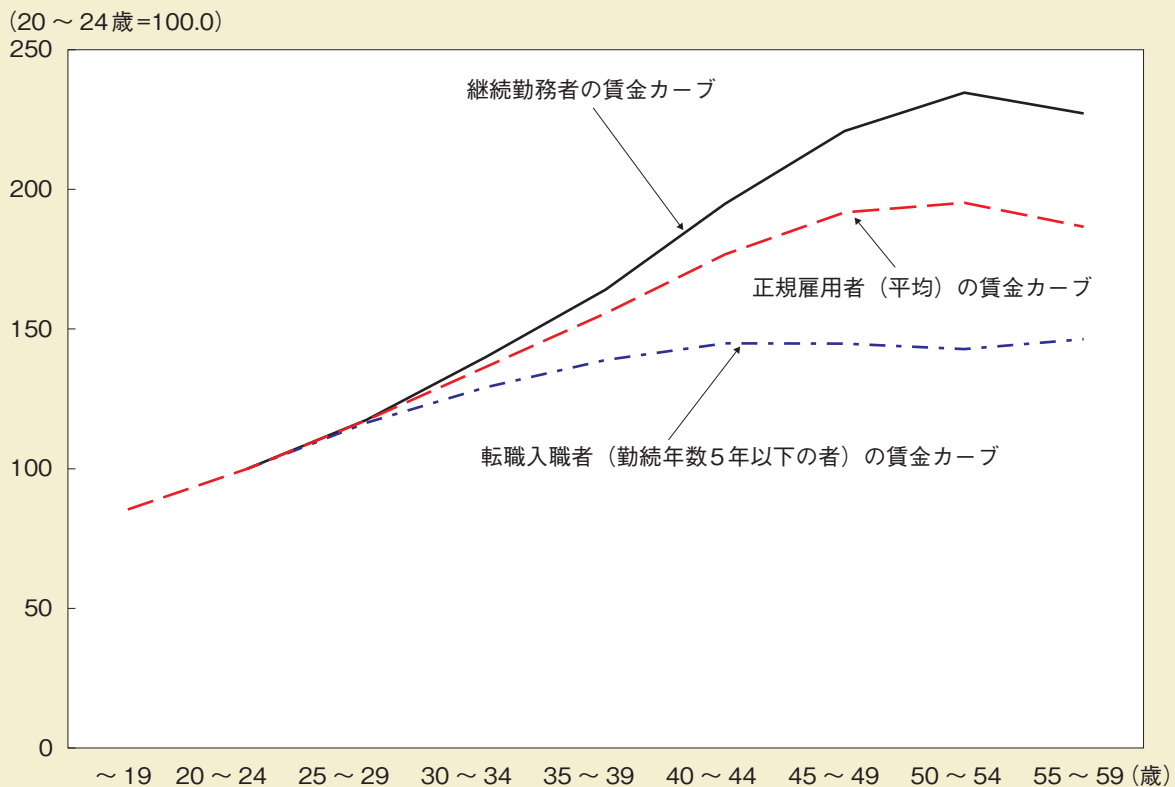


(勤続年数によって表される技能の習熟度と年功的な賃金構造)

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)

