

第3 - (1) - 1図 増加する仕事の内容

企業規模 100人未満 (単位 %) (単位 %)

項目	技術・技能を活かして製品を製造する仕事	専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事	専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事	接客・サービスを提供する仕事	人を管理、監督する仕事	調査研究や研究開発を行う仕事	事業の運営方針や企画に関わる仕事	単純な労務的作業を行う仕事	商業施設などで物を販売する仕事	人や物を運搬する仕事	単純な事務的作業を行う仕事
これまでに増えた仕事	18.1	9.0	9.5	18.6	13.3	6.7	8.6	16.0	6.0	6.2	6.4
今後増える見込みの仕事	15.5	11.0	12.9	13.3	11.0	8.8	7.9	8.8	4.0	3.8	4.3

企業規模 100人～300人 (単位 %)

項目	技術・技能を活かして製品を製造する仕事	専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事	専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事	接客・サービスを提供する仕事	人を管理、監督する仕事	調査研究や研究開発を行う仕事	事業の運営方針や企画に関わる仕事	単純な労務的作業を行う仕事	商業施設などで物を販売する仕事	人や物を運搬する仕事	単純な事務的作業を行う仕事
これまでに増えた仕事	21.4	10.1	14.5	19.5	14.2	9.8	9.8	13.1	5.4	7.6	7.0
今後増える見込みの仕事	17.1	14.1	12.8	13.8	12.0	10.2	11.3	6.0	3.6	3.4	2.3

企業規模 300人以上 (単位 %)

項目	技術・技能を活かして製品を製造する仕事	専門的な知識に基づいて教育・指導・相談などを行う仕事	専門的な知識に基づいて情報処理を行う仕事	接客・サービスを提供する仕事	人を管理、監督する仕事	調査研究や研究開発を行う仕事	事業の運営方針や企画に関わる仕事	単純な労務的作業を行う仕事	商業施設などで物を販売する仕事	人や物を運搬する仕事	単純な事務的作業を行う仕事
これまでに増えた仕事	24.2	14.6	19.8	17.9	15.3	15.5	12.7	12.7	5.1	7.6	7.3
今後増える見込みの仕事	18.6	18.8	16.4	12.3	11.9	15.1	13.0	6.5	4.3	4.0	2.7

第3 - (1) - 2図 今後の働き方の見通し

(単位 %)

企業規模	従業員に幅広い知識や技術が求められるようになる	従業員により高い専門性が求められるようになる	職場で連携、協力して行う仕事が多くなる	従業員により高い自主性が求められるようになる	経営者の戦略的意思決定を現場に徹底していくことが求められる	組織的に仕事をすすめるために中間管理職の役割が高まる	現場の情報共有し、全社的な意思決定が求められる	仕事の相互の関係性が強まり、組織のチームワークが求められる	部門を越えた全社的なコミュニケーションが活発になる	従業員により高い協調性が求められるようになる	同じ職務のチーム、部門内でのコミュニケーションが活発になる	競い合いながら成果を上げる仕事が多くなる	従業員個々の仕事の裁量性が高まる	仕事の独立性が高まり従業員の主体性が求められる
100人未満	46.7	36.9	41.0	37.6	37.9	35.2	32.9	32.9	27.4	27.1	19.0	17.9	12.4	10.7
100～300人	49.8	42.8	43.9	38.7	40.3	37.3	34.3	33.0	32.8	25.2	20.1	16.6	13.1	10.0
300人以上	52.9	51.1	42.2	45.7	42.3	36.8	38.5	36.3	38.4	25.0	19.4	15.6	12.9	12.4

第3 - (1) - 3図 人材確保の方法

企業規模 100人未満 (単位 %)

項目	新学卒者を定期採用し、育成する	専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する	高齢層の再雇用・勤務延長を行う	周辺業務で非正社員を活用する	基幹的な業務で非正社員を活用する	任期付き社員を採用する	結婚、出産、育児などのために退職した女性を再雇用する
これまで重視してきた方法	41.4	56.9	44.0	31.7	31.0	6.9	5.0
今後重視する方法	46.7	54.5	34.8	26.4	27.4	7.6	8.3

企業規模 100人～300人 (単位 %)

項目	新学卒者を定期採用し、育成する	専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する	高齢層の再雇用・勤務延長を行う	周辺業務で非正社員を活用する	基幹的な業務で非正社員を活用する	任期付き社員を採用する	結婚、出産、育児などのために退職した女性を再雇用する
これまで重視してきた方法	63.0	60.5	44.2	31.5	20.7	6.4	3.8
今後重視する方法	57.9	56.2	36.6	26.1	19.4	7.6	8.0

企業規模 300人以上 (単位 %)

項目	新学卒者を定期採用し、育成する	専門的な知識やノウハウを持った人を中途採用する	高齢層の再雇用・勤務延長を行う	周辺業務で非正社員を活用する	基幹的な業務で非正社員を活用する	任期付き社員を採用する	結婚、出産、育児などのために退職した女性を再雇用する
これまで重視してきた方法	82.6	57.2	45.7	37.6	21.4	9.0	4.0
今後重視する方法	75.1	51.5	40.6	27.3	19.3	10.6	9.8

第3 - (1) - 4図 重視する人事施策

企業規模100人未満

(単位 %)

項目	通常の業務 の中での実 地による教 育訓練	資格取得の 支援など自 己啓発促進	外部教育機 関による教 育訓練	職務分野別 の研修の実 施	役職別の研 修の実施	入社年次別 の研修の実 施	計画的な人 員配置によ る系統的な 人材育成	学会、セミナー、勉 強会などへの参 加による先進技 術や知識の習得
これまで重視してきた施策	78.8	45.7	33.8	38.1	26.7	21.0	23.8	21.4
今後重視する施策	57.4	44.0	31.4	36.4	34.8	18.6	38.6	20.5

企業規模100人～300人

(単位 %)

項目	通常の業務 の中での実 地による教 育訓練	資格取得の 支援など自 己啓発促進	外部教育機 関による教 育訓練	職務分野別 の研修の実 施	役職別の研 修の実施	入社年次別 の研修の実 施	計画的な人 員配置によ る系統的な 人材育成	学会、セミナー、勉 強会などへの参 加による先進技 術や知識の習得
これまで重視してきた施策	85.5	50.3	40.0	37.2	32.8	23.1	27.0	24.2
今後重視する施策	63.1	48.1	37.3	41.1	44.2	22.6	42.7	25.1

企業規模300人以上

(単位 %)

項目	通常の業務 の中での実 地による教 育訓練	資格取得の 支援など自 己啓発促進	外部教育機 関による教 育訓練	職務分野別 の研修の実 施	役職別の研 修の実施	入社年次別 の研修の実 施	計画的な人 員配置によ る系統的な 人材育成	学会、セミナー、勉 強会などへの参 加による先進技 術や知識の習得
これまで重視してきた施策	86.7	60.0	39.8	43.3	54.5	42.9	31.1	27.9
今後重視する施策	65.2	54.3	36.5	45.5	59.7	35.7	50.4	28.1

第3 - (1) - 5図 従業員評価のポイント

企業規模100人未満

(単位 %)

項目	仕事に対する 努力など取組 みの姿勢	個人の仕事の 成果・業績	上司の指示を 踏まえた的確 な行動	仕事で蓄積し た経験、ノウ ハウ	所属する部門 やチームの成 果・業績	身なりや勤務 態度	良好な人間関 係を築くコ ミュニケー ション能力	チームワーク の発揮に貢献 する行動	中長期的に見 た企業に対す る貢献の蓄積
これまで重視したもの	76.4	70.5	50.7	50.0	44.3	46.0	40.5	38.1	21.7
今後重視するもの	67.1	62.9	42.6	37.6	54.5	37.6	42.9	41.7	40.0

企業規模100人～300人

(単位 %)

項目	仕事に対する 努力など取組 みの姿勢	個人の仕事の 成果・業績	上司の指示を 踏まえた的確 な行動	仕事で蓄積し た経験、ノウ ハウ	所属する部門 やチームの成 果・業績	身なりや勤務 態度	良好な人間関 係を築くコ ミュニケー ション能力	チームワーク の発揮に貢献 する行動	中長期的に見 た企業に対す る貢献の蓄積
これまで重視したもの	79.6	72.3	51.0	50.8	46.6	46.0	40.0	37.7	18.7
今後重視するもの	69.4	68.3	45.7	42.2	56.2	37.7	44.3	43.1	36.3

