

第2節 雇用システムと勤労者生活

我が国の雇用システムの特徴としては、企業への長期の勤続の傾向を示す「長期雇用」や年齢・勤続に伴って賃金が上昇する「年功賃金」などが、国際的にみても強く表れている。近年次第に変化が表れているものの、長期的かつ計画的な観点から、新規学卒者を採用し配置、育成する企業の雇用慣行は、正規雇用については、基本的に維持されている。

近年における賃金構造の変化は、長期勤続者に手厚く配分される方向に進んでいる。産業の高度化により労働者に求められる付加価値創造能力は、企業での職務経験の蓄積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。しかし、労働者全体として賃金が抑制されている中でこうした傾向が強まることは、長期雇用を通じて雇用の安定と職業能力の向上を実現できている正規雇用者と、それ以外の非正規雇用者との格差を拡大させている。

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、業績・成果主義的な賃金制度の導入等に伴い、労働関係の個別化が進展しており、職場では、自律的な働き方が広がっているが、それと同時に、長時間労働の抑制も課題となっている。労働時間短縮の動きが滞っており、経済成長と労働生産性向上の成果について、十分な配分が受けられていないという点においては、正規雇用も非正規雇用も同じ課題を有している。

(賃金カーブの変化と労働関係個別化の動き)

1980年代以降の我が国の賃金構造の変化をみると、年齢階級別にみた賃金カーブでは、1980年には、30歳台後半に向けて大きく賃金が上昇し、その後、ほぼ横ばいで推移した後、50歳台後半に低下するという賃金構造がみられた(第35図)。一方、2006年には、賃金は50歳台前半まで上昇し、その後、60歳以上層において大きく賃金が低下する構造に変化してきている。

我が国においては、高齢化に伴い、40歳台後半から50歳台の労働者の長期雇用が広がる中で、これらの層の平均的な賃金水準が高められる傾向がみられる。

また、50～54歳層の勤続年数階級別の賃金カーブにより、企業勤続の評価が賃金構造にどのように反映されているかをみると、1980年から1990年にかけては、勤続25年未満層の賃金カーブがフラット化する動きがみられたが、それ以降は大きな変化はみられない。

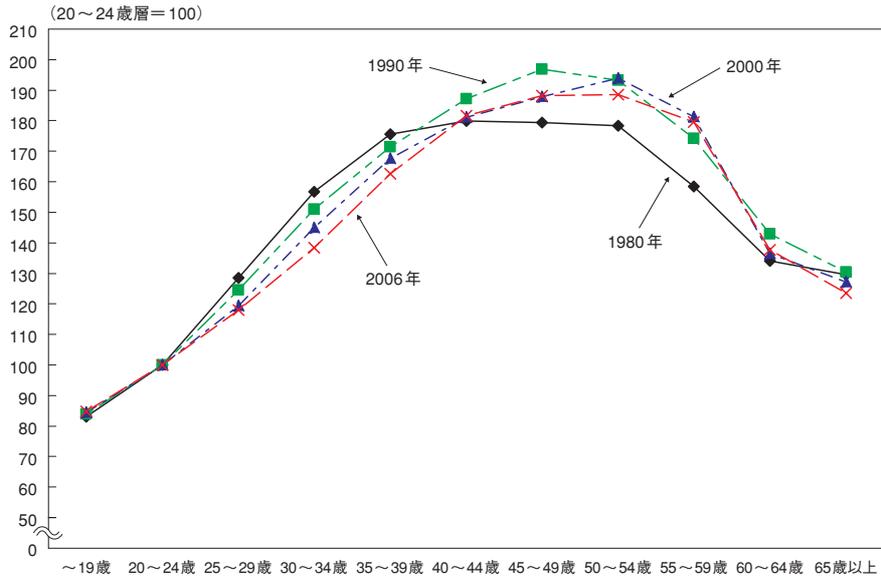
我が国の多くの企業にみられる、年齢・勤続を評価し上昇する賃金カーブ(いわゆる年功型賃金カーブ)は、1980年代には、経済成長と全般的な賃金改善の中で、入職初期の賃金を引き上げる賃金構造の手直しがみられたが、その後、成長率が大きく鈍化し、企業は、限られた賃金原資をより厳格に配分する必要に迫られている中で、企業に勤続する労働者の蓄積された職業能力が引き続き高く評価されていることが分かる。