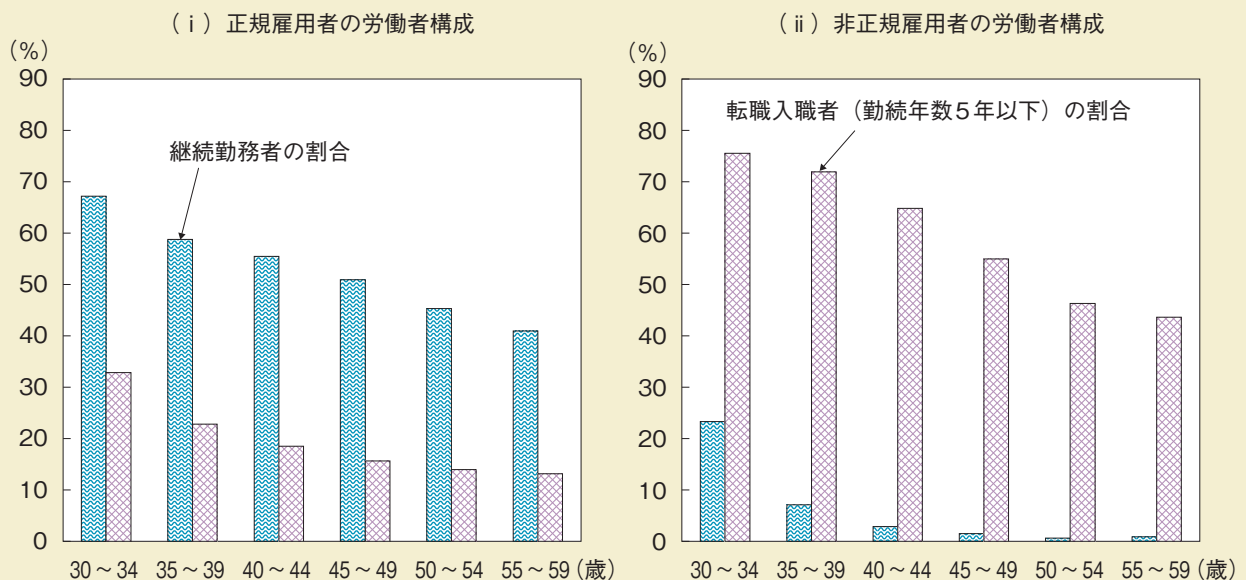
先にみたように、正規雇用者と非正規雇用者で離職率に大きな違いがあることから、継続勤務者の割合にも大きな違いが存在している。第3 - (3) - 17図により、雇用形態別に労働者構成をみると、正規雇用者では、継続勤務者が多く、転職入職者の割合が低いが、非正規雇用者では転職入職者が多く、継続勤務者の割合は低く、特に、中高年層に占める継続勤務者の割合は著しく低い。

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。

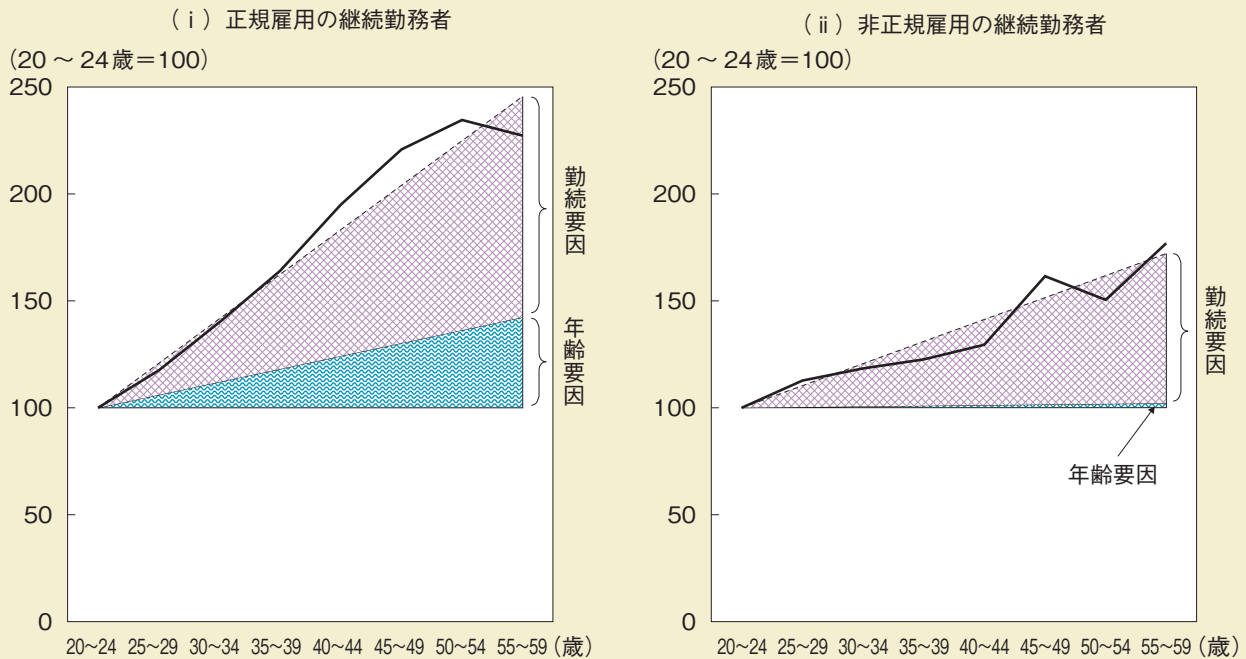
なお、正規雇用者の継続勤務者では、賃金カーブを押し上げる要因として年齢要因が存在しているが、これは労働組合などの賃金交渉力によって、労働者の年齢に応じた生活給部分が反映されたものと考えられる。非正規雇用者は、こうした部分を獲得する交渉力が著しく