企業規模300人以上

(単位 %)

項目	仕事に対する 努力など取組 みの姿勢	個人の仕事の 成果・業績	上司の指示を 踏まえた的確 な行動	仕事で蓄積し た経験、ノウ ハウ	所属する部門 やチームの成 果・業績	身なりや勤務 態度	良好な人間関 係を築くコ ミュニケー ション能力	チームワーク の発揮に貢献 する行動	中長期的に見 た企業に対す る貢献の蓄積
これまで重視したもの	82.9	82.6	56.0	52.6	51.0	46.1	48.3	48.3	17.1
今後重視するもの	70.6	75.1	46.6	42.5	59.9	38.2	51.1	48.9	38.0

第3 - (1) - 6図 重視する賃金決定要素

企業規模100人未満

(単位 %)

項目	職務を遂行する能力	年齢、勤続年数、 学歴などの個人属性	主に従事する職務 や仕事内容	短期的な個人の仕 事の成果、業績	職位に期待される 複数の職務群の遂 行状況	中長期的な企業に 対する貢献の蓄積
これまで重視したもの	61.0	39.0	44.5	26.9	13.3	14.5
今後、重視するもの	56.7	15.2	38.6	21.0	28.3	30.0

企業規模100人～300人

(単位 %)

項目	職務を遂行する能力	年齢、勤続年数、 学歴などの個人属性	主に従事する職務 や仕事内容	短期的な個人の仕 事の成果、業績	職位に期待される 複数の職務群の遂 行状況	中長期的な企業に 対する貢献の蓄積
これまで重視したもの	60.2	47.5	42.6	29.2	19.6	10.6
今後、重視するもの	61.2	20.5	35.2	23.8	30.9	31.1

企業規模300人以上

(単位 %)

項目	職務を遂行する能力	年齢、勤続年数、 学歴などの個人属性	主に従事する職務 や仕事内容	短期的な個人の仕 事の成果、業績	職位に期待される 複数の職務群の遂 行状況	中長期的な企業に 対する貢献の蓄積
これまで重視したもの	61.2	45.2	39.9	35.8	22.7	8.6
今後、重視するもの	60.4	20.1	34.8	29.5	32.0	27.9

第3 - (1) - 7図 人事・労務管理にあたっての企業の考え

採用

(単位 %)

項目	企業規模100人未満			企業規模100~300人			企業規模300人以上		
	即戦力となる人材を採用する	どちらともいえない	将来成長が期待できる人材を採用する	即戦力となる人材を採用する	どちらともいえない	将来成長が期待できる人材を採用する	即戦力となる人材を採用する	どちらともいえない	将来成長が期待できる人材を採用する
今まで	64.3	16.0	19.8	57.5	17.9	24.5	40.5	20.2	39.3
今後	45.7	25.2	29.0	39.2	23.3	37.4	31.1	23.7	45.2

配置

(単位 %)

項目	企業規模100人未満			企業規模100~300人			企業規模300人以上		
	従業員個々の専門性をみて配置する	どちらともいえない	従業員と所属する組織・チームの相性をみて配置する	従業員個々の専門性をみて配置する	どちらともいえない	従業員と所属する組織・チームの相性をみて配置する	従業員個々の専門性をみて配置する	どちらともいえない	従業員と所属する組織・チームの相性をみて配置する
今まで	44.0	32.9	23.1	43.9	31.2	24.9	40.6	33.5	25.9
今後	35.2	38.1	26.7	36.6	31.8	31.7	36.3	35.8	27.9

育成

(単位 %)

項目	企業規模100人未満			企業規模100~300人			企業規模300人以上		
	従業員の個性に合わせて専門性を育てる	どちらともいえない	組織・チームの中で総合的に力を発揮できるように育てる	従業員の個性に合わせて専門性を育てる	どちらともいえない	組織・チームの中で総合的に力を発揮できるように育てる	従業員の個性に合わせて専門性を育てる	どちらともいえない	組織・チームの中で総合的に力を発揮できるように育てる
今まで	23.1	40.5	36.4	26.9	37.7	35.4	19.3	37.6	43.1
今後	17.1	35.0	47.9	20.3	32.4	47.3	16.2	35.0	48.8

処遇

(単位 %)

項目	企業規模100人未満			企業規模100~300人			企業規模300人以上		
	その時々を実現した業績・成果を賃金・処遇に直結させる	どちらともいえない	業績・成果の積み上げを長期的に見て賃金・処遇に反映させる	その時々を実現した業績・成果を賃金・処遇に直結させる	どちらともいえない	業績・成果の積み上げを長期的に見て賃金・処遇に反映させる	その時々を実現した業績・成果を賃金・処遇に直結させる	どちらともいえない	業績・成果の積み上げを長期的に見て賃金・処遇に反映させる
今まで	45.5	27.4	27.1	46.0	25.9	28.1	45.3	23.4	31.4
今後	32.6	30.5	36.9	37.3	27.5	35.1	36.4	28.1	35.6

第3 - (1) - 8図 長期安定雇用に関する企業の評価

(単位 %)

企業規模	メリットの方が大きい	どちらとも言えない	デメリットの方が大きい
100人未満	64.5	27.1	8.3
100人~300人	72.3	21.5	6.1
300人以上	75.0	19.6	5.4

第3 - (1) - 9図 長期安定雇用のメリット・デメリット

(単位 %)

企業規模	長期安定雇用のメリット						長期安定雇用のデメリット					
	知識や技能の継承がしやすい	従業員の長期的な人材育成がしやすい	組織的な一体感を維持しやすい	従業員がライフプランを立てやすい	自社の企業文化が浸透しやすい	職場の規律を維持しやすい	経済状況の急激な変化に対応することが難しい	新しい発想が生まれにくい	従業員が企業に依存しがちである	従業員の意欲を長期的に維持するのが難しい	従業員の年齢構成を変えにくい	従業員間で昇進、昇格や賃金の差をつけにくい
100人未満	71.9	55.7	57.1	36.4	33.8	34.8	48.1	43.6	37.1	30.5	33.3	26.7
100人~300人	75.8	60.8	59.0	38.5	37.3	31.7	50.3	48.3	39.4	34.2	32.8	27.3
300人以上	78.8	68.6	65.1	46.1	47.9	32.2	57.6	44.7	45.5	37.5	34.0	24.3

第3 - (1) - 10図 長期安定雇用の展望

(単位 %)

項目	長期安定雇用のメリットの方が大きくなる	特に変化はない	長期安定雇用のデメリットの方が大きくなる
企業割合	49.7	33.9	16.5

(単位 %)

項目	中堅社員の経験や指導が若手の育成に役立つため	社内に人材を蓄積することで事業展開に柔軟に対応できるため	仕事を通じ従業員が成長し仕事への意欲を高めることができるため	社内の組織・協力体制により高度な事業に対応できるため	長期雇用することで企業特長な能力を高めることができるため	配置や処遇を含む総合的な人事施策により職業能力開発ができる
企業割合	62.4	58.1	43.0	38.9	35.3	26.1

第3 - (2) - 1図 売上高経常利益率の推移 (企業規模別)

(単位 %)

(単位 %)

(単位 %)

年・期	大企業	中小企業
1960 I	4.7	2.8
II	4.9	2.9
III	4.6	2.9
IV	4.6	3.6
61 I	4.5	2.6
II	4.3	3.0
III	4.2	3.0
IV	4.0	2.9
62 I	3.9	2.7
II	3.8	2.6
III	3.8	2.5
IV	3.4	2.4
63 I	4.0	2.7
II	3.9	2.5
III	4.0	2.5
IV	3.9	2.5
64 I	3.7	2.2
II	3.5	2.4
III	3.6	2.3
IV	3.5	1.9
65 I	3.2	2.3
II	3.0	1.8
III	2.7	1.7
IV	2.8	1.9
66 I	3.1	2.4
II	3.4	2.5
III	3.4	2.4
IV	3.6	2.8
67 I	3.5	2.7
II	3.9	2.7
III	3.8	3.1
IV	3.9	2.9
68 I	3.8	2.8
II	3.9	2.9
III	4.0	2.9
IV	3.8	3.1
69 I	3.9	3.0
II	4.0	3.3
III	3.8	3.5
IV	4.1	3.4
70 I	3.9	3.4
II	3.9	3.1
III	3.8	3.1
IV	3.5	2.6
71 I	3.2	2.2
II	3.0	2.5
III	2.7	2.1
IV	2.7	2.3
72 I	2.9	2.4
II	2.9	2.6
III	3.2	2.7
IV	3.4	3.4
73 I	3.7	3.8
II	4.1	3.6
III	3.6	4.1
IV	3.5	4.4
74 I	2.7	3.8
II	2.1	2.5
III	2.2	1.6
IV	1.3	1.1
75 I	1.3	1.0
II	1.1	1.7
III	1.2	1.7
IV	1.4	1.8
76 I	1.9	1.9
II	1.9	2.1
III	2.4	2.0
IV	2.5	1.7

