金の方が低い値を示しており、年齢階級別にみると、年功賃金・終身雇用のどちらもおおむね若年になるほど肯定的にとらえていない状況にある。

図2-1-19 年功賃金・終身雇用について(性、年齢階級別)

図2-1-19 年功賃金・終身雇用について（性、年齢階級別）



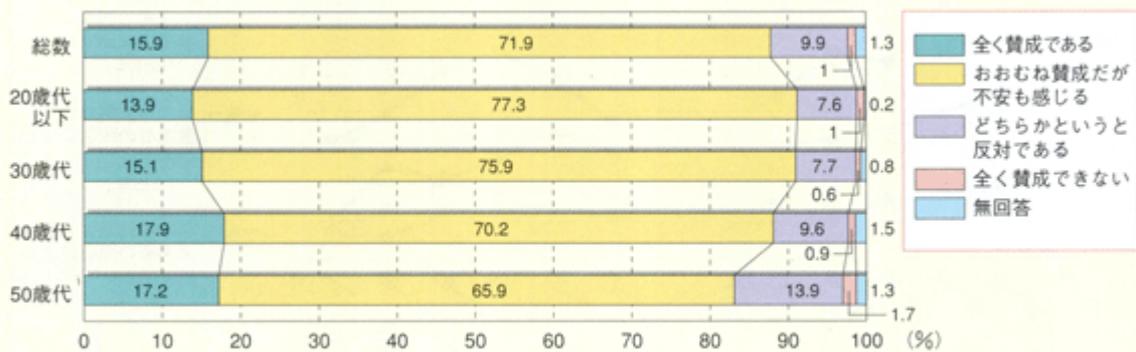
資料：日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2001年)

(注) 「一つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」と「勤続年数とともに給与が増えていく日本的な年功賃金」について、「良いこと」+「どちらかといえば良いこと」と回答した者の割合

また、(株)UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」(厚生労働省委託2002年)によると、成果主義的賃金への変更については「おおむね賛成だが不安も感じる」が71.9%と最も多く、「全く賛成」15.9%と合わせると約9割が賛成している。年齢層が上がると「どちらかという反対である」、「全く賛成できない」とする反対意見がやや増えるが、50歳代でも8割強は賛成意見となっている。なお、「全く賛成できない」、「どちらかという反対である」、又は「おおむね賛成だが不安も感じる」と回答した者について、その理由(複数回答)をみると、「正しく評価されるか分からない」が最も多く78.8%、次いで「収入が不安定になる」49.8%、「仕事によっては能力が発揮しにくい」47.2%などとなっており、成果・能力の評価が適切かつ明確に行われるようにする必要がありそうである。

図2-1-20 年齢階級別成果主義賃金への変更についての考え方(男女計)

図2-1-20 年齢階級別成果主義賃金への変更についての考え方 (男女計)



資料：(株)UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」(厚生労働省委託 2002年)

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

4 変化の背景にある就労者の意識

(一社継続勤務にこだわらない意識の高まり)

実際の転職行動は、その時々々の経済状況により左右される面が大きいですが、若年者を中心に年功賃金や長期雇用をあまり肯定しない考え方が増えていることは、転職に対する抵抗感を減らす方向に働くと考えられる。総務省統計局「労働力調査特別調査」により転職者の割合をみると、特に15～24歳、25～34歳層における伸びが著しい。

この点について日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」(労働省委託1998年)をみると、「積極的に良い仕事を探して転職したいと思う」と「探してはいないが条件の良い仕事があれば転職したいと思う」と回答している者の割合は、おおむね年齢階級が若いほど高く、また、同調査と比較可能な過去の調査結果((社)雇用問題研究会「日本的雇用慣行と勤労意識に関する調査」(労働省委託1986年)。以下「前回調査」という。)と比べ、20歳代後半から50歳未満の年齢階級ではその割合が増加しているが、団塊の世代を含む50歳代は転職志向はほとんど変化がなく、60歳以上では減少している。

図2-1-21 年齢階級別転職者割合の推移(男女計)

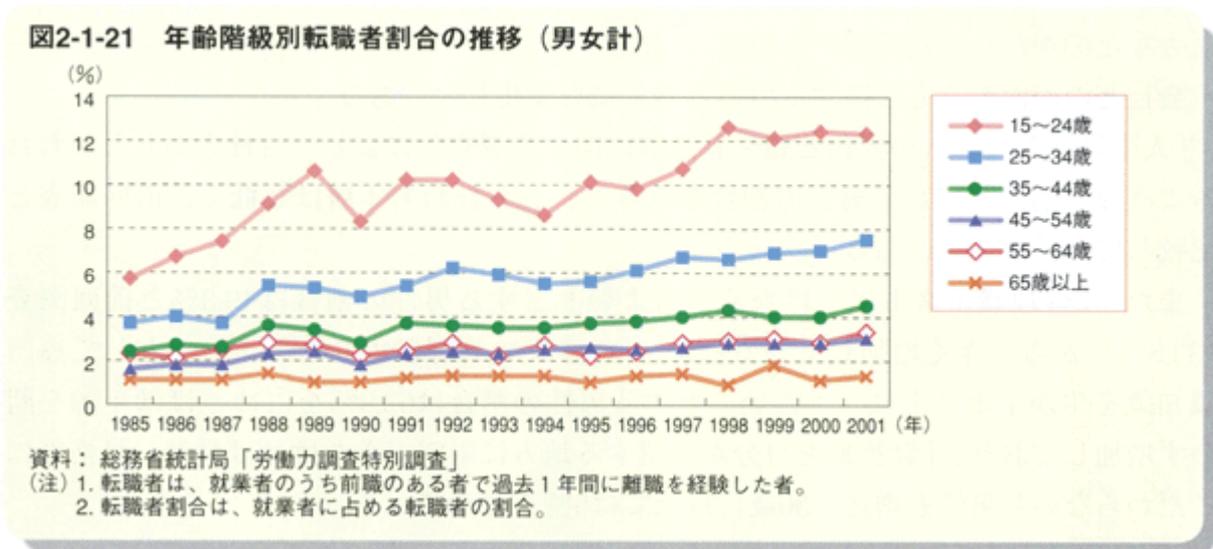
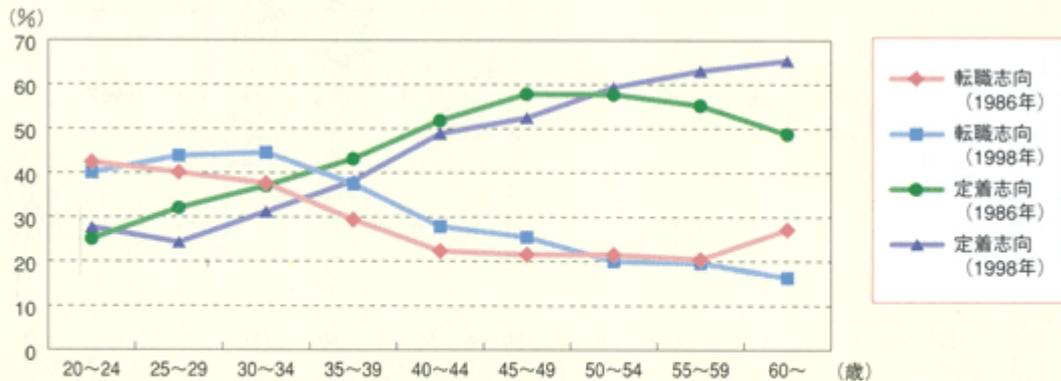


図2-1-22 年齢階級別転職・定着意識(男性)

図2-1-22 年齢階級別転職・定着意識（男性）



資料：日本労働研究機構「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」（労働省委託 1998年）、（社）雇用問題研究会「日本的雇用慣行と勤労意識に関する調査」（労働省委託 1986年）

- (注) 1. 転職志向は、「積極的に良い仕事を探して転職したいと思う」または「探してはいるが条件の良い仕事があれば転職したいと思う」と回答した者。
 2. 定着志向は、「転職する気はない」と回答した者。
 3. 「今は転職する気はないが、将来的には転職したい」とする者等は転職志向にも定着志向にも含めていないため、両者を足しても100%にはならない。

また、「働き方と年金についての意識調査」によると、「できれば一つの企業で長く働きたい」が38.9%、「専門性を磨こうと思ったり、もっと面白い仕事があるなら一社に働き続けることにこだわる必要はない」が52.2%、「職場の将来に不安があったり、いまの仕事では労働条件がよくないと思う場合にはぜひ転職すべきだ」が40.6%となっており、働いている本人の配偶者で専業主婦の者の意見でも、一社継続勤務志向は27.2%と低くなっている(複数回答)。年齢階級別にみると、一社継続勤務志向は50歳代では50.2%であるのに対し、50歳未満の各年齢層は30%台となっており、若年層ほど一社継続勤務志向は少ない。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

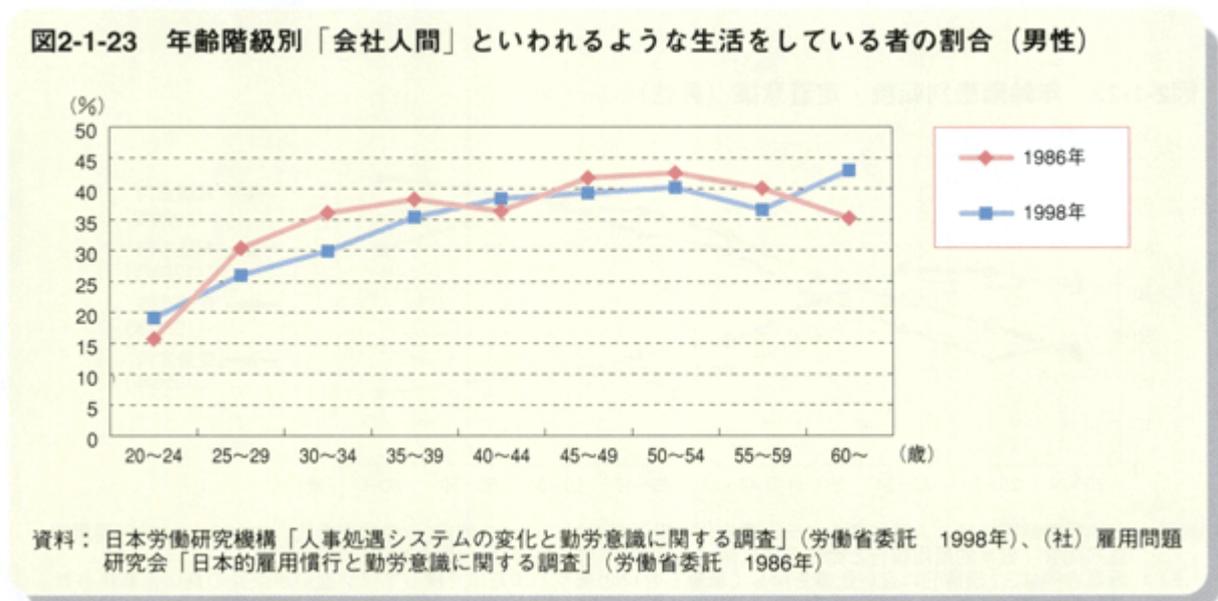
4 変化の背景にある就労者の意識

(会社とのかかわり方に関する意識の変化)

会社とのかかわり方に関する労働者の意識も変化しつつある。

「人事処遇システムの変化と勤労者意識に関する調査」により「会社人間」といわれるような生活をしている男性の割合をみると、おおむね若年層ほど低く、前回調査と比較しても低下傾向にある。

図2-1-23 年齢階級別「会社人間」といわれるような生活をしている者の割合(男性)



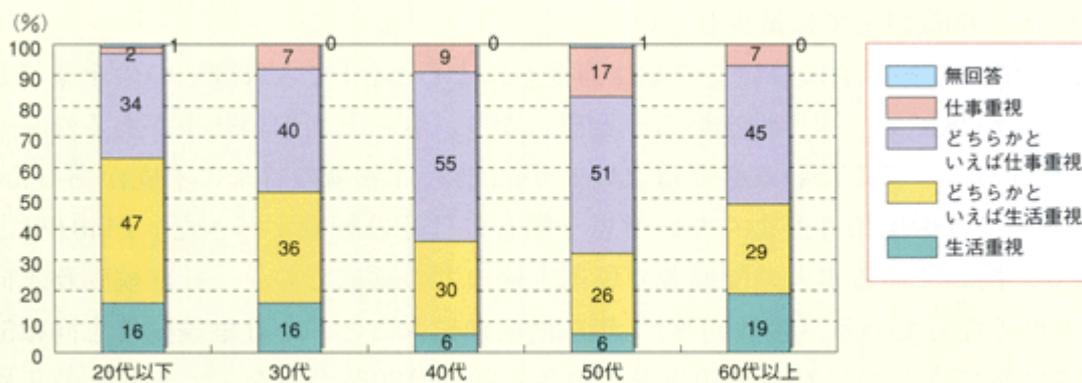
また、「管理職ポストにつけなくてもよい」とする男性の割合は49.3%と前回調査(33.8%)から大きく増加しているほか、「ラインの管理職よりもスタッフとして専門職知識を生かすポストにつきたい」とする男性の割合は62.9%を占め、ほぼ年齢を問わず増加しており、「勤務地を自分が希望する地方に限定できなければ昇進・昇格等にこだわらない」男性も増え、30歳代以上では5割を超えている。

さらに、「働き方と年金についての意識調査」により男性について生活と仕事の比重をみると、若年層ほど生活重視の傾向がみられる。

会社との距離を置きつつ、生活をより重視していこうとする傾向が若年層を中心として高まってきているといえよう。

図2-1-24 年齢階級別生活と仕事の比重について(男性労働者)

図2-1-24 年齢階級別生活と仕事の比重について（男性労働者）



資料：（株）UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」（厚生労働省委託 2002年）

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

5 多様化する働き方

(人事制度の多様化)

企業の求める人材ニーズや労働者の意識の変化、昇進機会の減少等を背景に、新たな人事制度の導入が進み、働き方の選択肢が広がりつつある。

厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)により、こうした新たな人事制度の実施企業割合をみると、専門職制度が19.5%(1990年16.2%)、自己申告制度が16.2%(同13.9%)、複線型人事管理制度が11.8%(同6.3%)、限定勤務地制度が11.6%(同5.9%(転勤免除制度を含む))となっている。いずれの項目も企業規模が大きいほど実施割合が高く、5,000人以上の大企業についてみると自己申告制度が79.7%、専門職制度が50.7%、複線型人事管理制度が46.4%、限定勤務地制度が35.7%となっている。また、(株)三和総合研究所「職業能力開発に関する調査(労働省委託 2000年)」によってみると、社内公募制度は10.0%、キャリア相談は17.1%(「十分できている」と「ある程度できている」の合計)の実施率となっている。

さらに「雇用管理調査」(2001年)によると、新規大学卒の採用内定がある企業のうち職種別採用を実施している企業が48.1%(1992年45.8%。ただし、事務職採用のある企業)、勤務地限定採用を実施している企業が26.6%(同19.6%)となっている。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