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。

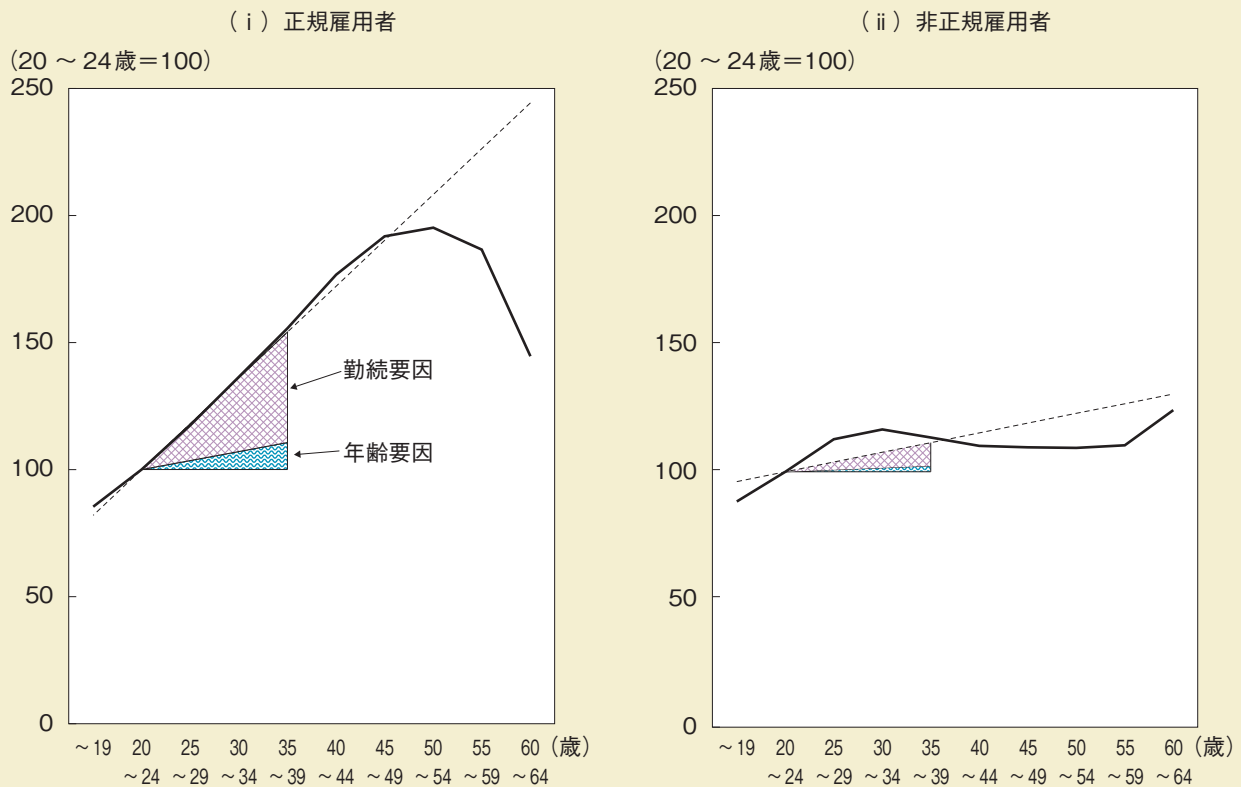
低いと考えられ、賃金の傾きに対する年齢要因の寄与はほとんどみられない。