年・期	大企業	中小企業
77 I	2.2	1.8
II	2.2	2.0
III	2.3	1.9
IV	2.2	2.3
78 I	2.5	2.5
II	2.7	2.3
III	2.8	2.7
IV	3.0	2.9
79 I	2.8	2.8
II	3.3	3.0
III	3.1	3.3
IV	3.0	3.0
80 I	3.0	2.8
II	3.4	2.5
III	3.4	2.2
IV	3.0	2.1
81 I	2.7	2.2
II	2.4	2.2
III	2.3	2.3
IV	2.7	2.4
82 I	2.7	2.2
II	2.4	2.1
III	2.3	1.9
IV	2.4	1.8
83 I	2.7	2.1
II	2.3	2.1
III	2.7	2.3
IV	2.9	2.3
84 I	3.2	2.3
II	3.1	2.1
III	3.1	2.2
IV	3.2	2.2
85 I	3.1	2.3
II	3.2	2.2
III	3.1	1.9
IV	2.8	2.2
86 I	2.7	2.2
II	2.8	2.2
III	3.0	2.3
IV	3.0	2.3
87 I	3.3	2.2
II	3.4	2.8
III	3.4	2.8
IV	3.6	2.9
88 I	3.7	2.8
II	4.2	3.0
III	4.0	3.1
IV	4.1	3.2
89 I	4.1	3.7
II	4.0	2.8
III	4.0	3.7
IV	3.9	3.6
90 I	3.7	2.8
II	4.0	2.7
III	3.5	2.9
IV	3.4	2.6
91 I	3.6	2.4
II	3.3	2.3
III	3.2	2.1
IV	2.9	2.4
92 I	2.5	2.1
II	2.4	1.7
III	2.5	1.6
IV	2.0	1.3
93 I	2.3	1.7
II	2.1	1.8
III	2.1	1.3
IV	2.0	1.3

年・期	大企業	中小企業
94 I	2.1	1.7
II	2.2	1.7
III	2.4	1.9
IV	2.3	1.9
95 I	2.3	1.7
II	2.4	1.6
III	2.6	1.8
IV	2.8	1.8
96 I	2.7	1.9
II	2.9	2.2
III	2.8	2.0
IV	3.0	2.0
97 I	3.1	2.2
II	3.0	2.4
III	2.8	2.2
IV	2.6	2.1
98 I	2.4	1.8
II	2.2	1.6
III	2.5	1.7
IV	1.8	1.8
99 I	2.9	1.7
II	2.5	1.8
III	3.1	2.1
IV	3.1	2.1
2000 I	3.5	2.4
II	3.6	2.3
III	3.7	2.6
IV	3.7	2.8
01 I	3.5	2.3
II	3.3	2.6
III	2.6	1.8
IV	2.7	2.0
I	3.0	2.2
02 II	3.2	2.1
III	3.5	2.2
IV	4.1	2.1
03 I	3.6	2.3
II	3.6	2.3
III	4.0	2.2
IV	4.2	2.7
04 I	4.6	2.8
II	4.6	2.9
III	4.9	2.9
IV	4.8	3.0
05 I	5.0	3.1
II	5.0	3.1
III	4.8	3.1
IV	5.4	3.0
06 I	5.7	2.9
II	5.3	2.8
III	5.3	3.1
IV	5.7	3.0
07 I	6.1	2.9
II	5.5	3.0
III	5.2	2.8
IV	5.5	2.7
08 I	5.0	2.6
II	4.9	2.8
III	3.8	2.3
IV	1.3	1.8
09 I	1.1	1.4
II	2.8	1.7
III	2.7	2.2
IV	4.1	2.8

第3 - (2) - 2図 販売価格D.I.の推移 (企業規模別)

(単位 %ポイント)

(単位 %ポイント)

年・期	大企業	中堅企業	中小企業	年・期	大企業	中堅企業	中小企業			
1984 I	-3	-8	-11	97 I	-13	-14	-14			
II	-6	-6	-8	II	-12	-13	-15			
III	-4	-5	-10	III	-13	-17	-18			
IV	-4	-3	-8	IV	-18	-20	-23			
85 I	-6	-9	-9	98 I	-24	-25	-27			
II	-9	-10	-10	II	-25	-27	-31			
III	-12	-9	-14	III	-29	-28	-31			
IV	-16	-13	-16	IV	-32	-28	-34			
86 I	-19	-16	-19	99 I	-30	-30	-34			
II	-27	-24	-30	II	-27	-28	-32			
III	-37	-35	-38	III	-22	-23	-29			
IV	-36	-33	-34	IV	-22	-24	-29			
87 I	-32	-31	-32	2000 I	-21	-23	-28			
II	-27	-27	-29	II	-21	-21	-27			
III	-14	-16	-17	III	-18	-20	-24			
IV	-10	-10	-5	IV	-21	-21	-25			
88 I	-12	-12	-12	01 I	-26	-27	-30			
II	-14	-13	-11	II	-27	-31	-34			
III	-7	-8	-6	III	-31	-33	-37			
IV	-9	-8	-6	IV	-34	-37	-41			
89 I	-8	-7	-3	02 I	-34	-35	-41			
II	-8	-7	2	II	-28	-31	-36			
III	-2	-2	4	III	-29	-32	-37			
IV	-5	-2	-1	IV	-27	-31	-35			
90 I	-5	-1	2	03 I	-26	-28	-32			
II	-2	2	7	II	-25	-30	-33			
III	3	5	9	III	-22	-26	-30			
IV	11	13	16	IV	-23	-23	-25	-28	-27	-35
91 I	8	12	14	04 I	-17	-25	-25	-30		
II	4	8	10	II	-14	-20	-20	-24		
III	-1	3	4	III	-9	-19	-19	-22		
IV	-3	0	0	IV	-10	-15	-15	-19		
92 I	-7	-4	-6	05 I	-10	-16	-16	-20		
II	-9	-7	-10	II	-8	-15	-15	-19		
III	-9	-10	-13	III	-7	-13	-13	-18		
IV	-12	-13	-15	IV	-5	-12	-12	-17		
93 I	-16	-16	-18	06 I	-6	-11	-11	-14		
II	-17	-16	-21	II	-3	-8	-8	-11		
III	-21	-19	-24	III	1	-4	-4	-9		
IV	-27	-26	-29	IV	0	-5	-5	-10		
94 I	-26	-28	-29	07 I	0	-6	-6	-11		
II	-25	-24	-26	II	1	-4	-4	-8		
III	-24	-23	-26	III	2	-4	-4	-9		
IV	-24	-23	-25	IV	4	-2	-2	-7		
95 I	-19	-21	-23	08 I	5	1	1	-5		
II	-22	-25	-26	II	10	6	6	0		
III	-25	-29	-29	III	8	6	6	-2		
IV	-22	-25	-27	IV	-5	-6	-6	-12		
96 I	-21	-23	-22	09 I	-23	-22	-22	-30		
II	-20	-19	-18	II	-25	-27	-27	-32		
III	-18	-17	-17	III	-22	-25	-25	-30		
IV	-15	-17	-16	IV	-23	-28	-28	-33		

本文図表基礎資料

第3 - (2) - 3図 仕入価格D.I.の推移 (企業規模別)

(単位 %ポイント)

(単位 %ポイント)

