

第3節 勤労者生活の課題

企業の雇用管理は、就業形態や賃金・処遇制度を通じて、人々の働き方や所得の形成を方向づけ、勤労者生活に大きな影響を及ぼすこととなる。

本節では、我が国企業にみられる賃金・処遇制度の特徴を見た上で、1990年代以降の制度見直しの動向を分析し、業績・成果主義型賃金の問題点や就業形態間の賃金格差について検討し、豊かな勤労者生活の実現に向けた今後の課題について考える。

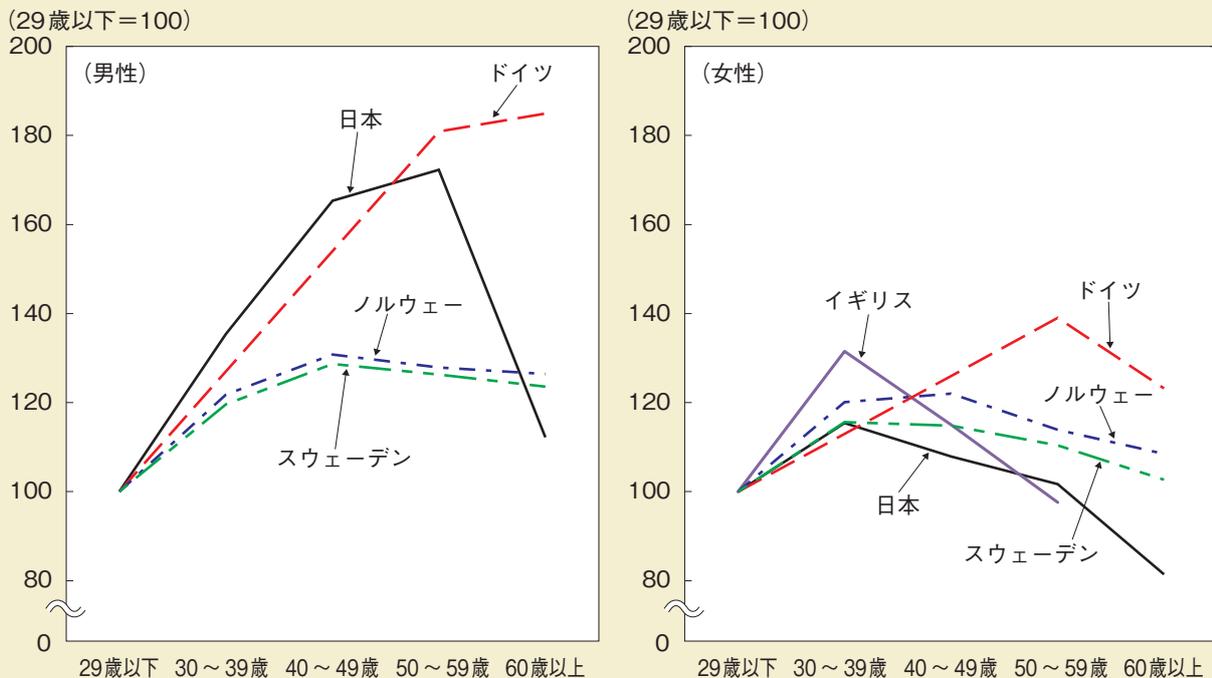
1) 我が国企業の賃金・処遇制度

(勤続年数に応じて上昇する賃金)

我が国企業に一般的にみられる雇用慣行に、いわゆる「長期雇用」や「年功賃金」があるが、これらは、労働者の勤続年数が長いことを前提としており、勤続年数の長い年長の労働者の賃金が高くなるという年功賃金カーブを生み出している。我が国の労働者の勤続年数を国際比較すると、先進諸国の中でも長く、男性の勤続年数は特に長いと言える（付3-（3）-1表）。

第3-（3）-1図により、年齢階級別の賃金カーブをみると、我が国の男性労働者につい

第3-（3）-1図 年齢階級別にみた賃金カーブ（製造業）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）、EU “Structure of Earnings Statistics 2006”
 (注) 1) 日本の賃金はきまって支給する現金給与額、EU各国は月間平均収入額 (=monthly earnings)。
 2) ドイツについて50歳未満のデータが存在しないため、50歳まで一律的に賃金が増加するものと仮定してグラフ化した。
 3) イギリスについては男性のデータが存在しない。

ては、50歳台まで上昇する賃金カーブを描いており、他の国々に比して、その上昇テンポも大きい。また、第3-(3)-2図により勤続年数階級別に賃金カーブをみても、男女ともに、上昇カーブを描いており、男性において特に、その傾きは大きくなっている。

なお、女性については、勤続年数に応じて上昇する賃金カーブは認められるが、男性に比べ勤続年数自体が短いため、年齢に応じて上昇する賃金カーブの形はみられない。

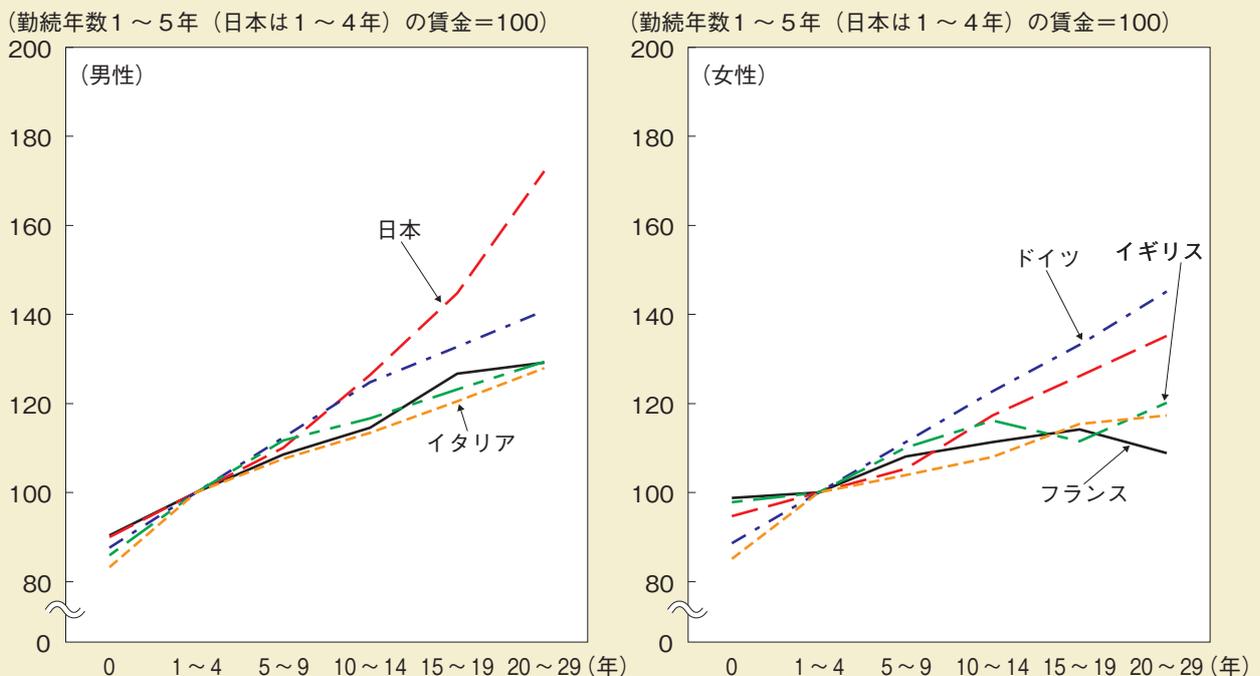
このように、我が国企業の雇用慣行において、特に、男性では、「長期雇用」、「年功賃金」の傾向が国際的にみた特徴となっている。

(基本的な姿は維持されている年功賃金カーブ)

1990年代以降は厳しい経営環境の中で人件費の抑制が求められ、また、企業の国際的な事業展開の中で、日本固有の雇用慣行を見直し、世界的にみて普遍性を持つ雇用の仕組みを追求すべきだとの考え方もみられた。こうした中で、賃金・処遇制度の見直しが検討され、賃金カーブのフラット化（年功賃金の抑制）を押し進めようとする力は強かったと思われる。

第3-(3)-3図により標準労働者（新規学卒者として就職してから同一企業に勤続している継続勤務者のこと）の賃金カーブによって、1990年代半ば以降の賃金・処遇制度の動きをみると、特に、50歳台での賃金カーブの抑制が大きかったことが分かる。しかし、これに比して20歳台から40歳台前半までの賃金カーブの低下は小さく、1990年代に経済が長期に停滞し、賃金が上昇しにくい環境にあったことも加味すれば、入職初期から壮年期にか

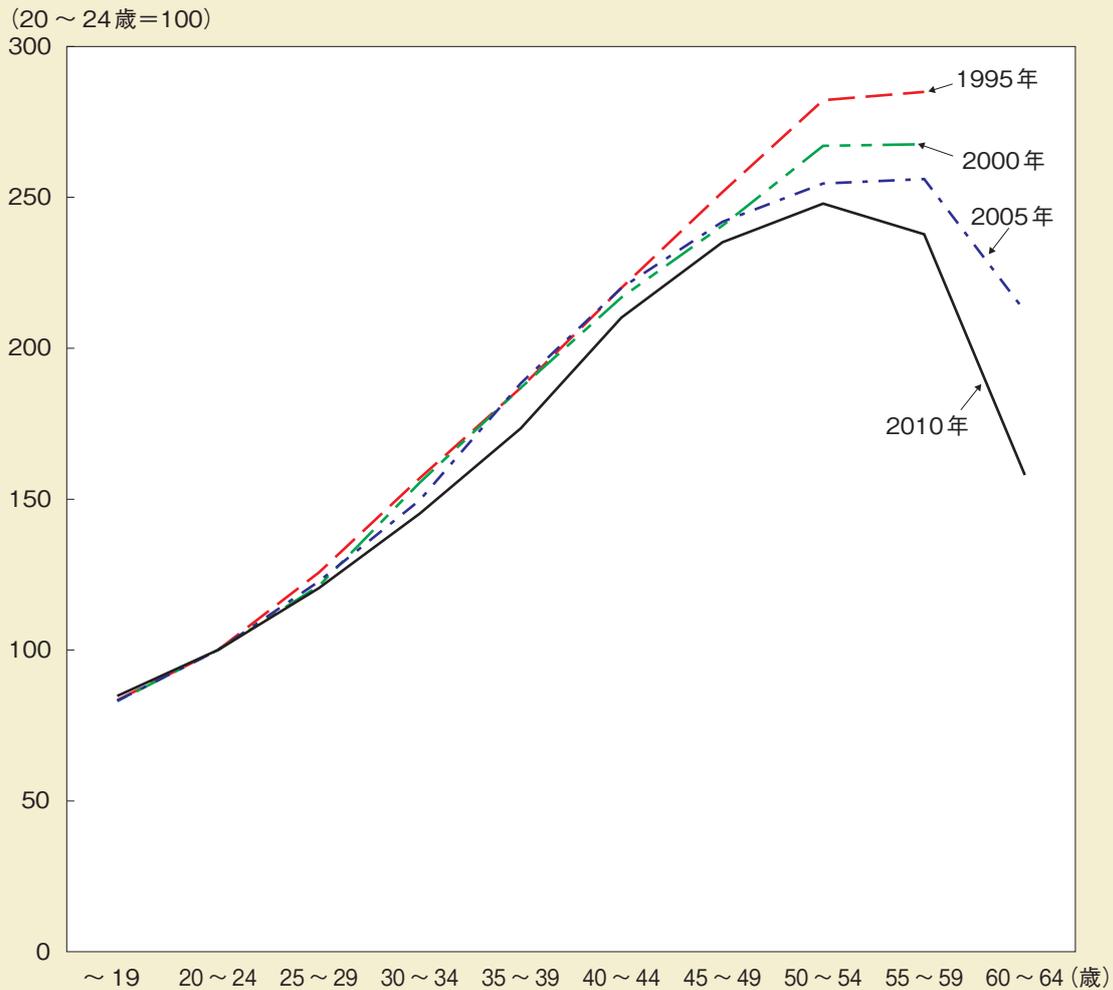
第3-(3)-2図 勤続年数別賃金格差（製造業）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2006)、EU “Structure of Earnings Statistics 2006”

- (注) 1) 勤続年数1～5年（日本は1～4年）の賃金を100とした場合の割合。
 2) 勤続年数は日本は、0年、1～4年、5～9年、EUは0年、1～5年、6～9年であり、以降は同一としている。
 3) ドイツについては、1年未満及び6～9年のデータが存在しないため、1～5年と10～14年の間は直線的に推移するものと仮定しグラフ化している。

