

付3 - (1) - 1表 雇用や人材育成についての考え方

(単位 %)

項目	計	長期的雇用を前提に、 能力開発や人材育 成を会社主体で行う	長期的雇用を前提に するが、能力開発な どは本人主体で行う	どちらともいえない	流動性が高い雇用を 前提に、必要に応じ て人材を採用・活用	その他
1997年 合計	100.0	23.7	48.9	26.3	-	-
製造業	100.0	22.3	53.4	23.3	-	-
非製造業	100.0	25.3	43.7	29.9	-	-
500人未満	100.0	31.2	37.7	29.9	-	-
500人以上	100.0	21.8	51.8	25.4	-	-
2007年 合計	100.0	76.3	19.7	-	1.7	1.7
製造業	100.0	76.4	20.8	-	0.0	2.8
非製造業	100.0	75.0	18.8	-	4.7	0.0
500人未満	100.0	71.2	26.9	-	1.9	0.0
500人以上	100.0	78.3	16.7	-	1.7	2.5

- 資料出所 (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」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
- (注) 1) 1997年調査の設問は「A：能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「B：能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである。」に対して「Aに近い」、「ややAに近い」、「どちらともいえない」、「ややBに近い」、「Bに近い」の中から選択。
- 2) 2007年調査の設問は「長期的雇用を前提に、能力開発や人材育成を会社全体で行っていく」、「長期的雇用を前提とするが、能力開発などは本人主体で行っていく」、「長期的雇用というよりは、流動性が高い雇用を前提に、必要に応じて人材を採用・活用していく」、「その他」の中から選択。
- 3) 上場企業の人事労務担当者に聞いたもの。
- 4) 1997年調査における「長期的雇用を前提に、能力開発や人材育成を会社主体で行う」、「長期的雇用を前提にするが、能力開発などは本人主体で行う」は、それぞれ「能力の伸長は自分のためになるので、能力開発は自分の責任で行うべきである」、「能力の伸長は企業のためになるので、能力開発は企業の責任で行うべきである」という設問に対し、「近い」又は「やや近い」とした企業の合計。
- 5) 2007年の「非製造業」は、建設業、第3次産業、その他を合算したもの。
- 6) 計には、無回答の企業を含む。

付3 - (2) - 1表 OFF-JTを実施した事業所割合

(単位 %)

項目	企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	50~99人	30~49人
正社員	68.5	85.8	78.0	72.6	59.3	49.3
非正社員	33.2	49.2	34.1	29.7	27.8	21.8

- 資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」(2009年度)
- (注) OFF-JTとは、通常の業務を離れて行う教育訓練をいう。

付3 - (2) - 2表 一人当たり教育訓練費

(単位 円)

項目	企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
常用労働者 一人一か月平均	1,541	2,259	1,635	991	668

- 資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2006年)
- (注) ここにおける「教育訓練費」とは、企業の教育訓練施設(一般的教養を高める目的で設置された学校は含めない。)に関する費用、講師・訓練指導員に対する手当・謝礼、講習会への参加・委託訓練、国内・外留学に関する費用などをいう。

付3 - (2) - 3表 賃金制度の見直しの内容

<一般職 (1,000人以上) >

(単位 %))

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	50.8	8.7	20.0	19.7
99	100.0	61.0	14.2	22.5	28.5
2004	100.0	49.6	20.7	23.1	33.9
07	100.0	48.9	21.0	20.0	25.3

<管理職 (1,000人以上) >

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	55.3	10.1	21.1	25.1
99	100.0	66.3	18.1	24.2	35.0
2004	100.0	54.0	24.5	21.7	36.7
07	100.0	46.0	20.7	16.6	25.4

<一般職 (100~999人) >

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	44.6	10.1	14.7	14.1
99	100.0	52.8	11.1	14.7	16.1
2004	100.0	38.9	14.4	18.2	23.2
07	100.0	41.4	17.5	18.0	22.7

<管理職 (100~999人) >

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	44.7	10.0	14.3	14.1
99	100.0	53.1	10.7	13.7	17.1
2004	100.0	37.1	14.7	15.3	21.7
07	100.0	40.4	17.7	15.2	20.4

<一般職 (30~99人) >

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	46.2	11.0	12.8	11.6
99	100.0	46.8	9.4	13.3	12.1
2004	100.0	30.9	11.1	14.6	15.7
07	100.0	41.1	18.6	20.0	19.8

