

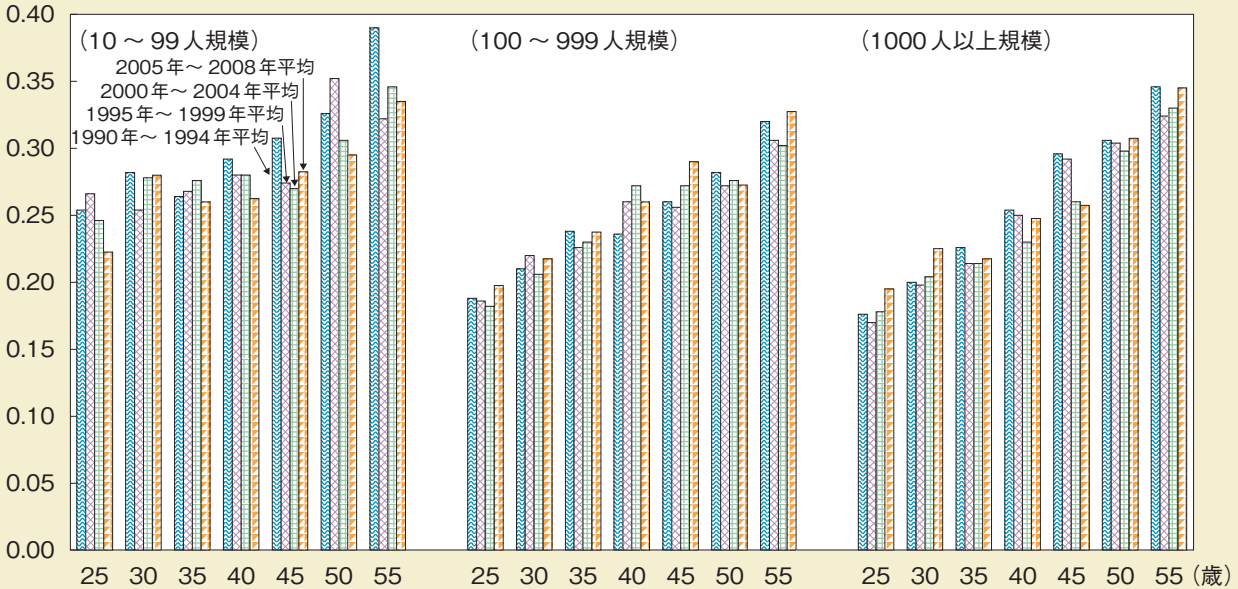
(大企業大卒労働者の賃金格差の拡大)

1990年代半ば以降の賃金・処遇制度の見直しは、実際の賃金構造にも大きな影響を与えることとなった。第3-(2)-16図により標準労働者(同一企業への継続勤務者)の賃金分散係数(十分位分散係数)をみると、高卒労働者では賃金格差の拡大はみられないが、大卒労働者では賃金格差の拡大がみられ、規模の大きな企業ほど賃金格差の拡大が目立っている。

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)