年・期	大企業	中堅企業	中小企業
1984 I	4	9	12
II	3	8	11
III	6	6	10
IV	3	7	9
85 I	4	4	6
II	2	3	5
III	-3	1	0
IV	-7	-4	-4
86 I	-12	-6	-7
II	-24	-17	-18
III	-31	-26	-26
IV	-30	-25	-22
87 I	-19	-19	-16
II	-13	-13	-10
III	-2	-1	2
IV	6	10	16
88 I	-3	2	7
II	-2	0	4
III	3	4	9
IV	2	6	9
89 I	4	6	10
II	8	6	16
III	10	11	19
IV	9	10	15
90 I	10	13	18
II	18	21	28
III	18	20	26
IV	34	35	41
91 I	27	30	34
II	16	19	24
III	8	12	15
IV	7	10	11
92 I	2	6	3
II	1	5	2
III	0	2	0
IV	-3	0	-1
93 I	-4	-1	-1
II	-7	-4	-3
III	-9	-5	-7
IV	-15	-10	-10
94 I	-11	-7	-8
II	-10	-6	-6
III	-6	-5	-4
IV	-4	-2	-3
95 I	1	0	0
II	-7	-3	-2
III	-9	-6	-7
IV	-4	-3	-4
96 I	0	0	1
II	0	1	3
III	1	2	4
IV	3	4	6

年・期	大企業	中堅企業	中小企業
97 I	8	9	9
II	5	6	7
III	1	3	2
IV	1	2	-1
98 I	-5	-5	-5
II	-6	-4	-6
III	-6	-5	-5
IV	-12	-8	-8
99 I	-12	-10	-10
II	-6	-5	-7
III	-1	-1	-3
IV	0	-1	0
2000 I	2	0	2
II	2	2	1
III	4	2	2
IV	5	3	4
01 I	-4	-1	0
II	-7	-5	-5
III	-11	-8	-7
IV	-15	-11	-11
02 I	-12	-7	-8
II	-9	-4	-4
III	-7	-5	-4
IV	-6	-2	0
03 I	-1	2	5
II	-8	-5	0
III	-4	0	1
IV	-3	-2	-1
04 I	7	9	10
II	18	19	23
III	22	21	26
IV	24	24	29
05 I	22	23	25
II	24	23	28
III	27	25	28
IV	26	26	28
06 I	23	26	29
II	29	32	35
III	33	34	40
IV	25	28	32
07 I	24	26	30
II	32	33	39
III	33	35	40
IV	38	39	46
08 I	43	45	52
II	50	54	61
III	47	52	58
IV	17	25	28
09 I	-12	-3	0
II	-9	-6	-1
III	-1	1	5
IV	-3	-1	3

第3 - (2) - 4図 資金繰りD.I.の推移（企業規模別）
（単位 %ポイント）

年・期	大企業	中堅企業	中小企業			
1998 IV	-6	-17	-25			
99 I	-2	-16	-21			
II	7	-12	-18			
III	8	-10	-17			
IV	9	-8	-16			
2000 I	11	-7	-14			
II	16	-4	-11			
III	13	-4	-11			
IV	13	-4	-11			
01 I	11	-5	-13			
II	12	-3	-13			
III	10	-7	-16			
IV	8	-8	-17			
02 I	6	-10	-19			
II	8	-7	-17			
III	8	-7	-16			
IV	8	-8	-16			
03 I	7	-8	-15			
II	11	-6	-13			
III	12	-4	-12			
IV	13	12	-3	-2	-10	-13
04 I	15	1	-11			
II	18	5	-8			
III	20	5	-6			
IV	18	6	-5			
05 I	20	6	-5			
II	22	9	-4			
III	20	8	-3			
IV	21	9	-2			
06 I	22	9	-1			
II	22	9	0			
III	21	9	-2			
IV	21	11	-1			
07 I	21	9	-2			
II	22	11	0			
III	21	9	-1			
IV	20	8	-3			
08 I	18	7	-7			
II	18	7	-8			
III	15	3	-11			
IV	7	-2	-15			
09 I	-4	-11	-23			
II	1	-7	-20			
III	6	-6	-18			
IV	6	-3	-16			

第3 - (2) - 5図 利益率の推移とその内訳（企業規模別）

(単位 %)

年度	大企業					中小企業				
	経常利益率	当期純利益率	役員賞与	配当金	内部留保	経常利益率	当期純利益率	役員賞与	配当金	内部留保
1960	4.9	2.9	0.0	1.4	1.5	2.4	1.2	0.1	0.4	0.7
61	4.2	2.6	0.0	1.5	1.0	2.6	1.3	0.2	0.4	0.7
62	3.8	2.3	0.0	1.7	0.6	2.3	1.1	0.2	0.5	0.5
63	4.1	2.6	0.0	1.6	0.9	2.2	1.2	0.2	0.5	0.6
64	3.6	2.2	0.0	1.4	0.8	2.0	1.1	0.1	0.4	0.5
65	3.1	1.9	0.0	1.3	0.5	1.9	1.0	0.1	0.4	0.4
66	3.7	2.4	0.0	1.2	1.1	2.1	1.2	0.1	0.4	0.6
67	4.1	2.7	0.0	1.2	0.9	2.4	1.4	0.1	0.4	0.9
68	4.0	2.6	0.0	1.1	1.1	2.5	1.5	0.2	0.4	0.9
69	4.2	2.8	0.0	1.0	1.2	2.9	1.7	0.2	0.4	1.1
70	3.9	2.5	0.0	0.9	1.1	2.6	1.5	0.2	0.4	1.0
71	3.0	1.8	0.0	0.9	0.7	2.1	1.1	0.1	0.3	0.7
72	3.3	2.0	0.0	0.8	0.9	2.5	1.4	0.1	0.3	0.9
73	3.6	2.2	0.0	0.7	1.0	3.6	2.0	0.2	0.4	1.4
74	2.3	1.0	0.0	0.5	0.4	2.6	1.3	0.1	0.3	0.8
75	1.2	0.6	0.0	0.5	-0.1	1.3	0.4	0.1	0.3	0.0
76	2.2	0.9	0.0	0.5	0.4	1.6	0.7	0.1	0.2	0.4
77	2.3	1.0	0.0	0.5	0.4	1.6	0.7	0.1	0.2	0.4
78	2.7	1.2	0.0	0.5	0.6	1.8	0.9	0.1	0.2	0.6
79	2.9	1.3	0.0	0.5	0.8	2.2	1.2	0.1	0.2	0.9
80	3.2	1.4	0.0	0.5	1.0	2.0	0.9	0.1	0.2	0.7
81	2.5	1.1	0.0	0.5	0.6	1.6	0.7	0.1	0.2	0.4
82	2.4	1.1	0.0	0.5	0.6	1.4	0.6	0.1	0.2	0.4
83	2.7	1.2	0.0	0.5	0.7	1.3	0.5	0.1	0.1	0.3
84	3.1	1.3	0.0	0.5	0.8	1.5	0.6	0.1	0.1	0.4
85	3.0	1.3	0.0	0.5	0.8	1.5	0.5	0.1	0.1	0.3
86	3.0	1.2	0.0	0.6	0.7	1.5	0.6	0.1	0.1	0.4
87	3.4	1.4	0.0	0.6	0.9	2.0	0.9	0.1	0.1	0.7
88	3.9	1.8	0.0	0.6	1.1	2.3	1.1	0.1	0.1	0.9
89	3.8	1.8	0.0	0.6	1.2	2.5	1.1	0.1	0.2	0.9
90	3.6	1.7	0.0	0.6	1.1	2.1	1.0	0.1	0.1	0.7
91	3.1	1.4	0.0	0.6	0.8	1.8	0.7	0.1	0.2	0.4
92	2.4	0.9	0.0	0.5	0.3	1.5	0.3	0.1	0.1	0.1
93	2.1	0.6	0.0	0.5	0.1	1.1	0.1	0.1	0.1	-0.1
94	2.3	0.7	0.0	0.5	0.1	1.1	0.1	0.1	0.1	-0.1
95	2.6	1.0	0.0	0.5	0.4	1.3	0.3	0.1	0.1	0.1
96	2.9	1.1	0.0	0.6	0.5	1.3	0.3	0.1	0.1	0.1
97	2.7	0.7	0.0	0.6	0.1	1.4	0.5	0.1	0.1	0.3
98	2.4	0.0	0.0	0.6	-0.6	1.0	-0.1	0.1	0.2	-0.3
99	3.0	0.1	0.0	0.6	-0.6	1.3	0.2	0.1	0.1	0.0
2000	3.7	0.7	0.0	0.7	0.0	1.8	0.5	0.1	0.2	0.3
01	3.0	-0.5	0.0	0.6	-1.1	1.6	0.2	0.1	0.2	0.0
02	3.7	0.8	0.0	0.8	0.0	1.5	0.2	0.1	0.3	-0.1
03	4.1	1.7	0.0	1.0	0.7	1.8	0.5	0.1	0.3	0.2
04	4.8	1.8	0.1	1.0	0.7	2.1	0.8	0.1	0.4	0.4
05	5.2	2.8	0.1	1.5	1.2	2.4	0.8	0.1	0.4	0.3
06	5.5	3.3	0.0	2.0	1.3	2.2	0.9	0.0	0.4	0.4
07	5.2	2.8	0.0	1.7	1.2	2.2	0.8	0.0	0.4	0.4
08	3.3	0.7	0.0	1.5	-0.9	1.7	0.4	0.0	0.3	0.0