第3 - (3) - 3図 標準労働者（継続勤務者）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

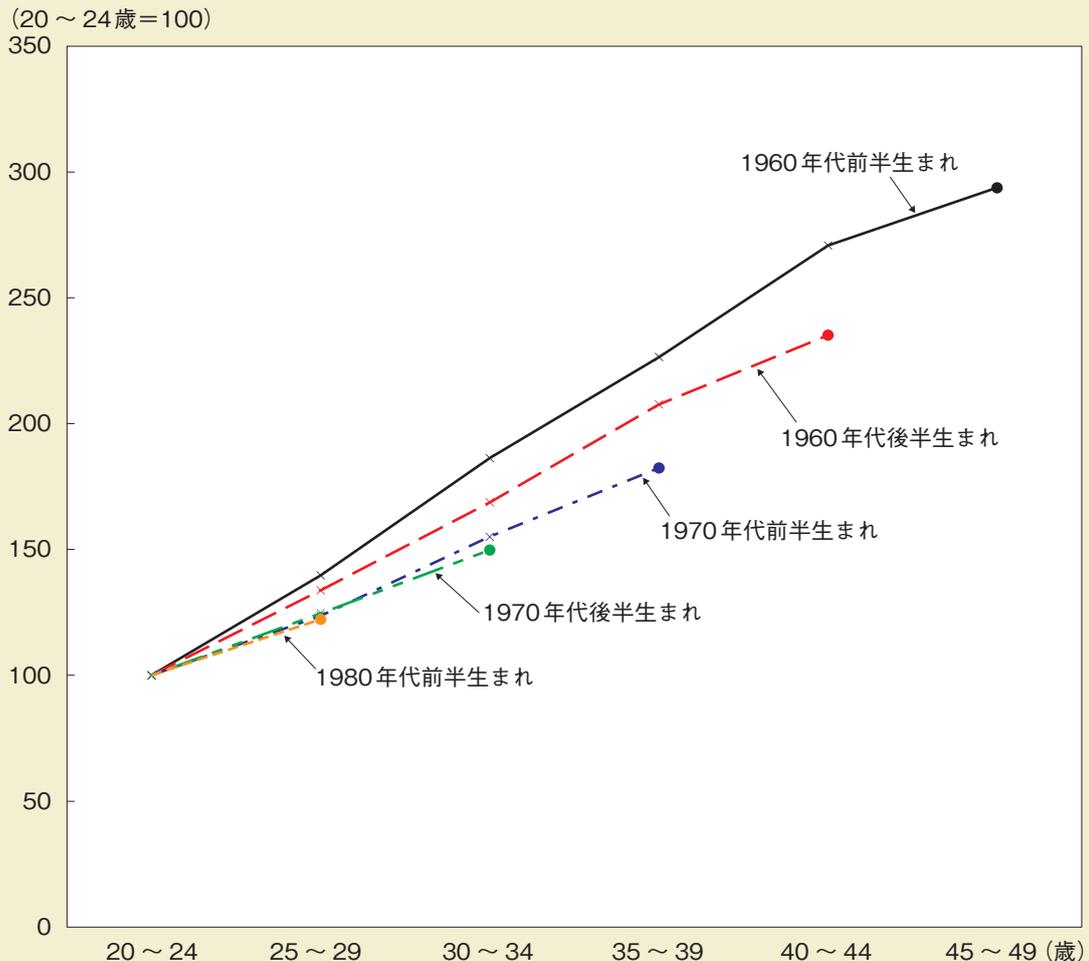
- (注) 1) 標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務していると見なされる労働者のこと。
2) 数値は、産業計の男性労働者による所定内給与を中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し、学歴計としたもの。

けての賃金カーブは、その基本的な姿を維持するように企業が行動していたことを示しているように思われる。

企業内での職務経験をもとに人的能力を高め、その能力を適切に評価することによって職場の活力や働きがいを高めていくことは、企業経営にとって重要であり、入職初期から壮年期にかけての賃金・処遇制度は、あまり変化がなかったものと考えられる。

なお、第3 - (3) - 4図により、継続勤務者の実質賃金の変化を世代別にみると、1960年代生まれのものに比べ、1970年代生まれのものは低い水準にあるが、1970年代前半生まれ、1970年代後半生まれ、1980年代前半生まれの各世代の賃金上昇の傾きは、ほぼ同じであり、この間、特に大きな低下はみられなかった。1990年代以降の厳しい経営環境のもとにあっても、入職期から壮年期の賃金・処遇制度については人材育成の観点から、可能な限り維持しようと努める企業行動がうかがわれ、こうした動きは今後も継続するように思われる。

第3－(3)－4図 実質賃金のコーホート変化（継続勤務者）



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」、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) 数値は20～24歳層=100.0として、同時出生集団（コーホート）毎に標準労働者の実質所定内給与の推移をみたもの。
 2) 標準労働者の所定内給与は、産業計の男性労働者によるもので、中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの。
 3) 実質所定内給与は消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）を用いて算出した。
 4) ●のポインターは終点であり、2010年における各コーホートの到達年齢階級を示している。

2) 賃金・処遇制度の変化

(バブル崩壊後高まった賃金・処遇制度改革の機運)

バブル崩壊以降の我が国社会は、景気後退が長引いたこともあり、総じて自国の経済・社会制度に自信を失っており、長期雇用や年功賃金など我が国企業に定着していた雇用慣行についても、見直すべきだとする意見が強まった。長期雇用については、雇用を安定させ、また、人材を育成する機能を備えていることから、それそのものを否定する意見は多かたとは言えないが、長期雇用のもとにある正規雇用者は絞り込まれ、その職業能力開発も、労働者の自己責任を重んじるものへと切り替えるべきとする風潮は強まった。さらに、賃金・処遇制度についても、個々の労働者の業績や成果を明確に賃金に反映させるべきとの考えが強まり、大企業を中心に業績・成果主義的な賃金制度を導入する傾向が強まった。

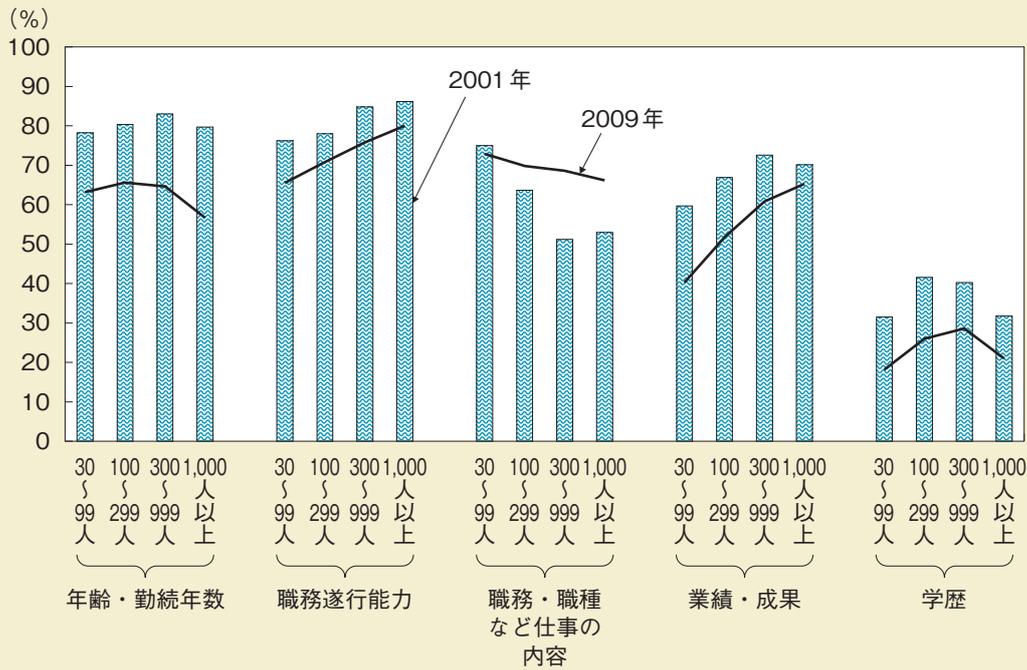
しかし、このような対応は、企業の雇用管理全般に様々な問題を生じさせ、そうした現実に対する反省も深まっているように見える。

(賃金決定の主要素を占める職務遂行能力)

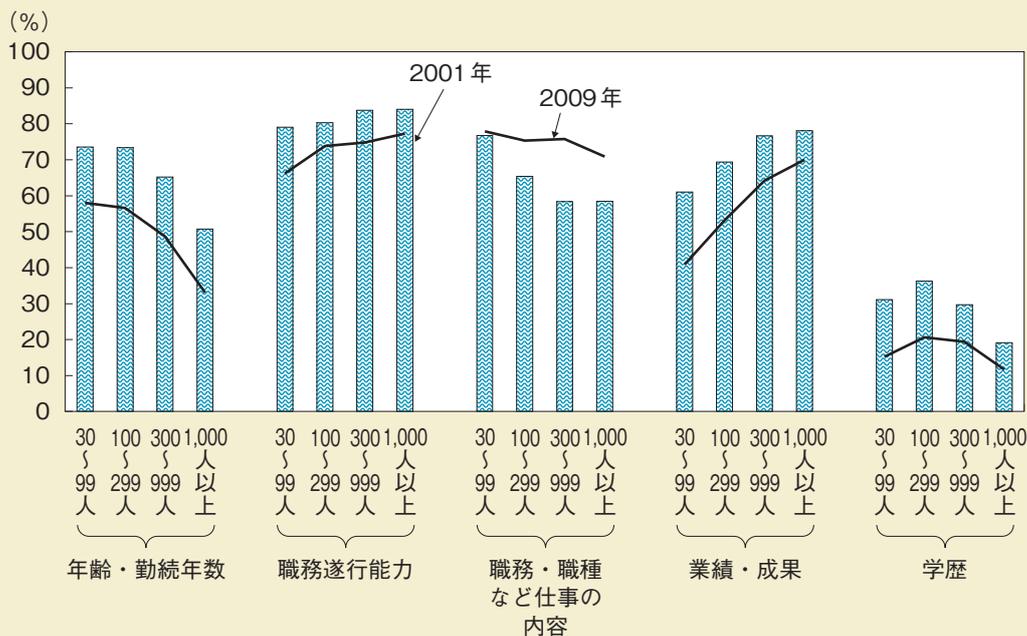
第3 - (3) - 5図により、基本給の決定要素を2000年代の初めと終わりとで比較すると、管理職以外についてみると、1,000人以上規模の大企業では、2001年に「職務遂行能力」、

第3 - (3) - 5図 基本給の決定要素

(i) 管理職以外



(ii) 管理職



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」

「年齢・勤続年数」、「業績・成果」の順に高くなっている。

賃金決定要素における職務遂行能力とは、一般的に、職務経験を通じた人的能力開発を行うことで、そこで培われた能力を職務遂行能力として賃金・処遇に反映させることを意味しており、長期雇用や年功賃金の仕組みの根底をなす賃金・処遇制度とみられている。大企業では、このような職務遂行能力を評価することが、賃金決定において大きな役割を果たしていると考えられる。

また、2009年の数値と比較することで、2000年代を通じた変化をみると、大企業では、「年齢・勤続年数」など個人の属性によって賃金を決定するものの割合が大きく低下し、職務・職種など仕事の内容を加味するものの割合が上昇している。また、2009年においても職務遂行能力は若干割合を下げたとは言え、大企業においては賃金決定要素として最も大きな割合を占めている。

なお、このような傾向は、管理職においても、ほぼ同様であるが、管理職では「年齢・勤続年数」といった外形的、個人属性的なものの割合は小さく、また、その割合も低下する傾向にある。

(大企業において導入方針の転換がみられる業績・成果主義)

1990年代以降の賃金・処遇制度の見直しでは、集团的労働関係から個別的労働関係へと移行していくことが、一人ひとりの労働者の働きがいの実現にとっても重要であるとの認識が強まり、労働者一人ひとりの業績・成果を把握し、それを賃金に反映させようとする傾向が強まった。こうした傾向は一般に業績・成果主義と呼ばれているが、厳しい経営環境のもとで、企業業績も低迷しており、企業の業績と労働者の業績の連動性を高めることで人件費を抑制しようとする動きがあったことは否定することができないと思われる。

こうした業績・成果主義の強まりの中で、賃金制度に占める業績・成果給部分の拡大がみられた。

第3 - (3) - 6図により、賃金制度のうち「職能給」、「職務給」、「業績・成果給」の動きによって賃金制度の見直しの内容をみると、1990年代後半から2000年代初めにかけて、業績・成果給を拡大する企業割合に上昇がみられ、その後、低下に転じている。特に、300人以上の大企業についてみると、1996年から2004年にかけて、業績・成果給部分を拡大するとした企業割合が大きく高まったのに対し、2007年には低下に転じ、2010年の低下はさらに大きかった。こうした傾向は、管理職でも同様にみられる。

これは後にみるように、業績・成果給の運用において、大企業中心に課題があることによるものと考えられる。

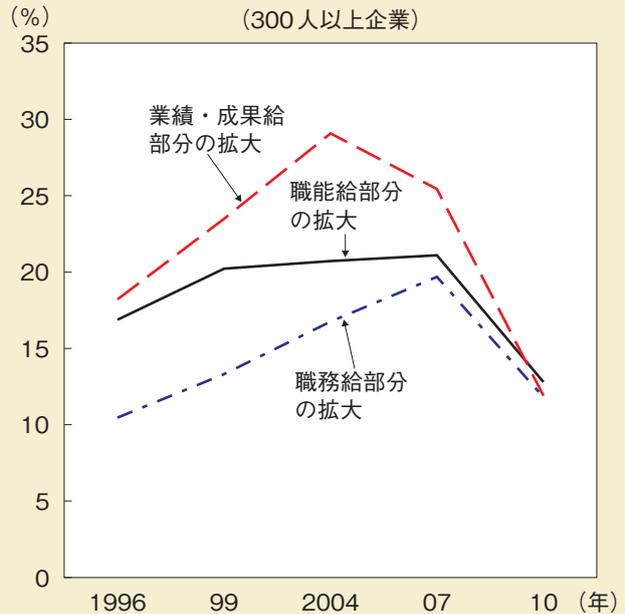
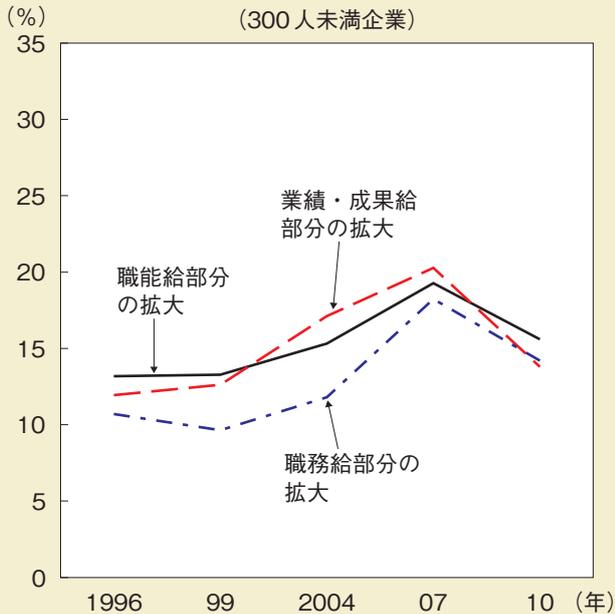
(改めて踏まえらるべき賃金・処遇制度の基本)