（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

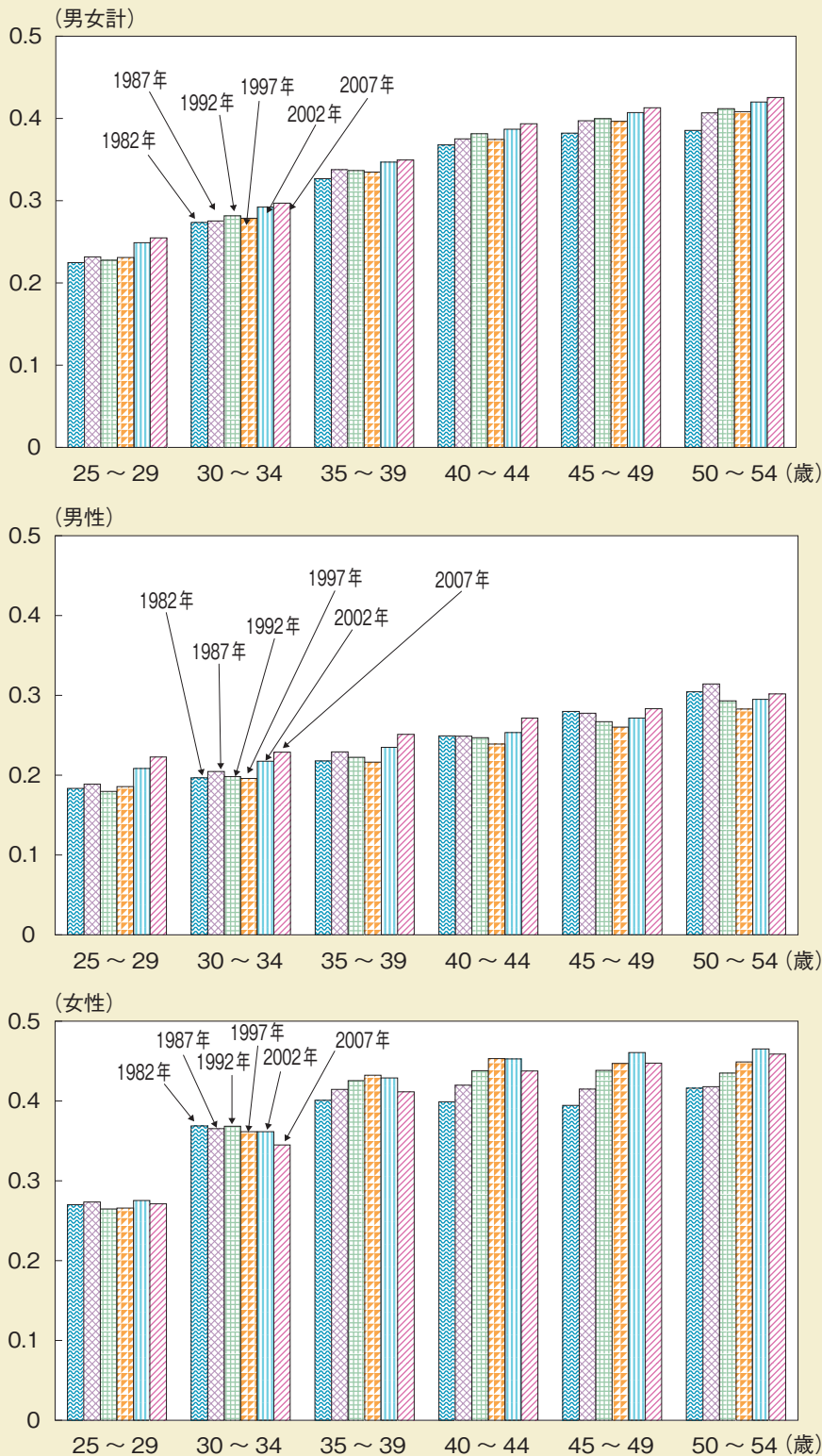
(男性労働者で拡大する収入格差)