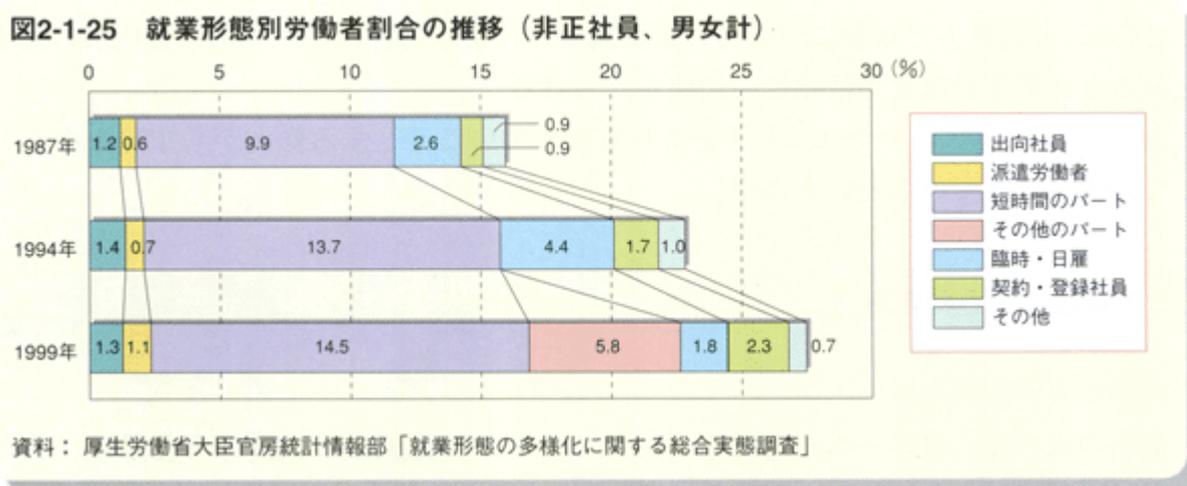
第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

5 多様化する働き方

(若年層を中心に増加する非正社員比率)

次に、就労者意識とも関連を有する就業形態の多様化について、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)によってみると、いわゆる「非正社員」の労働者割合は27.5%を占め、1987年の16.0%、1994年の22.8%を上回っており、産業別にみても建設業を除きすべての産業で非正社員比率が高まっている。その内訳をみると、短時間のパートは14.5%、契約社員は2.3%、派遣労働者は1.1%となっており、いずれもその割合は過去と比較して増加している。労働者全体の年齢階級別構成比と比較すると、短時間のパートは40歳代、契約社員は60歳代、派遣労働者は20・30歳代の比重が高くなっている(パートタイム労働者については第2節「変わりつつある女性や夫婦の働き方」において後述)。

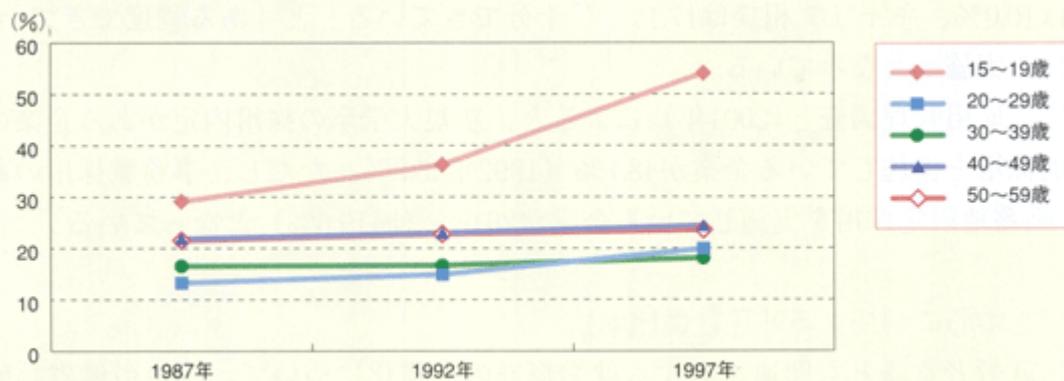
図2-1-25 就業形態別労働者割合の推移(非正社員、男女計)



また、「非正社員」の割合の推移を年齢階級別にみると、いずれにおいても増加しているが、特に20歳代までの若年層における増加が著しい。こうした若年層の非正社員のうち定職に就かないでパートやアルバイトなどで働くいわゆるフリーターは年々増加し、2000年時点で193万人にものぼると推計されている(日本労働研究機構「大都市の若者の就業行動と意識」(2001年))。

図2-1-26 年齢階級別非正社員割合の推移(男女計)

図2-1-26 年齢階級別非正社員割合の推移（男女計）



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

5 多様化する働き方

(「自発的な」多様化と「非自発的な」多様化)

就業形態の多様化には、中長期的には年功賃金や同じ会社に勤続することにこだわらない志向の高まりにより、会社に強く拘束され依存されない働き方を求めるという労働者の意識の変化が影響していると考えられる。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)をみると、契約社員や派遣労働者という就業形態の選択理由について、「正社員として働ける会社がなかったから」がそれぞれ29.3%、29.1%と3割弱を占めているが、「専門的な資格・技能を活かせるから」と回答した者もそれぞれ37.1%、25.7%に及んでおり、契約社員や派遣労働者という就業形態を自発的に選択している者も相当数存在していることがわかる。

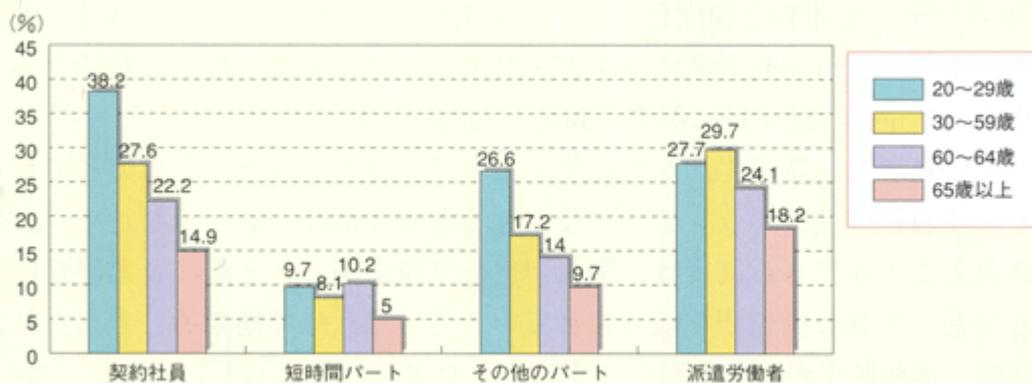
一方、特に最近、若年層を中心に就業形態が多様化している背景としては、景気の低迷もあげられる。かつては、景気の良い状況が良くなければ転職活動は控えられるのが一般的であったが、近年は景気が低迷しているにもかかわらず、特に若年層の離職率が高くなっている。景気の低迷等により学卒時の就職環境が厳しく、希望する会社に入らなかった者は後に離職する率が高い傾向にあるが、正社員であった者が離職後、正社員の職に就職できない場合もあると考えられる。

また、生産の低迷などにより労働投入量の調整を行う場合、企業はこれまで残業を減らすとともに新規学卒者について採用数を絞り込むことによって対応することが多かったといえよう。このため、景気停滞時には若年層の「正社員」の入職機会が狭められ、非自発的に非正社員として働かざるを得ない者が増えるという面もあろう。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年)により非正社員が「正社員として働ける会社がなかったから」現在の就業形態を選択した割合を年齢階級別にみると、20～29歳の若年層については契約社員で38.2%、その他のパートで26.6%と高い割合となっている。

図2-1-27 正社員で働ける会社がなかったから今の就業形態を選択した労働者の年齢階級別割合

図2-1-27 正社員で働ける会社がなかったから今の就業形態を選択した労働者の年齢階級別割合



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「就業形態の多様化に関する実態調査」（1999年）

なお、フリーターについても、その選択理由別に分類すると「モラトリアム型」（やりたい職業が見つかるまでの猶予期間として選択した者、先の見通しがはっきりしないままなった者、正社員ではなく自由でいたい者等）が46.9%、「やむを得ず型」（正規雇用を志向しながらそれが得られない者、家庭の事情等で学費を稼ぐ必要が生じた者等）が39.4%、「夢追求型」（何か明確な目標を持った上で生活の糧を得るために、あるいは徒弟訓練的な手段として選んだ者等）が13.7%とさまざまであることがわかる（日本労働研究機構「大都市の若者の就業行動と意識」（2001年））。このうちキャリア形成（労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力開発）を図る上で最も問題があるのは「モラトリアム型」であり、このタイプをはじめとして、職業意識が希薄なため、将来の見通しを持たないままフリーターとなった者が相当数存在することは、本人の技能形成、能力開発の面から問題であるだけでなく、マクロレベルでの労働生産性や活力など経済や社会全体への影響が懸念される。したがって、自己責任原則の下で働き方を選択することを基本に据えた上で、学校教育の早い段階から職業にふれる機会を付与したり、企業が求める人材情報を学校や学生へ開示したりするなど、主体的に適切な職業選択ができるよう支援を行うことが重要である。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

5 多様化する働き方

(ライフステージに応じた生涯職業の生活の設計)

自己啓発や社会活動のため一定期間仕事を離れることのできる長期休暇制度や休職制度も広い意味で働き方の多様化の一形態とみることができるとともに、個人が自分のキャリアを主体的につくりあげていく上で重要な役割を果たすものである。

例えば、従業員が自分の能力開発のために長期間の休暇を取得することに対して、特別の休暇を付与している企業は3.1%、休職扱いとする企業は6%となっており((株)富士総合研究所「能力開発等の活動に取り組むための長期休暇制度の導入促進に向けた調査研究」(労働省委託 2000年))、また、ボランティア休暇を制度化している企業は6.8%、ボランティア休職を制度化している企業は4.7%となっている((財)勤労者リフレッシュ事業振興財団勤労者ボランティアセンター「企業の社会貢献活動および従業員のボランティア活動支援に関する調査」(2001年))。

少子高齢化が進展し、職業生活が長期化する中で、ライフステージに応じて育児や介護のみならず自己啓発、ボランティアなどさまざまな活動に取り組むため一定の期間仕事を離れることができる制度は、個人が自己実現を図るとともに企業経営においても柔軟な発想、多様な価値観を取り入れていくという意味で効果的と考えられ、このような休暇、休職制度がより一層普及することが望まれる。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

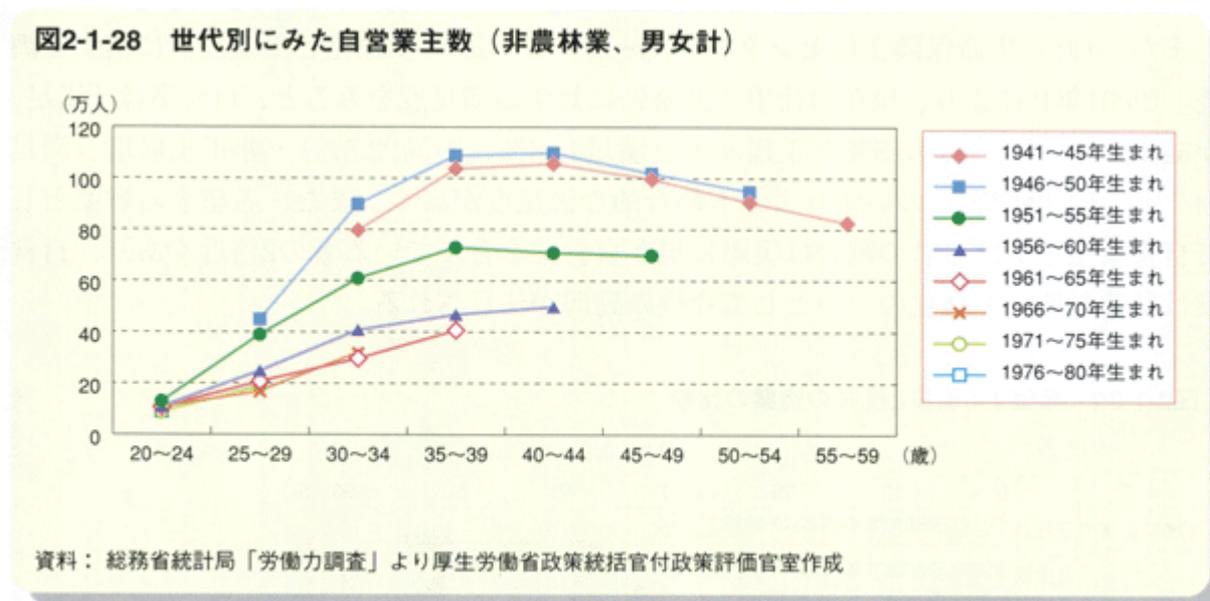
5 多様化する働き方

(自営の動向)

「働き方と年金についての意識調査」によると、男性フルタイム正社員の約1割は自営業主を望ましい就業形態と考えており、その理由としては「組織にしばられないから」、「自己実現のため」が多くあげられている。

しかし、非農林業自営業主(個人経営の商店主・工場主等)は、1983年をピークに横ばいに転じ、1988年以降は小売業や製造業を中心に減少しており、世代別にみても若い世代ほど自営業主は少数となっている。

図2-1-28 世代別にみた自営業主数(非農林業、男女計)

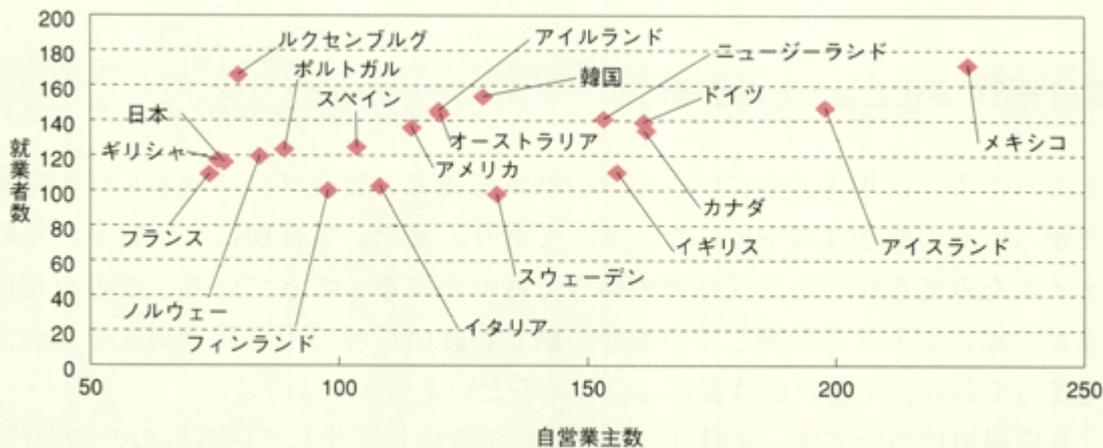


一方、国際的にみると、自営業主が増加している国が多く、また概して自営業主が増加している国では就業者数の増加も大きくなっている。

もっとも我が国においてもすべての分野において自営業主が減少しているわけではなく、コンサルタント業、対事業所サービス業などの専門サービス業においてはやや増加している。さらに近年、情報通信機器を活用してプログラミング、データ入力、ホームページ制作等の業務を請け負い在宅で作業する新しいタイプの自営業が増えており、家庭との両立を重視する主婦や高齢者、障害者などに就労機会を広げる観点からも期待される。