第3 - (2) - 6図 賃金カーブの規模間格差の内訳 (2008年)

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1000人以上 規模企業	10~99人 規模企業	年齢評価による差	勤続評価による差	長期勤続者 構成による差
~19歳	84.1	87.9			
20~24歳	100.0	100.0			
25~29歳	117.8	118.1			
30~34歳	141.5	136.0	2.3	2.0	1.2
35~39歳	168.1	150.4	5.9	5.6	6.3
40~44歳	198.2	157.6	11.6	12.0	17.0
45~49歳	212.4	163.2	12.1	14.5	22.6
50~54歳	219.8	159.7	12.9	18.2	29.0
55~59歳	204.6	158.1	9.1	15.5	21.9
60~64歳	144.1	136.7	2.0	3.9	1.5

第3 - (2) - 7図 賃金カーブの規模間格差の推移 (内訳)

30～34歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	16.6	10.9	9.7	-4.0
95	13.5	5.0	3.0	5.5
2000	13.7	4.5	3.5	5.7
05	10.5	2.7	3.0	4.7
08	5.5	1.2	2.0	2.3

35～39歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	34.7	23.8	15.3	-4.4
95	34.7	14.5	6.8	13.4
2000	31.0	11.8	7.2	12.1
05	27.3	8.8	7.2	11.3
08	17.7	6.3	5.6	5.9

40～44歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	56.7	37.1	22.5	-2.9
95	55.7	27.3	9.3	19.1
2000	49.9	21.1	10.5	18.3
05	50.5	18.7	12.4	19.5
08	40.6	17.0	12.0	11.6

45～49歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	79.6	50.5	27.0	2.1
95	74.0	37.3	12.0	24.7
2000	67.0	32.4	12.6	22.0
05	66.7	26.8	15.9	24.0
08	49.2	22.6	14.5	12.1

50～54歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	91.9	52.3	29.8	9.8
95	86.5	44.9	13.9	27.7
2000	78.1	37.8	14.9	25.3
05	69.0	29.8	15.9	23.2
08	60.1	29.0	18.2	12.9

55～59歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	71.6	35.5	21.2	14.9
95	69.6	32.6	12.3	24.7
2000	62.3	27.7	12.9	21.7
05	57.3	22.4	14.7	20.2
08	46.5	21.9	15.5	9.1

60～64歳

(20～24歳 = 100.0)

年	賃金カーブの規模間格差	長期勤続者構成による差	勤続評価による差	年齢評価による差
1990	50.6	7.2	18.3	25.1
95	24.1	1.7	6.6	15.9
2000	14.8	-1.3	5.5	10.6
05	28.5	2.0	10.3	16.2
08	7.4	1.5	3.9	2.0

第3 - (2) - 8図 一般労働者の勤続年数の推移 (男女計、企業規模計)
(単位 年)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
～19歳	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0
20～24歳	2.6	2.7	2.5	2.2	2.1
25～29歳	5.2	5.2	5.3	4.7	4.2
30～34歳	8.5	8.3	8.4	8.0	7.3
35～39歳	11.8	11.3	11.5	11.1	10.6
40～44歳	14.5	14.4	14.3	14.0	13.6
45～49歳	17.1	17.1	17.5	16.7	16.3
50～54歳	18.5	19.6	20.0	19.4	19.0
55～59歳	17.4	19.7	20.7	20.8	20.7
60～64歳	11.5	13.4	13.9	14.5	15.8
65歳～	13.1	13.7	14.1	15.1	15.6

第3 - (2) - 9図 一般労働者の勤続年数の推移 (男性)

企業規模1000人以上 (単位 年)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
～19歳	0.9	1.1	1.1	0.9	1.0
20～24歳	2.7	3.1	2.7	2.3	2.1
25～29歳	5.7	5.5	5.9	4.9	4.4
30～34歳	10.4	9.9	9.7	9.5	8.4
35～39歳	15.9	14.5	14.3	13.6	13.1
40～44歳	20.2	20.2	19.0	18.2	17.7
45～49歳	24.7	24.5	24.5	22.7	22.4
50～54歳	27.0	28.8	28.6	27.5	26.8
55～59歳	27.1	29.5	30.1	29.8	30.1
60～64歳	12.5	14.6	13.2	16.0	20.0
65歳～	12.5	12.4	11.3	14.9	11.4

企業規模10～999人 (単位 年)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
～19歳	1.0	1.1	1.0	0.9	1.0
20～24歳	2.6	2.6	2.6	2.3	2.2
25～29歳	4.9	4.9	5.0	4.8	4.3
30～34歳	8.0	7.7	7.8	7.7	7.3
35～39歳	10.9	10.6	10.8	10.6	10.3
40～44歳	13.8	13.6	13.6	13.5	13.2
45～49歳	16.5	16.7	16.5	16.4	16.2
50～54歳	18.0	18.9	18.9	18.7	18.7
55～59歳	16.3	19.0	19.4	19.6	19.9
60～64歳	10.9	13.3	13.8	14.3	15.5
65歳～	11.9	12.8	13.4	14.3	15.3

第3 - (2) - 10図 一般労働者の勤続年数の推移 (女性)

企業規模1000人以上 (単位 年)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
～19歳	1.0	1.1	1.1	0.9	0.9
20～24歳	2.8	3.1	2.4	2.1	1.7
25～29歳	6.3	5.9	6.1	4.7	4.2
30～34歳	9.5	9.3	9.6	8.5	7.4
35～39歳	11.8	12.1	12.9	11.6	11.1
40～44歳	12.2	14.7	15.0	13.4	13.2
45～49歳	14.5	15.0	18.0	15.8	15.0
50～54歳	16.5	16.9	18.2	18.1	17.2
55～59歳	17.4	18.2	20.0	18.4	18.3
60～64歳	16.9	15.0	16.5	17.3	15.8
65歳～	21.7	21.6	19.9	17.8	17.6

企業規模10～999人 (単位 年)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
～19歳	1.0	1.0	1.0	0.9	1.0
20～24歳	2.5	2.6	2.4	2.1	2.1
25～29歳	4.8	4.9	5.0	4.4	4.1
30～34歳	7.0	7.0	7.4	6.8	6.4
35～39歳	8.1	8.4	8.6	8.4	8.4
40～44歳	8.9	9.3	9.8	9.4	9.3
45～49歳	10.1	10.4	11.4	10.8	10.3
50～54歳	11.8	12.3	13.3	12.6	12.4
55～59歳	12.7	13.8	14.8	14.7	14.5
60～64歳	12.1	13.0	14.2	13.8	13.9
65歳～	14.9	15.4	15.9	17.2	17.3

第3 - (2) - 11図 賃金カーブにおける年齢評価部分

企業規模1000人以上 (20～24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
25～29歳	7.8	15.3	9.5	12.0	10.8
30～34歳	19.1	32.6	29.7	24.3	22.0
35～39歳	24.7	48.4	45.0	42.1	33.5
40～44歳	33.2	55.3	55.2	55.9	47.3
45～49歳	36.9	61.5	55.2	59.6	47.4
50～54歳	36.9	58.9	56.2	51.3	42.9
55～59歳	25.1	43.2	41.8	42.2	27.9
60～64歳	28.5	23.8	18.8	24.1	0.0

企業規模10～99人 (20～24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
25～29歳	18.9	16.7	15.3	14.2	15.3
30～34歳	34.2	33.0	30.7	28.5	29.3
35～39歳	40.4	38.4	39.0	39.8	39.8
40～44歳	41.0	38.2	41.2	41.8	43.1
45～49歳	36.5	36.8	36.9	39.2	43.7
50～54歳	27.2	30.7	33.5	33.8	35.8
55～59歳	20.4	22.3	26.8	31.0	30.3
60～64歳	7.7	10.4	10.0	11.7	12.1