<管理職 (30~99人) >

年	全企業	過去3年間に賃金制度の見直しを行った企業	職務、職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大	職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大	業績・成果に対応する賃金部分の拡大
1996年	100.0	42.8	8.3	9.4	8.8
99	100.0	44.4	6.5	10.6	9.2
2004	100.0	24.5	9.6	8.6	11.4
07	100.0	33.5	15.8	13.0	13.7

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 複数回答

付3 - (2) - 4表 企業規模別業績評価制度のある企業数割合

(単位 %)

年	企業規模計	1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人
2001	50.2	83.6	75.2	58.9	44.3
07	45.6	82.5	71.5	57.0	38.3

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

付3 - (2) - 5表 業績評価制度の評価状況別企業数割合

(単位 %)

区分	業績評価制度がある企業	うまくいっている	うまくいっているが、一部手直しが必要	改善すべき点がある	うまくいっていない	はっきりわからない
企業規模計	100.0	20.0	49.0	24.0	0.6	6.4
1,000人以上	100.0	19.0	60.1	17.5	0.3	3.2
300~999人	100.0	15.0	53.7	26.7	0.8	3.8
100~299人	100.0	16.3	52.6	23.9	0.6	6.6
30~99人	100.0	22.7	45.6	24.0	0.6	7.0

資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2007年)

付3 - (3) - 1表 企業規模間格差指数

(産業計1,000人以上 = 100、製造業1,000人以上 = 100)

年	産業計						製造業					
	1,000人以上		100 - 999人		10 - 99人		1,000人以上		100 - 999人		10 - 99人	
	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数	ラスパイレ ス賃金 指数	単純平 均賃金 指数
1990	100.0	100.0	90.3	82.1	88.5	76.3	100.0	100.0	92.2	78.7	91.4	73.3
91	100.0	100.0	91.7	83.3	88.8	77.4	100.0	100.0	93.5	80.8	92.6	75.0
92	100.0	100.0	91.6	83.7	89.6	78.9	100.0	100.0	93.3	80.8	93.2	75.6
93	100.0	100.0	92.6	83.8	90.4	78.4	100.0	100.0	93.1	80.8	92.4	74.6
94	100.0	100.0	92.9	84.1	90.7	78.3	100.0	100.0	92.9	80.4	92.3	74.3
95	100.0	100.0	92.7	83.8	91.1	77.9	100.0	100.0	93.2	80.3	92.0	74.1
96	100.0	100.0	92.6	83.0	90.6	76.9	100.0	100.0	92.6	79.5	91.3	72.8
97	100.0	100.0	92.6	82.8	90.7	76.5	100.0	100.0	91.9	79.3	90.4	71.7
98	100.0	100.0	92.8	82.5	90.3	76.0	100.0	100.0	93.0	80.1	90.3	72.2
99	100.0	100.0	92.4	82.8	89.8	76.0	100.0	100.0	90.9	79.4	89.5	72.3
2000	100.0	100.0	92.1	82.0	89.6	75.1	100.0	100.0	90.5	79.6	88.3	71.4
01	100.0	100.0	91.6	81.5	88.5	74.2	100.0	100.0	90.2	78.7	87.1	70.5
02	100.0	100.0	92.3	83.1	88.1	74.3	100.0	100.0	90.2	79.1	87.2	70.8
03	100.0	100.0	91.7	81.9	87.6	73.9	100.0	100.0	89.2	77.3	85.7	68.6
04	100.0	100.0	91.6	81.4	88.0	74.3	100.0	100.0	88.4	76.7	85.1	68.6
05	100.0	100.0	92.3	80.5	87.8	73.2	100.0	100.0	89.8	76.6	87.5	69.5
06	100.0	100.0	91.2	80.7	87.4	73.3	100.0	100.0	87.2	74.9	84.7	67.3
07	100.0	100.0	91.3	81.1	88.5	74.9	100.0	100.0	89.0	77.3	85.9	69.0
08	100.0	100.0	93.2	84.0	89.3	76.8	100.0	100.0	89.2	79.8	86.8	71.7

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「労働統計加工指標集」(2010年)

- (注) 1) ラスパイレ賃金指数とは、異なるグループ間での賃金格差をみる場合に、労働者構成の影響を取り除くことを目的として、賃金に影響を与える諸属性を固定して加重平均賃金を計算し指数化したもの。
 2) 企業規模間の格差指数算出のためのラスパイレ賃金指数は産業計、製造業それぞれの企業規模計の労働者構成をウェイトとしている。

付3 - (3) - 2表 2002年から2009年の間の賃金増減率とその要因

(単位 %))