バブル崩壊以降の厳しい経営環境を受けて進められてきた賃金・処遇制度の改革は、短期的な業績・成果の獲得を求め、人材育成やチームワークなど優れた雇用管理に不可欠な要素を十分に検討視野に収めていなかったものと考えられ、今、改めて、その修復が必要になっている。

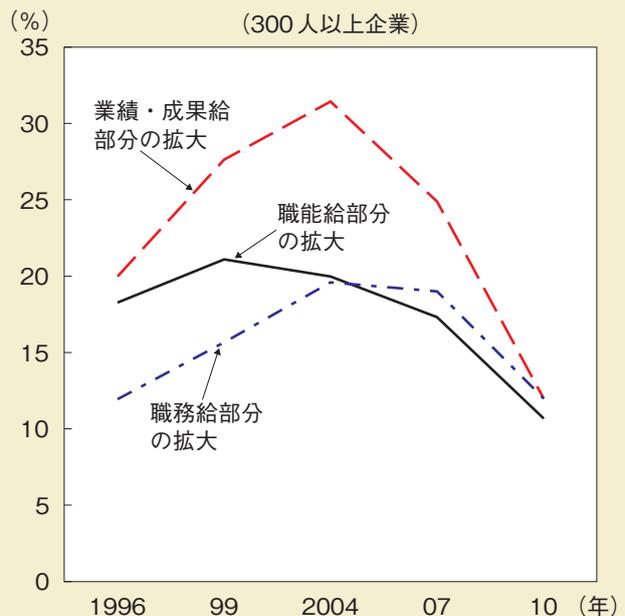
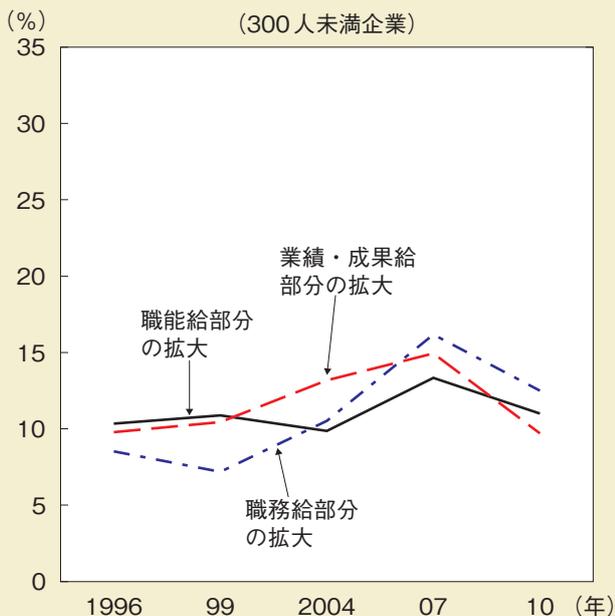
第3 - (3) - 7図により、近年の企業における賃金決定要素の増減を年齢階級別にみる

第3 - (3) - 6図 賃金制度の見直しの内容

(i) 管理職以外



(ii) 管理職

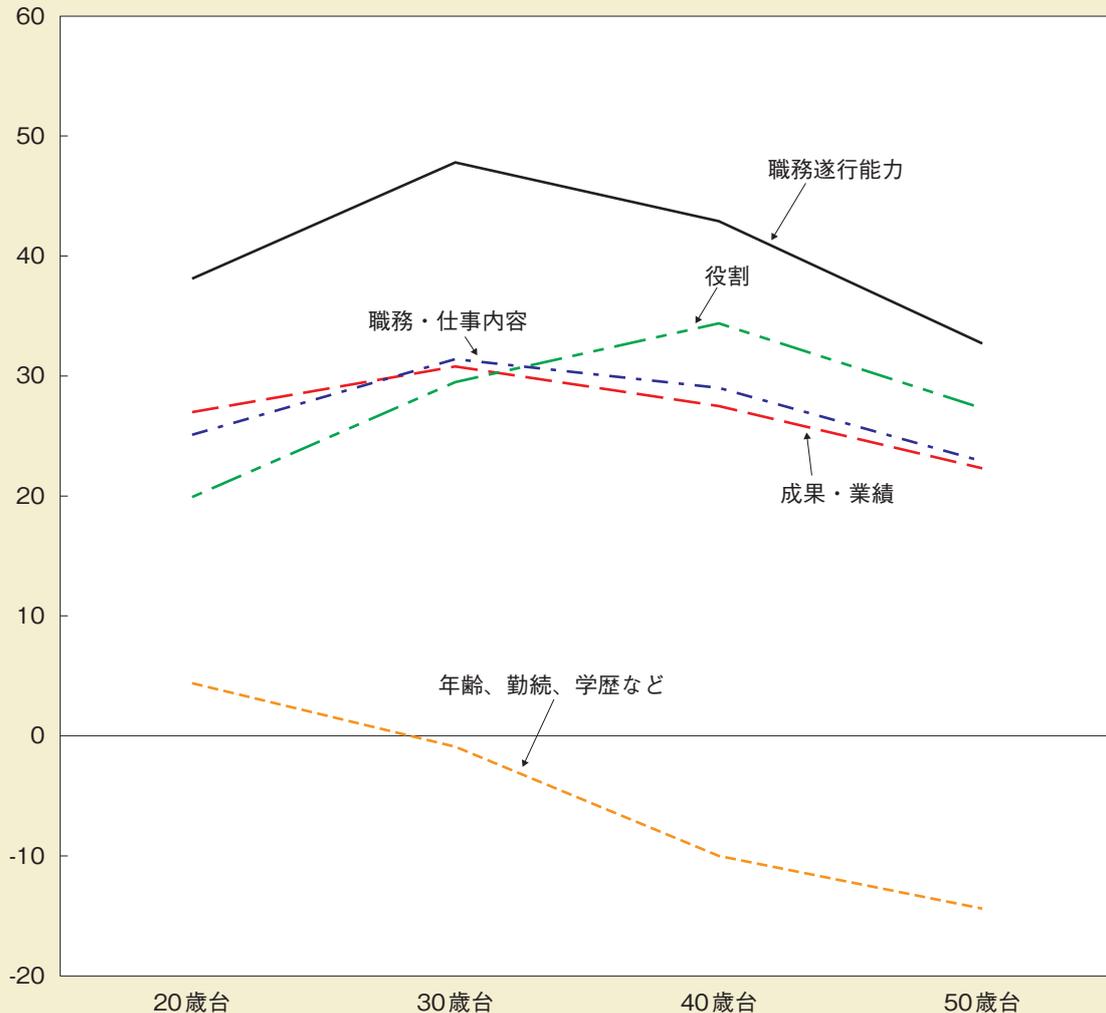


資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 (注) 企業規模別構成比をもとに300人以上と300人未満に配分した。

と、重視される要素が、それぞれ異なっていることが分かる。職務遂行能力については、30歳台で増加の割合が高く、役割については40歳台で高くなっている。20歳台から30歳台にかけては、配置転換などを通じて複数の職務を経験させながら、職務遂行能力を高めていくことが大切であり、職能等級資格制度などを活用しながら、能力の向上と賃金のアップを図っていくことが効果的であると考えられる。また、40歳台以降では、職位に応じた役割が期待されるものであり、職位に期待される複数の職務をこなすことで賃金がアップする仕組みは、意欲と能力の発揮という点からみても効果的であると思われる。

第3 - (3) - 7図 賃金決定要素の増減（年齢階級別 D.I.）

(D.I. %ポイント：増加－減少)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」(2009年)
 (注) 賃金を決定する諸要素の増減(D.I.)については、それぞれの項目について「増えた」割合から「減った」割合を引いたもの。

こうした職務遂行能力や役割を職業生活のそれぞれの段階に応じて用いていくことは、労働者一人ひとりの意欲や能力を引き出していく上で大切であり、労働関係の個別化に対応する手段は、かならずしも業績・成果主義だけではないことは留意する必要がある。

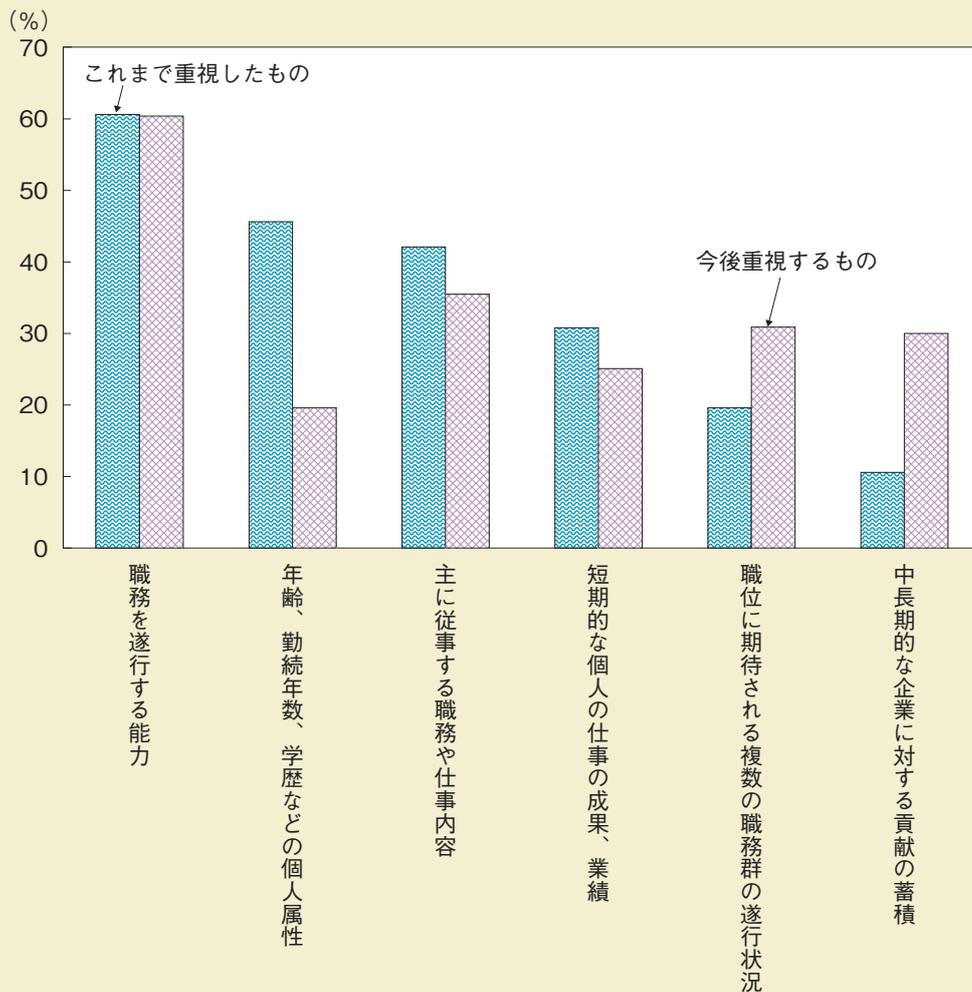
なお、年齢、勤続、学歴など労働者の個人属性的、外形的要素によって賃金を決定することは少なくなっており、特に、中高年齢層でそうした要素は取り払われる傾向がある。

賃金・処遇制度は、1990年代以降、目指されてきた改革の方向性が修正され、職務遂行能力の評価や役割達成の評価を中心に、長期的・計画的な視点をもって人材育成と人材評価を行う基本的な取り組みを重視するようになってきているように見える。

(職能、役割、長期貢献を重視する今後の流れ)

第3 - (3) - 8図により、今後重視される賃金決定要素をみると、職務遂行能力を基本とした能力主義的賃金制度の基本は、大きくは変わらないと考えられる。また、年齢、勤続年

第3－(3)－8図 重視する賃金決定要素



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の産業動向と雇用の在り方に関する調査」(2010年)

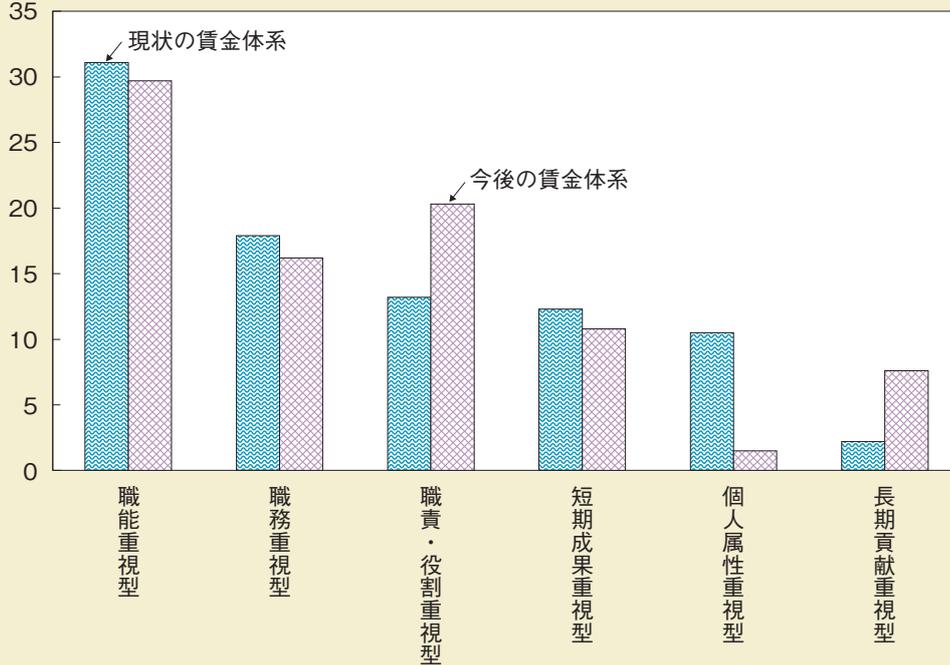
数、学歴など個人的属性を賃金に反映することは、今後、大きく低下すると見込まれる。一方、個人の仕事の短期的な成果や業績を賃金に反映することは、今まで、大きく高まってきたが、今後は低下するものとみられ、それに代わって、「職位に期待される複数の職務群の遂行状況」、「中長期的な企業に対する貢献の蓄積」などが賃金の決定要素として強まっていくと見込まれている。

