

## 第2節 雇用管理と勤労者生活

1990年代は、長期の経済停滞が続き、特に、1990年代後半から2000年代初めにかけては、経済の落ち込みが激しく、雇用創出が喫緊の課題となった。このため、賃金、労働時間の面での成果配分は滞ったが、2002年以降、景気の回復が続き、企業利益も大きく改善していることから、ようやく労働条件の改善に向けた諸課題を直視できる状況を迎えている。

1990年代後半以降、進行してきた大きな変化としては、まず第一に、非正規雇用割合の大きな上昇があげられる。正規雇用と非正規雇用の間には賃金格差があり、特に、非正規雇用の者は雇用期間が短く、また、職務経験を通じた職業技能を高める機会が乏しいため、年齢が高まるにつれ、賃金格差は拡大することになる。

第二に、長期雇用の下にある正規雇用の職場では、業績・成果主義的な賃金制度が導入され、年齢や勤続という外形的な要因で集団主義的に決まってきた賃金に次第にばらつきが広がり、一人一人の労働者の成果や能力を賃金に反映させていく、労働関係の個別化が進展した。これに伴い、高学歴のホワイトカラーの間で、各年齢階層内での賃金格差が拡大し、特に、30歳台後半以上層での格差が拡大した。

第三に、労働者一人一人の仕事に対する成果が賃金に反映されるに伴い、自律的な働き方が広がっており、フレックスタイム制などの変形労働時間制や裁量労働時間制をとる企業も増加し、労働時間制度の多様化が進展している。こうした中で、長時間労働と短時間労働へ労働時間の二極化がみられる。また、長時間労働に伴う職場ストレスの増大などの問題も生じている。

### (正社員の賃金格差の動向)

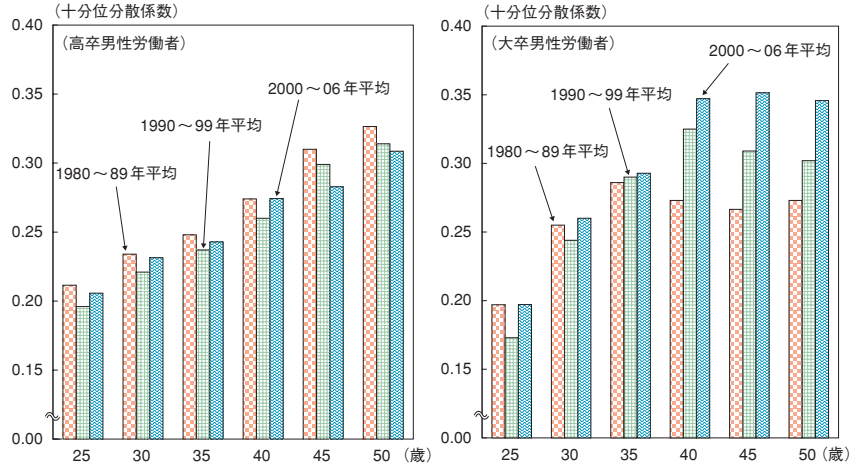
正社員の賃金構造には、近年、変化が生じている。同一企業へ継続勤務している同年齢の労働者の賃金格差を学歴別にみると、大卒男性労働者のすべての年齢階級で格差が拡大しており、特に40歳、45歳、50歳でその差が著しくなっている。その一方で、高卒男性労働者では、2000年以降では、1980年代と比較してすべての年齢階級で格差が縮小している(第20図)。大卒、ホワイトカラー労働者では、格差が大きく広がっており、また、年齢別には30歳台後半以上の層で格差が拡大している。

### (賃金制度の変化と業績・成果主義の広がり)

就業形態の多様化に伴い賃金格差は広がっているが、同時に、長期雇用の下にある正規雇用者の間にも格差の広がりがみられる。このような変化をもたらした背景には、何らかの賃金制度の変化が影響していると考えられる。(独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」によると、どの企業規模でも過去3年間に何らかの賃金の見直しを行った企業が半数を超えている。その見直し内容については、「職務遂行能力の重視」、「職務、職種などの仕事の内容の重視」が総じて高い割合であり、多くの企業が職務的要素、職務的要素を重視するよう、見直しを行ったことがわかる。

なお、「個人の短期的な成果の重視」は特に1,000人以上規模の企業で高い割合であげられており、個人の短期的な成果を重視する賃金制度への変化は大企業を中心に起こっていることがうかがえる(第21図)。