また、労働者への成果配分については、総じてみると長期雇用が引き続き評価されているものの、業績・成果主義的な賃金の広がりなどによって、労働関係は個別化しており、労働者一人一人の業績や成果、また、職業能力などが厳しく評価される傾向が出てきている。

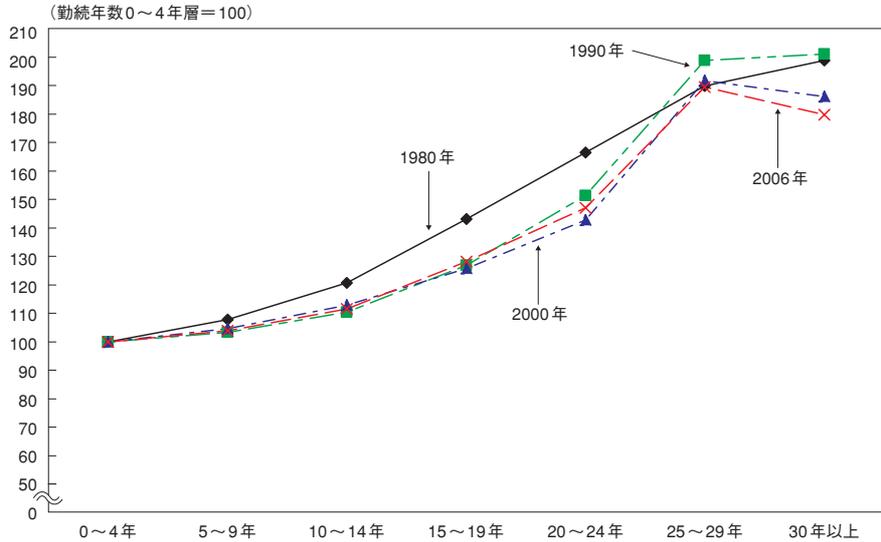
フルタイムで働く労働者(「一般労働者」)については、近年、どの年齢階級においても、賃金分散係数は上昇する傾向にあり、特に、40歳台前半層の上昇が大きい(第36図)。

第35図 賃金カーブの変化

① 年齢階級でみた賃金カーブ（産業計、男女計）

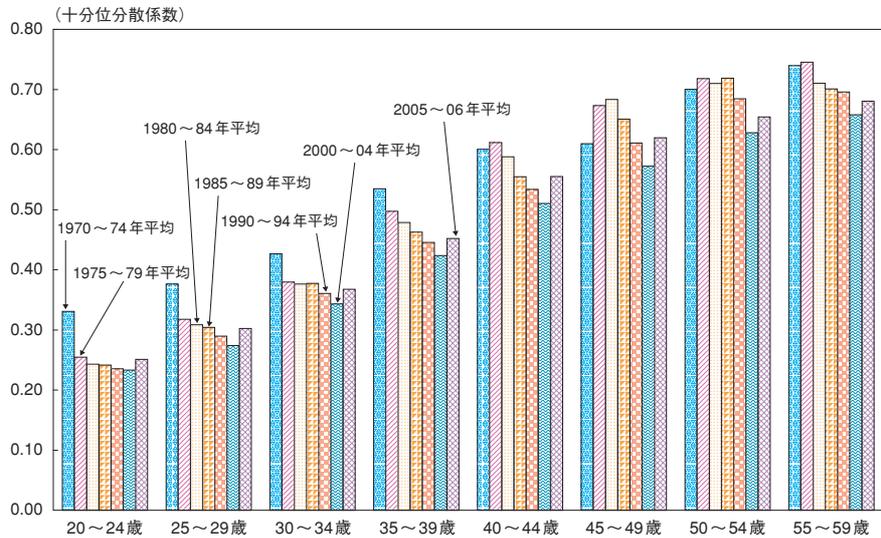


② 勤続年数階級でみた賃金カーブ（産業計、男女計、50～54歳層）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

第36図 一般労働者の賃金格差（年齢階級別）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(全体的な賃金抑制の傾向と賃金構造における勤続評価の高まり)

1990年代後半以降、経済成長率は鈍化し、今回の景気回復過程においては、賃金の伸びは抑制されており、現金給与総額は、ようやく2005年に、5年ぶりの増加となったが、2006年には、所定内給与は再び減少となり、賃金の上昇は、所定外給与や特別給与の伸びによって牽引されるような状況にある。