図2-1-29 就業者数、自営業主数の推移の各国比較

図2-1-29 就業者数、自営業主数の推移の各国比較



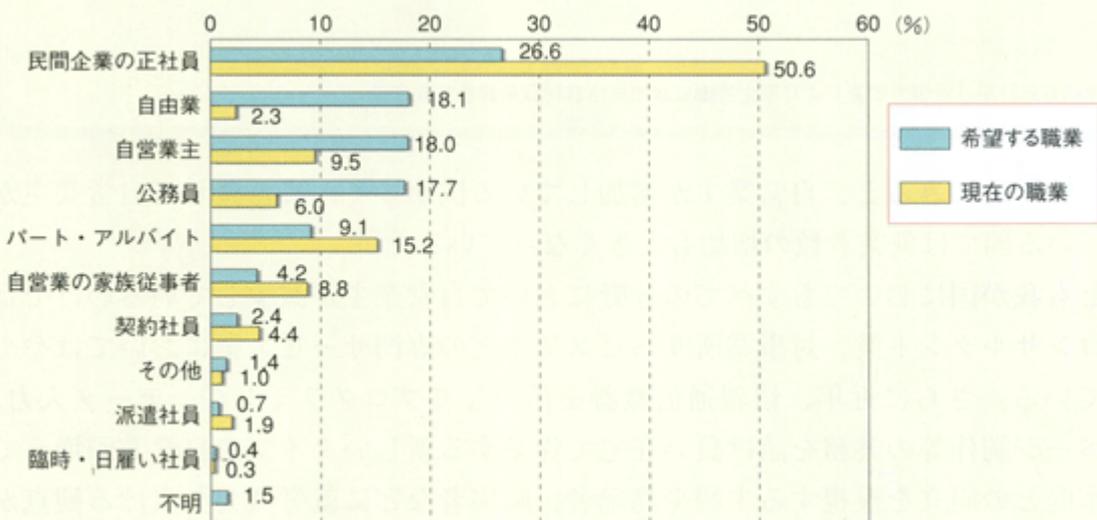
資料： OECD*Labour Force Statistics1980-2000*

(注) 各国の1980年の就業者数、自営業主数をそれぞれ100とした場合の2000年の数値である。

また、(財)生命保険文化センター「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(2001年)により、現在の仕事や勤務先に対する満足度をみると、自営業は「満足」が52.1%、「不満」が15.5%と正規雇用(満足48.8%、不満22.7%)・非正規雇用(満足44.7%、不満24.3%)のいずれよりも総合的な満足度が高く、また、希望する職業として自営業主をあげる者の割合は実際に現在自営業を営んでいる者の2倍近くあり、自営業は就業形態の多様化の一つとして今後の動向が注目される。

図2-1-30 希望する職業と現在の職業の比較

図2-1-30 希望する職業と現在の職業の比較



資料： (財)生命保険文化センター「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」(2000年)

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第1節 日本型雇用慣行の変化と働き方の多様化

6 雇用慣行の変化と働き方の多様化

これまでみたように年功賃金については、標準労働者の賃金プロファイルは年を経るにしたがってその傾きは緩やかになってきており、また、世代別に実質賃金の年齢プロファイルをみても新しい世代はその傾きは緩やかになってきている。この変化には経済成長の鈍化も大きく影響しているが、厳しい経済環境の中で賃金制度を見直す動きも高まっており、年功賃金は変化しつつあるといえる。

また、長期雇用については、年齢計の平均勤続年数は長期化しているものの20歳代、30歳代では転職の増加もあってやや短くなっており、年功賃金の変化の状況とも関連して今後、変化する可能性がある。

一方、労働者の意識をみると、50歳代以上は一社勤続志向が高いが、40歳代以下の年齢層では同じ会社に勤務することへのこだわりが少なく、また、若年層ほど年功賃金や終身雇用に対して肯定的にはとらえていない傾向にあり、こうした意識の変化もあって正社員、非正社員を含め、働き方の多様化が進展している。

これまで我が国において典型的であった年功賃金や長期雇用に代表される日本型雇用慣行は、我が国経済の発展に寄与するとともに労働者の雇用の安定にも大きな役割を果たしてきた。特に経済が右肩上がり成長していく時代には、このような画一的な価値観、システムが非常に有効であったといえるだろう。今後においても、仕事や労働者のタイプによっては依然として日本型雇用慣行が有効な場合もあるものと考えられる。

しかしながら、経済成長が鈍化するとともに、企業をとりまく環境は多様化、複雑化していることから、企業経営においてもより多様な価値観、発想を取り入れていく柔軟性の高いシステムが求められており、これは、働く側の自律性重視の流れ、価値観や就業意識の多様化とも方向性が合致しているといえよう。高度経済成長期のような成長が見込まれず、労働者の年齢構成もかつてのような若い状況には戻らない中で、企業をとりまく環境や労働者の意識等を踏まえると、年功賃金や長期雇用慣行の下にあるかつての典型的なタイプの労働者の割合は減少し、仕事や労働者のタイプに応じた働き方が広がってくるものと考えられる。こうした観点から、今後、多様な働き方の選択肢を整備するとともに、働きに応じた公正な評価・処遇を確立し、個々の労働者が主体的にキャリア形成を図りつつ働き方を選択できるような環境整備を社会全体として進めていくことが必要である。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

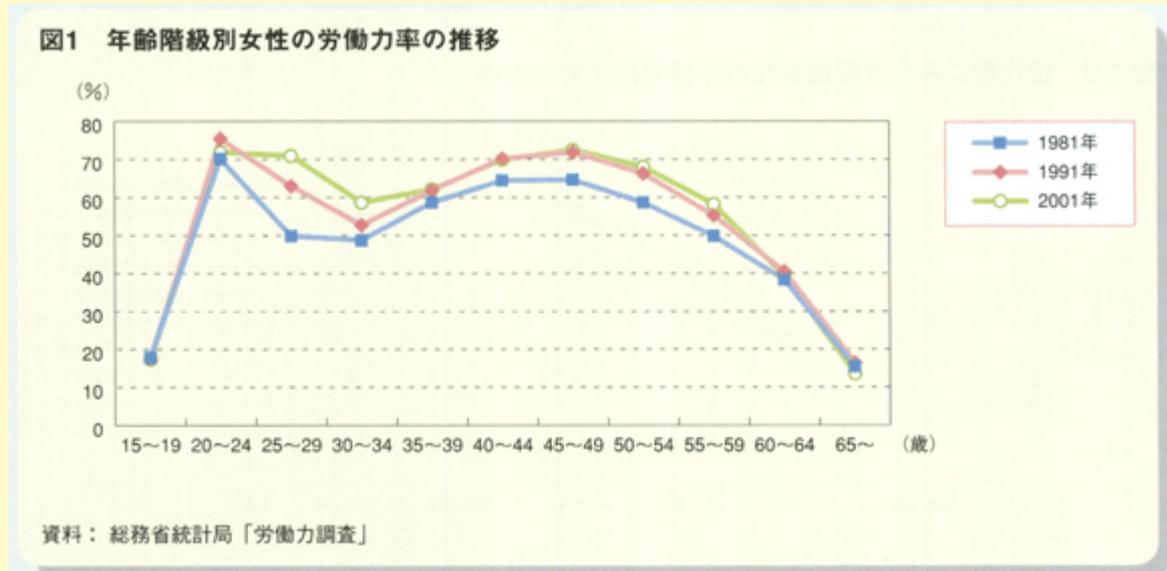
1 女性の働き方変化

コラム

女性労働力率に影響を与える未婚者の動向

年齢階級別の女性の労働力率は、育児のため「25～29歳」「30～34歳」において低くなるM字型を形成するが、近年になるほどM字型の底が浅くなっている(図1)。

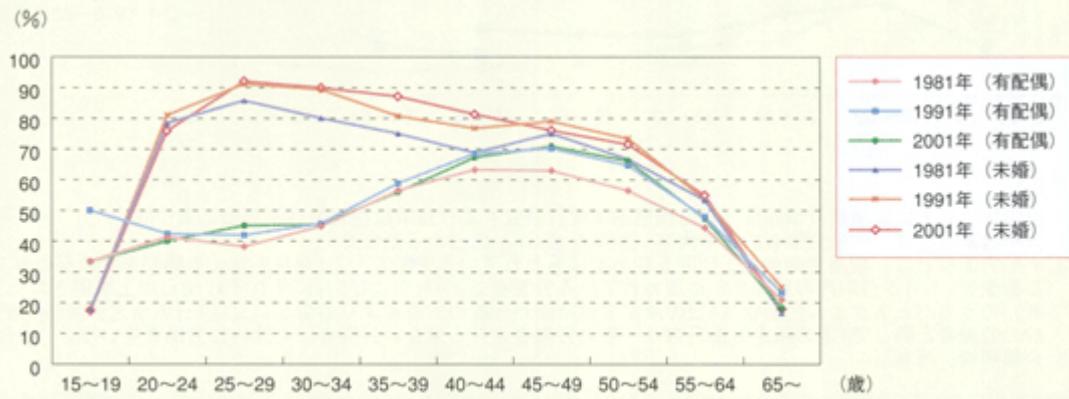
図1 年齢階級別女性の労働力率の推移



ただし、女性の労働力率には未婚者の動向も影響を及ぼしている。年齢階級別の女性の労働力率の推移を女性全体(図1)と有配偶女性(図2)とで比較すると、40歳以降においては労働力率の上昇の度合いに大きな差はないが、1981年以降の「25～29歳」「30～34歳」における労働力率をみると、配偶者のいる女性については上昇幅が小さいのに対し、女性全体については大きく上昇している。一方、この年齢階級の女性の未婚者割合は1981(昭和56)年から2001(平成13)年にかけて「25～29歳」で2倍以上(24.4%→53.6%)、「30～34歳」で約3倍(8.9%→26.0%)となるとともに、未婚者の労働力率も上昇しており(図2)、これらがこの年齢階級の女性労働力率の押し上げに大きく寄与していると考えられる。

図2 年齢階級別・配偶者の有無別女性の労働力率の推移

図2 年齢階級別・配偶者の有無別女性の労働力率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

1 女性の働き方変化

(共働き世帯の増加)

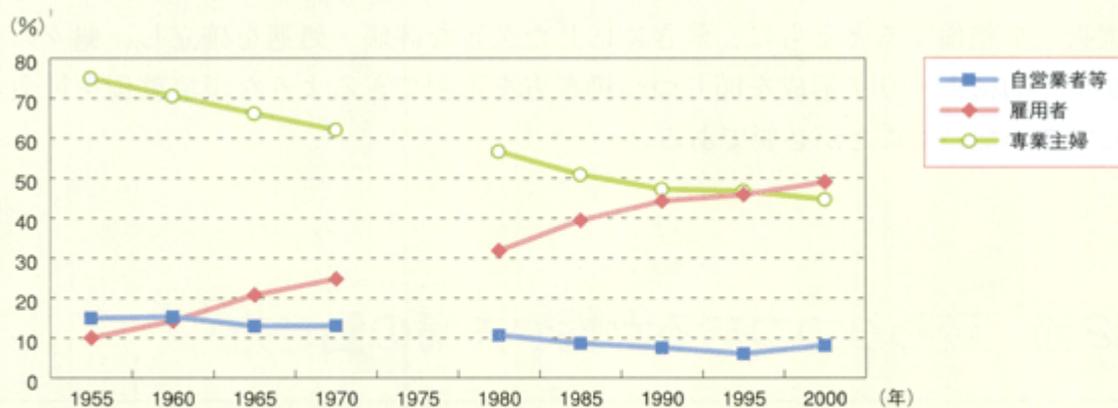
高度経済成長期を中心として産業構造は第1次産業から第2次・第3次産業へと大きく変化し、農家、自営業者が減少するとともに雇用者世帯が増加し、都市部に流入した雇用者世帯の多くは、住居と離れた職場で働くサラリーマンの夫と家庭で家事・育児を担う妻と子どもからなる核家族となった。いわゆる「団塊の世代」(1947～1949年生まれ)を含む現在50歳代の世代は、高度経済成長期の末期に就職した世代であるが、当時は年功賃金や長期雇用の下で夫が雇用者として働き、それを専業主婦である妻が支えるという家族関係が一般化していた時代である。夫が雇用者である専業主婦数をみると、雇用者世帯の増加とともに増え1980(昭和55)年には1,093万人に達したが、その後サービス経済化、家庭電化製品等の普及や少子化による家事・育児負担の軽減、夫の賃金の伸びの低下に伴う家計補助の要請などを背景として、働きに出る女性が大幅に増加した。

また、既婚女性が職業を持つこと等に対する意識も世代によって大きく異なっており、世論調査でも、1970年代初期には「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という夫婦の役割分担意識について20歳代以上では各世代とも「賛成」、「どちらかといえば賛成」が8～9割を占めていたが、1997(平成9)年には5～6割にまで下がっており、特に若年層においては肯定的な者の割合が5割弱と低くなっている。

こうした中で、夫が雇用者である妻について、「専業主婦」「雇用者」「自営業者等」の割合をみると、1955(昭和30)年には74.9%を占めた専業主婦の割合が徐々に低下するとともに、妻が雇用者である共働き世帯の割合が上昇し、1990年代に専業主婦世帯の割合を上回ったが、その後はやや横ばい傾向にある。

図2-2-1 雇用者の妻に占める専業主婦等の割合の推移

図2-2-1 雇用の妻に占める専業主婦等の割合の推移



資料：総務省統計局「国勢調査」(1955～1970年)、「労働力調査特別調査」(1980～2000年)より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

(注) 1. 専業主婦は、非労働力の者であり、自営業者等は、自営業者、内職者、家族従業員、農林業を営む者である。
2. 夫は非農林業雇業者である。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

1 女性の働き方変化

(世代別にみた女性労働力率の変化)

年齢階級別の女性の労働力率を世代別にみると、団塊の世代を含む1946～1950年生まれの世代は、25～29歳の労働力率は42.7%でM字型の底となり、前後の世代と比較して最もM字型の底が深くなっている。この世代は25～29歳の既婚率が77.8%(2000年現在43.5%)であったが、有配偶労働力率は32.1%と低く、団塊の世代は結婚後、非労働力化して専ら家事・育児を行う者の比率が高かった世代であることがわかる。

その後25～29歳層の未婚者割合増加等により、1956～1960年生まれの世代以降M字カーブの底は30～34歳層にシフトしている。また、有配偶者の年齢階級別労働力率を世代別にみると、団塊の世代以降の世代は、25～29歳層では団塊の世代を上回っているが、30～34歳層ではほぼ同水準、35～39歳層では団塊の世代を下回る世代が出てきており、晩婚化の影響によって有配偶女性が非労働力化する年代が20歳代後半から30歳代にシフトし、子育て期に当たる30歳代の労働力率が低くなっていることがうかがわれる。