組織人の一般的な人材育成の姿を考えると、ある分野の職務能力を核としながらも、様々な職務経験を通じて実力を養成していく若手、中堅の時代を経て、40歳台以降では、複数の職務群を遂行しながら、その職位に期待されるものを実現していくこととなる。こうした、特定の職務内容にとらわれない能力の発揮は、組織の中で求められる役割を担うということだと考えられる。今後の賃金決定要素としては、職務を遂行する能力を基本としながら、役割に応えること、そして、中長期的にみて企業の発展に着実に貢献していくことが重視されていくように思われる。

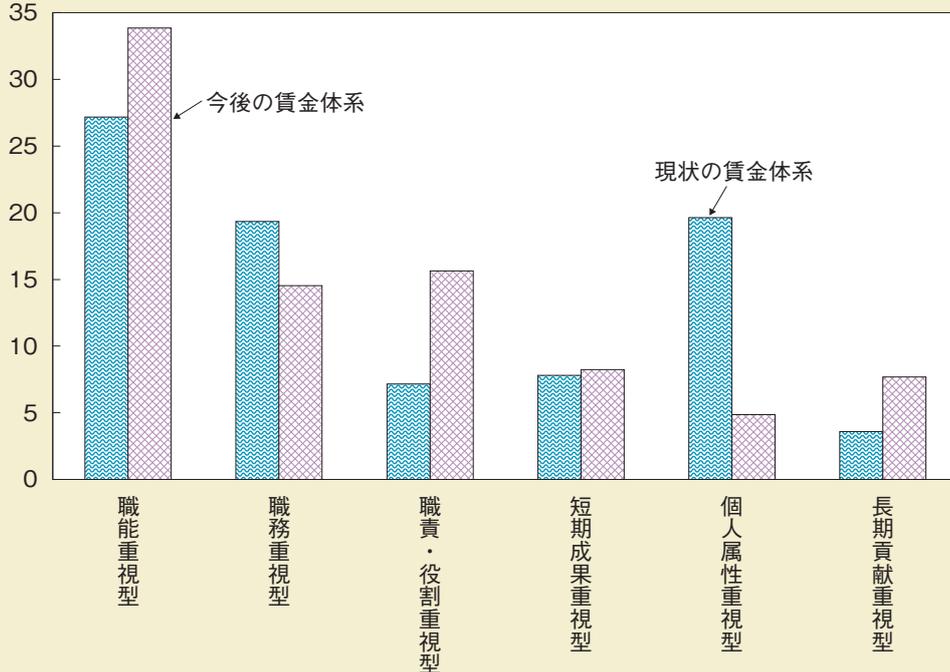
第3－(3)－9図により、企業規模別に賃金制度の見込みをみると、300人以上の大企業では、職能重視型を基本に、職責・役割重視型、長期貢献重視型が加味されていくものと見

第3－(3)－9図 賃金制度の現状と今後の見込み（企業規模別）

(%) (300人以上)



(%) (300人未満)



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と賃金のあり方に関する調査」(2009年)

- (注)
- 1) 職能重視型とは、本人の持つ職務遂行能力を重視する賃金体系。
 - 2) 職務重視型とは、主に従事する職務・仕事の内容を重視する賃金体系。
 - 3) 職責・役割重視型とは、ある職位に期待される複数の職務群の遂行状況を重視する賃金体系。
 - 4) 短期成果重視型とは、1年以内程度の個人の短期間の仕事の成果・業績を重視する賃金体系。
 - 5) 個人属性重視型とは、年齢・勤続・学歴等個人の属性を重視する賃金体系。
 - 6) 長期貢献重視型とは、1年を超える長期間の会社に対する貢献の蓄積を重視する賃金体系。

込まれている。また、300人未満の中小企業では、個人属性重視型の賃金が大きく後退する中で、職能重視型が増加すると見込まれ、大企業で一般的な職能等級制度などが次第に普及し、単純に、年齢、勤続などによって賃金を決定していく仕組みを塗り替えていくことになると予想される。さらに、大企業と同様に、職責・役割重視型や長期貢献重視型の賃金制度が加味されていくものと見込まれる。

3) 賃金制度の見直しをもたらしたもの

(大企業において維持されてきた40歳台前半層までの年功賃金)

第3 - (3) - 10図により、標準労働者の賃金カーブを企業規模別にみると、100人未満の中小企業では、全般的な賃金カーブの低下、傾きの縮小化がみられるが、1,000人以上の大企業では、40歳台前半層までの年功賃金カーブに大きな変化はみられない。大企業について1990年から2000年にかけての変化をみると、40歳台後半層以降で低下がみられ、2000年から2010年にかけての変化では50歳台以降での低下がみられた。

大企業中心に、業績・成果主義の導入など、いわゆる賃金制度改革が進んだが、40歳台前半層までの賃金カーブにはほとんど変化がなく、それより上の年代層で実際の賃金構造の見直しが進んだものと考えられる。

(大企業、大卒労働者で広がった賃金格差)

第3 - (3) - 11図により、十分位分散係数を用いて標準労働者の賃金格差の動向をみると、一般に若年層で賃金格差は小さく、年齢の上昇とともに格差が拡大する賃金構造が存在していることが分かる。

また、1990年代以降の賃金格差の推移をみると、高卒労働者については、どの企業規模を見ても格差拡大の傾向はみられないが、大卒労働者については、40歳から50歳にかけての賃金格差の拡大傾向がみられ、40歳台半ばについてみると、特に、大企業における格差の拡大傾向が顕著である。

これらのことから、大企業中心に進められてきた、1990年代以降の賃金制度改革は、40歳台半ば以降の賃金を抑制するとともに、賃金格差を拡大させてきたものと考えられる。

(労働者の働きがいと業績評価制度の問題点)

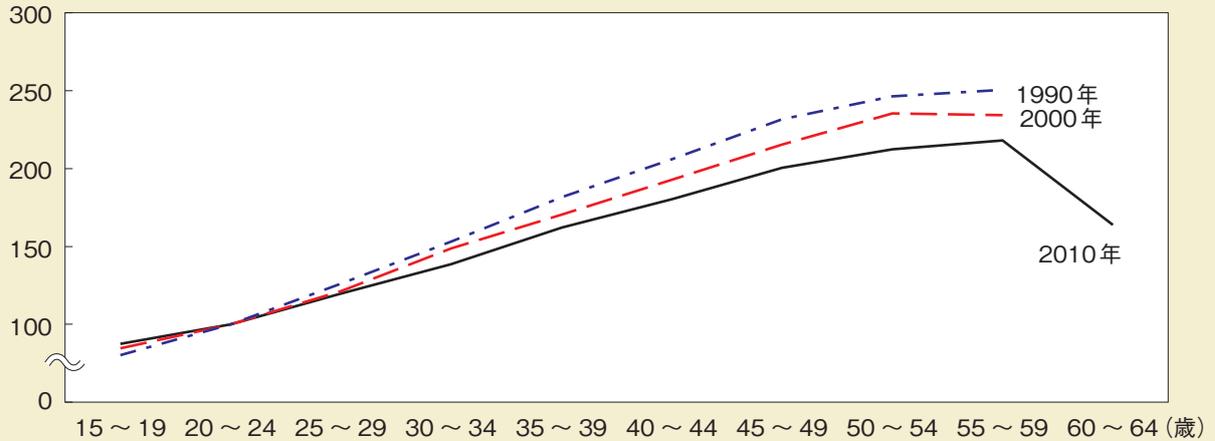
賃金決定において業績・成果給を用いるなど、業績・成果主義型の賃金制度にするためには、一人ひとりの労働者の業績・成果を個々に評価するために、業績評価制度の導入が必要である。1,000人以上の大企業では、そのほとんどで業績評価制度を導入しているが、規模の小さい企業ではその割合は小さい(付3 - (3) - 2表)。

また、業績評価制度について、企業の評価をみると、手直しや改善が必要であるとする企業は、業績評価制度のある企業の6割を超えている(付3 - (3) - 3表)。

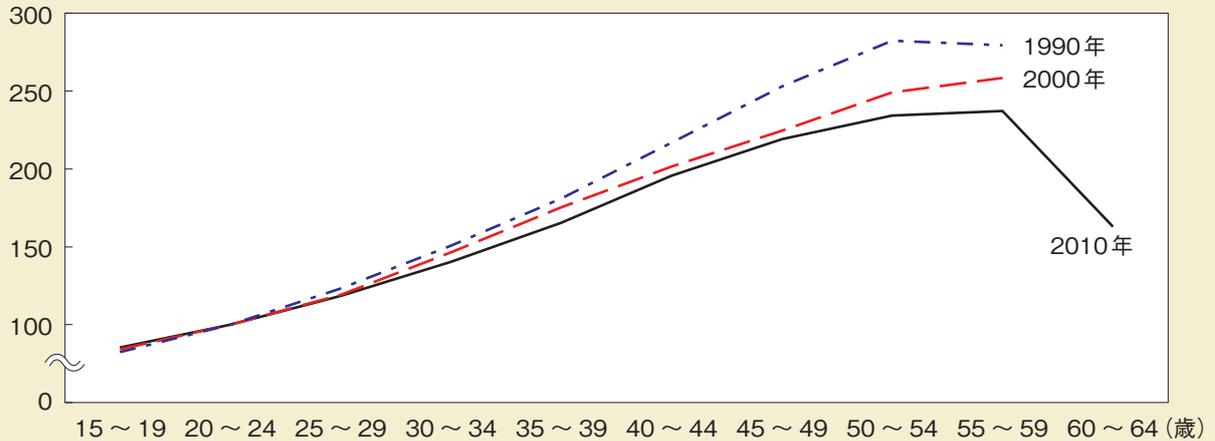
第3 - (3) - 12図により、業績評価制度を運営する側からみた課題をみると、「部門間の評価基準の調整が難しい」、「評価者の研修・教育が十分にできない」、「評価に手間や時間がかかる」などがあげられており、こうした課題は、概ね大企業ほどその割合が高くなっている。

第3－(3)－10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）

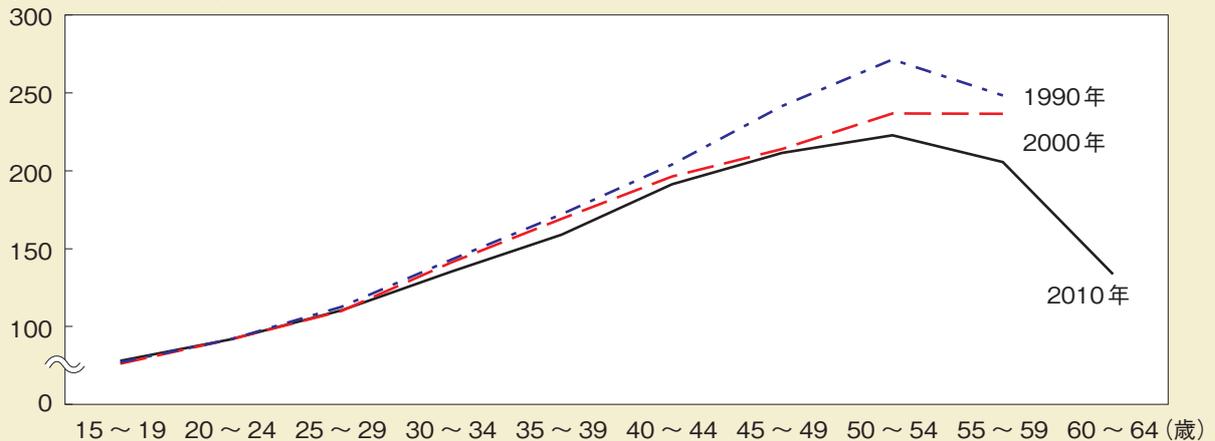
①10～99人規模
(20～24歳=100.0)



②100～999人規模
(20～24歳=100.0)



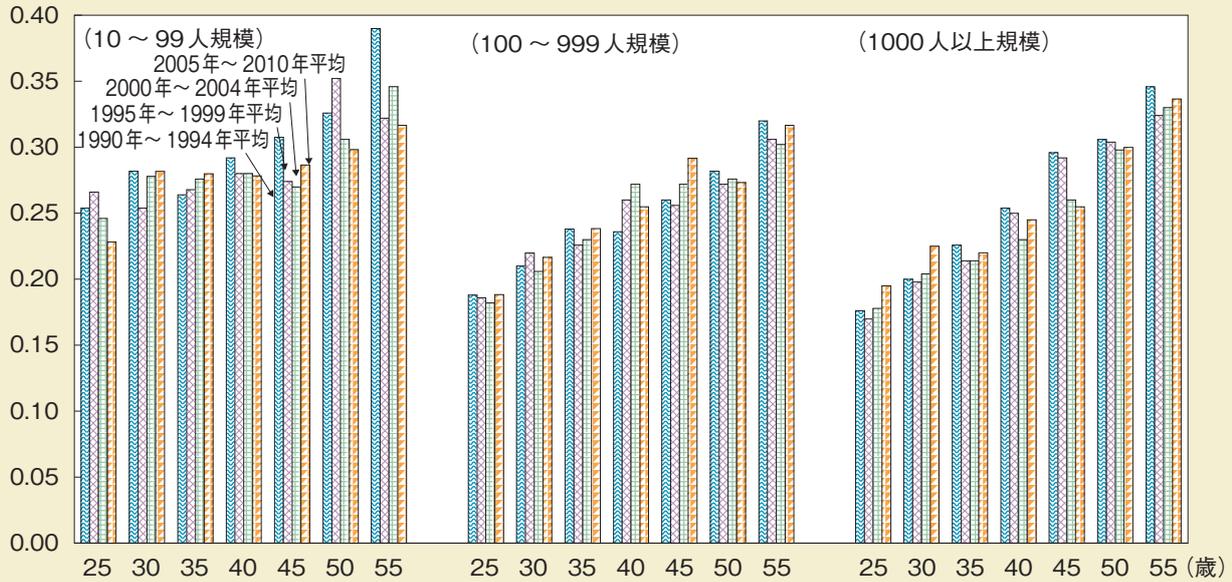
③1,000人以上規模
(20～24歳=100.0)