第3 - (2) - 12図 賃金カーブにおける勤続要因部分

企業規模1000人以上

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
25~29歳	18.3	9.6	10.8	9.1	7.0
30~34歳	41.5	22.7	23.1	23.3	19.6
35~39歳	65.6	38.1	38.3	38.4	34.6
40~44歳	85.0	56.4	54.0	54.1	50.9
45~49歳	105.0	72.1	71.2	68.7	65.1
50~54歳	111.8	85.8	83.3	78.4	76.8
55~59歳	97.0	78.9	78.3	78.0	76.7
60~64歳	55.1	36.7	32.8	41.7	44.1

企業規模10~99人

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	1995年	2000年	2005年	2008年
25~29歳	4.5	4.2	4.0	4.2	2.8
30~34歳	9.8	8.8	8.3	8.7	6.7
35~39歳	15.1	13.5	13.3	13.4	10.6
40~44歳	20.5	17.8	18.0	17.7	14.5
45~49歳	25.7	22.8	22.6	22.5	19.5
50~54歳	29.6	27.5	27.9	26.8	23.9
55~59歳	30.1	30.3	31.0	31.9	27.8
60~64歳	25.3	26.0	26.8	25.6	24.6

第3 - (2) - 13図 主要年代層の勤続評価

30歳台後半の勤続年数別賃金

企業規模1000人以上

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	121.7	145.6	139.4			
1995	100.0	119.0	142.7	135.3			
2000	100.0	113.8	140.0	134.3			
2005	100.0	108.0	134.5	130.2			
2008	100.0	111.6	135.4	129.1			

企業規模10~99人

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	112.0	124.8	127.2			
1995	100.0	110.6	122.8	121.9			
2000	100.0	114.2	121.6	124.4			
2005	100.0	114.6	121.9	122.5			
2008	100.0	106.5	116.1	113.9			

40歳台後半の勤続年数別賃金

企業規模1000人以上

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	117.5	132.4	147.8	189.0	179.6	
1995	100.0	120.6	134.6	154.7	199.0	182.7	
2000	100.0	121.2	136.0	156.9	202.2	181.7	
2005	100.0	109.3	131.7	152.7	188.6	169.9	
2008	100.0	117.6	131.5	152.9	197.0	179.5	

企業規模10~99人

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	106.9	119.1	133.8	157.3	167.1	
1995	100.0	109.3	117.7	134.8	148.1	154.9	
2000	100.0	108.2	119.1	132.4	149.7	155.2	
2005	100.0	109.3	120.5	134.0	148.9	149.2	
2008	100.0	108.3	120.8	127.7	143.5	141.0	

50歳台後半の勤続年数別賃金

企業規模1000人以上

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	116.1	122.8	131.3	146.9	165.2	190.4
1995	100.0	99.9	105.7	110.8	128.9	145.8	179.6
2000	100.0	94.7	93.0	102.0	112.7	136.0	166.0
2005	100.0	97.2	104.9	119.8	137.3	155.5	176.7
2008	100.0	101.0	106.3	128.6	144.6	167.7	184.4

企業規模10~99人

(勤続0~4年 = 100.0)

年	0~4年	5~9年	10~14年	15~19年	20~24年	25~29年	30年~
1990	100.0	99.4	103.6	110.1	128.6	143.5	166.5
1995	100.0	102.7	108.2	112.6	119.5	139.6	162.7
2000	100.0	98.6	101.3	107.4	118.9	133.4	155.3
2005	100.0	104.3	110.9	114.9	126.3	141.0	157.8
2008	100.0	97.3	100.8	110.5	121.0	131.1	152.4

第3 - (2) - 14図 基本給の決定要素

管理職以外

年齢・勤続年数 (単位 %)

年	企業規模30～99人	企業規模100～299人	企業規模300～999人	企業規模1,000人以上
2001	78.2	80.3	83.0	79.7
09	63.2	65.6	64.6	56.7

職務遂行能力 (単位 %)

年	企業規模30～99人	企業規模100～299人	企業規模300～999人	企業規模1,000人以上
2001	76.2	78.0	84.8	86.2
09	65.5	70.8	75.8	80.0

職務・職種など仕事の内容 (単位 %)

年	企業規模30～99人	企業規模100～299人	企業規模300～999人	企業規模1,000人以上
2001	75.0	63.7	51.2	53.0
09	72.9	69.8	68.6	66.2

業績・成果 (単位 %)

年	企業規模30～99人	企業規模100～299人	企業規模300～999人	企業規模1,000人以上
2001	59.7	66.9	72.6	70.1
09	40.3	51.8	60.8	65.3

学歴 (単位 %)

年	企業規模30～99人	企業規模100～299人	企業規模300～999人	企業規模1,000人以上
2001	31.5	41.6	40.3	31.8
09	18.2	26.0	28.6	21.0

管理職

年齢・勤続年数 (単位 %)

年	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
2001	73.6	73.4	65.2	50.7
09	58.0	56.6	48.7	33.1

職務遂行能力 (単位 %)

年	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
2001	79.1	80.3	83.8	84.0
09	66.2	73.8	74.8	77.3

職務・職種など仕事の内容 (単位 %)

年	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
2001	76.8	65.4	58.4	58.5
09	77.9	75.3	75.8	70.9

業績・成果 (単位 %)

年	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
2001	61.0	69.4	76.7	78.1
09	40.9	53.1	64.2	70.0

学歴 (単位 %)

年	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
2001	31.1	36.3	29.7	19.1
09	15.2	20.6	19.4	11.7

第3 - (2) - 15図 賃金における業績・成果の主な内容

管理職以外

(単位 %)

企業規模	短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果
30～99人	20.4	11.0	2.9	2.5	1.5	1.0
100～299人	25.7	16.4	4.4	1.1	1.4	0.9
300～999人	32.8	17.8	3.0	1.8	1.7	1.1
1000人以上	38.3	18.8	2.0	1.7	2.5	0.3

管理職

(単位 %)

企業規模	短期の個人の業績・成果	長期の個人の業績・成果	短期の事業部門、会社の業績・成果	長期の事業部門、会社の業績・成果	短期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果	長期の課、班、プロジェクトチーム別の業績・成果
30～99人	9.6	10.1	6.2	6.5	4.6	2.1
100～299人	15.6	13.5	6.7	5.5	6.5	3.7
300～999人	22.8	14.6	7.6	5.5	6.6	4.2
1000人以上	27.7	16.5	6.2	3.5	9.5	4.3

第3 - (2) - 16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、男性）

高卒

(十分位分散係数)

年平均	10～99人規模							100～999人規模							1000人以上規模						
	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
1990～1994	0.25	0.28	0.26	0.29	0.31	0.33	0.39	0.19	0.21	0.24	0.24	0.26	0.28	0.32	0.18	0.20	0.23	0.25	0.30	0.31	0.35
1995～1999	0.27	0.25	0.27	0.28	0.27	0.35	0.32	0.19	0.22	0.23	0.26	0.26	0.27	0.31	0.17	0.20	0.21	0.25	0.29	0.30	0.32
2000～2004	0.25	0.28	0.28	0.28	0.27	0.31	0.35	0.18	0.21	0.23	0.27	0.27	0.28	0.30	0.18	0.20	0.21	0.23	0.26	0.30	0.33
2005～2008	0.22	0.28	0.26	0.26	0.28	0.30	0.34	0.20	0.22	0.24	0.26	0.29	0.27	0.33	0.20	0.23	0.22	0.25	0.26	0.31	0.35

大卒

(十分位分散係数)

年平均	10～99人規模							100～999人規模							1000人以上規模						
	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
1990～1994	0.22	0.24	0.25	0.28	0.26	0.26	0.35	0.16	0.22	0.24	0.23	0.25	0.23	0.33	0.17	0.24	0.30	0.32	0.27	0.31	0.41
1995～1999	0.18	0.23	0.25	0.27	0.26	0.25	0.34	0.16	0.21	0.23	0.28	0.26	0.25	0.29	0.17	0.26	0.31	0.33	0.31	0.31	0.35
2000～2004	0.19	0.21	0.25	0.29	0.31	0.31	0.44	0.18	0.22	0.24	0.27	0.28	0.32	0.29	0.21	0.27	0.30	0.34	0.32	0.30	0.29
2005～2008	0.21	0.23	0.26	0.33	0.33	0.28	0.30	0.21	0.25	0.27	0.29	0.31	0.32	0.33	0.21	0.28	0.33	0.35	0.35	0.36	0.39