図2-2-2 世代別にみた女性の年齢階級別労働力率

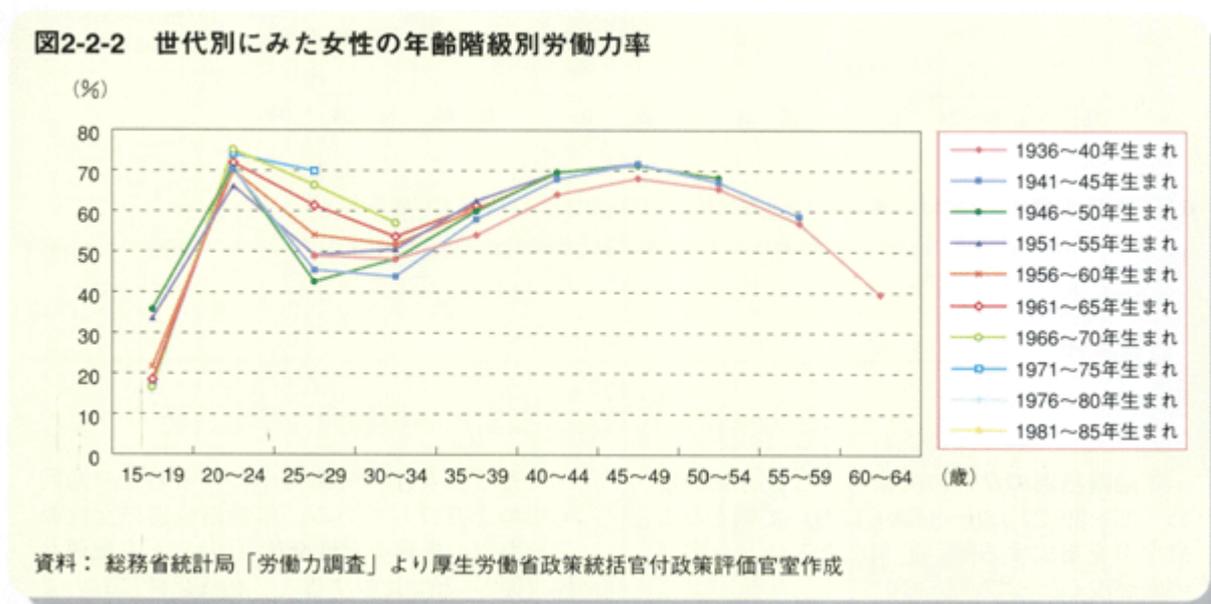
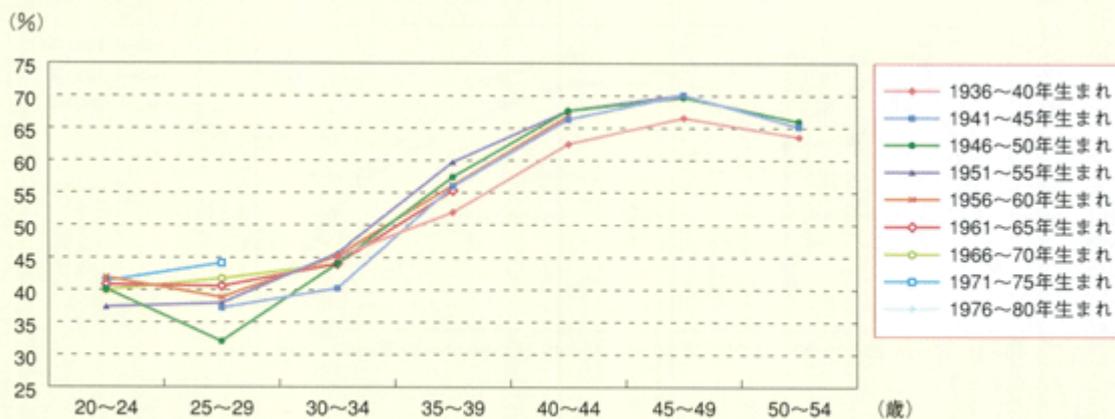


図2-2-3 世代別にみた有配偶女性の年齢階級別労働力率

図2-2-3 世代別にみた有配偶女性の年齢階級別労働力率

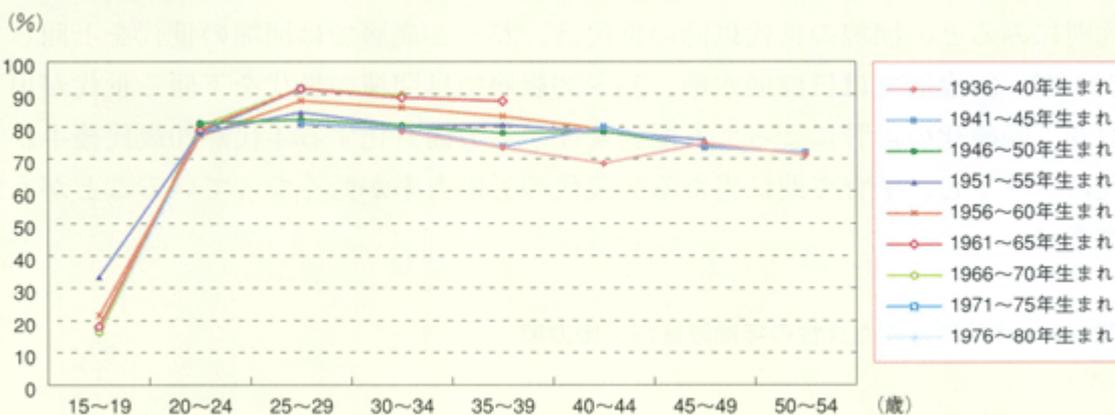


資料：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

一方、未婚者の年齢階級別労働力率を世代別にみると、25~39歳層については1946年~1950年生まれの世代以降、おおむね新しい世代ほど高くなっている。

図2-2-4 世代別にみた未婚女性の年齢階級別労働力率

図2-2-4 世代別にみた未婚女性の年齢階級別労働力率



資料：総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

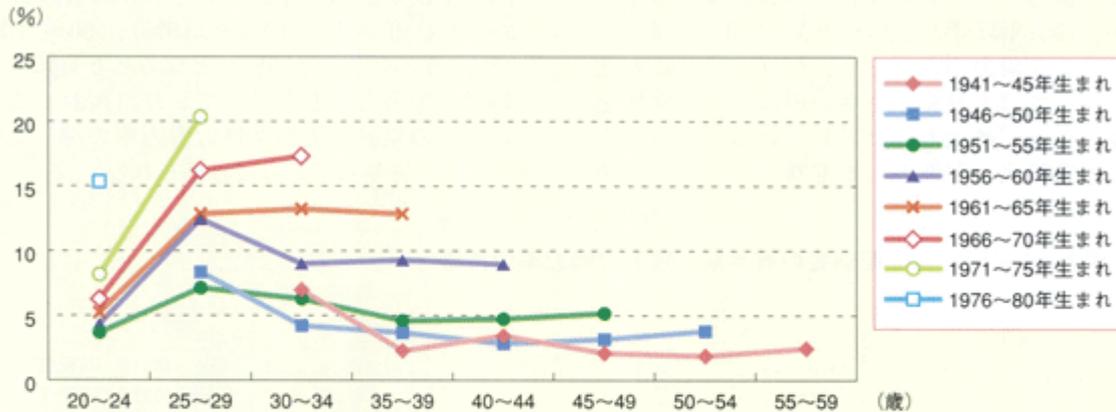
第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

2 基幹的・専門的な労働者として働く女性の増加

進学率の上昇を反映して、女性労働者の高学歴化も進んでいる。団塊の世代の大学進学期には女性の大学進学率は1割に満たなかったが、2001(平成13)年には31.5%に上っており、世代別に一般労働者に占める大卒者割合をみても進学率の上昇に伴い新しい世代ほど高くなっている。また、1956～1960年生まれの世代までは、30～34歳層で大卒者割合が低下していたが、1961～1965年生まれ以降の世代では、25～29歳層での大卒者割合が30～34歳層以降も保たれており、新しい世代においては就業を継続する割合が高まっている。

図2-2-5 世代別にみた大卒者割合(女性)

図2-2-5 世代別にみた大卒者割合 (女性)



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より政策統括官付政策評価官室作成

(注) 1. 大卒者割合とは、一般労働者のうち大卒(院卒を含む。)の占める割合をいう。

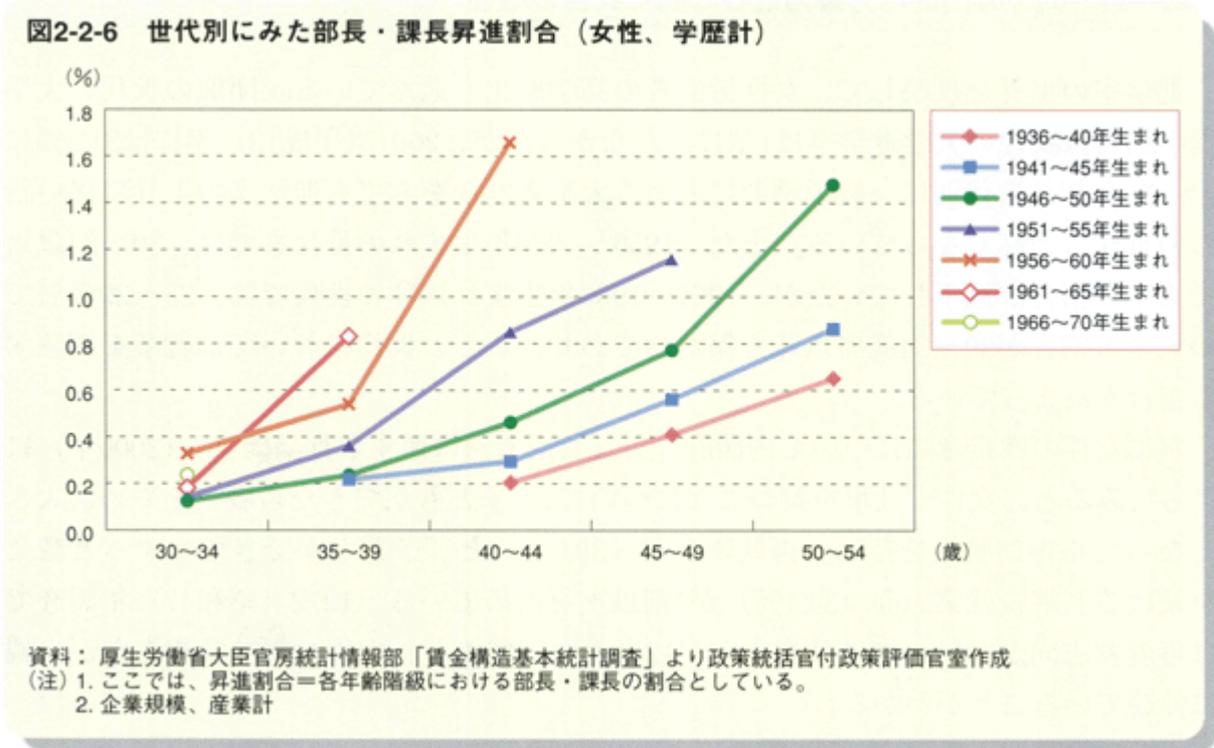
2. 一般労働者とは、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定め雇われている労働者、③1か月以内の期間を定め雇われている労働者で、4月および5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者)のうちパートタイム労働者(1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者)を除いた労働者をいう。

3. 企業規模、産業計

次に女性の職業意識について内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(2000年)によってみると、女性が仕事を持つことについて、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業を持つ」再就職志向(39.8%)と「子どもができてもずっと職業を続ける」継続就業志向(34.4%)が7割以上を占めている。1972(昭和47)年調査では再就職志向が39%、継続就業志向が12%となっており、女性の継続就業志向が大幅に伸びていることがわかる。

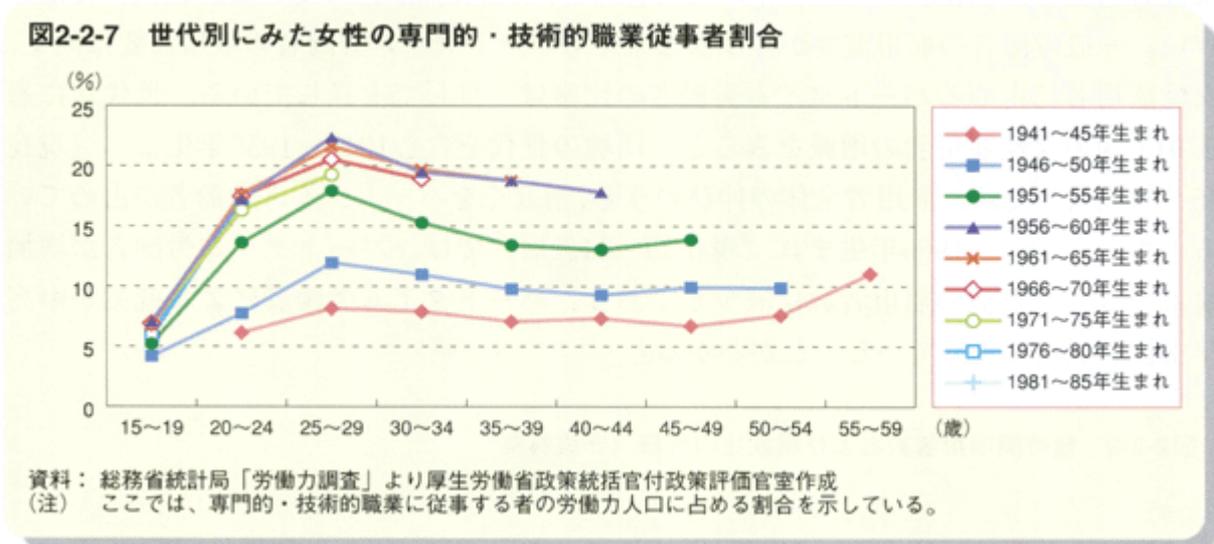
こうした就業意識の高まりや高学歴化を反映して、基幹的な労働力として働く女性も増え、役職者に就く女性も長期的に増加傾向が続いている。各世代ごとに、女性労働者に占める役職者(部長・課長)割合を年齢階級別にみると、おおむね新しい世代ほど役職者の割合が高くなっている。

図2-2-6 世代別にみた部長・課長昇進割合(女性、学歴計)