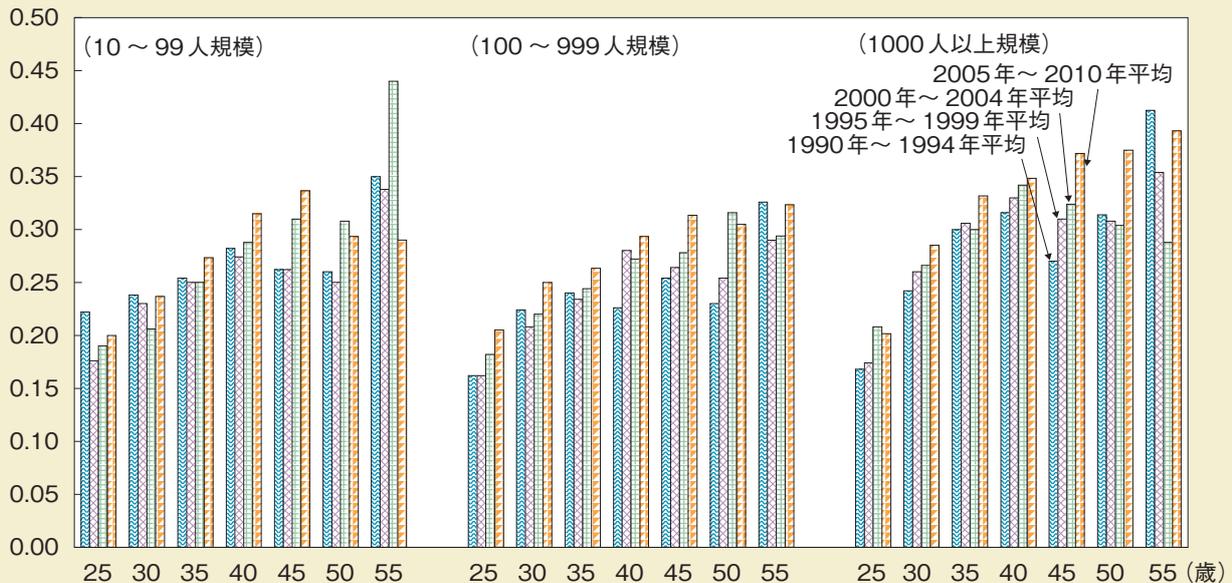
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
(注) 中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの。

第3－(3)－11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）

①高卒
(十分位分散係数)



②大卒
(十分位分散係数)

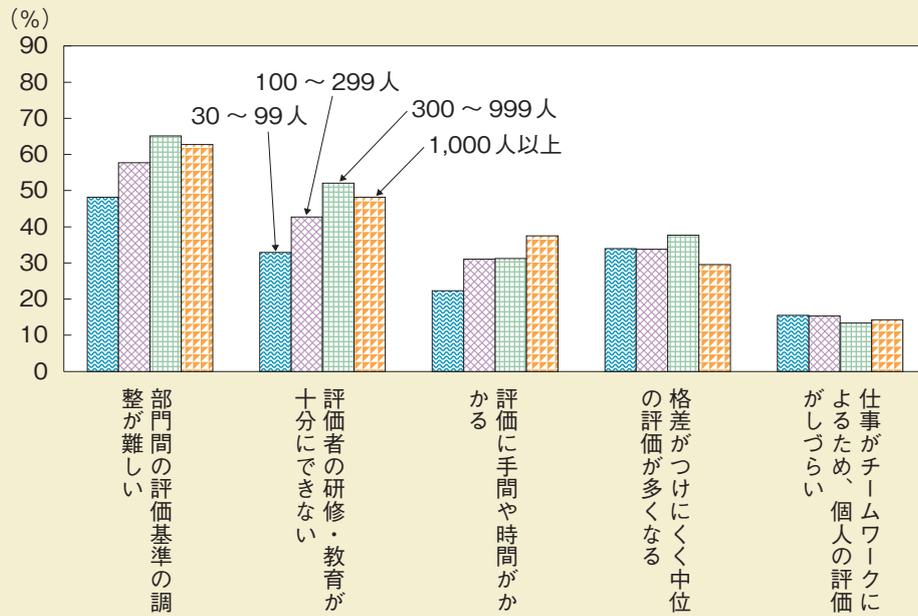


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 十分位分散係数=(第9十分位数-第1十分位数)÷中位数÷2
- 2) 数値はそれぞれの期間の数値の平均をとったもの
- 3) 十分位分散係数については、年々の変動が大きいため、5年間(2005年以降は6年間)の平均値とし、前年と比べ倍以上の変動があったものについては、その係数を除き計算した。

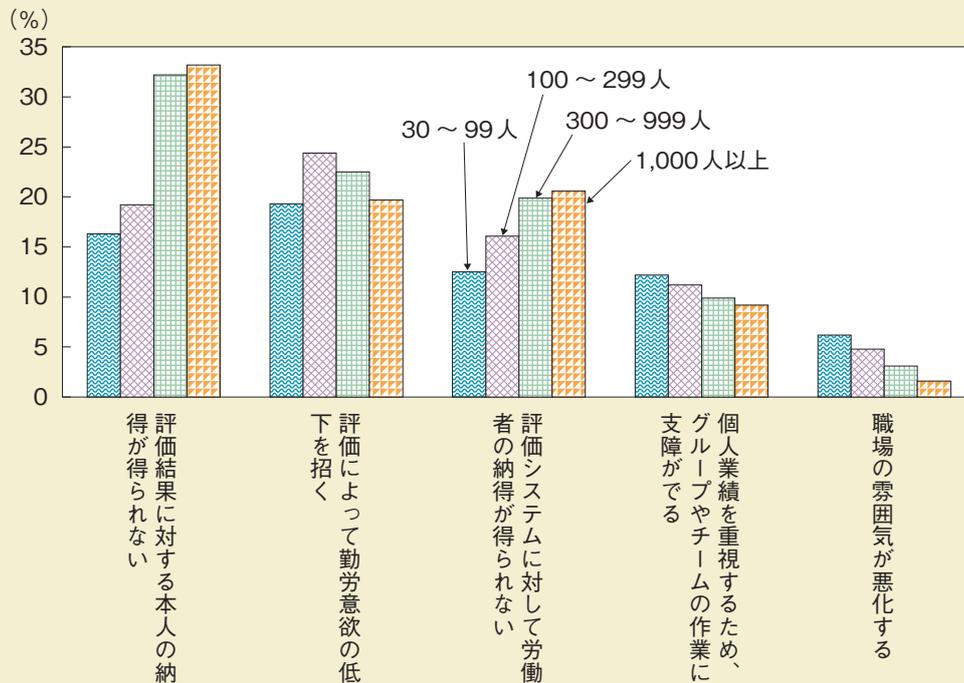
また、第3－(3)－13図により、業績評価制度の評価による問題点としては、「評価結果に対する本人の納得が得られない」、「評価によって勤労意欲の低下を招く」、「評価システムに対して労働者の納得が得られない」などがあげられており、特に、「評価結果に対する本人の納得が得られない」、「評価システムに対して労働者の納得が得られない」では、大企業ほど問題を指摘する割合が高い。

第3－(3)－12図 業績評価制度の評価側の課題（企業規模別）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（2010年）
 (注) 1) 業績評価制度がある企業を100とした割合。
 2) 3つまでの複数回答。

第3－(3)－13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）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（2010年）
 (注) 1) 業績評価制度がある企業を100とした割合。
 2) 3つまでの複数回答。

大企業を中心とした業績・成果主義型の賃金制度は、労働者間の賃金格差を拡大してきたと考えられるが、評価結果や評価システムに対する納得感を得るためには評価基準を明確化するとともに評価過程の情報を開示することなども求められる。また、評価によってかえって勤労意欲を損ねることのないよう、本人に対する丁寧な説明や、評価を改善するための今後の取組などを面談などによって明示する必要もあろう。しかし、こうした業績評価制度の運用の改善を行うためには、評価側により高い課題を課すこととなる。評価側の課題として、すでに、部門間の評価基準の調整が難しいこと、評価者の研修・訓練が課題となっていること、評価に手間や時間がかかること、などが、特に大企業で意識されており、今後、さらなる運用の改善を図ることは、現実問題として難しいと思われる。先に、第3- (3) - 6図をもとに大企業中心に、業績・成果給部分の拡大が大きく低下していることを見たが、大企業を中心に業績・成果主義の運用の困難性から、今後、賃金制度の新たな改善の方向を模索していく可能性が高いと考えられる。

4) 正規雇用と非正規雇用の賃金構造

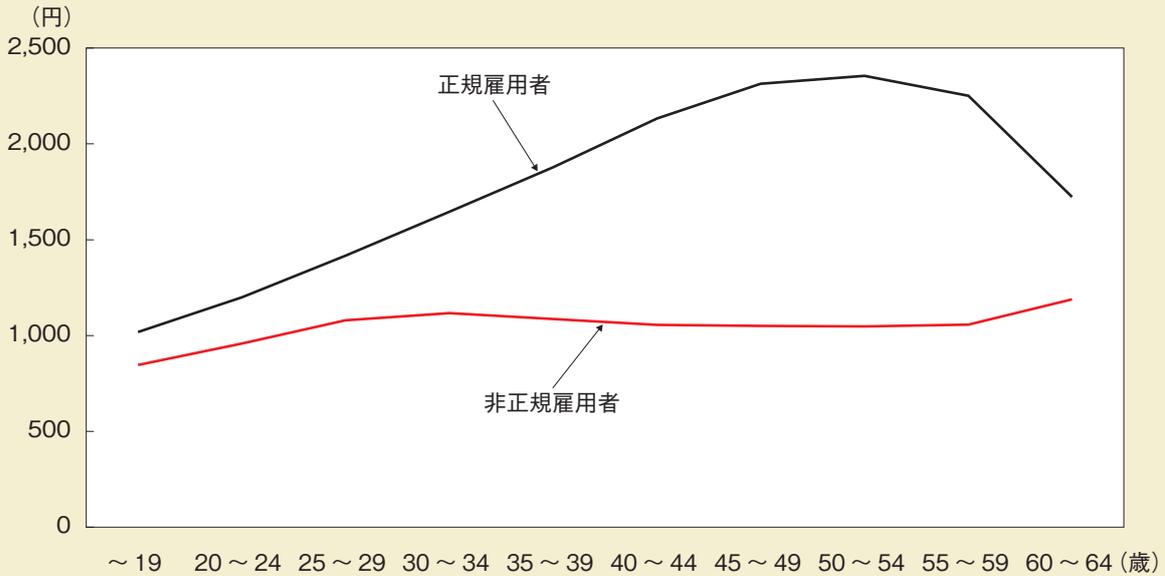
(非正規雇用者の高い離職率と低い賃金水準)

今までみてきたように、学校を卒業し、同一企業で勤務を継続する労働者の賃金構造は、大企業の40歳台前半層までに限れば、1990年代以降もあまり変化はなく、導入が進められてきた業績・成果主義の考え方も、今日、その問題点が次第に意識されるようになってきた。一般に、正規雇用者は、このような継続勤務者を核として雇用管理が組み立てられていると考えられるが、その基本的な姿はあまり大きくは変わってはいないと考えられる。一方、1990年代半ば以降、正規雇用者の採用が抑制される中で、非正規雇用者が増加しており、非正規雇用者の賃金やその職業生活における課題を把握、分析することが、特に重要になっているといえる。

第3- (3) - 14図により、正規雇用者と非正規雇用者の賃金を比較すると、非正規雇用者の賃金水準が低いのと同時に、正規雇用者のような年齢とともに上昇する賃金カーブがみられないことが指摘できる。