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

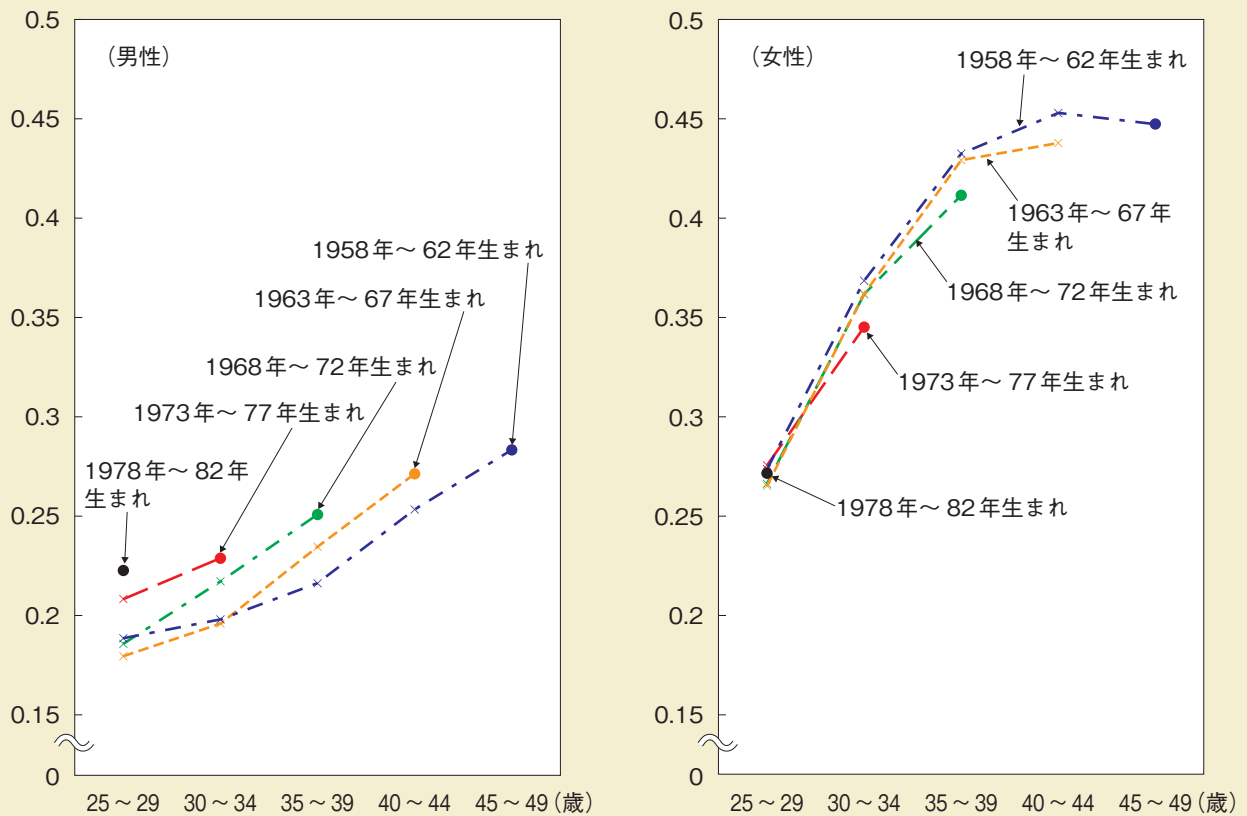
第3 - (3) - 20 図 男女別年齢階級別ジニ係数の推移



