

### 第3節 賃金形成の現状と今後の展望

バブル崩壊以降、我が国社会においては、産業社会のありようを十分に見通せないまま、人件費コストを抑制する改革が先行し、賃金の低下、不安定就業者の増加、労働力配置機能の低下、所得格差の拡大などの諸問題を惹起することとなった。付加価値創造能力を高め、新たな成長を生み出していくために、将来の産業社会を見通しながら、今後の雇用システムを展望することが大切である。

我が国企業に歴史的に形成されてきた雇用慣行には様々な課題もあるが、雇用を安定させる機能とともに、長期的な視点に立って人材を配置、育成、評価するという人材育成機能が備わっている。政労使の連携と協力のもとに長期雇用を基盤とした我が国の雇用システムを改善し、拡充させ、すそ野の広い技術・技能の蓄積を通じて、人々の所得を底上げることによって、雇用の安定と格差の是正を一体的に進め、内需を力強くしていくことが、今日、我が国に生きる人々の希望に応え、着実な経済・社会の発展を生み出す道であるように思われる。

#### (就業形態に大きな影響を与えた大企業の採用行動)

我が国の就業形態の動きには大企業の採用行動が大きく影響している。

第38図により、期間を区分して、企業規模別に雇用形態ごとの動きをみると、1985～87年の円高不況に伴う雇用の停滞期に、1～29人規模や30～499人規模で非正規雇用の増加がみられた。一方、500人以上の雇用の増加には、若干ではあるが正規雇用の増加寄与がみられ、景気後退過程においても長期的な視野をもって、新規学卒者など、正規雇用者の採用を継続する態度が維持されたものと考えられる。

次に、1987～93年の雇用拡大期の状況をみると、大企業ほど雇用増加率が高まり、特に、正規雇用の増加寄与が大きかった。この時期には、大企業による同時一斉的な新規学卒採用の増加がみられ、中小企業の採用活動に支障を与えた可能性もあり、また、この過程で、中小企業における人材確保手段として非正規雇用が定着した面があったと思われる。

バブル崩壊後は、1993年以降、大企業で入職抑制がなされ、正規雇用は減少寄与を示したが、1993～97年の間は、1～29人規模、30～499人規模では正規雇用者の増加がみられた。しかし、1997年以降は全ての企業規模で正規雇用者は減少し、大企業ほどその減少寄与が大きかった。雇用は非正規雇用で増加し、非正規雇用比率の上昇も大企業を中心に高まることとなった。

さらに、景気拡張が始まった2002年以降の雇用をみると、大企業ほど雇用を拡大させたが、非正規雇用による寄与が大きく、2000年代の非正規比率の上昇は、大企業による非正規雇用の増加が主要因であったと考えられる。

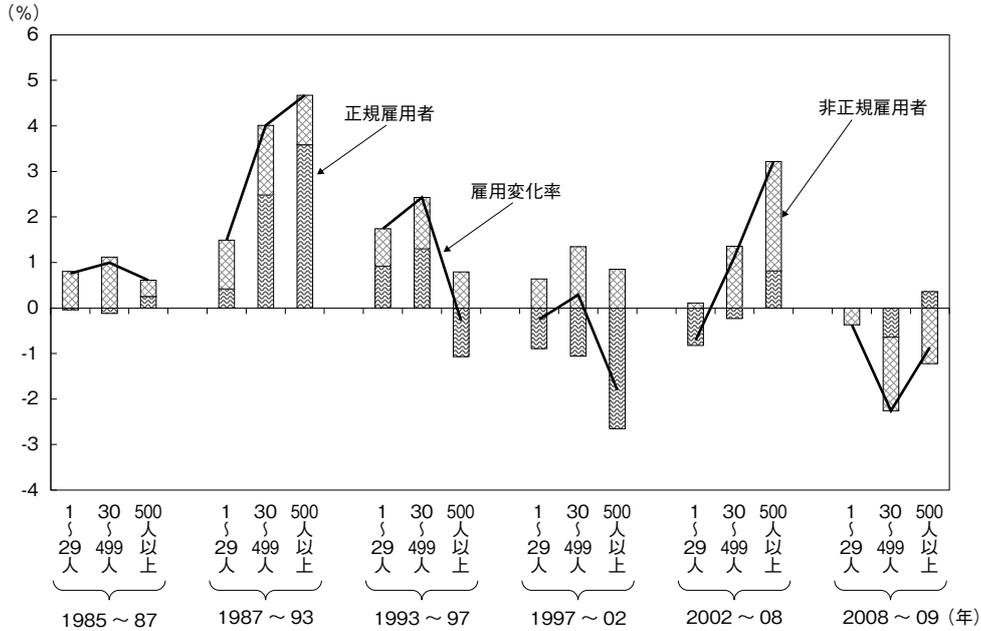
非正規雇用増加の背景としては、相対的に賃金の低い者を活用しようとする人件費コストの抑制志向が強かったことのほか、新規学卒者を採用し、じっくりと人材を育てるよりも即戦力の確保が重視されたことなども指摘することができよう。また、労働者派遣事業の規制緩和が、こうした傾向を後押しした面があったものと考えられる。