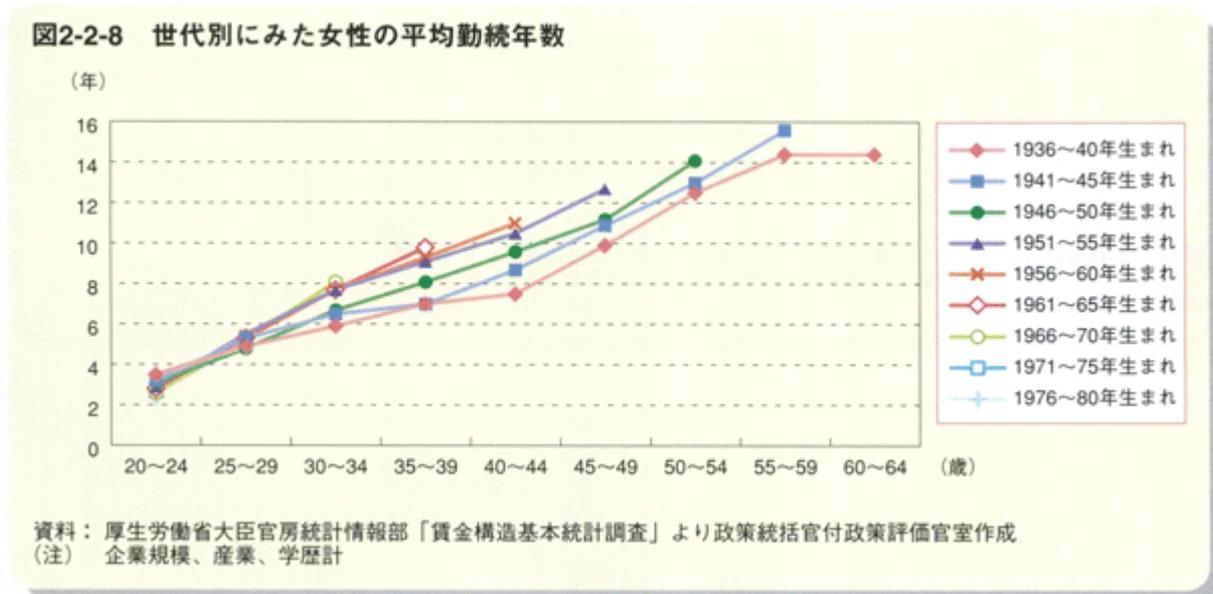
また、専門的、技術的職業従事者の労働力人口に占める割合を世代別にみると、保健医療、教育、社会福祉等に従事する者の増加等を背景に、1956～1960年生まれの世代まで大きく上昇し、1961～1965年生まれの世代以降はやや低下傾向にあるものの、おおむね25～29歳層で2割前後となっている。

図2-2-7 世代別にみた女性の専門的・技術的職業従事者割合



こうした中で、平均勤続年数も伸びており、また勤続10年以上、20年以上の者の割合も上昇している。女性労働者の平均勤続年数の推移を世代別にみると、若い年齢階級においては古い世代ほど高学歴者の割合が少なく、低年齢から働き始めるため平均勤続年数は長い値を示しているが、35歳以降の年齢階級においては逆に新しい世代ほど長くなっており、高学歴化による勤続年数の短縮効果を上回って勤続年数が伸びていることがわかる。

図2-2-8 世代別にみた女性の平均勤続年数



第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

3 パートタイム労働者の動向 (パートタイム労働者の増加)

基幹的・専門的な労働力として働く女性は増えてきているが、パートタイムで働く女性も増加し、現在、パートタイム労働者の約7割は女性が占めている。経済の停滞に伴い、一般労働者の雇用需要が伸び悩む中でもパートタイム労働者の雇用需要は高く、女性雇用者に占めるパートタイム労働者の比率は一貫して上昇している。世代別に過去10年間の女性雇用者の増減をみると、団塊の世代を含む1947～1956年生まれ(現在45～54歳層)では、雇用者全体の伸びのうち7割近くをパートタイム労働者が占めている。また、1957～1966年生まれ(現在35～44歳層)では、パートタイム労働者が増加する一方、その他の雇用者数は減少しており、パートタイム労働者による就業が中高年女性の雇用を支えていることがわかる。

図2-2-9 短時間雇用者数および構成比の推移(非農林業)

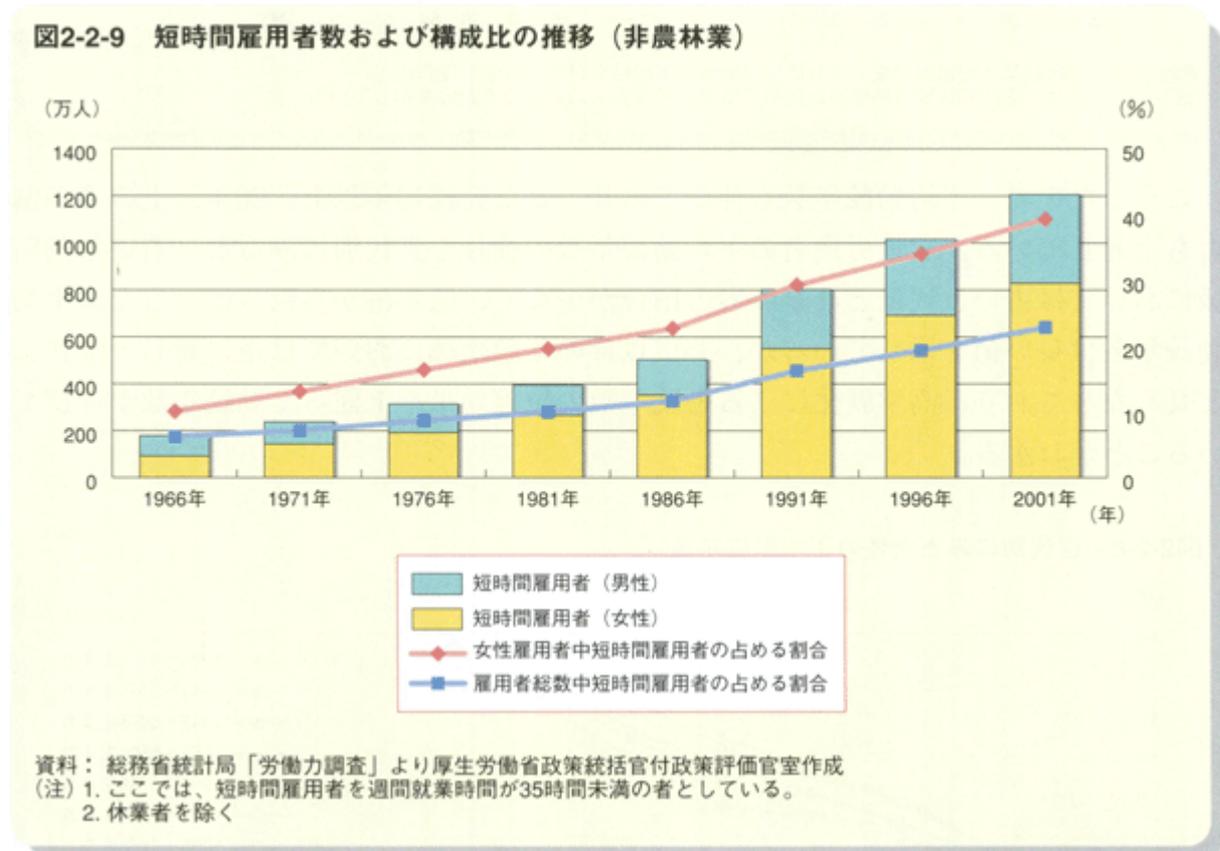
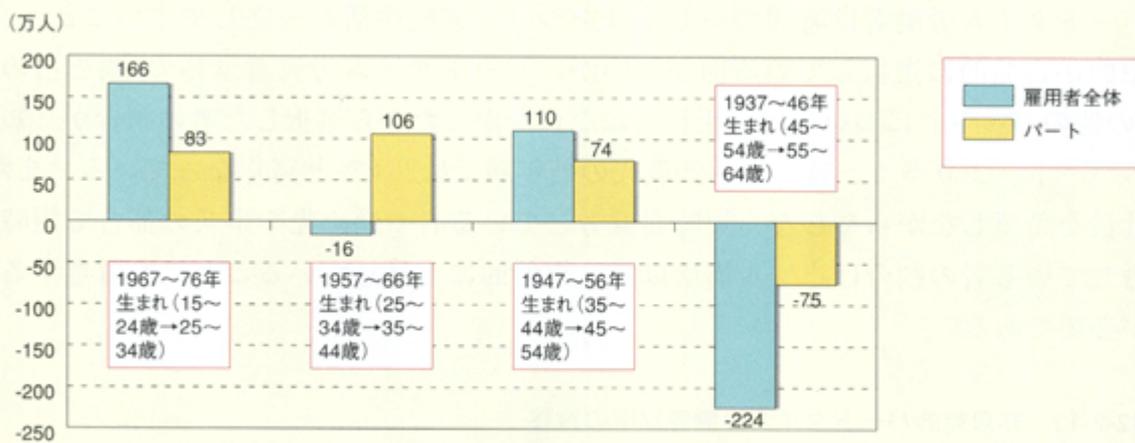


図2-2-10 世代別にみた女性雇用者の増減(1991年～2001年)

図2-2-10 世代別にみた女性雇用者の増減（1991年～2001年）



資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成
(注) ここでは、パートを「勤め先でパートと呼ばれている者」としている。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

3 パートタイム労働者の動向

(パートタイム労働者増加の背景)

企業間競争が激化し、経済の先行きが不透明となっている今日、企業にとっては人件費等が安く、景気変動に応じて雇用調整しやすいパートタイム労働者等の割合を高めようとするニーズが強まっている。また、サービス経済化の進展に伴い、業務の繁閑や夜間営業等への対応が増えていることも、パートタイム労働者の増加を一層促進している。

一方、働く側からみても、「短時間のパート」については、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「勤務時間や労働日数が短いから」、「通勤時間が短いから」、「家庭生活や他の活動と両立しやすいから」といった理由で選択する者が多く、「正社員として働ける会社がなかったから」という消極的な理由により選択した者は1割弱となっており、職業生活全体における満足度についてみても、「短時間のパート」は正社員を上回る値を示している(厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(1999年))。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

3 パートタイム労働者の動向

(パートタイム労働者の基幹的役割の増加)

パートタイム労働者の増加に伴い、従来正社員が行っていた役割の一部をパートタイム労働者が担うという状況がみられる。(財)21世紀職業財団「多様な就業形態のあり方に関する調査」(2001年)によると、正社員のうち「自分と同じ仕事をしているパート等の非正社員」が「多数いる」とする者は1割強、「少しいる」は3割を占め、3年前よりもそれが「増えている」事業所が「減っている」事業所を大幅に上回っている。責任の重さ等の違いはあるにしても、基幹的な役割を担うパートタイム労働者が増大していることが示唆される。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

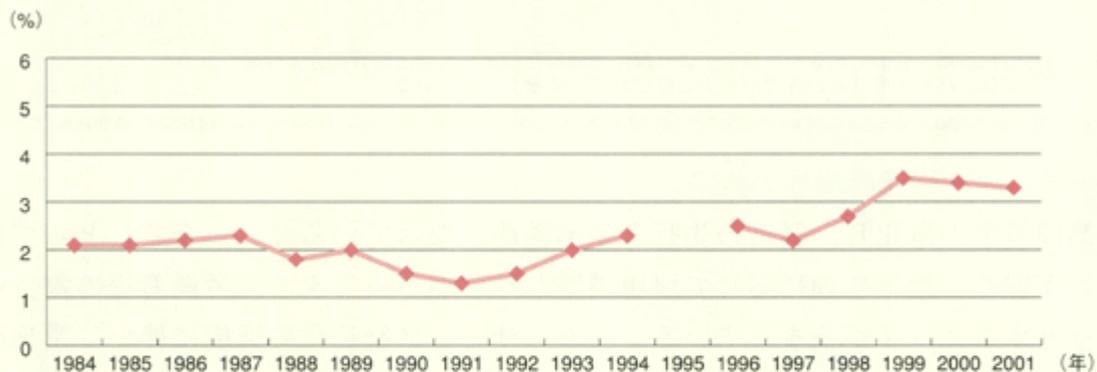
3 パートタイム労働者の動向

(近年、増加している非自発的パートタイム労働者)

パートタイム労働者は時間のやりくりをつけ、家庭生活と両立しやすいことから、働く側が自発的に選択している面が強いが、パートタイム労働者全体の3割を占める「その他のパート」については、正社員になれなかったから選択した者の割合が「短時間のパート」より多く、特に20～29歳代の若年層では26.6%と高くなっている。また、正社員を希望しながらやむなく短時間就労している者や勤め先や事業の都合で短時間就労している者の割合はバブル崩壊以降、趨勢的に上昇していることにも留意することが必要である。

図2-2-11 非自発的パートタイム労働者比率の推移

図2-2-11 非自発的パートタイム労働者比率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査特別調査報告」（各年2月）より厚生労働省雇用均等・児童家庭局作成

(注) 1. 非自発的パートタイム労働者比率＝従業者のうち35時間以上働く希望のある短時間労働者（35時間未満の者）＋勤め先や事業の都合（景気が悪かった）による短時間労働者の労働力人口（全就業者＋全失業者）に対する割合
2. 1995年は調査項目が異なっているため、データを外している。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

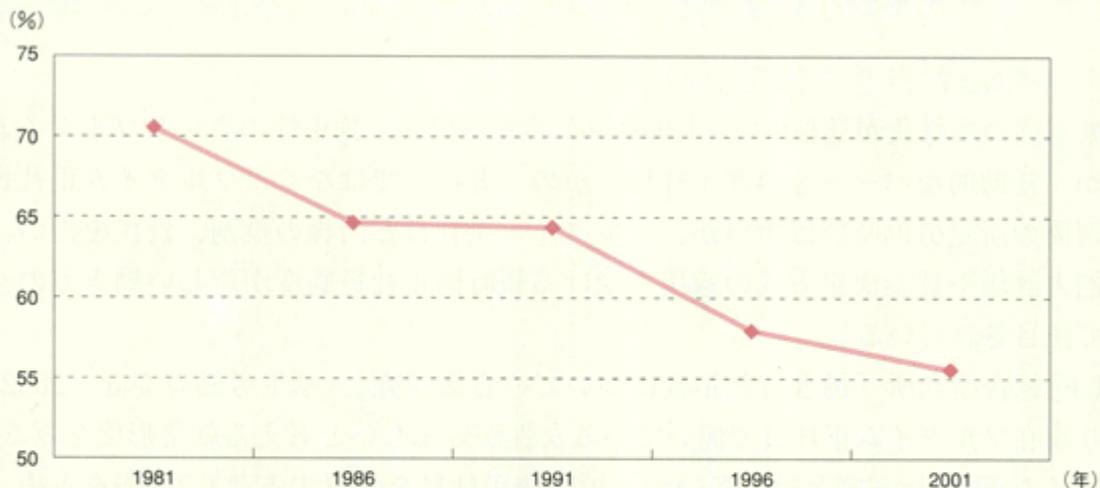
3 パートタイム労働者の動向

(パートタイム労働者と正社員との格差)

正社員の雇用機会が不足し、非自発的パートタイム労働者が増加している背景には、正社員とパートタイム労働者の処遇の差によるコストの違いがあると考えられる。正社員とパートタイム労働者の賃金格差については、職種構成の違い、就業調整の影響等の要因もあるが、女性についてその推移をみると、パートタイム労働者の割合が一貫して上昇している中で、賃金格差は拡大しており、また、正社員とパートタイム労働者の勤続年数別の賃金カーブには顕著な差がみられる。

図2-2-12 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差の推移(女性)

図2-2-12 一般労働者とパートタイム労働者との賃金格差の推移 (女性)



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」より政策統括官付政策評価官室作成

(注) 1. ここでは、賃金格差をパートタイム労働者(女性)の賃金/一般労働者(女性)の賃金としている。

2. パートタイム労働者の賃金(時間当たり)は、
(1時間当たり所定内給与額÷前年の年間賞与+その他特別給与額)÷12÷1か月
当たり実労働日数÷1日当たり所定内実労働時間数により算定。