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。

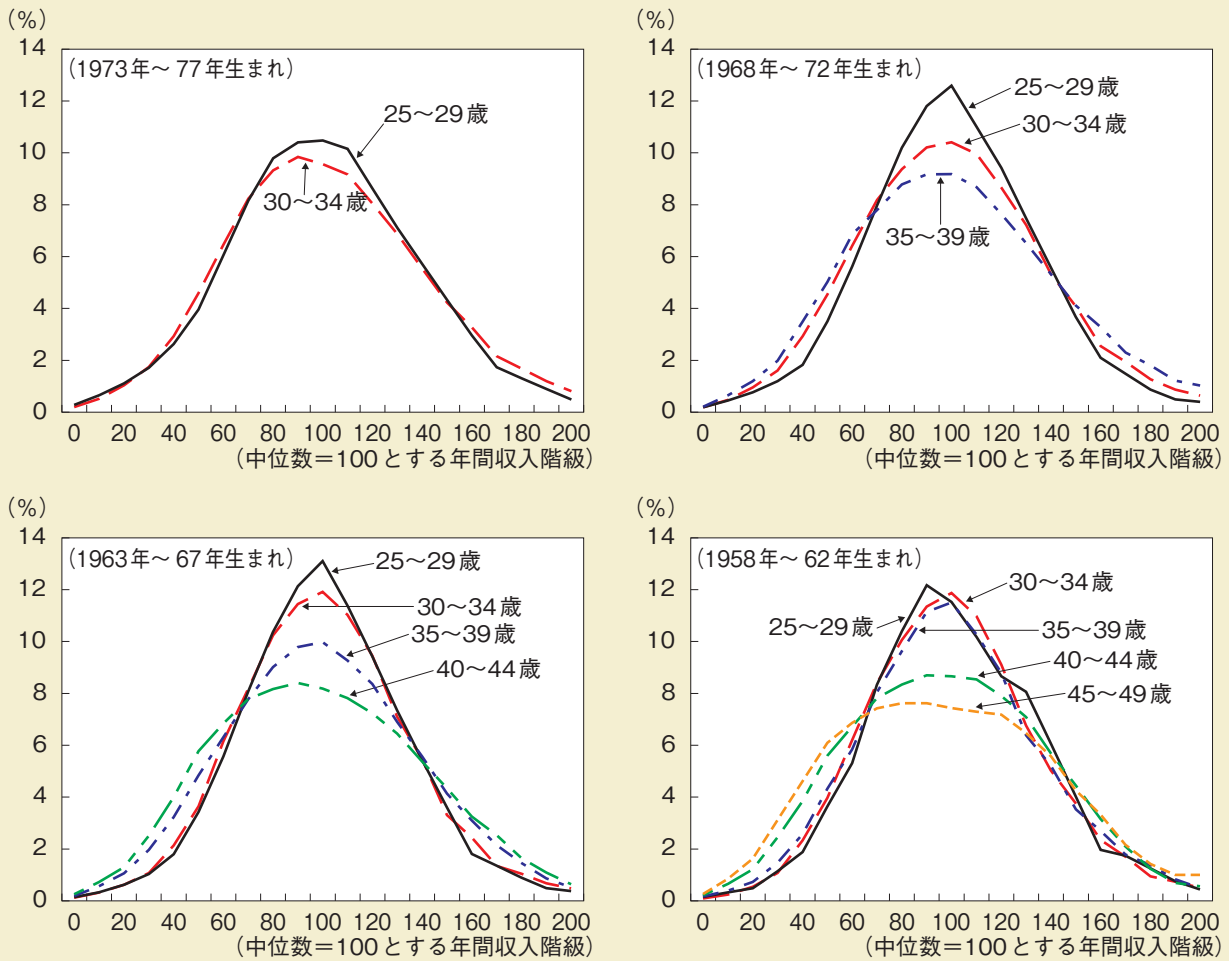
4) ●のポインターは終点であり、2007年における各コーホートの到達年齢階級を示している。