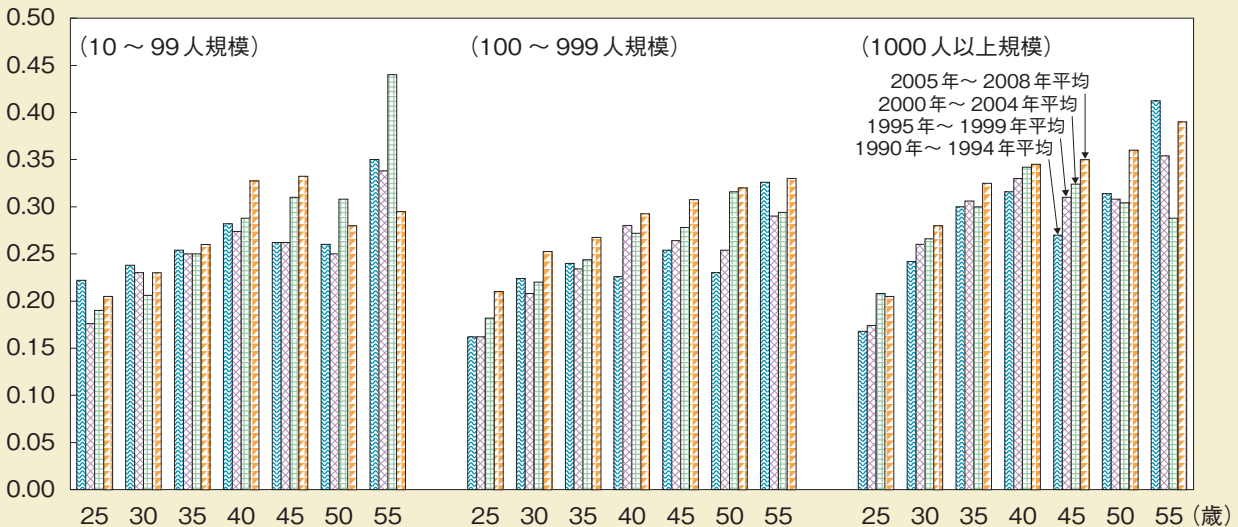
①高卒

(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」

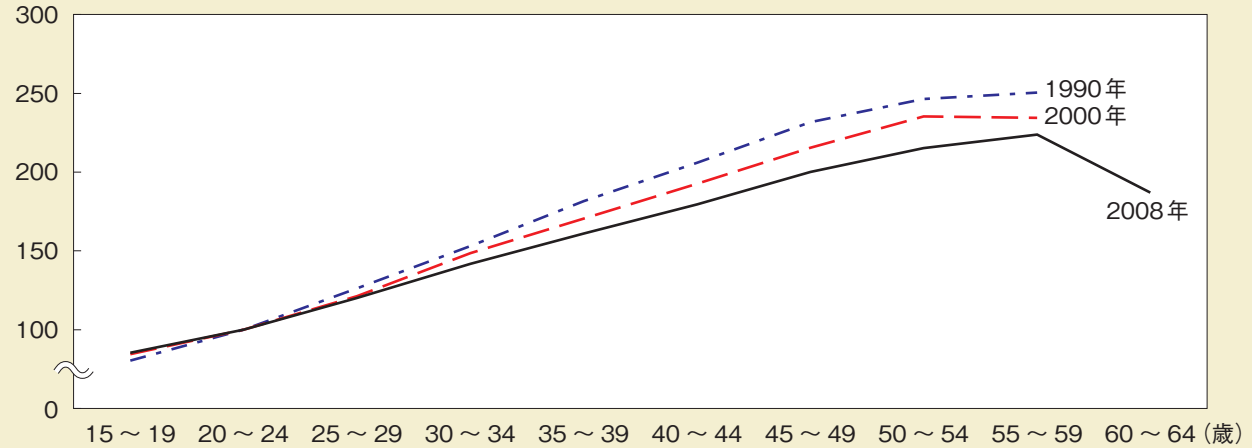
- (注) 1) 十分位分散計数=(第9十分位数-第1十分位数)÷中位数÷2
- 2) 数値はそれぞれの期間の数値の平均をとったもの。
- 3) 十分位分散係数については、年々の変動が大きいため、5年間(2005年以降は4年間)の平均値とし、前年と比べ倍以上の変動があったものについては、その計数を除き計算した。

また、第3 - (2) - 17図により標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金カーブをみると、規模の大きい企業ほど高齢層での賃金の低下が大きくなっている。なお、1000人

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)

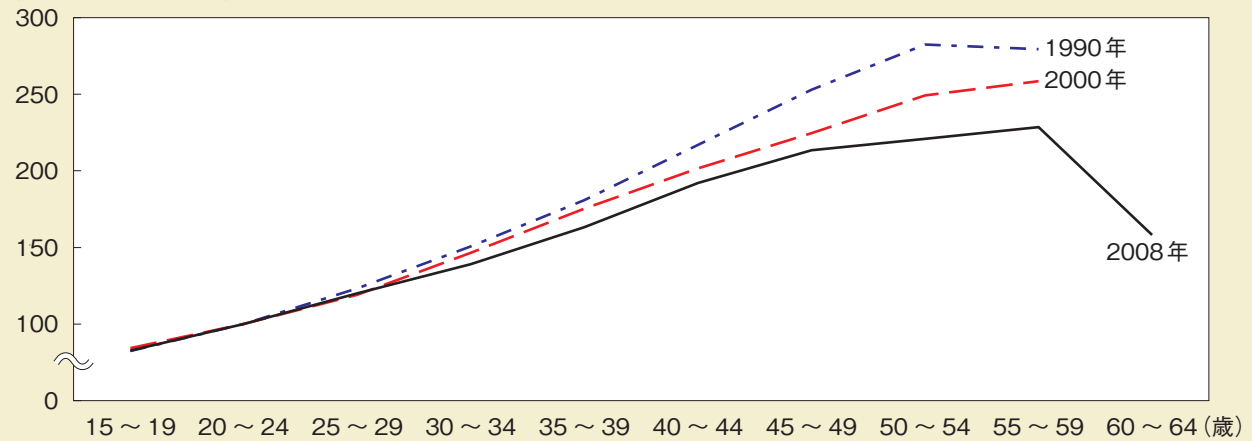
①10～99人規模

(20～24歳=100.0)