こうした中、労使が成果配分を話し合う「春闘」の役割は、労働者の賃金を引き上げる契機として、今日においても主要な役割を果たしていると考えられるが、必ずしも、社会全体の賃金上昇につながっていないことが危惧される。所定内給与の増加率（賃金上昇率）を、労働者全体の賃金を底上げする「ベースアップ分」と、一部の労働者への配分の強化に伴う「賃金構造変化分」に分解すると、1980年代から1990年代にかけて、賃金上昇率が鈍化する中であっても、ベースアップ分は大きなプラスの効果をもっていた。ところが、2000年代に入り、ベースアップ分はプラスの効果を失い、一部の労働者への配分が強化される傾向にある（第37図）。

賃金構造変化分の内訳について、企業に勤続する勤続評価の高まりの効果（勤続評価要因）や、長期勤続者の割合の上昇による効果（勤続構成要因）などの面からみると、1980年代には、長期勤続者が増加する中で、そうした者の割合が高まることで賃金を引き上げる効果をもったが、一方で、賃金における勤続の評価を引き下げる動きが見られた。しかし、1990年代以降は、賃金における勤続の評価が再び高まる傾向が続いており、また、中高年労働者で長期勤続の傾向が強まっていることから長期勤続者の増加による賃金の引上げ効果も高まっている。

このように、近年における賃金構造の変化は、全体としては、長期勤続者に手厚く配分する方向に進んでいる。労働組合への参加を通じて賃金交渉にかかわることができる労働者は、一般的に長期雇用の者が多いと考えられるが、そうした者の賃金上昇は有利な状況にあるものの、その他の労働者に、成果配分が広く均霑していく仕組みが次第に崩れてきていることが危惧される。労働組合組織率は、長期的に低下傾向にあるが、今まで、労働組合組織率が高かった製造業においても、2000年代に入って、その低下テンポが大きくなっている。

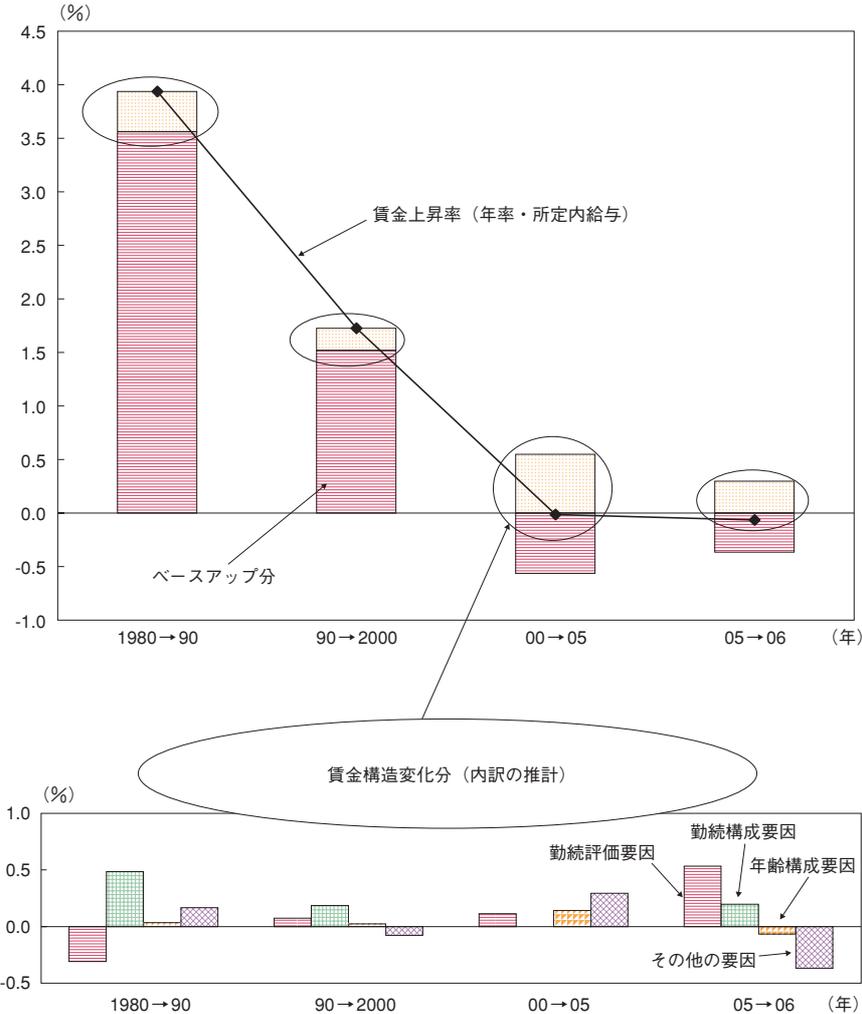
(正規雇用と非正規雇用の賃金格差)