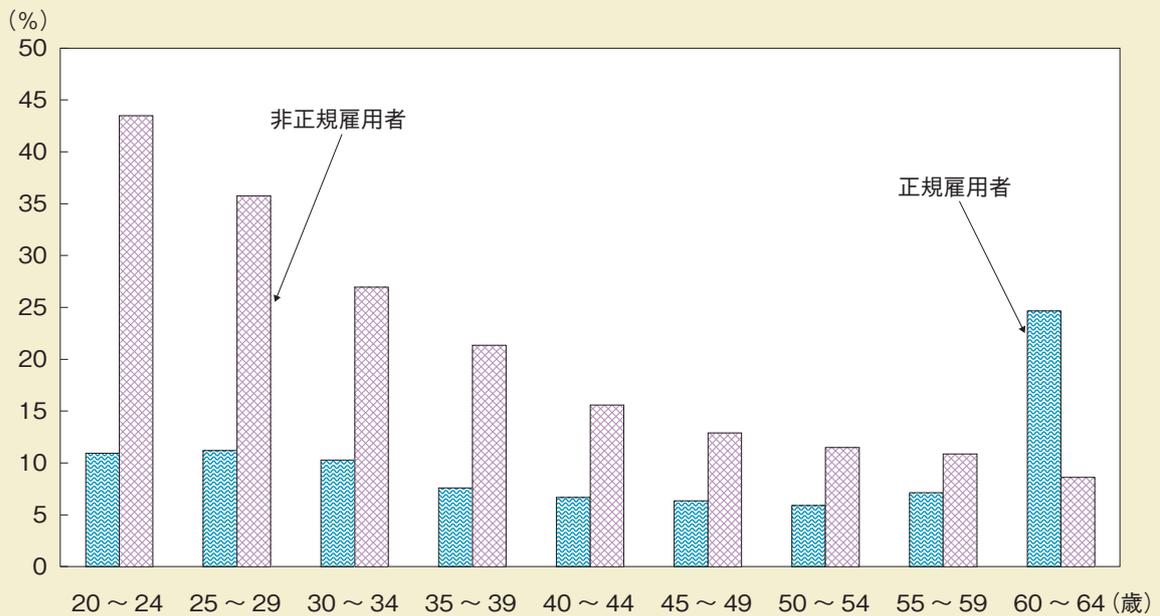
こうした賃金構造の違いの背景には、非正規労働者では、労働組合などを通じた賃金交渉力が弱いことに加え、技能形成を進める仕組みが乏しく、その結果、賃金が上昇しにくい状況にあることが考えられる。第3- (3) - 15図により、雇用形態別の離職率をみると、若年層において、正規雇用者の離職率は低く抑え込まれているのに対し、非正規雇用者の離職率は著しく高い。正規雇用者は、低い離職率のもとで、長期的、計画的な視点からの職務経験を積み、一歩ずつ職務遂行能力を磨きながら、能力と賃金のアップが図られることとなる。これに対し、非正規雇用者は離職率が高く、企業としてもOJT、OFF-JTともに職業訓練を施す動機が乏しく、また、そのことが、労働者の不満を高め、高い離職率の要因のひとつになっているものと考えられる。

第3－(3)－14図 雇用形態別にみた時間当たり賃金（所定内給与）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2010年）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) 正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員、非正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員以外及び短時間労働者の正社員・正職員以外とした。
 2) 時間当たり賃金については、一般労働者では所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものを、短時間労働者では1時間当たり所定内給与額を用いた。

第3－(3)－15図 雇用形態別離職率（年齢階級別）



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) 正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員、非正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員以外及び短時間労働者の正社員・正職員以外とした。
 2) 離職率は各年齢階級ごとに継続就業率（年率、百分率）を推計し、それを100から減じて推計した。継続就業率は次の通り。

$$Ta = \sqrt[5]{La_{10}(\text{勤続5年以上}) / La_{5,05}(\text{勤続計})} \times 100$$

Ta：年齢階級aの継続就業率（年率、%）

La,10（勤続5年以上）：2010年において年齢階級aの労働者のうち勤続が5年以上の者の数

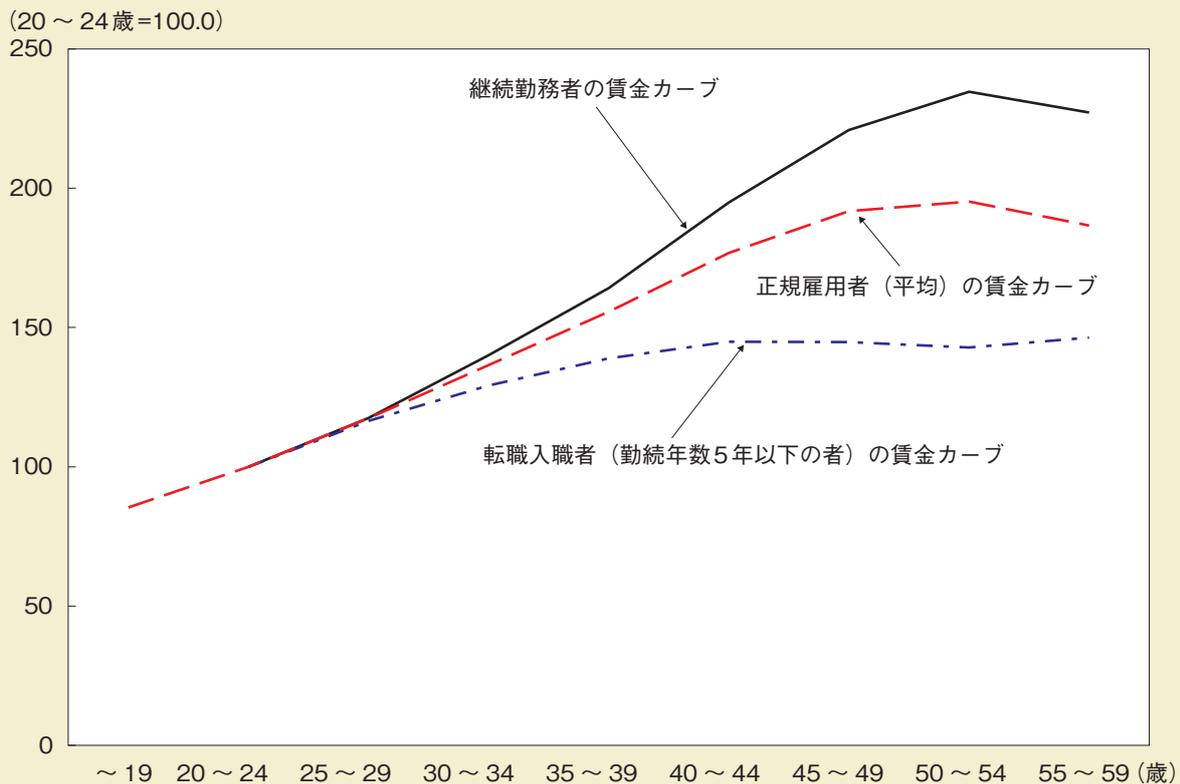
La-5,05（勤続計）：2005年において年齢階級がaより5歳下の労働者数

(勤続年数によって表される技能の習熟度と年功的な賃金構造)

第3-(3)-16図により、正規雇用者の賃金構造をみると、正規雇用者の平均の賃金カーブは50歳前半まで上昇している。これに対して、正規雇用者のうち継続勤務者に限って賃金カーブをみると、賃金カーブの傾きは、より大きな傾きをもつこととなる。このことから、賃金カーブは一般に、労働者の勤続年数の長さに応じて高まり、同一企業に働く者の年齢が勤続年数の長さを間接的に示すことによって、年齢に応じた年功賃金カーブが生み出されていることが分かる。したがって、勤続年数の短い労働者の賃金カーブは、ほとんど高まりを示さないのであって、転職入職者の賃金カーブは、非正規労働者の賃金カーブに似て、ほとんど高まらない形状を示している。

このように、我が国企業における技能形成と賃金構造の関係は、職務経験を通じて技能が形成され、それに応じて能力主義的な賃金決定が行われるという一般的な原則に基づいているとみられる。正規雇用者と非正規雇用者の賃金構造の違いは、基本的には、正規雇用者における長期勤続と技能形成という関係と、非正規雇用における短期雇用と低技能という関係によって生み出されているものと考えられる。

第3-(3)-16図 正規雇用者の賃金構造



- 資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)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) 正規雇用者(平均)の賃金カーブは、一般労働者の正社員・正職員の所定内給与を用いた。
 2) 継続勤務者の賃金カーブは、一般労働者の正社員・正職員のうち、30～34歳層で勤続5年以上の労働者の所定内給与とし、以下、年齢階級が1つ上がるごとに勤続年数を5年引き上げることで推計した(30歳未満については正規雇用者(平均)と同じとした)。
 3) 転職入職者の賃金カーブは、一般労働者の正社員・正職員のうち勤続年数5年以下の労働者の所定内給与とした。

(継続勤務者の賃金構造)

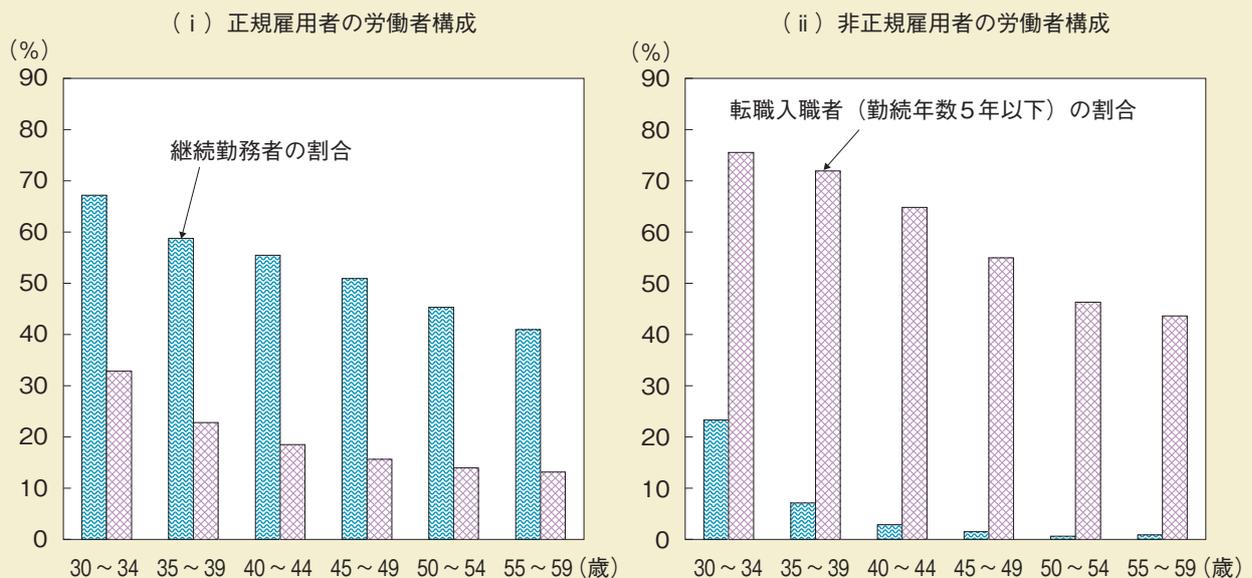
先にみたように、正規雇用者と非正規雇用者で離職率に大きな違いがあることから、継続勤務者の割合にも大きな違いが存在している。第3 - (3) - 17図により、雇用形態別に労働者構成をみると、正規雇用者では、継続勤務者が多く、転職入職者の割合が低いが、非正規雇用者では転職入職者が多く、継続勤務者の割合は低く、特に、中高年層に占める継続勤務者の割合は著しく低い。

このように、非正規雇用者における継続勤務者は、非正規雇用者を表す代表的な概念とはなり得ないが、正規雇用者の継続勤務者と非正規雇用者の継続勤務者の賃金構造を比較してみると、正規雇用者と非正規雇用者の賃金構造の特徴を理解する上で、一定の意義があると思われる。

第3 - (3) - 18図により、雇用形態別に継続勤務者の賃金構造をみると、非正規雇用者の継続勤務者でも、右上がりの賃金カーブを認めることができるが、その傾きのほとんどが、勤続要因によるもので、年齢要因による部分は極めて小さい。非正規雇用者に占める継続勤務者の割合は極めて少ないとはいえ、非正規雇用者の中でも勤続年数が長いグループでは、正規雇用者ほどではないにせよ、勤続要因の評価がなされており、労働者の定着と職業技能の形成を重視する雇用管理を強めることによって、より高い賃金を目指していく余地はあるものと期待される。

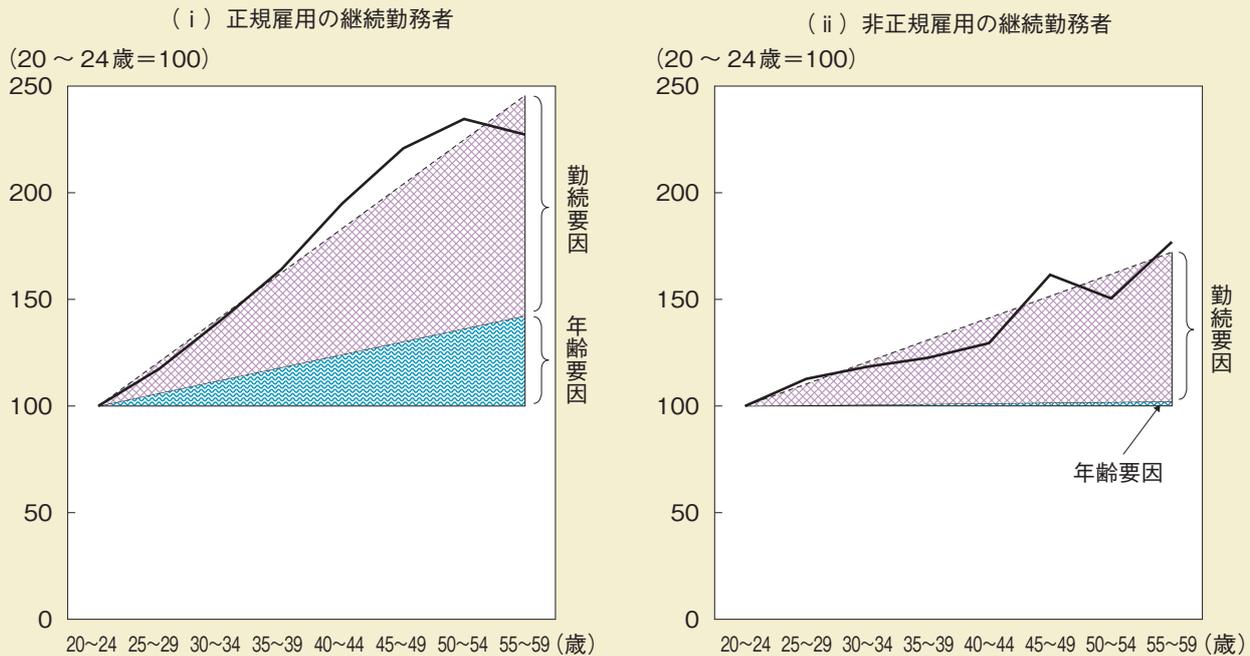
なお、正規雇用者の継続勤務者では、賃金カーブを押し上げる要因として年齢要因が存在しているが、これは労働組合などの賃金交渉力によって、労働者の年齢に応じた生活給部分が反映されたものと考えられる。非正規雇用者は、こうした部分を獲得する交渉力が著しく