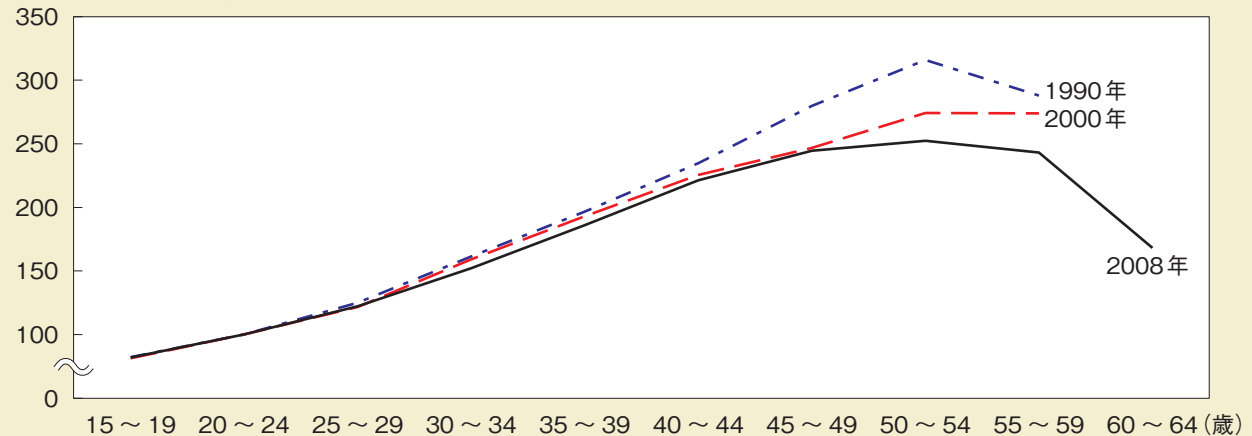
②100～999人規模

(20～24歳=100.0)



③1000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。

以上の大企業では、40歳台前半層までの賃金カーブは基本的に維持されている。

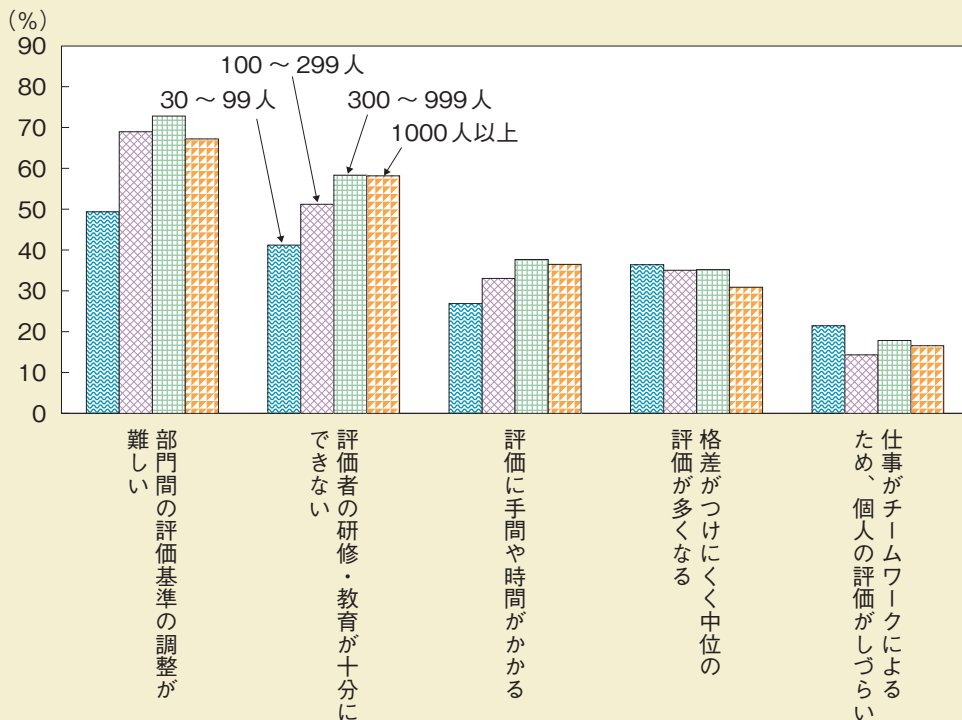
(業績・成果給の導入に伴う課題と今後の見込み)