第3 - (2) - 17図 標準労働者(同一企業への継続勤務者)の賃金カーブ(企業規模別、男性)
10~99人規模

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	2000年	2008年
15~19	80.3	84.6	85.3
20~24	100.0	100.0	100.0
25~29	126.2	121.3	120.1
30~34	153.2	148.7	141.8
35~39	181.6	170.5	161.1
40~44	206.0	192.8	179.5
45~49	231.8	215.5	200.1
50~54	246.3	235.4	215.2
55~59	250.6	234.3	223.8
60~64			187.0

100~999人規模

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	2000年	2008年
15~19	82.4	84.2	82.8
20~24	100.0	100.0	100.0
25~29	123.3	119.1	120.1
30~34	150.7	146.6	139.0
35~39	181.0	175.3	163.3
40~44	217.0	201.6	192.0
45~49	253.0	224.6	213.4
50~54	282.4	249.3	220.9
55~59	279.4	258.5	228.5
60~64			158.1

1000人以上規模

(20~24歳 = 100.0)

年齢階級	1990年	2000年	2008年
15~19	82.3	81.4	82.0
20~24	100.0	100.0	100.0
25~29	125.1	121.8	122.2
30~34	161.3	159.2	152.2
35~39	196.6	193.0	185.9
40~44	234.7	225.5	221.4
45~49	279.8	246.7	244.5
50~54	315.8	274.2	252.5
55~59	288.0	273.8	243.3
60~64			168.0

第3 - (2) - 18図 業績評価制度の評価側の課題（企業規模別）

(単位 %)

企業規模	部門間の評価基準の調整が難しい	評価者の研修・教育が十分にできない	評価に手間や時間がかかる	格差がつけにくく中位の評価が多くなる	仕事チームワークによるため、個人の評価がしづらい
30～99人	49.4	41.2	26.9	36.4	21.4
100～299人	69.0	51.2	33.0	35.0	14.3
300～999人	72.8	58.3	37.7	35.2	17.8
1,000人以上	67.2	58.2	36.5	30.9	16.5

第3 - (2) - 19図 業績評価制度の評価によって生じる問題点（企業規模別）

(単位 %)

企業規模	評価結果に対する本人の納得が得られない	評価によって勤労意欲の低下を招く	評価システムに対して労働者の納得が得られない	個人業績を重視するため、グループやチームの作業に支障がでる	職場の雰囲気が悪化する
30～99人	23.0	20.7	14.3	14.7	10.0
100～299人	33.5	26.0	19.9	9.8	7.0
300～999人	41.0	28.1	22.9	13.3	5.0
1,000人以上	41.1	21.1	22.8	11.8	2.8

第3 - (3) - 1図 事業所規模別にみた現金給与総額の動き（現金給与総額指数の推移）

(2002年 = 100)

(2007年 = 100)

年・期	500人以上規模	100～499人規模	30～99人規模	5～29人規模	年・期	500人以上規模	100～499人規模	30～99人規模	5～29人規模
2002	100.0	100.0	100.0	100.0	2007	100.0	100.0	100.0	100.0
03	99.9	99.7	101.0	98.2	08	98.1	99.5	99.1	99.5
04	100.4	99.3	100.0	97.2	09	90.7	96.4	93.7	96.9
05	101.0	100.5	101.0	97.2	2007 I	99.1	100.4	100.4	100.1
06	102.1	101.1	102.0	96.1	II	101.7	100.2	100.8	100.1
07	101.3	99.7	101.1	94.7	III	98.7	100.6	99.4	100.1
2005 I	100.6	99.8	100.1	97.5	IV	99.3	99.8	99.8	99.9
II	100.7	100.4	100.8	98.0	2008 I	99.1	101.5	100.5	100.1
III	101.3	100.1	101.0	96.7	II	99.7	100.1	100.3	99.7
IV	101.4	101.1	101.7	96.8	III	97.4	99.6	98.3	99.4
2006 I	102.3	100.4	101.0	96.5	IV	96.3	98.3	97.7	98.9
II	102.0	101.6	101.7	96.8	2009 I	93.5	97.3	96.4	98.5
III	101.6	100.4	101.8	96.0	II	91.2	97.0	93.8	97.8
IV	102.1	101.1	102.5	95.6	III	91.9	97.8	93.8	96.5
2007 I	100.4	100.1	101.5	94.8	IV	90.8	96.5	93.4	95.8
II	103.0	99.9	101.9	94.8					
III	100.0	100.3	100.5	94.8					
IV	100.6	99.5	100.9	94.6					

第3 - (3) - 2図 企業規模別非正規雇用比率の推移
(単位 %))

年	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模			
1985	25.7	14.6	9.6			
86	25.3	15.1	10.0			
87	26.9	16.5	10.2			
88	27.6	17.0	11.3			
89	28.8	18.5	11.6			
90	29.9	19.3	13.3			
91	29.0	18.9	13.0			
92	30.2	20.1	13.0			
93	30.9	20.9	13.0			
94	29.9	19.9	12.6			
95	30.7	20.4	13.5			
96	30.0	21.6	14.6			
97	32.2	23.0	16.1			
98	32.2	23.0	17.4			
99	34.3	24.8	17.1			
2000	34.8	26.0	18.4			
01	36.4	27.4	19.3			
02	34.6	35.6	28.9	29.4	23.6	24.2
03		36.3		30.5		25.8
04		37.2		32.7		26.5
05		37.8		33.7		28.9
06		37.7		33.8		30.0
07		37.6		34.6		30.8
08		38.2		35.2		32.6
09		37.9		34.4		31.6

本文図表基礎資料

第3 - (3) - 3図 企業規模別雇用変化率（年率換算）と雇用形態別寄与度の推移

1985-87年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	0.76	1.00	0.61
正規雇用者	-0.04	-0.12	0.25
非正規雇用者	0.80	1.11	0.36

1987-93年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	1.49	4.01	4.67
正規雇用者	0.42	2.48	3.59
非正規雇用者	1.07	1.53	1.09

1993-97年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	1.74	2.43	-0.28
正規雇用者	0.92	1.30	-1.07
非正規雇用者	0.82	1.13	0.79

1997-2002年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	-0.25	0.29	-1.80
正規雇用者	-0.89	-1.06	-2.65
非正規雇用者	0.64	1.35	0.85

2002-08年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	-0.71	1.12	3.22
正規雇用者	-0.83	-0.23	0.81
非正規雇用者	0.11	1.35	2.41

2008-09年 (単位 %)

	1～29人規模	30～499人規模	500人以上規模
雇用変化率	-0.37	-2.26	-0.86
正規雇用者	0.00	-0.64	0.36
非正規雇用者	-0.37	-1.61	-1.22

第3 - (3) - 5図 雇用者のローレンツ曲線

(単位 %)

雇用者の累積百分率	年間収入の累積百分率
0.0	0.0
4.2	0.3
15.3	2.5
25.4	6.0
33.2	9.7
43.7	16.1
51.9	22.2
65.7	35.2
75.9	47.6
88.1	67.5
96.6	87.0
99.2	95.9
100.0	100.0

第3－(3)－6図 仕事の収入にみられる格差の動向（雇用形態別）

年	雇用者	正規雇用者	非正規雇用者
1997	0.402	0.307	0.379
2002	0.415	0.305	0.383
2007	0.419	0.307	0.368

第3 - (3) - 7図 雇用者の年間収入分布と就業形態別内訳

(単位 %)