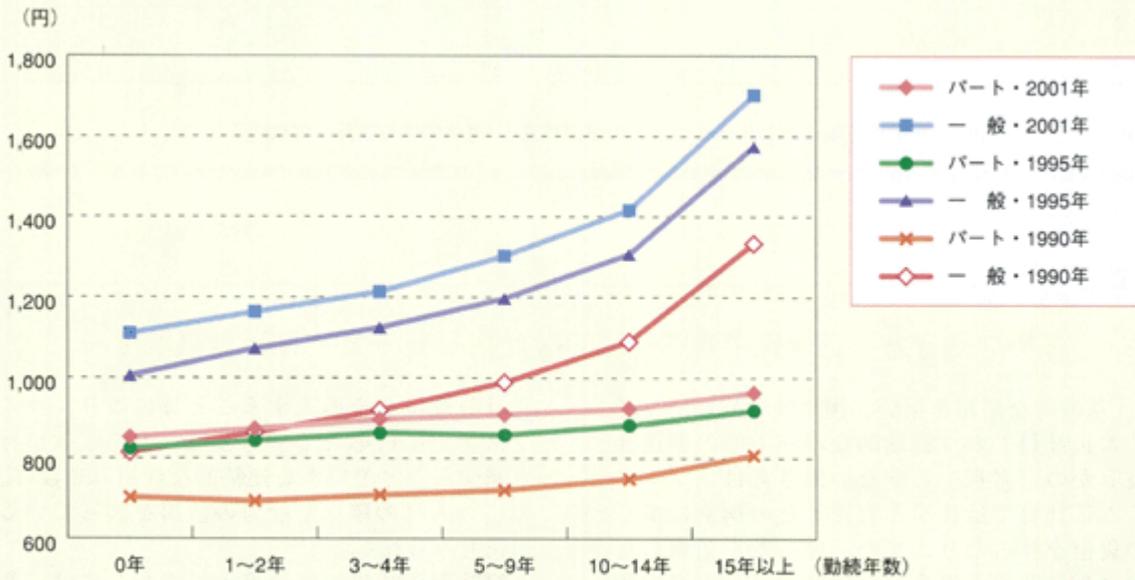
3. 一般労働者の賃金(時間当たり)は、
(1か月当たり所定内給与額×12÷前年の年間賞与+その他特別給与額)÷12÷1か月
当たり所定内実労働時間数により算定。

4. ここでは、パートタイム労働者を1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者としている。

5. 企業規模、産業計

図2-2-13 勤続年数別賃金カーブ(時給)

図2-2-13 勤続年数別賃金カーブ（時給）



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「賃金構造基本統計調査」（パートについては特別集計）より、雇用均等・児童家庭局作成。

(注) パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも少ない又は1日の所定労働時間が一般の労働者よりも同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

また、図2-2-14 にみられるように、フルタイム正社員の女性の中にはパートタイム就労が好ましいと思いつつもフルタイム正社員として就業している者もみられるが、その背景として、こうした正社員とパートタイム労働者の処遇格差や将来にわたるキャリア形成面での問題があるのではないかと考えられる。

図2-2-14 フルタイム正社員女性にとっての好ましい働き方

図2-2-14 フルタイム正社員女性にとっての好ましい働き方

	フルタイム正社員	短時間正社員	短時間のパート	その他のパート	派遣労働者	臨時・日雇	契約社員	自営業主	専業主婦	その他	無回答
総計	59.7	27.3	3.6	0.9	1	0.2	0.6	1.4	3.1	0.3	1.3
3歳未満の子供を持つ女性	45.8	39.6	4.2	2.1	0	0	0	0	6.3	0	2.1

資料：(株)UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」(厚生労働省委託 2002年)

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

4 新しい働き方の模索

コラム

多様な働き方を行き来できる連続的な仕組みを－短時間正社員制度－

「基幹的な業務を担い、拘束性の高いフルタイム正社員」か「補助的なパート等の非正社員」かの二者択一しかない働き方は、フルタイム正社員では仕事と育児等との両立に多くの負担を伴ったり、また、いったん退職した後に再就職する場合に、補助的パートでの就業しかないといった問題点があり、多様化する就業ニーズに合致していない状況にある。しかし、「基幹的フルタイム正社員」と「補助的パート」との間のバイパスとして「短時間正社員制度」を導入すること等により、ライフステージに応じて多様な働き方を柔軟に行き来することのできる連続的な仕組みを設け、幅広い人材の確保や能力の活用を図っている事例もみられる。

短時間正社員制度の導入に当たっては、業務の引継や情報の共有等、生産性が低下しないようにするためのノウハウが必要であるととも、短時間で働くことに対する企業の意識が変わることも必要であろう。

<運送業A社における短時間正社員制度>

1)フルタイム正社員：週40時間(月労働時間175時間)

2)短時間正社員：週の労働時間は原則20時間。職務は1)と同じ。

賃金＝1)の月給を175で割った額を時給とし、時間比例で支給

各種手当＝1)の半額に固定。残業や休日出勤の取扱い＝1)と同じ社内公募制度により1)2)間の移動は可能。

<金融業B社における正社員の勤務時間短縮制度>

○社員の申請により会社の審査、承認を経て措置している。

・対象者：正社員全員。部長相当職の利用実績あり。

・事由：不問。育児、介護、通学(夜間の学校)、病後の回復期の助走期間、思春期で問題を抱えた子のケア等による利用実績あり。

・勤務時間：15分単位で自由に設定。1日当たりの勤務時間を減らす他、短日数勤務(週休3日)、通学する曜日のみ早く退社する形も実績あり。

・期間：自由。大学院への通学のため2年以上短縮中の者あり。

・賃金：時間比例で不就労分減額(1時間未満は切り上げ処理)。

・退職金：算定基礎とする基本給は変更しないので、退職金への影響なし。

・賞与：時間比例で不就労分を減額。支給月数はそのまま。

コラム

新しい働き方－ワーカーズ・コレクティブで働く－

女性の新しい就労の場として、活動に参加する一人一人が出資、運営、労働の三役を担う非営利活動の一形態であるワーカーズ・コレクティブが注目されている。

神奈川県大和市のワーカーズ・コレクティブ想は、どんな状態でも人間の尊厳が守られ、自分らしい生活を続けられるようごく自然に助け合うことのできる豊かな地域社会にしたいという想いから、一人2万円ずつ出資して、1988年(昭和63年)に介護支援を中心とする助け合い活動を始めた。現在では、介護保険サービス事業も行い、総事業高は約1億6,000万円に達している。

「ワーカー」と呼ばれる地元の主婦層を中心とするメンバーは、事業開始当時は実働15人ほどであったが、想の理念や活動が口コミで広がり、現在は168人が常時活動している。年齢層は50歳代が5割、40歳代と60歳代以上がそれぞれ2割ずつで、勤続10年以上のベテランが約3分の1を占めている。また、約9割のワーカーは所得税の課税最低限度額(103万円)を超えない範囲での就労だが、経済的自立の手段として本格的な就労をするワーカーも徐々に出てきている。

代表の女性は、「ミッションを持ち、自律的に働くことができるワーカーズ・コレクティブは女性の就労の場としてとても魅力的なもの。今後は、よりよい労働条件の整備、事業の基盤となる組織体制の確立、そして地域で志を同じくするワーカーズ・コレクティブやNPOとの協働を進めたい。」と語る。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

4 新しい働き方の模索

(フルタイム正社員の短時間正社員志向)

就業形態の多様化が進む中で、「基幹的な業務を担い、拘束性の高い」フルタイム正社員か「補助的なパート等の非正社員」かの二者択一ではなく、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短いですが、フルタイム正社員と同様の役割、責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける短時間正社員制度が新しい働き方の一つとして注目されている。

(株)UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」(厚生労働省委託 2002年)により現在フルタイム正社員で働いている女性が好ましいと考える就業形態をみると、フルタイム正社員が6割と最も多いが、短時間正社員を希望する者も3割弱を占め、家・庭生活との両立などの観点から、より短時間の就業形態に対する潜在的なニーズがうかがわれる。特に、育児負担が高いと考えられる3歳未満の子どものいる女性フルタイム正社員の場合は、短時間正社員志向がさらに上昇して4割弱を占めている。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

5 夫婦の働き方の変化

コラム

オランダの共働き夫婦の仕事と家庭の調和

オランダは、就業形態の多様化を進め、生活保障の観点に重点を置きつつ賃金抑制や労働時間短縮を図るとともに、パートタイムとフルタイムの処遇を均等化し、多様就業型ワークシェアリングに成功したモデルの一つとされている。

女性パートタイム労働者は、1980年代以降、医療・福祉、金融保険等サービス業の発展とともに増加し、1990年代以降は、労働組合も雇用の多様化や雇用確保、仕事と家庭の調和を目指して使用者側と協調してパートタイム労働を推進した。その背景には、フルタイム労働者の中に労働時間短縮の希望が増大する一方、パートタイム労働者はパートタイムでより長時間の労働を求める傾向があったことや、1980年代の賃金抑制策により実質所得が減少したため、夫婦共働きでパートタイム労働を求める動きが高まったことなどが影響していると言われている。

政策的には、性別にかかわらず労働時間短縮と労働者の家庭生活のニーズを満たすことによって家庭と仕事の調和を図ろうとするものである。育児休業制度(無給)についても労働時間数にかかわらず、子どもが8歳になるまで法的な権利として付与されている。その結果、オランダでは2000(平成12)年時点で雇用者に占めるパートタイム比率は女性が70.6%、男性で19.3%とEU諸国の中で最も高い水準となった(EUROSTAT YEARBOOK2002年)。また、パートタイムを選択した理由も、フルタイムがみつからなかったからという非自発的な理由は1割未満と少なく、家庭生活優先のための主体的な選択が多いとみられる。

パートタイム労働の増加は世帯における働き方にも影響をもたらし、1986(昭和61)年から1994(平成6)年にかけて夫または妻のみが働く片働きの割合が減少し、共働きのうち夫フルタイム・妻パート型や双方パート型の割合が増加している。

図 オランダの夫婦の働き方(15～65歳、1986－1994年)

図 オランダの夫婦の働き方 (15～65歳、1986-1994年)

	1986年	1990年	1994年
稼ぎ手ひとり (女性) (男性)	53 (3) (50)	49 (3) (46)	42 (6) (36)
稼ぎ手ふたり 1.5タイプ (妻が主/夫が従) (夫が主/妻が従)	30 17 (1) (16)	37 20 (1) (19)	43 27 (1) (26)
半分型 ダブルインカム	1 12	1 16	2 14
稼ぎなし	16	15	15
計	100%	100%	100%

資料： 前田信彦「仕事と家庭生活の調和」(日本労働研究機構)

(注) 1. 稼ぎ手ひとは、夫婦のうち片方だけが就業し、もう片方は無就業の世帯である。

2. 稼ぎ手ふたりは、夫婦の両方とも就業している世帯である。

3. ダブルインカムは、夫婦のうち両方とも週30時間以上の労働をしている世帯である。

4. 1.5タイプは、夫婦のうち片方が週30時間以上の労働、もう片方は週30時間未満の労働をしている世帯である。

5. 半分型は、夫婦のうち両方とも週30時間未満の労働をしている世帯である。

6. 夫婦には非婚の同棲カップルを含む。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

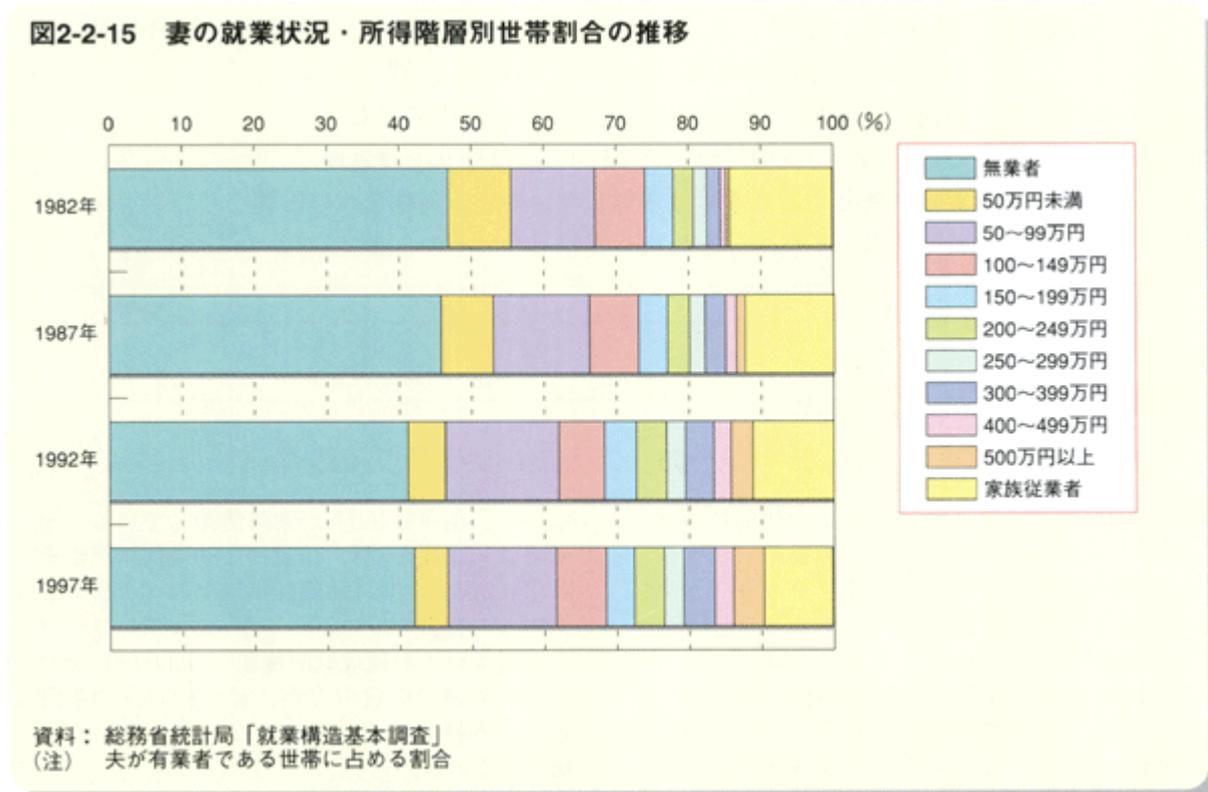
5 夫婦の働き方の変化

(妻の就業状況および所得)

次に、女性の働き方とも関連する夫婦の働き方、暮らし方についてみてみよう。先にみたように高度経済成長期には、雇用者の夫と専業主婦の妻という働き方が典型的であったが、その後夫婦共働きが増加している。

妻の就業状況および所得階層別分布を時系列で見ると、家族従業者および所得50万円未満の層が減少し、所得300万円以上を中心に高所得層が増加している。しかし、所得50～99万円層および100～149万円層が依然として大きなウェイトを占めており、妻の働き方としては夫の被扶養者として補助的に働く者と本格的に働く者の二極化の傾向がみられる。