第3 - (3) - 17図 雇用形態別にみた労働者構成



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2010年)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) 正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員、非正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員以外及び短時間労働者の正社員・正職員以外とした。
 2) 継続勤務者は30~34歳層で勤続5年以上の労働者とし、以下、年齢階級が1つ上がるごとに勤続年数を5年引き上げることで推計した。
 3) 転職入職者は勤続年数5年以下の労働者とした。

第3 - (3) - 18図 継続勤務者の賃金カーブ（雇用形態別）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2010年）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) 正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員、非正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員以外及び短時間労働者の正社員・正職員以外とした。
- 2) 継続勤務者は30～34歳層で勤続5年以上の労働者とし、以下、年齢階級が1つ上がるごとに勤続年数を5年引き上げることで推計した。
- 3) 継続勤務者の賃金カーブは線型式で単純に回帰し、その傾きは勤続要因と年齢要因に分解できるものとみなした。
- 4) 賃金カーブの年齢要因については、転職入職者（勤続年数5年未満の者）の賃金は年齢要因のみで構成されているとみなし、転職入職者の賃金カーブを線型式で単純に回帰することで推計した。
- 5) 継続勤務者の勤続要因については、継続勤務者の賃金カーブの傾きから、4)の年齢要因を減じることによって推計した。

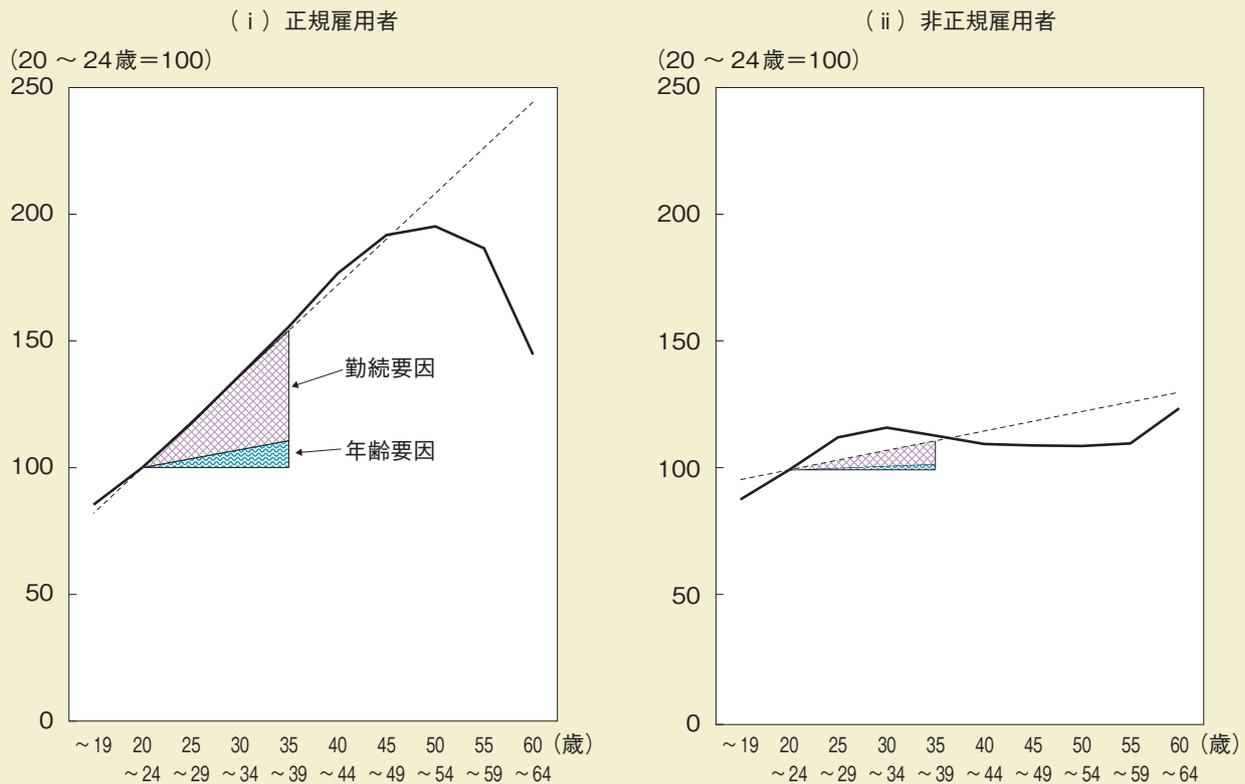
低いと考えられ、賃金の傾きに対する年齢要因の寄与はほとんどみられない。

（勤続評価が著しく低い非正規雇用者の賃金構造）

第3 - (3) - 19図によって、正規雇用者と非正規雇用者の賃金カーブの傾きを、要因分解することによって比較してみると、非正規雇用者の賃金カーブの傾きの小ささは、主に、勤続要因の小ささによるものであることが分かる。この推計では、年齢階級別、勤続年数階級別に労働者のウェイトを加味した推計を行っており、正規雇用者総体、また、非正規雇用者総体の特徴を描き出したものとなっており、先にみたとおり、非正規雇用者のうち、継続勤務者に限ってみれば、一定の勤続要因の大きさを認めることはできたが、非正規雇用者全体で見れば、その勤続要因は極めて小さく、賃金カーブの傾きは著しく小さい。

非正規雇用者は、一般に、勤続することによる賃金評価が低く、そのことがまた、勤続の動機を引き下げることに繋がっていると考えられる。雇用の安定と人材育成の機能を相互に結びつけ、安定したより質の高い雇用機会を創造していくことが重要である。

第3－(3)－19図 雇用形態別に見た賃金カーブの傾き（要因分解）



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2010年）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) 正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員、非正規雇用者は一般労働者の正社員・正職員以外及び短時間労働者の正社員・正職員以外とした。
 2) 要因分解は所定内給与の指数（20～24歳＝100）を年齢階級と勤続階級で説明する線型式により推計し、各クロスの労働者数をウェイトとして加重回帰した。同推計による年齢階級の傾きを年齢要因とし、勤続階級の傾きを勤続要因とした。

5) 収入格差の動向と今後の課題

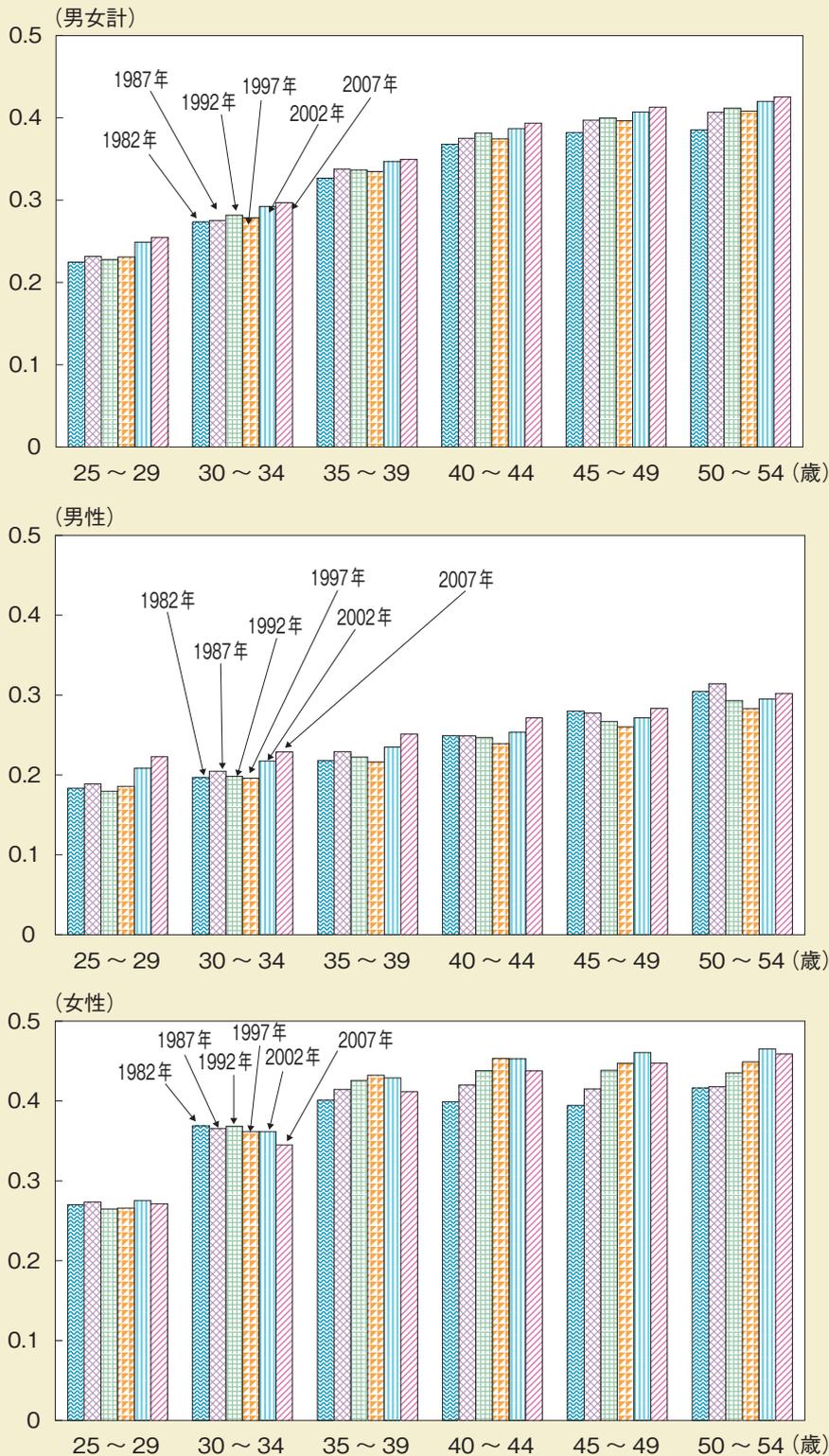
(男性労働者で拡大する収入格差)

第3－(3)－20図により、男女別年齢階級別に、雇用者の年間収入についてのジニ係数の動きをみると、男性雇用者では、1990年代半ば以降、ジニ係数の上昇がみられ、収入格差が拡大していることが分かる。また、ジニ係数の上昇は年齢階級の低い層ほど目立っており、若年層における非正規雇用者割合の上昇が、相対的に低い収入層を増加させた他、中高年層においては、賃金・処遇制度の改革に伴い広がった賃金格差拡大の影響もあるものと考えられる。なお、女性雇用者については、今のところ継続的に収入格差が拡大する傾向はみられていない。

第3－(3)－21図により、世代別にジニ係数の推移をみると、男性雇用者については、若い世代ほど、格差の拡大がみられるが、女性雇用者については、そのような動きはみられない。

男性雇用者のうち、1958年から62年生まれの世代についてみると、ジニ係数は20歳台から30歳台にかけ緩やかに上昇した後、40歳以降で大きく上昇した。また、その次の世代である1963年から67年生まれの世代では、20歳台から30歳台前半にかけ、ジニ係数が緩やか

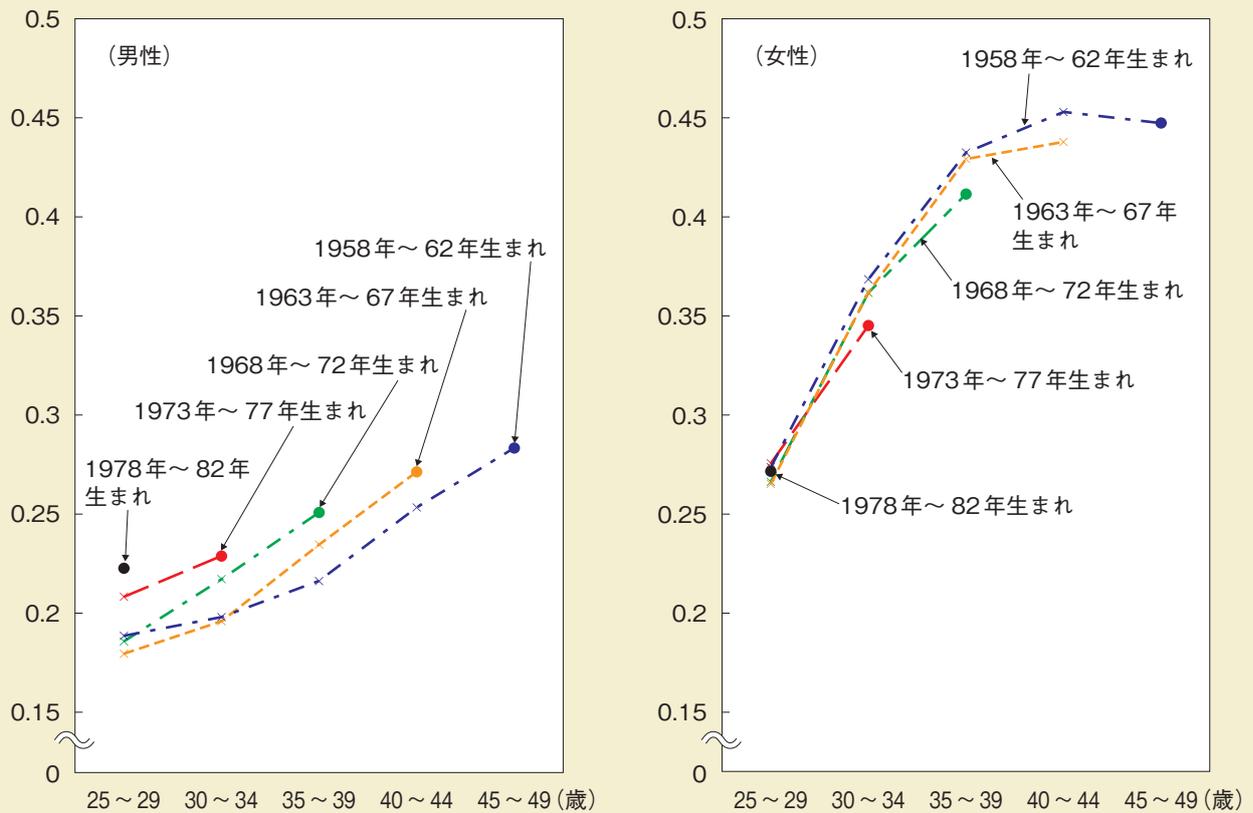
第3 - (3) - 20 図 男女別年齢階級別ジニ係数の推移



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) 役員も含む雇用者総数をもとに推計した。
 2) 調査時点によって年間収入階級が異なるので2007年の年間収入階級(15区分)に線型補間法を用いて統一し、時系列比較が可能となるように処理した。
 3) ジニ係数の推計に当たっては、年間収入階級の中央値を用い、1,500万円以上の階級は平均2,000万円として処理した。