賃金において業績・成果給を用いるためには、労働者の業績・成果を個々に評価する業績評価制度が必要であり、規模の大きな企業ほど業績評価制度が設けられている（付3－（2）－4表）。また、業績・成果給の導入に伴い、現実の賃金にも大きな変化が生じているが、業績評価に労働者の納得を得ることが大切である。現状において、業績評価制度には課題も多く、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73%に上っている（付3－（2）－5表）。

第3－（2）－18図により業績評価制度の評価側の課題をみると、「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」などの課題があげられており、概ね、規模の大きい企業ほど課題をあげる企業割合が高い。また、第3－（2）－19図により、業績評価制度によって生じる問題点をみると、「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、概ね、規模の大きい企業ほど問題点をあげる企業割合が高い。

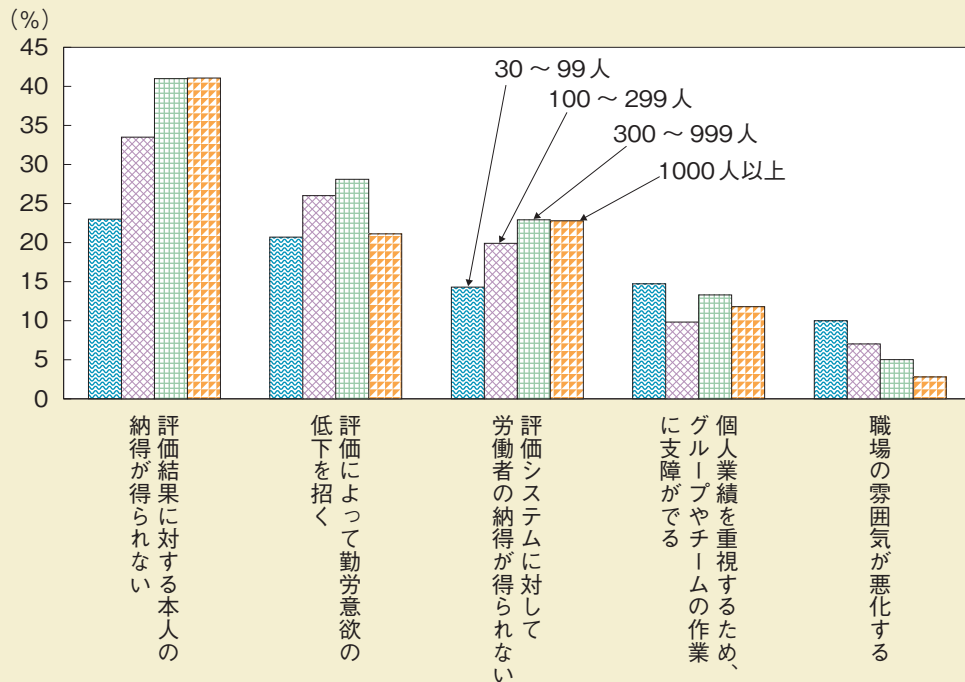
今後は、評価結果や評価システムへの納得感を得るため、評価基準を明確化したり、評価過程の情報を開示することなども求められよう。また、評価によってかえって勤労意欲を損ねることのないよう、本人に対する丁寧な説明や、今後の取組への期待を伝えるための面談

第3－（2）－18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」（2007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－(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）



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」（2007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。

なども必要となろう。ただし、こうした業績評価制度の運用の改善は、評価者により高い課題を課すものでもあり、その運用の困難性から、大企業を中心に業績・成果給の導入にも転換期を迎えている。前節でもみたように、長期雇用のもとでじっくりと職務遂行能力の向上に取り組むことの意義が再認識されるようになっており、現実にも、大企業では、2000年代に入って勤続評価を改めて強める動きが生じてきている。