図2-2-15 妻の就業状況・所得階層別世帯割合の推移



第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

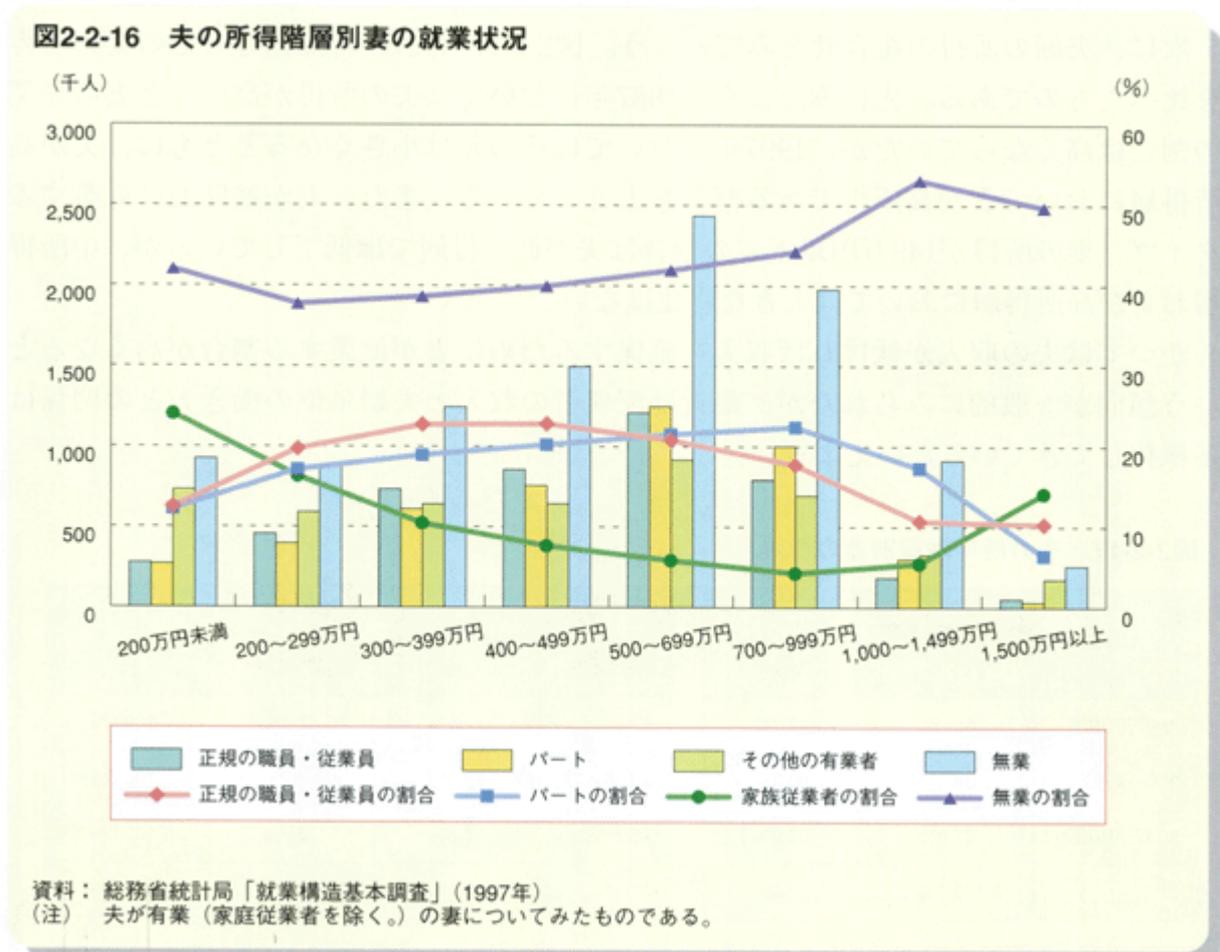
第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

5 夫婦の働き方の変化

(夫の所得と妻の就業との関係)

夫の所得と妻の就業の関係をみると、おおむね夫の所得が高いほど妻が無業の割合が高くなる傾向にある。なお、妻の労働力率は年齢によって大きく異なるが、夫の所得が高い階層ではおおむね40～50歳代の年齢階級が多く、この年齢階層の妻は一般的には労働力率が高いことを考えると、年齢階層の違いによる影響を除去すれば、夫の所得の高さと妻が無業である割合との相関関係はより強まる。なお、夫の所得が200万円未満層で妻が無業の割合が高いことには、この階層においては60歳以上の高齢者の占める割合が高いことが、また、夫の所得が1,500万円以上の層で妻が有業の割合が高くなっていることには、この階層においては夫が自営で妻が家族従業者の割合が高いことが影響を及ぼしていると考えられる。

図2-2-16 夫の所得階層別妻の就業状況



ただし、夫の所得の高さと妻の無業との関連性は以前と比べれば弱まっている。例えば1987(昭和62)年

には、夫の所得700万円以上の階層(夫の所得階層の上位11.9%)の妻の無業割合は59.1%であったが、1997(平成9)年の夫の所得1,000万円以上の階層(夫の所得階層の上位9.3%)の妻の無業割合は52.3%に低下している。また、夫の所得と妻の就業形態との関係を見ると、妻が正社員である割合は、夫の所得が300～499万円層でピークとなり、さらに夫の所得階層が上がると低下しているのに対し、妻がパートの割合は、夫の所得が700～999万円の階層までは夫の所得階層が上がると上昇し、この階層でピークとなり、夫の所得がより高い階層では急激に低下している。夫の所得が700～999万円の階層の妻のパート割合が高いことには、この所得階層に属する男性は40歳代、50歳代の割合が高く、妻が子育て後パートとして就業しやすい年齢であることも影響していると考えられる。

次に、夫婦の所得の組合せをみてみよう。図2-2-17は夫の所得3区分ごとの妻の所得を比べたものである。先にみたように1987年においては夫の所得が高いほど妻の無業の割合は高くなっていったが、1997年においてはその差は小さくなるとともに、夫が高所得層において妻が高所得である割合も上昇している。また、妻が補助的に就業するタイプ(妻の所得が149万円以下)の割合は夫が低所得層では低下しているが、中所得層および高所得層においては大きな変化はない。

かつては夫の収入が低ければ収入を確保するために妻が就業する割合が高くなるという傾向が一般的にみられたが、最近は配偶者の収入と夫婦単位の働き方との関係は多様化してきているといえよう。

図2-2-17 夫の所得階層別妻の所得

図2-2-17 夫の所得階層別妻の所得

1987年	夫の所得階層別割合	妻の所得分類				
		無業	149万円以下	150～299万円	300万円以上	計
299万円以下	30.2%	47.7%	37.6%	12.1%	2.5%	100.0%
300～499万円	38.4%	50.3%	30.9%	11.6%	7.2%	100.0%
500万円以上	31.4%	58.9%	25.1%	7.3%	8.7%	100.0%
計	100.0%	52.3%	31.1%	10.4%	6.2%	100.0%

1997年	夫の所得階層別割合	妻の所得分類				
		無業	149万円以下	150～399万円	400万円以上	計
399万円以下	29.8%	46.8%	30.5%	19.7%	3.0%	100.0%
400～699万円	41.0%	44.0%	29.8%	18.2%	7.9%	100.0%
700万円以上	29.2%	49.6%	27.8%	11.1%	11.6%	100.0%
計	100.0%	46.5%	29.4%	16.6%	7.5%	100.0%

資料：総務省統計局「就業構造基本調査」より厚生労働省政策統括官付政策評価官室作成
 (注) 1. 夫が有業(家族従業者を除く。)の妻についてみたものである。
 2. 家族従業者の妻は除いている。

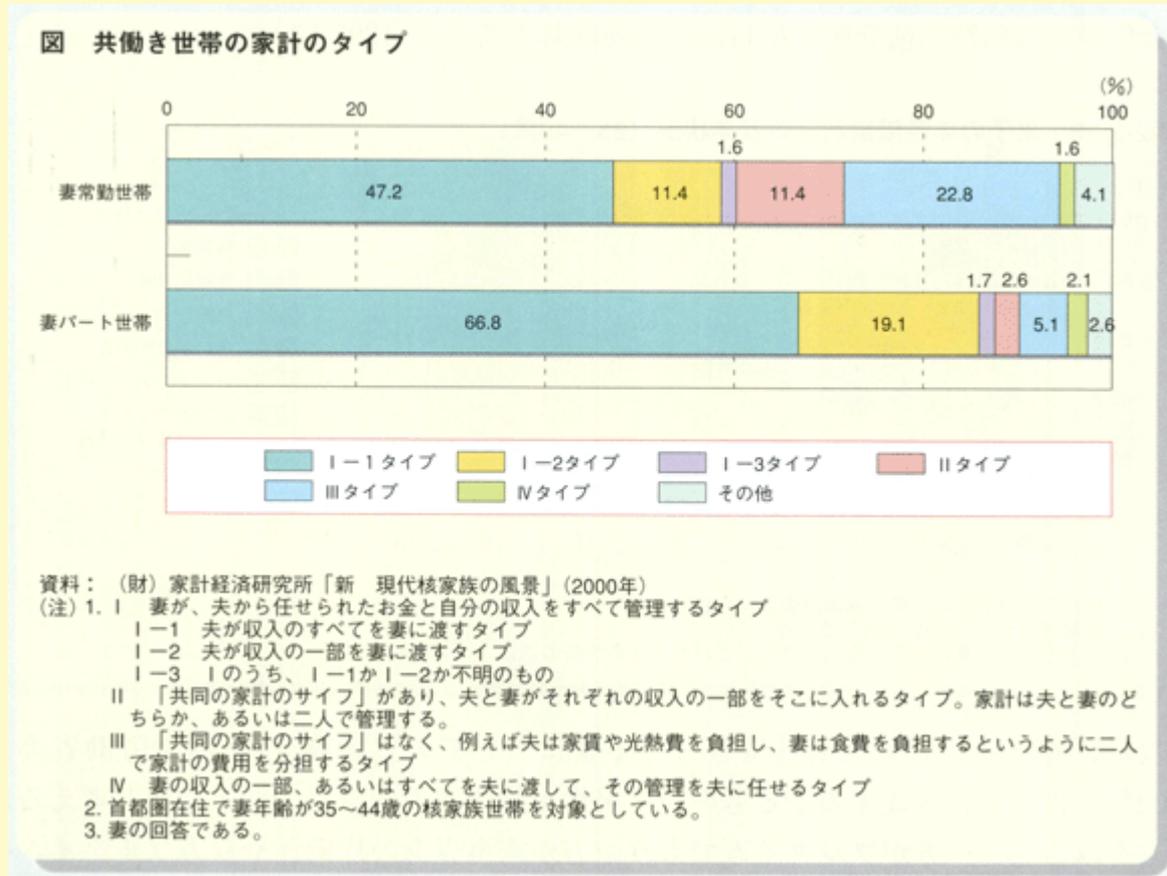
コラム

共働き夫婦の家計

日本の典型的な家計のタイプは稼ぎ手である夫から任されたお金を妻が管理するタイプと言われるが、共働き夫婦の増加に伴い、家計のあり方も多様化している。(財)家計経済研究所の調査(1999年)によると、夫婦ともに定期収入がある世帯の家計のタイプとして、妻が常勤の世帯では、妻が夫から任せられたお金と自分の収入をすべて管理するタイプが約6割(夫が収入のすべてを妻に渡すタイプは約5割)、夫は家賃、妻は食費というように二人で家計の費用を分担するタイプが約2割、共同の家計のサイフを作り、夫婦それぞれの収入の一部をそこに入れるタイプが約1割となっている。一方、妻がパートの世帯では、妻が夫から任せられたお金を管理する典型的なタイプが9割弱(夫が妻に収入のすべてを渡すタイプは3分の2)を占めている。

また同調査により、夫婦それぞれが自分のために使おうと思えば使えるお金が自分の収入に占める割合をみると、常勤の妻は「1割」が28.2%で、平均では3.9割となっており、「なし」は3.2%と非常に少ない。パートの妻は、平均では4.3割であるが、「10割」が26.3%もいる一方で、「なし」も12.7%あり、自由収入を得るために就労する者と家計補助のために就労する者に二極化していることがうかがわれる。なお、夫についてみると、妻が常勤の場合、比較的全体に分散しており、平均値は2.5割となっているのに対し、妻がパートの場合は、「1割」以下が約6割を占め、「3割」以上は1割強と少なく、平均値は1.6割であり、妻が専業主婦の世帯(平均値1.9割)と比べても低くなっている。

図 共働き世帯の家計のタイプ



第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

5 夫婦の働き方の変化

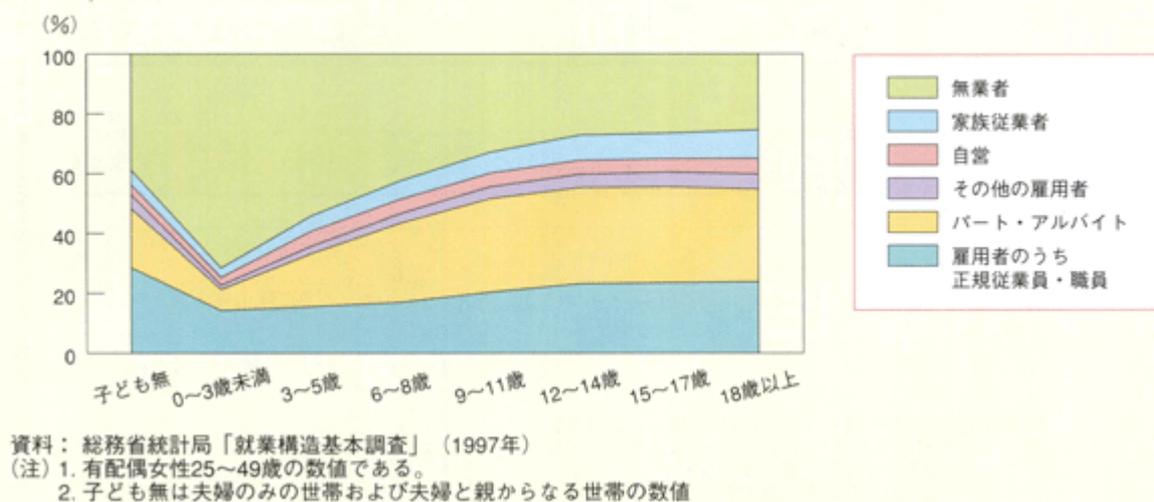
(子どものいる世帯の働き方)

子どものいる世帯の女性(25～49歳)の就業形態と末子の年齢の関係をみると、妻が無業である割合は末子の年齢が3歳未満の世帯が7割以上と最も高く、末子の年齢が高くなるにつれてその割合は低下し、18歳以上で約4分の1と最も低くなる。一方、パート・アルバイト就業者割合は末子の年齢が3歳未満では約7%と低いが、末子の年齢が上がるとともに急増し、末子が12～14歳時点では3割弱を占めている。正規従業員・職員の割合は、末子の年齢が3歳未満時点では14.2%で、末子の年齢が高い世帯ほどその割合は高くなるが、ピークとなる18歳以上の時点でも23.8%に止まっており、また、子どものいる世帯の妻で、新規に正規従業員・職員として就業する者は少ない。