第3 - (3) - 21 図 世代別にみたジニ係数の推移



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

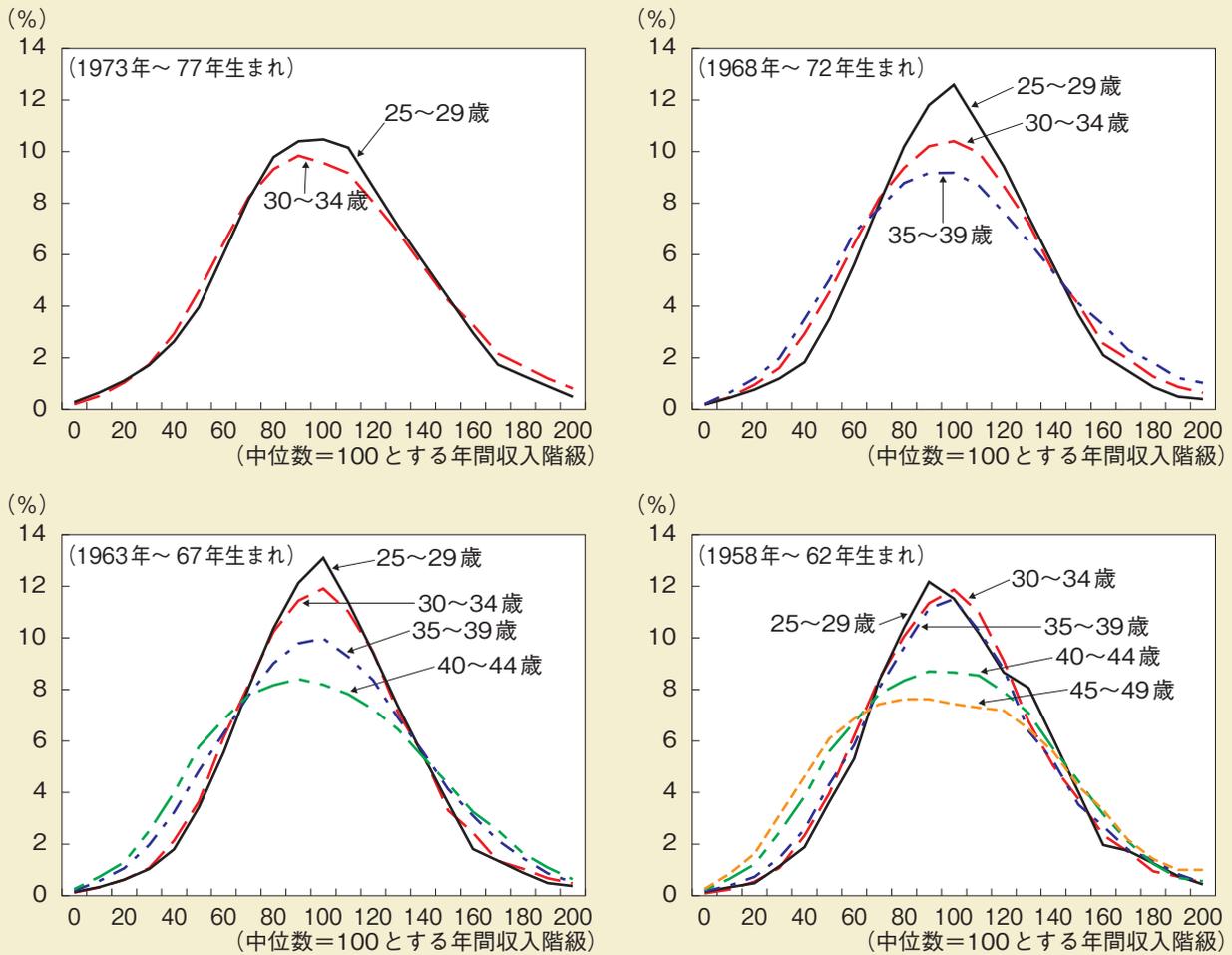
- (注) 1) 役員も含む雇用者総数をもとに推計した。
 2) 調査時点によって年間収入階級が異なるので2007年の年間収入階級(15区分)に線型補間法を用いて統一し、時系列比較が可能となるよう処理した。
 3) ジニ係数の推計に当たっては、年間収入階級の中央値を用い、1,500万円以上の階級は平均2,000万円として処理した。
 4) ●のポインターは終点であり、2007年における各コーホートの到達年齢階級を示している。

に上昇した後、30歳台後半で大きく上昇した。1968年から72年生まれの世代では、20歳台におけるジニ係数の大きさは、それ以前の世代とほぼ同じであるが、その後のジニ係数の上昇テンポは大きい。このようにバブル崩壊前に就職した世代については、20歳台における格差の大きさに大きな違いはないが、企業の賃金・処遇制度の中で、収入格差が顕在化してくる時期が、前倒しされてきたようにみえる。また、1970年代生まれ以降の世代については、20歳台におけるジニ係数は継続的に上昇し、バブル崩壊以降の、若年層における非正規雇用者の増加の影響が大きかったものとみられる。なお、1973年から77年生まれの世代については、20歳台におけるジニ係数は大きかったものの、その後の上昇テンポは、その1つ前の世代に比べ、若干緩やかなものとなっている。

(男性雇用者にみられる格差拡大の早期化)

第3 - (3) - 22 図により、年間収入の中位数を中心に年収分布を見ることによって、収入格差の動向をより詳細にみると、1958年から62年生まれの世代の男性については、20歳台から30歳台までの間、年収分布の形状にほとんど変化はなく、ほぼ20年間、同一の収入分布を保ちながら、同一世代の収入が推移してきたことが分かる。そして、その動きは、40

第3 - (3) - 22図 年収分布の推移 (男性のコーホート変化)



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

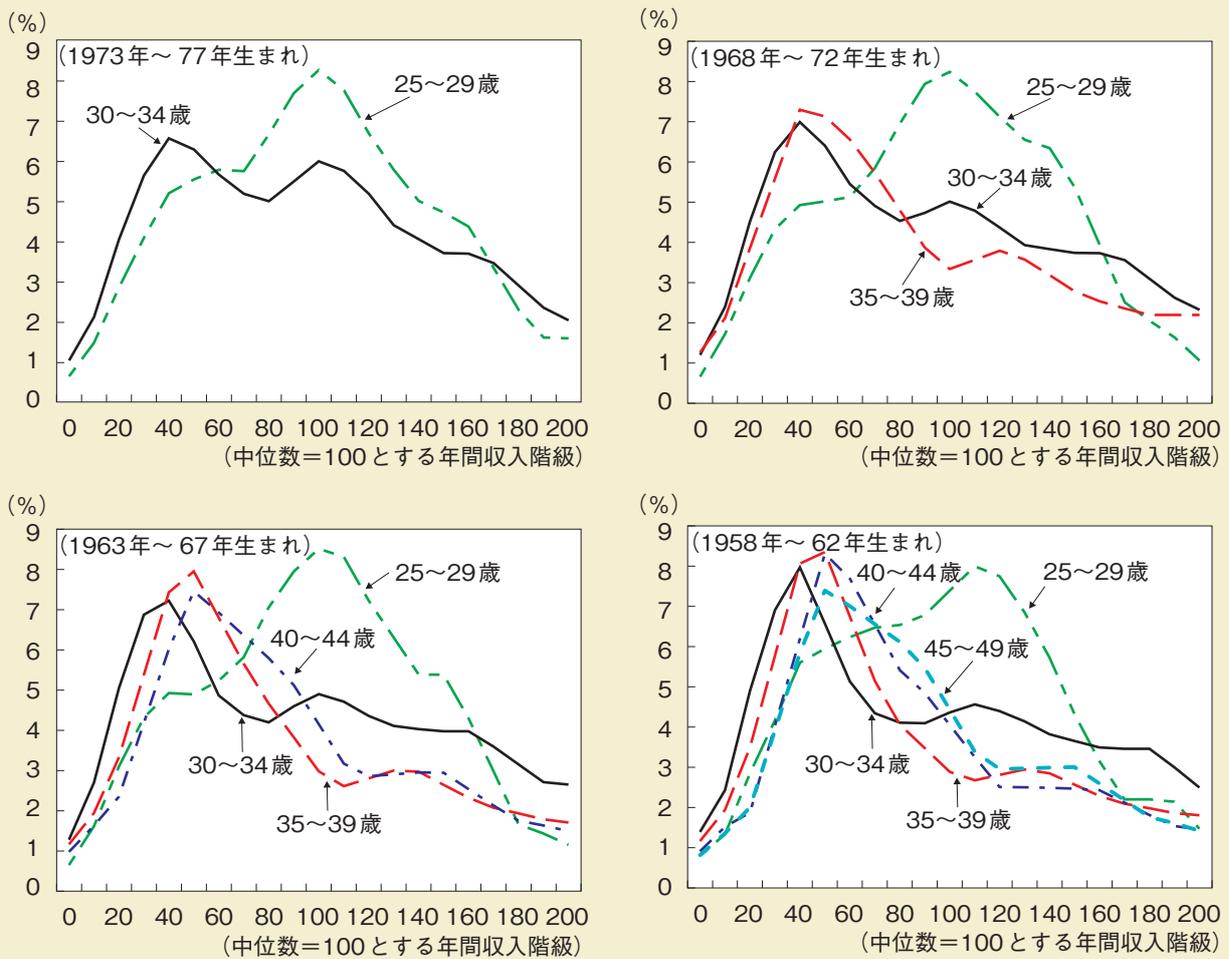
- (注) 1) 図の縦軸は年間収入の中位数を100とする指数でみて10ポイントの幅に入る雇用者の割合を示すもの。
 2) 各割合は年間収入階級数別の雇用者数をもとに線型補間法により按分した上で、移動平均をとることで平滑処理をして推計した。
 3) 図の横軸は標記の数値を中央として前後5ポイントの幅を示している。

歳台を迎えると一変し、中位数近傍の割合が大きく低下するとともに、中位数の50%水準以下及び160%水準以上の部分が増え、大きく格差が拡大したことが分かる。これは、かつての賃金制度において、40歳位まではほぼ同一の賃金・処遇を施し、それ以降、管理職への昇進処遇をするにあたって格差を拡大させていた扱いを反映したものと考えられる。

こうした入職初期から中堅にかけての集団主義的処遇は次第に変化しており、格差拡大が早期化していることが分かる。1963年から67年生まれの世代については、30歳台前半までは年収分布の形状に大きな違いはなかったが、30歳台後半になると、中位数近傍の前後80から120%水準の部分が大きく減り、中位数50%水準以下及び160%水準以上の部分で増加がみられた。以下、格差拡大の早期化が続き、25~29歳層の中位数部分でみられた分布の頂点の鋭角部分も1973年から77年生まれの世代からはみられなくなり、非正規雇用の増加によって、学校を卒業し、社会に出る最初の段階で大きな格差が生じる就業状態が生まれている。

なお、第3 - (3) - 23図は、女性について世代ごとに年収分布をみたものであるが、20

第3—(3)—23図 年収分布の推移（女性のコーホート変化）



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) 図の縦軸は年間収入の中位数を100とする指数でみて10ポイントの幅に入る雇用者の割合を示すもの。
 2) 各割合は年間収入階級別の雇用者数をもとに線型補間法により按分した上で、移動平均をとることで平滑処理をして推計した。
 3) 図の横軸は標記の数値を中央として前後5ポイントの幅を示している。

歳台では中位数近傍の割合が高くなっているが、30歳台以降になると中位数40%水準近傍に分布の中心が移動することになる。これは、年齢の上昇とともに、非正規雇用の雇用機会を積極的に位置づける女性の就業選択によっているものと考えられ、この動きに基本的な変化がみられないため、ジニ係数でも、今のところ収入格差の拡大傾向はみられない。

(非正規雇用者の増加と平均賃金の低下)

男性雇用者にみられる年収格差の拡大は、賃金・処遇制度の見直しに伴って生じた中高年層の賃金格差の拡大と若年層における非正規雇用者の増加によってもたらされていると考えられる。

また、賃金については、賃金格差の動向とともに、1990年代末以降の賃金低下傾向が指摘できる。賃金は、賃金格差を伴いながら平均賃金の低下をもたらしている。

相対的に賃金水準の低い非正規雇用者の割合が増加することは、労働者の平均賃金を低下させることとなるが、1990年代後半から2000年代前半にかけて賃金の大きな低下要因となっ

た。2000年代以降の平均賃金は、こうした雇用形態の構成変化要因も加わって、賃金低下が続いている（付3－（3）－4表）。

労働者の技能形成をすそ野広く進め、賃金を底上げしながら賃金格差の是正と平均賃金の上昇を目指していくことも重要であり、雇用の安定と人材育成を推進することのできる優れた雇用管理を実現し、豊かな勤労者生活を創造していくことが求められている。