項目	事業所規模5人以上			事業所規模5~29人			事業所規模30人以上		
	2002→ 2009年	2002→ 2007年	2007→ 2009年	2002→ 2009年	2002→ 2007年	2007→ 2009年	2002→ 2009年	2002→ 2007年	2007→ 2009年
現金給与総額(常用労働者全体)	-5.7	-1.7	-4.1	-8.3	-5.3	-3.1	-5.1	0.2	-5.3
一般労働者の現金給与総額	-2.1	0.9	-3.0	-2.4	-0.8	-1.7	-3.1	1.2	-4.3
パートタイム労働者の現金給与総額	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.0	0.0	0.2	0.3	-0.1
パートタイム労働者の構成比	-3.7	-2.7	-1.1	-5.8	-4.5	-1.4	-2.2	-1.3	-0.9

資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計

(注) 各要因別の寄与度は、一般・パート別現金給与総額指数の実数換算値により、賃金増減率に対する各要因の寄与率を計算した後、常用労働者全体でみた現金給与総額の増減率に乗じて算出。

付3 - (3) - 3表 仕事の収入にみられる雇用者の格差の動向

	1987年	1992年	1997年	2002年	2007年
ジニ係数	0.388	0.398	0.402	0.415	0.419

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」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) 雇用者は役員も含む雇用者総数。
 2) ジニ係数の推計にあたっては、年間収入階級の中央値を用い、1500万円以上の階級は平均2000万円として処理した。
 3) 調査時点によって年間収入階級が異なるので、上記調査の1997年調査の区分に統一して時系列比較を行った。なお、1992年以前は区分数が少ないので、区分の粗い階級については、1997年の分布をもとに按分することによって時系列の接合を図った。

付3 - (3) - 4表 非正規の職員、従業員の比率(男女別・年齢階級別)

男女計 (単位 %)

年	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳
1987	11.3	13.1	19.2	22.0	21.8	20.2	23.6	44.5
92	12.1	14.1	19.3	23.0	22.9	22.1	23.6	45.3
97	14.8	16.1	20.2	23.9	24.8	23.4	24.1	48.8
2002	23.4	22.1	24.9	28.5	29.7	29.6	30.3	60.0
07	28.2	25.9	27.9	30.5	32.0	31.9	34.2	62.2

男性

年	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳
1987	4.9	3.6	4.0	3.6	4.6	7.2	14.9	41.0
92	5.0	3.0	3.4	3.3	3.7	4.9	10.2	40.2
97	6.9	4.2	3.2	3.5	3.8	4.2	7.7	40.4
2002	13.2	8.1	6.3	5.8	6.8	7.9	12.1	52.8
07	18.6	11.3	9.3	7.6	8.0	9.3	14.3	55.5

女性

年	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳
1987	23.2	35.3	47.6	50.5	47.7	41.8	41.6	51.5
92	23.3	36.4	45.9	50.8	49.2	47.0	46.8	55.5
97	26.4	38.5	48.6	52.4	52.1	50.4	49.7	63.2
2002	36.8	45.1	53.8	58.7	58.4	58.1	57.0	71.4
07	40.1	47.4	54.5	59.3	59.9	58.6	60.0	71.8

資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

付3 - (3) - 5表 仕事の収入に見られる格差の動向（雇用形態別にみたジニ係数）

年	雇用者	正規雇用	非正規雇用
2002	0.406	0.313	0.445
03	0.409	0.316	0.432
04	0.407	0.312	0.427
05	0.408	0.311	0.419
06	0.407	0.313	0.412
07	0.408	0.312	0.412
08	0.408	0.313	0.409
09	0.405	0.311	0.404

資料出所 総務省統計局「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) 雇用者は「役員を除く雇用者」、正規雇用者は「正規の職員、従業員」、非正規雇用者は「役員を除く雇用者」から「正規の職員、従業員」を除いたものとした。
 2) ジニ係数の推計にあたっては、年間収入階級の中央値を用い1500万円以上の階級は平均2000万円として処理した。

付3 - (3) - 6表 目指すべき社会の姿

(単位 %)

年	計	平等社会	どちらとも言えない	自由競争社会
1999	100.0	32.5	26.6	40.9
2000	100.0	31.0	28.9	40.1
01	100.0	29.0	30.1	40.9
04	100.0	30.6	27.1	42.3
07	100.0	43.2	25.7	31.1

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

- (注) 1) 20歳以上の男女4,000人への訪問面接調査により、これからの日本が目指すべき社会のあり方として、「平等社会とは貧富の差の少ない平等社会」、「意欲や能力に応じ自由に競争できる社会」のどちらに近いかを聞いたもの。
 2) 「どちらとも言えない」は、「どちらとも言えない」または「わからない」と回答した者の合計である。