なお、こうした大企業を中心とした採用態度は、社会的にみた雇用の安定という観点ばかりでなく、それぞれの企業における技術・技能の継承や人材育成という観点でも問題が多く、大企業の採用態度も次第に修正されてきている。2008年から2009年にかけては、全ての企業規模で雇用者数が減少する中で、大企業においてのみ正規雇用の寄与が増加となっている。

#### (非正規雇用の増加が平均賃金の主な低下要因)

非正規雇用の増加は、正規雇用者、非正規雇用者を含めた雇用者の平均賃金を引き下げる方向に作用してきた。

第38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



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査特別調査」（2月調査）、「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) 期間の区分は雇用者数の動向をもとに景気循環を加味して定めた（円高不況に伴う雇用停滞期（1985～87年）、平成景気の雇用拡大期（1987～93年）、バブル崩壊後の雇用停滞期（1993～97年）、雇用削減期（1997～2002年）、前回の景気拡張に伴う雇用拡大期（2002～08年）、今回の景気後退に伴う雇用調整期（2008～09年））。
- 2) 正規雇用者と非正規雇用者それぞれにつき各年の計数をもとにタイムトレンド関数によって平均雇用増加幅を推計し、雇用形態別寄与度を求めた。
- 3) 1985年から2001年までは2月値を用い、2002年の1～3月値を接合し推計し、2002年以降は隔年値を用いて推計した。

第39表 一人当たり雇用者報酬（変化率）の要因分解

(単位 %) )

区分	一人当たり雇用者報酬（対前年変化率）		
	各雇用形態内の賃金変化要因		雇用形態の構成変化要因
1980年代後半	3.1	3.8	-0.7
1990年代前半	2.4	2.6	-0.2
1990年代後半	0.1	0.9	-0.8
2000年代前半	-1.1	0.1	-1.2
2000年代後半	-0.6	-0.2	-0.4

資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、「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) 雇用形態の構成変化要因は、前年の正規・非正規雇用者の年間収入（収入階級別雇用者数からの推計値）を用いて、当年の正規・非正規雇用者構成で平均年収額を推計した場合に、前年の平均年収額に対し、どれだけ変動したかの計数を用いた。
- 2) 正規・非正規雇用者の構成及び年間収入は、1986年から2001年までは2月の値を、2002年以降は暦年平均値を用いた。
- 3) 一人当たり雇用者報酬は、各暦年の雇用者報酬を雇用者で除したものである。
- 4) 各雇用形態内の賃金変化要因は一人当たり雇用者報酬（対前年変化率）から雇用形態の構成変化要因を差し引いたものである。
- 5) 各計数は、各年で計算した数値を表側の期間内で単純平均したものである。

第39表により、一人当たり雇用者報酬の変化率を要因分解すると、推計した1980年代後半以降、非正規雇用比率の上昇による「雇用形態の構成変化要因」は、継続的にマイナス寄与を示している。正規雇用者と非正規雇用者では、非正規雇用者の収入は相対的に低く、その割合の上昇は、平均賃金（一人当たり雇用者報酬）を引き下げることとなる。特に、大企業中心に非正規雇用者が大きな増加を示した2000年代前半をみると、「雇用形態の構成変化要因」のマイナスは大きく、この時期の平均賃金の低下は、ほとんどが、この要因によるものである。また、2000年代前半期は、2002年からの景気拡張を含む期間であり、景気拡張過程にもかかわらず、平均賃金が低下を続けた事実には、特に注意を払う必要があると思われる。

#### **（雇用者の格差の拡大は非正規雇用者の増加によるもの）**

第40図により、雇用者の年間収入分布についてみると、100万円近傍と200万円台半ばに2つの山がみられ、M字カーブとも言える形状を示している。100万円近傍の一つ目の山は、主に非正規雇用者の年収分布によるものであり、200万円台半ばの二つ目の山は、非正規雇用者と正規雇用者の年収分布が重なり合うなかで生じたものである。この雇用者の年間収入分布について、1997年と2007年とを比較すると、この10年間で100万円近傍から200万円台半ばにかけての割合が高まっており、こうした相対的に年収の低い層の増加が、雇用者の格差拡大の要因となっている。また、こうした動きのうち、非正規雇用者に注目してみると、100万円近傍から300万円近傍の非正規雇用者の増加が大きく、こうした動きが、中位数よりも低い層の増加をもたらすことで、雇用者全体の格差を拡大させている。