年間収入階級	雇用者(役員を除く)		非正規雇用者		年間収入階級	雇用者(役員を除く)		非正規雇用者	
	1997年	2007年	1997年	2007年		1997年	2007年	1997年	2007年
10万円未満	0.15	0.27	0.13	0.24	510~520	0.86	0.74	0.01	0.02
10~20万円	0.41	0.56	0.38	0.52	520~530	0.84	0.72	0.01	0.02
20~30	0.67	0.86	0.62	0.80	530~540	0.82	0.71	0.01	0.02
30~40	0.94	1.16	0.87	1.07	540~550	0.80	0.69	0.01	0.02
40~50	1.20	1.45	1.12	1.35	550~560	0.78	0.67	0.01	0.02
50~60	1.75	2.09	1.65	1.97	560~570	0.76	0.66	0.01	0.02
60~70	2.14	2.35	2.02	2.20	570~580	0.74	0.64	0.01	0.02
70~80	2.43	2.51	2.29	2.35	580~590	0.72	0.62	0.01	0.02
80~90	2.17	2.39	2.02	2.20	590~600	0.71	0.61	0.01	0.02
90~100	1.85	2.23	1.67	2.01	600~610	0.69	0.59	0.01	0.01
100~110	1.64	2.18	1.28	1.87	610~620	0.67	0.57	0.01	0.01
110~120	1.58	2.13	1.15	1.77	620~630	0.65	0.56	0.01	0.01
120~130	1.55	2.08	1.04	1.67	630~640	0.63	0.54	0.01	0.01
130~140	1.52	2.03	0.94	1.58	640~650	0.61	0.52	0.01	0.01
140~150	1.48	1.96	0.83	1.46	650~660	0.59	0.51	0.01	0.01
150~160	1.33	1.58	0.59	0.99	660~670	0.57	0.49	0.01	0.01
160~170	1.37	1.58	0.54	0.92	670~680	0.55	0.47	0.01	0.01
170~180	1.42	1.61	0.51	0.90	680~690	0.53	0.46	0.01	0.01
180~190	1.47	1.65	0.48	0.87	690~700	0.51	0.44	0.01	0.01
190~200	1.54	1.70	0.45	0.84	700~710	0.43	0.38	0.00	0.01
200~210	1.96	2.17	0.42	0.81	710~720	0.42	0.37	0.00	0.01
210~220	1.98	2.20	0.39	0.78	720~730	0.41	0.36	0.00	0.01
220~230	1.97	2.19	0.36	0.75	730~740	0.40	0.35	0.00	0.01
230~240	1.92	2.14	0.33	0.72	740~750	0.39	0.35	0.00	0.00
240~250	1.87	2.07	0.29	0.68	750~760	0.38	0.34	0.00	0.00
250~260	1.77	1.81	0.21	0.44	760~770	0.38	0.33	0.00	0.00
260~270	1.73	1.75	0.19	0.39	770~780	0.37	0.32	0.00	0.00
270~280	1.70	1.70	0.17	0.35	780~790	0.36	0.32	0.00	0.00
280~290	1.67	1.65	0.15	0.31	790~800	0.35	0.31	0.00	0.00
290~300	1.64	1.59	0.14	0.27	800~810	0.34	0.30	0.00	0.00
300~310	1.59	1.49	0.11	0.21	810~820	0.33	0.29	0.00	0.00
310~320	1.57	1.47	0.10	0.19	820~830	0.33	0.29	0.00	0.00
320~330	1.56	1.44	0.09	0.18	830~840	0.32	0.28	0.00	0.00
330~340	1.55	1.42	0.09	0.17	840~850	0.31	0.27	0.00	0.00
340~350	1.53	1.40	0.08	0.16	850~860	0.30	0.26	0.00	0.00
350~360	1.52	1.38	0.08	0.15	860~870	0.29	0.26	0.00	0.00
360~370	1.51	1.36	0.08	0.14	870~880	0.28	0.25	0.00	0.00
370~380	1.49	1.33	0.07	0.13	880~890	0.28	0.24	0.00	0.00
380~390	1.48	1.31	0.07	0.12	890~900	0.27	0.23	0.00	0.00
390~400	1.45	1.28	0.06	0.11	900~910	0.26	0.23	0.00	0.00
400~410	1.32	1.16	0.05	0.07	910~920	0.25	0.22	0.00	0.00
410~420	1.29	1.12	0.04	0.06	920~930	0.24	0.21	0.00	0.00
420~430	1.25	1.09	0.04	0.06	930~940	0.23	0.20	0.00	0.00
430~440	1.22	1.06	0.04	0.06	940~950	0.23	0.20	0.00	0.00
440~450	1.19	1.03	0.03	0.05	950~960	0.22	0.19	0.00	0.00
450~460	1.16	1.00	0.03	0.05	960~970	0.21	0.18	0.00	0.00
460~470	1.12	0.97	0.03	0.05	970~980	0.20	0.17	0.00	0.00
470~480	1.09	0.94	0.03	0.04	980~990	0.19	0.17	0.00	0.00
480~490	1.06	0.91	0.03	0.04	990~1000	0.18	0.16	0.00	0.00
490~500	1.01	0.87	0.02	0.03					
500~510	0.89	0.76	0.01	0.02					

第3 - (3) - 8図 年齢階級別にみた収入格差の動向

男女計

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	0.23	0.28	0.34	0.38	0.40	0.41	0.42	0.49
1992	0.23	0.29	0.34	0.39	0.41	0.42	0.43	0.48
1997	0.24	0.29	0.34	0.38	0.40	0.42	0.42	0.48
2002	0.25	0.30	0.35	0.39	0.41	0.43	0.44	0.49
2007	0.26	0.30	0.36	0.40	0.42	0.43	0.44	0.49

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	0.19	0.21	0.23	0.25	0.28	0.32	0.36	0.46
1992	0.18	0.21	0.23	0.25	0.27	0.30	0.34	0.44
1997	0.19	0.20	0.22	0.24	0.27	0.29	0.32	0.43
2002	0.21	0.23	0.24	0.26	0.28	0.30	0.33	0.44
2007	0.23	0.24	0.26	0.28	0.29	0.30	0.33	0.44

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	0.27	0.37	0.42	0.42	0.42	0.42	0.44	0.46
1992	0.27	0.37	0.43	0.44	0.44	0.44	0.45	0.45
1997	0.27	0.37	0.44	0.46	0.45	0.45	0.45	0.45
2002	0.28	0.37	0.43	0.46	0.47	0.47	0.47	0.46
2007	0.27	0.35	0.42	0.44	0.45	0.46	0.46	0.45

第3 - (3) - 9図 非正規雇用者の割合（男女別、年齢階級別）

男女計

(単位 %)

年	15～24歳 (在学中を除く)	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
1985	6.7	9.8	17.6	17.2	25.1	39.2
1990	9.4	11.6	20.9	20.7	29.4	50.6
1995	12.9	11.8	20.4	20.8	26.8	49.6
2000	23.2	15.8	23.0	24.5	32.3	55.5
2005	34.6	23.7	26.5	30.0	41.2	66.7
2009	31.7	25.4	25.9	29.7	42.5	68.0

男性

(単位 %)

年	15～24歳 (在学中を除く)	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
1985	5.1	3.2	3.1	5.0	19.6	34.7
1990	6.8	3.0	3.2	4.4	22.4	51.0
1995	9.8	2.9	2.4	2.9	17.4	49.4
2000	19.7	5.7	3.8	4.2	17.6	54.8
2005	28.5	13.1	7.1	9.2	27.6	64.9
2009	25.1	12.9	6.6	7.3	27.1	64.8

女性

(単位 %)

年	15～24歳 (在学中を除く)	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
1985	8.3	24.3	44.6	37.4	38.1	45.8
1990	11.9	28.3	49.5	44.7	44.1	48.1
1995	16.0	26.9	48.9	46.8	43.6	51.4
2000	26.4	31.8	53.1	51.6	55.3	56.8
2005	39.8	38.4	54.4	56.6	61.1	70.2
2009	37.8	41.9	53.0	57.3	63.6	72.9

第3 - (3) - 10図 長期雇用についての考え方

(単位 %)

項目	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年
良いことだと思う	32.2	36.8	33.2	33.7	40.1
どちらかといえば良いことだと思う	40.1	40.7	43.0	44.3	46.0
わからない	7.1	5.5	4.6	5.9	3.3
どちらかといえば良くないことだと思う	15.2	12.9	14.2	12.7	8.4
良くないことだと思う	5.4	4.1	5.0	3.4	2.2

第3 - (3) - 11図 年功賃金についての考え方

(単位 %)

項目	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年
良いことだと思う	23.3	26.0	23.8	24.7	27.9
どちらかといえば良いことだと思う	37.5	35.8	38.5	42.0	43.9
わからない	5.6	5.6	4.0	5.7	3.4
どちらかといえば良くないことだと思う	23.2	22.7	23.0	20.3	19.0
良くないことだと思う	10.4	9.9	10.7	7.3	5.8

第3 - (3) - 12図 競争主義と業績主義 (職種別)

職種	競争	業績
専門的・技術的な仕事	0.00	0.08
管理的な仕事	0.25	0.38
事務の仕事	-0.07	-0.10
販売の仕事	0.27	0.26
保安・サービスの仕事	-0.27	-0.22
運輸・通信の仕事	0.02	-0.01
技能工・生産工程の仕事	-0.05	-0.30