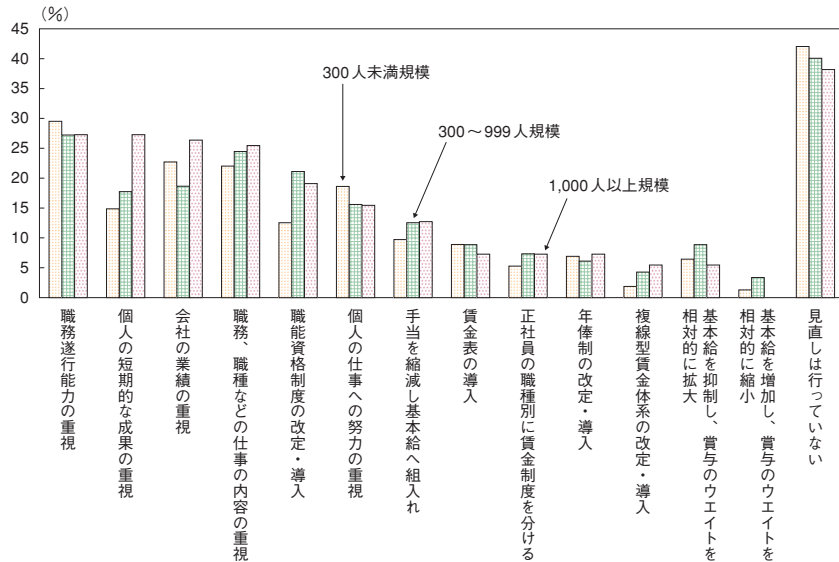
第20図 標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金格差（学歴別）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- (注) 1) 数値は調査産業計。  
 2) 十分位分散係数=(第9十分位数-第1十分位数)÷中位数÷2  
 3) 数値はそれぞれ10年分、7年分の数値の平均値をとったもの。

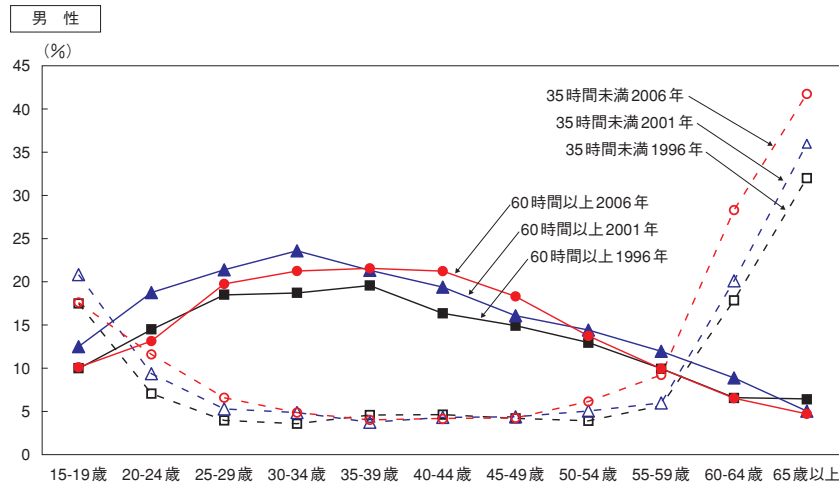
第21図 過去3年間の賃金制度の見直しとその内容



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(企業調査)」(2007年)

(注) 複数回答。

第22図 年齢階級別35時間未満及び60時間以上雇用者の割合（男性）



資料出所 総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(1996年2月、2001年2月)及び「労働力調査」(2006年1～3月平均)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 学卒者のうち、休業者を除く従業者総数に占める割合。

### **(労働時間の動向と長時間労働)**

労働時間の短い雇用者と長い雇用者の双方の割合が増加する傾向にあり、労働時間の二極化が生じている。この短時間労働者と長時間労働者についてより詳細にみると、男性では、20～29歳及び50歳以上で週35時間未満雇用者の割合が増えている一方で、特に35～49歳層で週60時間以上雇用者の割合が増加している（第22図）。また、女性では、週60時間以上雇用者の割合はほとんど変化がないものの、週35時間未満雇用者については、15～29歳及び50歳以上で割合が増えており、特に若年者の増加が著しい。

### **(年次有給休暇取得率は総じて低下傾向)**

年次有給休暇取得率の推移を企業規模別にみると、取得率が総じて高い1,000人以上規模の企業では1990年代には6割程度の取得率で推移していたが、1997年に最も高い取得率となって以降低下傾向に推移している。また、30～99人規模、100～999人規模では、2006年は若干回復したものの1996年以降低下傾向が続いており、有給休暇の取得率は総じて低下傾向にある（第23図）。

### **(長時間労働の要因)**

週労働時間階級別に残業や深夜・休日労働などがある理由をみると、週70時間以上労働者のほとんどが「所定内労働時間内では片付かない仕事量」であることを理由としてあげたほか、8割近くの者が「突発的な残業がしばしば発生する」ことをあげている。また、「事業活動の繁閑の差が大きいから」、「残業手当や業種手当などの各種手当を増やしたいから」の項目以外では、週労働時間が長い階級になるにつれて回答割合が高まっている（第24図）。これらのことから、労働者は、長時間労働が一つの理由によるものではなく、さまざまな要因が複合的に重なって発生するものだと考えていることがうかがえる。