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

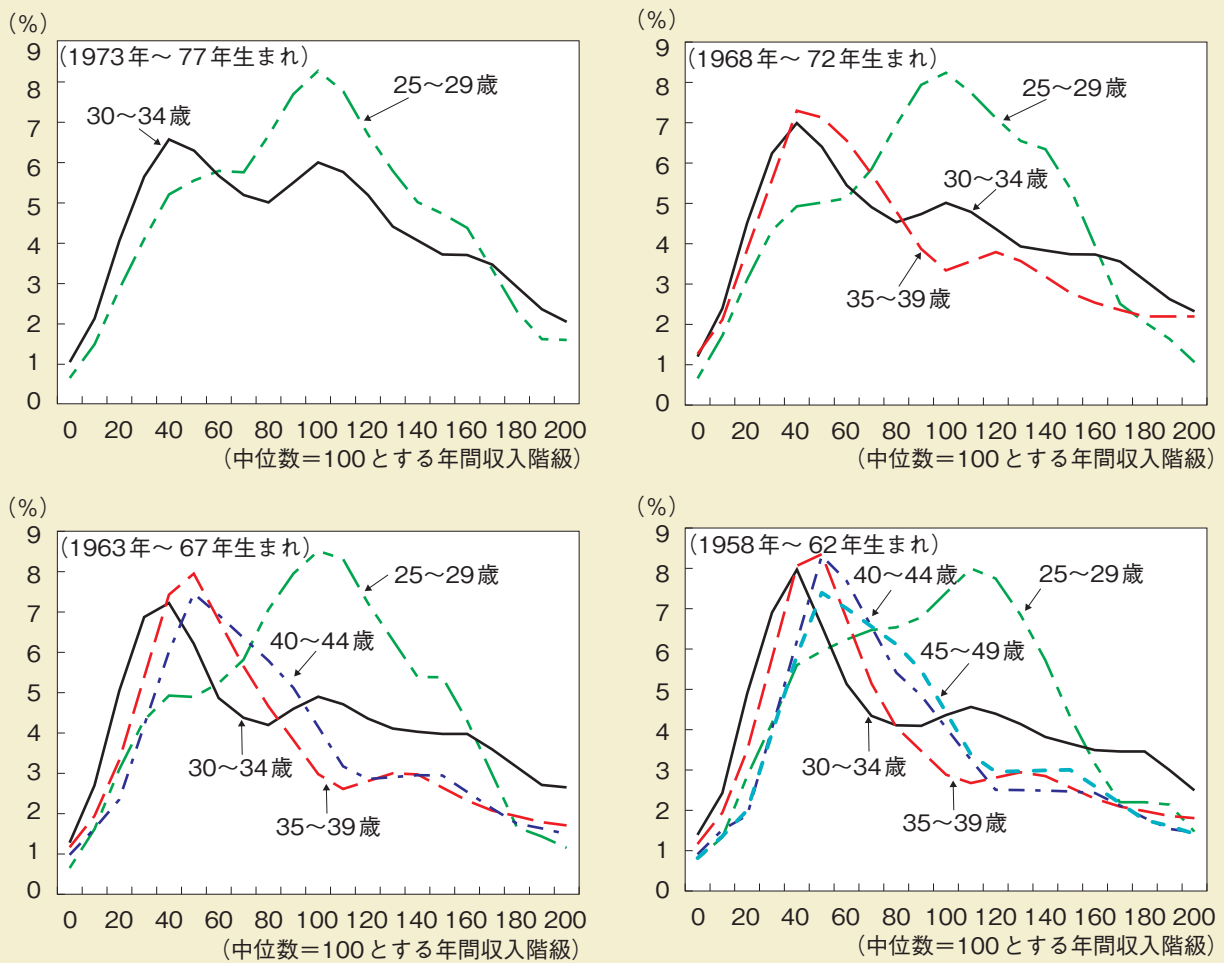
- (注) 1) 図の縦軸は年間収入の中位数を100とする指数でみて10ポイントの幅に入る雇用者の割合を示すもの。
 2) 各割合は年間収入階級数別の雇用者数をもとに線型補間法により按分した上で、移動平均をとることで平滑処理をして推計した。
 3) 図の横軸は標記の数値を中央として前後5ポイントの幅を示している。

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。