正規雇用と非正規雇用の賃金構造を比較すると、正規雇用の賃金は、50歳台の前半まで増加する賃金カーブを描いているが、非正規雇用では、年齢が上がっても、賃金上昇はほとんどみられない。正社員・正職員とそれ以外の者の賃金格差の要因をみてみると、長期勤続を評価する、今日の企業の労働者の評価姿勢が大きく影響を及ぼしていることが分かる（第38図）。

(非正規雇用割合の上昇と人件費の削減)

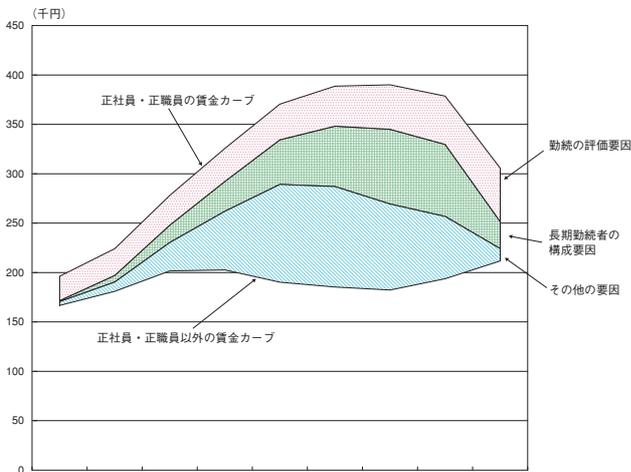
正規雇用と非正規雇用の間には、賃金の格差があり、企業は労働力を確保するにあたって、正規雇用の採用を抑制し、非正規雇用者を増加させることによって、人件費の削減を行ってきた。近年、低下してきた労働分配率について、非正規雇用割合の上昇が与えた影響を推計してみると、非正規雇用割合の上昇は、雇用者報酬を切り下げる要因として強く作用しており、近年の労働分配率の低下をほとんど説明することのできる大きさであることが分かる（第39図）。

第37図 賃上げにおけるベースアップ分と賃金構造変化分（要因分解）



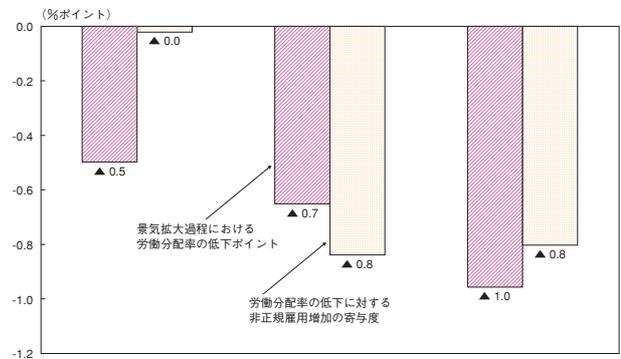
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 賃金上昇率をベースアップ分と賃金構造変化分に要因分解した。また、要因分解は35～39歳勤続15～19年の労働者の所定内給与の増加分をベースアップ分とし、その他を賃金構造変化分とした。
 2) 賃金構造変化分は所定内給与を年齢と勤続年数によって説明した賃金関数を特定した上で、①勤続年数が長くなることで賃金が高まる効果(勤続評価要因)、②長期勤続者が増えることで賃金が高まる効果(勤続構成要因)、③年齢構成が高まることで賃金が高まる効果(年齢構成要因)、④その他の効果(その他の要因)の4要因に分解した。

第38図 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」をもとに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要因について、要因分解したものである。

第39図 労働分配率の低下ポイントと非正規雇用増加の寄与度(単年度分)



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細結果)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 1) 1986年以降で、労働分配率が低下した年についてとりまとめたもの。
 2) 労働分配率は雇用者報酬を国民所得で除した百分率。
 3) 労働分配率の低下に対する非正規雇用増加の寄与度については、非正規雇用割合の上昇に伴う雇用者報酬の減少率を用いて雇用者報酬の減少率を推計し、それが期首の労働分配率を低下させた大きさを計算した。
 4) 1985年以前の正規・非正規労働者の年間収入は、1986年の値を用いた。
 5) 1983年から88年まで及び2001年から2005年までの各値は、各期間の年数で除して、単年度の値に直している。