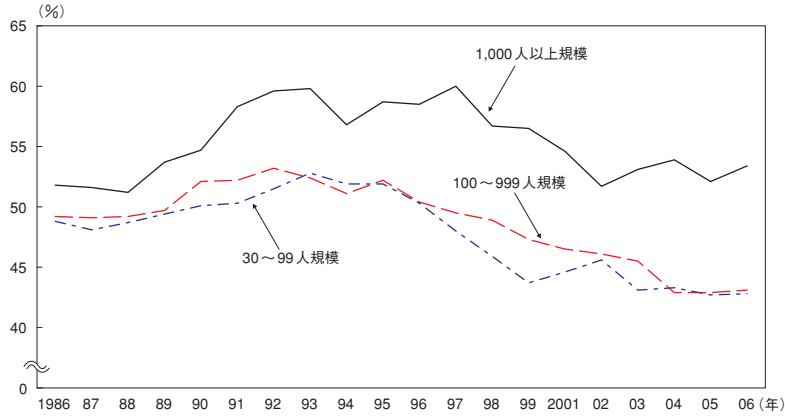
### **(懸念される労働者の健康状況)**

（独）労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」によると、短時間勤務と考えられる週40時間未満労働者を除き、労働時間が長くなるにつれて「体力的に疲労を感じる」割合及び「精神的にストレスを感じる」割合が高くなっている（第25図）。

また、精神及び行動の障害に係る患者数が近年増加しており、メンタルヘルス上の理由により休業した労働者がいる事業場の割合は3.3%となっている。

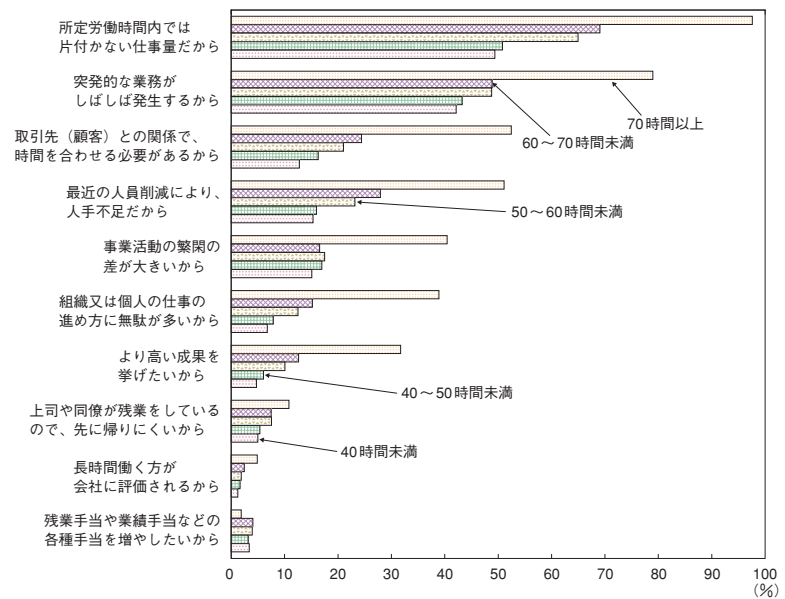
このように、労働時間が長くなると心身に大きく負担をかけることがわかる。

第23図 企業規模別年次有給休暇取得率の推移



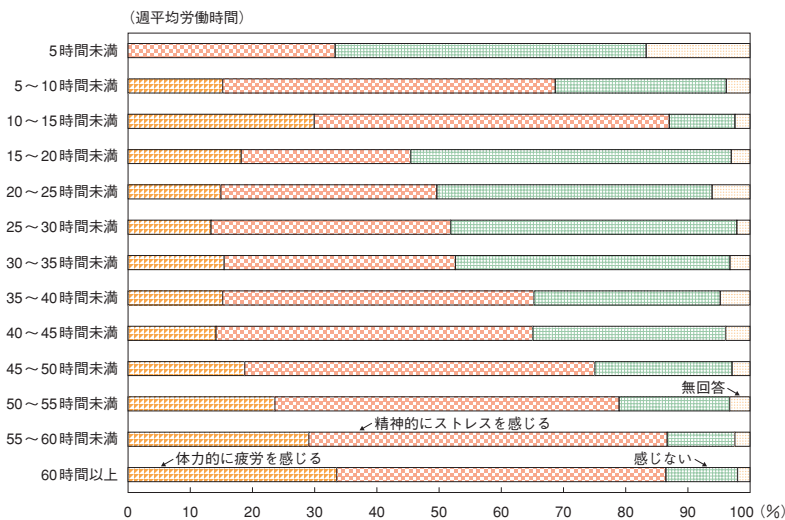
資料出所 厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(1986~1999年)、「就労条件総合調査」(2001~2006年)  
 (注) 1) 労働者一人あたり平均。  
 2) 取得率=取得日数計/付与日数計×100(%)。

第24図 週労働時間階級別残業や深夜・休日出勤などがある理由



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査(従業員調査)」(2007年)  
 (注) 1) 複数回答。その他、無回答を除く。  
 2) 残業や深夜・休日出勤などをすることが「ある」と回答した者について集計。

第25図 週平均労働時間別現在の仕事の疲労感、ストレス感



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査(従業員調査)」(2004年)を厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計  
 (注) 複数回答。