このように雇用者の格差の拡大は、非正規雇用者の増加によるものである。

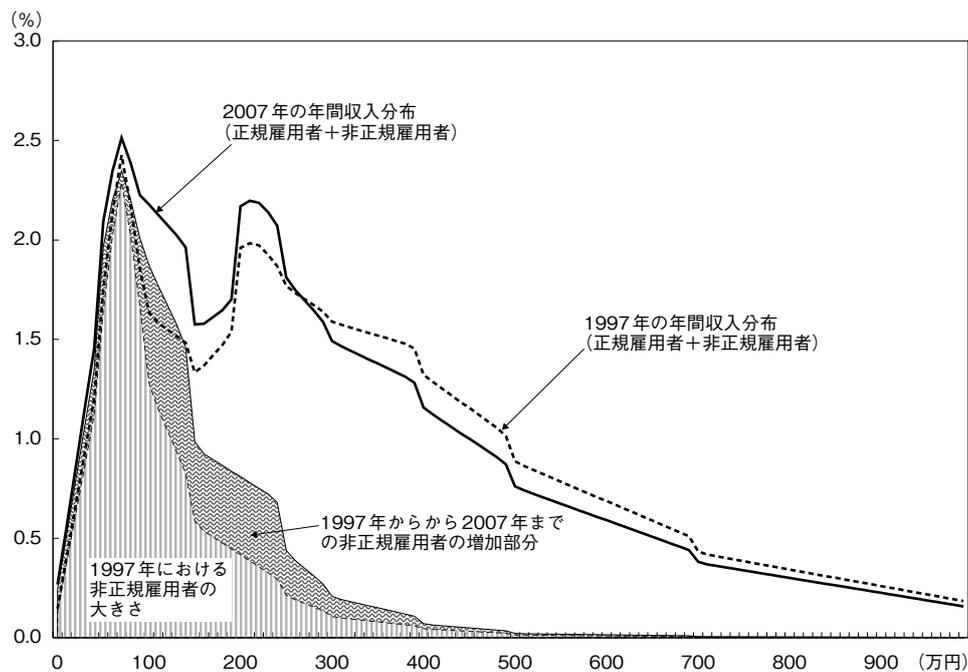
#### **（長期雇用や年功賃金を改めて評価する国民意識）**

企業における雇用慣行は、労使関係者の考え方や企業内での制度改革の動向から影響を受けるが、同時に、国民意識の変化からも大きな影響を受けていると考えられる。非正規雇用者の増加や所得・賃金格差の拡大を目の当たりにし、人々の長期雇用や年功賃金に関する意識は、今日、改めて、それらを再評価する方向へと動いてきている。

第41図により、長期雇用についての考え方をみると、いわゆる「終身雇用」を評価する割合は、1999年の72.3%から2004年の78.0%へと緩やかに上昇し、2007年には、さらに上昇して86.1%となった。また、いわゆる「年功賃金」についての考え方をみると、年功賃金を評価する割合は、1999年の60.8%から2001年の62.3%へとほぼ横ばいで推移した後、2004年に66.7%、2007年に71.8%へと上昇した。

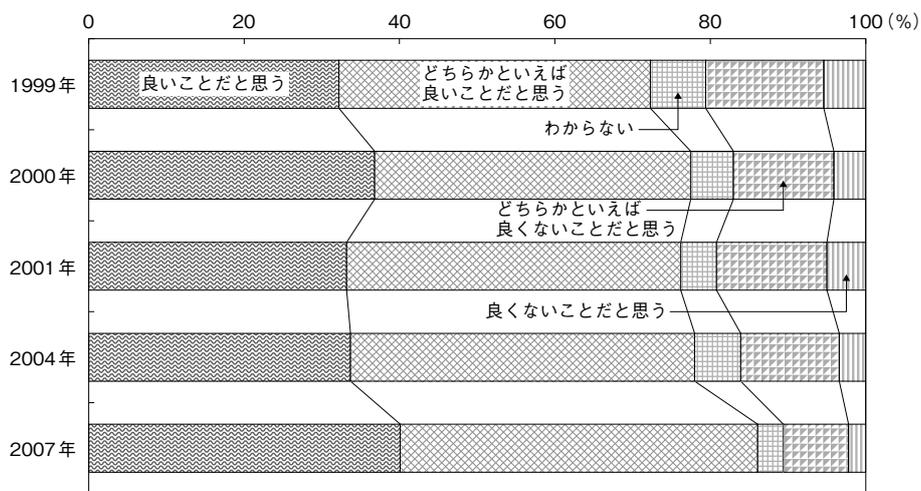
今まで、業績・成果主義によって日本的雇用慣行を改めようとする動きが強かったが、その背景には、競争を重視する社会意識が強まり、反対に、連帯を重視する社会意識が後退してきたことがあると思われる。しかし、こうした人々の社会意識は、今、急速に変化している。第42表により、目指すべき社会の姿に関する国民意識をみると、意欲や能力に応じ自由に競争できる自由競争社会を目指すべきか、貧富の差の少ない平等社会を目指すべきか、という問いに対し、2000年代前半までは自由競争社会を目指すべきとする割合の方が高かったが、2000年代後半には、平等社会を目指すべきという割合の方が勝っている。

第40図 雇用者の年間収入分布と就業形態別内訳



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) 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」、非正規雇用者は雇用者のうち正規雇用者を除くものとした。

第41図 長期雇用についての考え方



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) 調査では「1つの企業に定年まで勤める日本的な終身雇用」について尋ねたもの。  
 2) 調査は個人に対する訪問面接調査。

第42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。