さらに、妻の就業パターン別に平均出生児数をみると、結婚持続期間0～4年では「一貫就業コース」が0.34人であるのに対し「非一貫就業コース(専業主婦コース・再就職コース)」が0.88人(専業主婦コース0.85人、再就職コース1.34人)、結婚持続期間5～9年では1.40人／1.86人(1.84人、1.90人)、結婚持続期間10～14年では1.85人／2.18人(2.14人、2.23人)、結婚持続期間15～19年では2.18人／2.23人(2.18人、2.26人)と、「一貫就業コース」では「非一貫就業コース」より出生児数が少なくなっている(国立社会保障・人口問題研究所「第11回出生動向基本調査」(1997年))。

図2-2-18 末子の年齢階級別妻の就業状況(25～49歳)

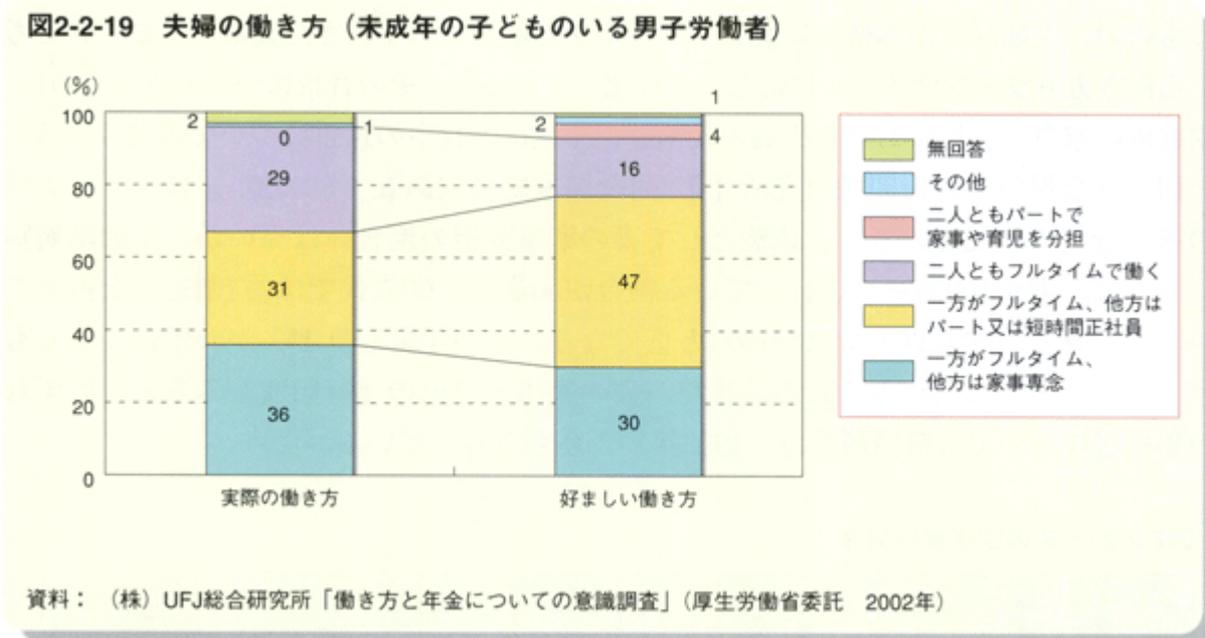
図2-2-18 末子の年齢階級別妻の就業状況 (25～49歳)



次に、(株)UFJ総合研究所「働き方と年金についての意識調査」(厚生労働省委託2002年)により、未成年の子どものいる男性労働者が夫婦単位で好ましいと考える働き方をみると、一方がフルタイムでもう一方が家事専念の片働きや双方フルタイムの共働きは実際にこれらの働き方をしている者より少ないのに対し、一方がフルタイムで他方がパート又は短時間正社員の共働きは実際よりも多く、また、双方パー

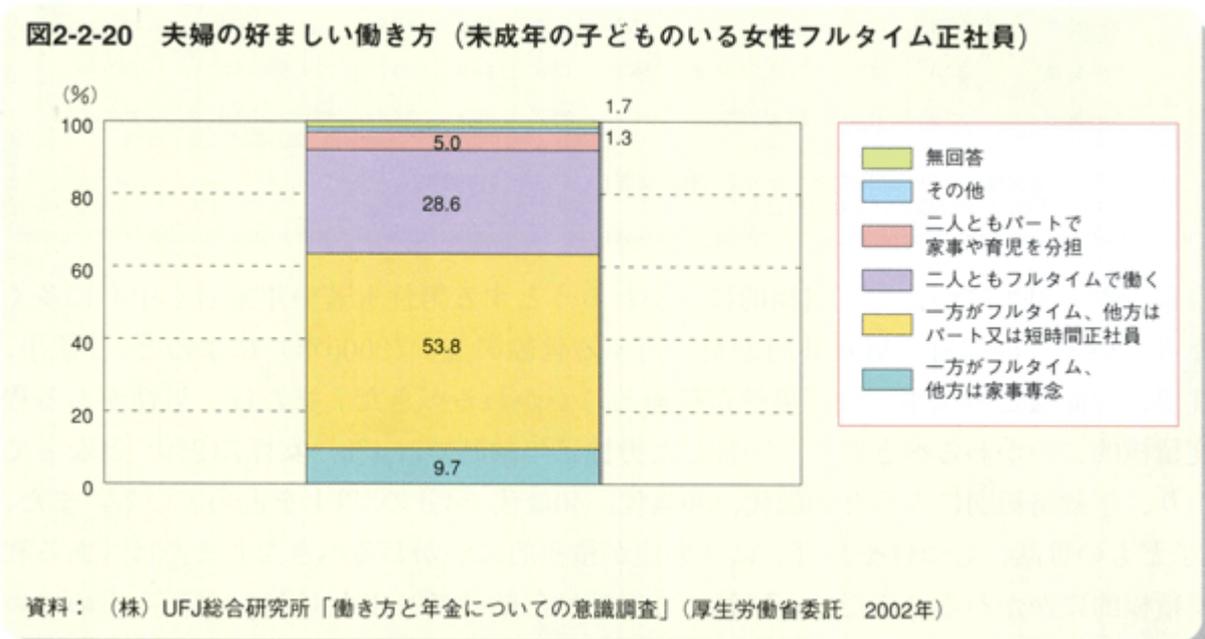
トの共働きを志向する者もみられる。

図2-2-19 夫婦の働き方(未成年の子どものいる男子労働者)



また、未成年の子どもがいて、フルタイムで働いている女性労働者が好ましいと考える夫婦の働き方は、双方フルタイムの共働きが28.6%であるのに対し、一方フルタイム・他方パート型が53.8%と高く、双方パート型も5.0%となっており、パート就労が好ましいと考えながら、フルタイムで働いている女性が半数以上となっている。

図2-2-20 夫婦の好ましい働き方(未成年の子どものいる女性フルタイム正社員)



第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

5 夫婦の働き方の変化

(家事・育児等をめぐる夫婦の分担と男性の意識)

これまでみたように、既婚女性の働き方は家庭と仕事の両立を重視する傾向がみられるものの、夫婦双方が本格的に就労するタイプも増えており、また夫婦が好ましいと考える働き方もライフサイクルに応じて多様化しているが、その背景についてみるために、家庭内の家事・育児における夫婦の役割分担や生活と仕事の比重についてみてみよう。

国立社会保障・人口問題研究所「第2回全国家庭動向調査」(1998年)により、夫婦の家事分担の状況を見ると、依然として妻の家事分担の割合は高いが、年齢階層別にみると、妻が100%家事を行っている割合が50歳代、60歳代では約4割近くを占めているのに対し、29歳以下では4分の1と低くなり、若い年齢層ほど夫がわずかながらも家事に参画する傾向がみられる。また、夫の家事・育児の遂行頻度をみると、いずれの年齢層においても前回調査時(1993年)よりも上昇している。

図2-2-21 夫の家事遂行割合

図2-2-21 夫の家事遂行割合

	ゴミ出し		日常の買い物		部屋の掃除		洗濯		炊事		風呂洗い
	1993年	1998年	1993年	1998年	1993年	1998年	1993年	1998年	1993年	1998年	1998年のみ
総数	26.5%	34.9%	25.2%	34.7%	13.4%	18.7%	15.7%	19.7%	20.1%	24.9%	25.4%
妻の年齢											
29歳以下	43.3	47.6	38.2	42.1	14.6	15.3	17.9	21.3	26.5	27.2	32.9
30～39歳	25.2	36.5	25.5	36.3	11.5	15.5	12.5	16.5	18.3	25.4	24.8
40～49歳	19.8	28.6	21.9	32.3	11.3	16.3	12.8	16.4	17.3	21.4	21.3
50～59歳	27.3	32.7	23.0	30.8	15.8	19.6	19.8	20.7	22.1	24.2	24.3
60～69歳	32.9	41.4	25.4	38.9	19.8	32.7	23.4	31.6	23.2	32.3	33.8

資料：国立社会保障・人口問題研究所「全国家庭動向調査」(1993年、1998年)

(注) 週1～2回以上遂行している者の割合をとっている。

家事や育児等について、積極的にかかわろうとする男性も若い年齢層を中心に多くなっている。内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(2000年)によると、「炊事、洗濯、掃除などの家事」に「男性が積極的にかかわるべきだ」または「男性がある程度積極的にかかわるべきだ」と回答した男性は年齢計で71.4%(女性73.2%)となっており、年齢階級別にみると20歳代、30歳代、40歳代で4分の3以上を占めている。また、「子どもの世話、しつけや教育」に「男性が積極的にかかわるべきだ」または「ある程度積極的にかかわるべきだ」と回答した男性は年齢計で91.2%(同94.4%)を占めているが、特に20歳代では

「積極的にかかわるべきだ」との回答が55%を占め、年齢計の41.3%を大きく上回っている。

さらに、同調査により仕事と家庭における男性の望ましい生き方についてみると、年齢計では「家庭や地域活動は妻に任せ、仕事に専念する」または「家庭や地域活動は尊重するが、仕事を優先させる」という「仕事重視派」の男性が5割を占めるが、20歳代では「家事や地域活動に妻とともに参加し、仕事と両立させる」(55%)や「家庭や地域活動などを優先させる」(8.7%)との回答が合わせて6割以上を占めるのに対し「仕事重視派」は3分の1となっており、若い男性ほど家庭や地域活動と仕事を両立させる生き方や家庭を重視する生き方を支持している。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第2節 変わりつつある女性や夫婦の働き方

6 今後の女性や夫婦の働き方

かつては、夫は年功賃金、長期雇用で代表される日本型雇用慣行の下で拘束力の強い働き方をし、妻は専業主婦として家庭を支えるのが典型的であったが、出産・育児等が一段落した後にはパート等で就労する女性の増加に伴い共働き世帯が増加している。また、基幹的、専門的な労働力として継続して働く女性も増加し、女性の就労理由や就労パターンはさまざまなものとなっている。

先にみたように今後、年功賃金、長期雇用が変化していくとすれば、これまで一般的にその対象外に置かれていた女性にはむしろ好機であり、今後とも女性は多様な形で労働市場に進出していくと考えられ、労働力供給制約が強まる中で女性がその能力を十分発揮できるよう環境を整備することも重要な課題である。

また、夫婦の働き方をみても、専業主婦の雇用者化が進んだ1970年代半ば頃には妻が補助的に就労する形態が多かったが、その後夫婦双方が本格的に就労する形態も増えている。さらに今後の志向をみると、子どもを有する夫婦を中心として、一方さらには双方が短時間で就労したいという志向もみられるとともに、若年層を中心に男性でも家事を行う萌芽や家庭生活を重視する傾向もみられ、夫婦の働き方についてもさまざまなニーズや志向に応じて選択を行うことができる環境を整備することが必要と考えられる。

第1部 現役世代の生活像－経済的側面を中心として－

第2章 現役世代の働き方

第3節 これからの働き方の変化と対応

個人の働き方は、これまで年功賃金等の雇用慣行の影響を受けてきた。その典型がいわゆる「会社人間」の夫とそれを支える専業主婦の妻であったといえる。

しかし、このような働き方は変化しつつある。

企業においては、労働者の年齢構成の高齢化に加えて、経済のグローバル化、産業構造の変化、人材ニーズの多様化等の中で、これまでの雇用慣行に変化のきざしがみられるとともに多様な働き方を活用していこうというニーズが高まっている。

一方、働く側においても主体的に自分の働き方を考える者も増加するなど意識は変化しつつあり、いわゆる正社員の中にも、これまでのように年功賃金の下で一つの会社で長期間勤務して昇進を目指していくという働き方だけでなく、複数の会社に勤務して自己の専門性を磨いていくような働き方や家庭生活との両立等のためより拘束性の弱い働き方を志向する者が増えていくとともに、いわゆる非正社員であるパートタイム労働者、派遣労働者、契約社員等についても個々の就労意識に応じて働き方の多様化が進展していくと考えられる。さらに、労働力供給の構造変化等により女性の労働市場への進出も進んでいるが、女性のみならず男性も含めライフサイクルや就労意識に応じた働き方が広がっていくと考えられる。

また、少子高齢化で労働力人口が中長期的に減少することが見込まれる中で経済活力を維持していくためには、女性や高齢者が働きやすい環境を整備することにより労働力率の維持・向上を図るとともに、個々の労働者がその有する能力を十分発揮できるようにし、生産性を高めていくことが必要である。

以上の観点から、個々の労働者が主体的に働き方を選択できるような環境整備を社会全体として進めていく必要があり、今後は従来型の拘束度が高い正社員か自由度の高い非正社員かといった二者択一ではなく、ある程度基幹的な仕事をフルタイムや短時間で働く働き方などの多様な選択肢を整備するとともに、働きに応じた公正な処遇を確立することが重要である。賃金制度は能力主義、成果主義の方向に変化しつつあるが、評価制度に対する不安もかなりみられるところであり、職務の明確化を図った上で、その遂行の能力、成果を客観的に評価する納得性の高いシステムを構築するとともに、時間当たり賃金の考え方を今まで以上に取り入れるなど働き方相互の間の公正な処遇を図るための取組みを、労使において推進していくことが必要である。

また、労働者のキャリア形成を支援するため、職業能力を適正に評価するための仕組みを整備するとともに、企業がポストに求める人材要件を明確化したり、キャリア・コンサルティング制度を導入したりすることが重要である。

さらに、ライフスタイルは家事・育児をはじめとしてさまざまな状況によって変化する可能性があることから、働き方の選択肢についてはライフサイクルに応じて節目節目で選択、変更できる仕組みとすることが必要であり、また、自己啓発やボランティアなどさまざまな活動に取り組むため一定の期間仕事を離れることのできる仕組みを拡大することも望まれる。一方、労働者も自覚と責任をもって職業生活設計を行い、自ら主体的に働き方を選択することが望まれる。

また、行政としても、労使とともに多様な働き方に見合った公正な処遇のあり方およびその推進方策の検討を進めるほか、働き方に中立な制度の構築のため社会保険適用のあり方について検討を進めること

平成14年版 厚生労働白書
も必要である。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare