

## 参考文献：

- 中部産政研（２０００）「もの造りの技能とその形成」中部産政研。
- 小池和男（１９８３）“解雇からみた現代日本の労使関係”森口親司他編「日本経済の構造分析」創文社。
- 小池和男（１９９９）「仕事の経済学 第２版」東洋経済。
- 小牧義弘（１９９８）“わが国企業の雇用調整行動における不連続性”「日本銀行調査月報」１１月号。
- 小宮隆太郎、今井賢一（１９８９）「日本の企業」序章、東京大学出版会
- 村松久良光（１９８６）“解雇、企業利益と賃金—工作機械メーカー１３社に関して”「アカデミア経済経営学会編」no. 89.
- 村松久良光（１９９５a）“日本の雇用調整—これまでの研究から”「猪木武徳、樋口美雄編「日本の雇用システムと労働市場」日本経済新聞社。
- 村松久良光（１９９５b）“企業規模間の分業構造と賃金構造：日本と西欧の比較”「南山経済研究」vol. 9, no. 3.
- 日本労働研究機構（１９９７、１９９８）「国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発・雇用システム—日、英、米、独の大企業（１）事例調査編、（２）アンケート調査編」日本労働研究機構。
- 駿河輝和（１９９７）“日本の雇用調整：企業利益と解雇”中馬宏之、駿河輝和編「雇用慣行の変化と女性労働」東京大学出版会。
- 浦田春河（１９９８）「４０１（K）プラン」東洋経済。

## 第2章 既存統計調査にみる近年の雇用変化の実態

近年、日本の労働市場・雇用制度をめぐって、「非正規化」、「流動化」、「能力・成果主義化」などの動きが進展している、あるいは、日本経済の構造改革のためにはそうした変化が必須であるといった議論がしばしば聞かれる。<sup>\*</sup> 本章では、「あるべき論」はさておき、最近の日本の労働市場における変化の実態を、既存の各種統計調査を用いて整理したい。取り上げる領域は、①正社員・非正社員別の雇用構造、②企業間転職などの労働移動、③年齢間・年齢内賃金格差などの賃金構造、④福利厚生費など賃金以外の労働費用、の4つである。①は「非正規化」、②は「流動化」、③は「能力・成果主義化」といったキーワードに、それぞれ対応したものである。また、④は、本研究のテーマの一つが、労働市場の構造変化や社会保障制度の企業内福祉に及ぼす影響を探ることにあるため、取り上げた領域である。

### 1. 雇用構造

正社員と非正社員を区別するメルクマールとしては、①雇用契約における期間の定めの有無、②労働時間の長短など労働条件の実態面の相違、③企業・職場における呼称による区別など、いくつかあり、統計調査によって把握の仕方が異なる。ここでは、①および②による把握が可能な総務庁統計局『労働力調査』と、③による把握が可能な総務庁統計局『就業構造基本調査』の2つの統計資料を用いる。

まず、図2-1は、『労働力調査』によって、非農林業雇用者に占める短時間雇用者(1週間の就業時間が35時間未満)、臨時雇(1カ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者)、日雇(日々または1カ月未満の契約で雇われている者)、それぞれの割合の長期的な推移をみたものである。それによると、短時間雇用者比率は、1960年代以降、ほぼ一貫して増加傾向にある。特に1980年代末以降の増勢は著しく、1999年には21.5%に達している。一方、臨時雇比率は、1970年代後半以降、緩やかな増加傾向にあり、1999年には9.6%となっている。短時間雇用者比率の伸びとの比較から、特に1990年代には、常雇扱いのパートタイマーが大きく増加しているものと推測できる。なお、日雇比率は、1950年代に比較的大きく減少した後、長期的な微減傾向が続いている。

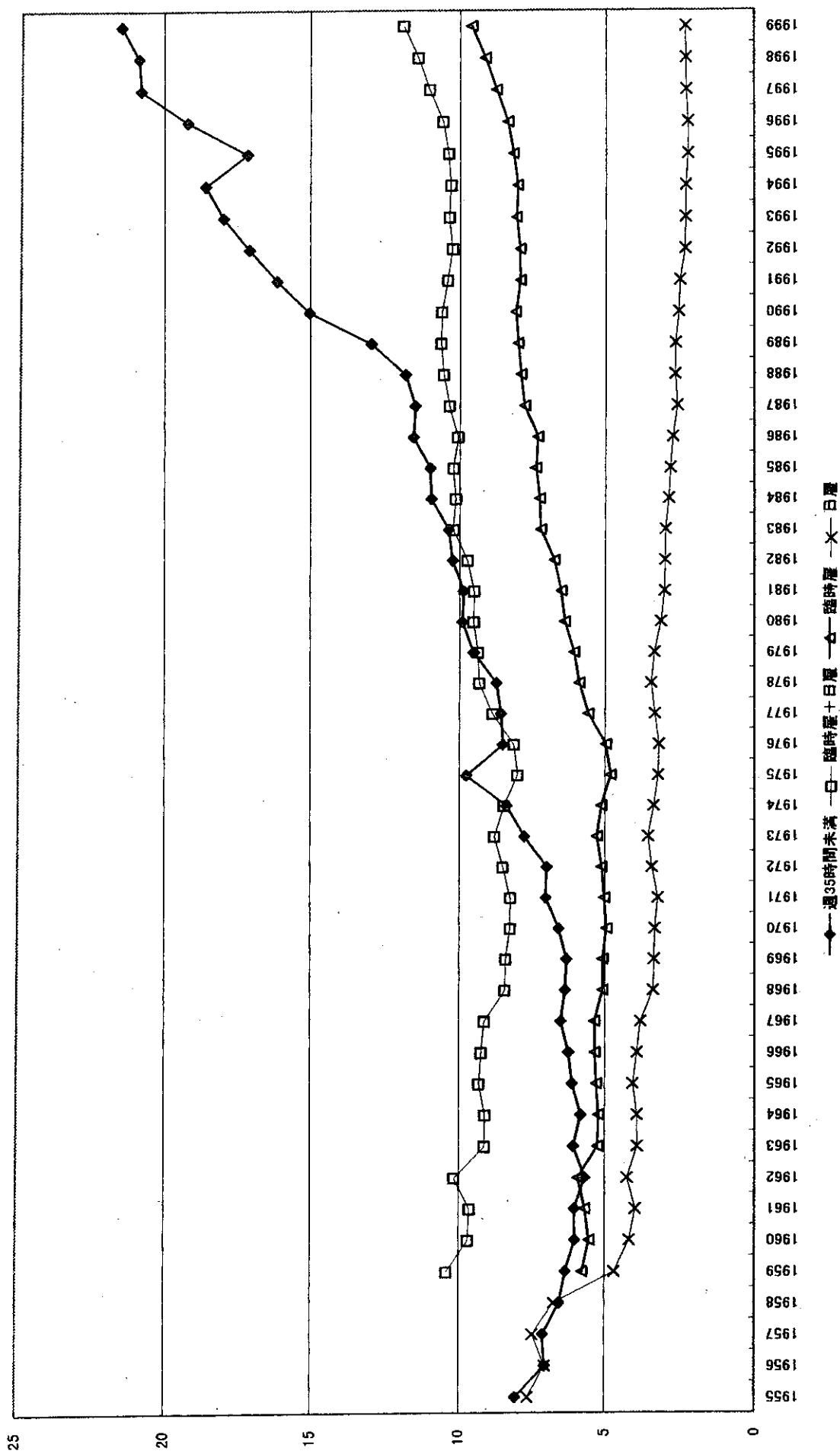
パートタイマーに代表される非正社員比率の高まりは、『就業構造基本調査』でも確認できる。1992年と1997年を比較すると、有業者全体に占める割合でみて、自営業主、家族従業者、役員、正規従業員は全て減少したのに対し、非正規従業員の各カテゴリーは全て増加した(表2-1)。特に、男女とも若年層で、正社員比率の減少とアルバイト・パート比率の増加が顕著にみられる。

1992-97年間の有業者の伸び率1.9%に対する増減寄与度をみると、この間の変化は

---

<sup>\*</sup> なお、こうした労働市場・雇用制度の変化は、必ずしも日本だけの話ではない。例えば、アメリカにおける状況については、Peter Cappelli, *The New Deal at Work* (Harvard Business School Press, 1999) を参照。

図2-1 短時間雇用者比率等の推移(非農林業雇用者に占める割合、%)



資料出所：総務庁統計局『労働力調査』

注：「臨時雇」とは、1カ月以上1年以内の期間を定めて雇われている者。「日雇」とは、日々または1カ月未満の契約で雇われている者。

表 2-1 性・年齢階級別にみた有業者の従業上の地位・雇用形態別構成比  
(1997 年、%、カッコ内は 1992 年との増減ポイント差)

| 性・年齢階級 | 有業者            | 自営業主           | 家族従業者          | 雇用者            | 役員             | 正規              | パート           | アルバイト          | 嘱託等           | 派遣            | その他           |
|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|
| 男女計    | 100.0<br>(0.0) | 11.8<br>(▲1.0) | 6.0<br>(▲1.1)  | 82.1<br>(2.1)  | 5.7<br>(▲0.3)  | 57.5<br>(▲0.4)  | 10.4<br>(1.4) | 5.0<br>(1.2)   | 1.4<br>(0.1)  | 0.4<br>(0.1)  | 1.5<br>(0.0)  |
| 男計     | 100.0<br>(0.0) | 14.2<br>(▲0.9) | 1.9<br>(▲0.3)  | 83.9<br>(1.2)  | 7.5<br>(▲0.4)  | 67.8<br>(0.5)   | 1.1<br>(0.3)  | 4.2<br>(0.9)   | 1.5<br>(0.0)  | 0.1<br>(0.0)  | 1.5<br>(▲0.1) |
| 15-19  | 100.0<br>(0.0) | 1.3<br>(0.4)   | 2.9<br>(▲0.3)  | 95.7<br>(▲0.3) | 0.1<br>(▲0.2)  | 49.2<br>(▲13.8) | 1.7<br>(0.5)  | 42.9<br>(13.0) | 0.0<br>(0.0)  | 0.1<br>(0.0)  | 1.5<br>(0.1)  |
| 20-24  | 100.0<br>(0.0) | 1.3<br>(0.0)   | 2.9<br>(▲0.1)  | 95.7<br>(0.1)  | 0.5<br>(▲0.2)  | 73.5<br>(▲4.7)  | 1.1<br>(0.5)  | 18.8<br>(4.5)  | 0.2<br>(0.0)  | 0.3<br>(0.0)  | 1.1<br>(0.0)  |
| 25-29  | 100.0<br>(0.0) | 2.8<br>(▲0.1)  | 2.7<br>(▲0.3)  | 94.5<br>(0.4)  | 1.6<br>(▲0.4)  | 86.5<br>(▲1.0)  | 0.6<br>(0.3)  | 3.9<br>(1.3)   | 0.3<br>(0.0)  | 0.2<br>(0.1)  | 1.3<br>(0.1)  |
| 30-34  | 100.0<br>(0.0) | 5.2<br>(▲0.9)  | 2.5<br>(▲0.5)  | 92.3<br>(1.4)  | 3.4<br>(▲0.4)  | 85.2<br>(0.7)   | 0.4<br>(0.1)  | 1.8<br>(0.7)   | 0.3<br>(0.0)  | 0.2<br>(0.1)  | 1.0<br>(0.1)  |
| 35-39  | 100.0<br>(0.0) | 8.0<br>(▲2.0)  | 2.0<br>(▲0.4)  | 89.9<br>(2.3)  | 5.1<br>(▲0.9)  | 82.2<br>(3.3)   | 0.3<br>(0.1)  | 1.1<br>(0.2)   | 0.3<br>(0.0)  | 0.2<br>(0.0)  | 0.9<br>(▲0.3) |
| 40-44  | 100.0<br>(0.0) | 11.5<br>(▲3.0) | 1.4<br>(0.0)   | 87.1<br>(3.1)  | 6.9<br>(▲1.4)  | 77.4<br>(4.1)   | 0.3<br>(0.0)  | 1.0<br>(0.3)   | 0.3<br>(▲0.1) | 0.1<br>(0.0)  | 1.1<br>(0.0)  |
| 45-49  | 100.0<br>(0.0) | 14.8<br>(▲1.2) | 0.9<br>(0.2)   | 84.2<br>(1.1)  | 9.0<br>(▲1.6)  | 72.4<br>(2.4)   | 0.3<br>(0.1)  | 0.8<br>(0.2)   | 0.4<br>(0.0)  | 0.0<br>(0.0)  | 1.3<br>(▲0.1) |
| 50-54  | 100.0<br>(0.0) | 16.0<br>(▲2.5) | 0.5<br>(0.0)   | 83.5<br>(2.4)  | 11.0<br>(▲0.5) | 69.5<br>(3.3)   | 0.4<br>(0.0)  | 0.8<br>(0.2)   | 0.5<br>(0.0)  | 0.0<br>(0.0)  | 1.3<br>(▲0.4) |
| 55-59  | 100.0<br>(0.0) | 18.3<br>(▲3.8) | 0.3<br>(0.0)   | 81.3<br>(3.9)  | 12.5<br>(▲0.4) | 63.5<br>(5.5)   | 0.9<br>(0.0)  | 1.0<br>(0.0)   | 1.5<br>(▲0.8) | 0.1<br>(0.0)  | 1.8<br>(▲0.5) |
| 60-64  | 100.0<br>(0.0) | 30.3<br>(▲1.7) | 1.0<br>(▲1.0)  | 68.8<br>(2.6)  | 14.9<br>(1.0)  | 32.1<br>(0.8)   | 4.4<br>(0.6)  | 3.9<br>(0.0)   | 9.7<br>(0.1)  | 0.2<br>(0.0)  | 3.5<br>(0.1)  |
| 65+    | 100.0<br>(0.0) | 47.6<br>(0.3)  | 5.0<br>(▲1.6)  | 47.4<br>(1.3)  | 15.0<br>(▲0.4) | 14.1<br>(▲0.2)  | 4.5<br>(0.8)  | 4.4<br>(0.8)   | 6.0<br>(0.1)  | 0.2<br>(0.0)  | 3.1<br>(0.1)  |
| 女計     | 100.0<br>(0.0) | 8.4<br>(▲1.1)  | 12.0<br>(▲2.3) | 79.5<br>(3.4)  | 3.2<br>(▲0.1)  | 42.8<br>(▲1.6)  | 23.9<br>(3.0) | 6.2<br>(1.6)   | 1.3<br>(0.2)  | 0.7<br>(0.3)  | 1.5<br>(0.1)  |
| 15-19  | 100.0<br>(0.0) | 1.1<br>(0.0)   | 1.3<br>(0.2)   | 97.6<br>(▲0.2) | 0.2<br>(▲0.1)  | 38.5<br>(▲21.3) | 6.3<br>(2.5)  | 51.4<br>(19.1) | 0.2<br>(▲0.1) | 0.2<br>(▲0.1) | 1.1<br>(▲0.1) |
| 20-24  | 100.0<br>(0.0) | 1.2<br>(0.0)   | 1.1<br>(▲0.3)  | 97.7<br>(0.3)  | 0.3<br>(▲0.1)  | 70.2<br>(▲10.3) | 6.9<br>(2.4)  | 16.8<br>(7.0)  | 0.9<br>(0.4)  | 1.0<br>(0.5)  | 1.7<br>(0.5)  |
| 25-29  | 100.0<br>(0.0) | 2.6<br>(▲0.5)  | 2.8<br>(▲1.4)  | 94.5<br>(1.9)  | 0.6<br>(▲0.1)  | 69.1<br>(▲1.4)  | 12.7<br>(1.2) | 7.0<br>(1.5)   | 1.2<br>(0.1)  | 2.2<br>(0.7)  | 1.8<br>(▲0.1) |
| 30-34  | 100.0<br>(0.0) | 6.4<br>(▲1.3)  | 6.5<br>(▲3.9)  | 87.0<br>(5.2)  | 1.4<br>(▲0.7)  | 52.7<br>(1.9)   | 22.8<br>(1.5) | 5.3<br>(1.4)   | 1.1<br>(▲0.1) | 2.1<br>(1.1)  | 1.6<br>(0.0)  |
| 35-39  | 100.0<br>(0.0) | 7.5<br>(▲1.2)  | 9.3<br>(▲3.5)  | 83.2<br>(4.7)  | 2.5<br>(▲0.1)  | 41.4<br>(0.4)   | 31.6<br>(2.4) | 3.8<br>(1.0)   | 1.3<br>(0.2)  | 0.9<br>(0.5)  | 1.6<br>(0.3)  |
| 40-44  | 100.0<br>(0.0) | 7.1<br>(▲2.2)  | 9.8<br>(▲3.2)  | 83.0<br>(5.4)  | 3.0<br>(▲0.3)  | 38.1<br>(1.5)   | 35.6<br>(3.1) | 3.0<br>(0.4)   | 1.3<br>(0.2)  | 0.5<br>(0.2)  | 1.6<br>(0.4)  |
| 45-49  | 100.0<br>(0.0) | 8.2<br>(▲2.3)  | 11.1<br>(▲3.0) | 80.7<br>(5.3)  | 3.9<br>(▲0.5)  | 36.7<br>(0.7)   | 34.6<br>(4.6) | 2.5<br>(0.2)   | 1.4<br>(0.3)  | 0.3<br>(0.1)  | 1.2<br>(▲0.1) |
| 50-54  | 100.0<br>(0.0) | 9.6<br>(▲1.8)  | 13.9<br>(▲3.5) | 76.5<br>(5.3)  | 4.5<br>(0.0)   | 35.7<br>(0.4)   | 31.6<br>(4.5) | 2.1<br>(0.4)   | 1.2<br>(0.1)  | 0.2<br>(0.1)  | 1.2<br>(▲0.2) |
| 55-59  | 100.0<br>(0.0) | 11.3<br>(▲1.9) | 17.8<br>(▲4.9) | 70.9<br>(6.7)  | 4.8<br>(▲0.4)  | 33.2<br>(1.9)   | 27.6<br>(5.6) | 2.3<br>(0.1)   | 1.5<br>(▲0.1) | 0.2<br>(0.1)  | 1.3<br>(▲0.4) |
| 60-64  | 100.0<br>(0.0) | 16.2<br>(▲1.0) | 27.7<br>(▲5.6) | 56.1<br>(6.6)  | 5.9<br>(0.2)   | 18.5<br>(▲1.0)  | 23.8<br>(6.0) | 2.9<br>(0.6)   | 2.9<br>(0.6)  | 0.2<br>(0.1)  | 1.8<br>(0.0)  |
| 65+    | 100.0<br>(0.0) | 25.3<br>(▲1.1) | 39.8<br>(▲0.5) | 34.9<br>(1.7)  | 8.3<br>(▲0.1)  | 9.9<br>(▲0.7)   | 11.7<br>(1.9) | 2.0<br>(0.4)   | 1.3<br>(0.1)  | 0.0<br>(▲0.1) | 1.6<br>(0.0)  |

資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

次のように要約できる(表 2-2)。①自営業主、家族従業者で合わせて-1.8%と、有業者全体の伸びをほぼ打ち消すほど大きな減少があったが、雇用者では3.7%と、それを大きく上回る増加寄与があった。すなわち、労働力の雇用労働者化が進んだ。②雇用者の中では、正規従業員が0.5%の増加寄与、非正規従業員が3.1%の増加寄与であり、雇用労働者の非正規化が進んだ。③ただし、男性では、正規従業員が0.9%の増加寄与、非正規従業員が0.8%の増加寄与と両者ほぼ同程度であった。④一方、女性では、正規従業員が-0.3%の減少寄与、非正規従業員が2.4%の増加寄与と、雇用労働者の非正規化が大いに進んだ。⑤男女とも、15-24 歳層では、正規従業員の減少と非正規従業員の増加が同時にみられる。⑥女性の 45 歳以降層では、正規従業員、非正規従業員共に増加しているが、非正規従業員の方が増加寄与度は大きい(正規従業員の 0.7%に対し、非正規従業員は1.6%)。

なお、こうした非正規化の動きを企業規模別にみると、小規模ほど非正規比率が高く、10 人未満規模では正規従業員は半分に過ぎないが、ここ 10 年間の変化をみると、企業規模に関わらず非正規化が進んでいる(表 2-3)。

## 2. 労働移動

労働移動に関する統計として代表的なのは、総務庁統計局『就業構造基本調査』と労働省『雇用動向調査』の 2 つである。『就業構造基本調査』は世帯調査であり、雇用形態や企業規模に関わらず、1 年前に勤めていた人のうち、どれだけが離・転職したかを把握できる。一方、『雇用動向調査』は、常用労働者 5 人以上の事業所を対象とした調査で、1 年間における入・離職者数(常用労働者)を把握できる。<sup>\*</sup> したがって、『就業構造基本調査』の方が『雇用動向調査』に比べ、小規模事業所、臨時的な労働者まで含んでいる点でカバーする範囲が広い。また、1 人の労働者が 1 年間に複数回転職した場合、『雇用動向調査』では、調査対象事業所に含まれていれば複数回の入・離職が記録されるのに対し、『就業構造基本調査』では、そのような場合も 1 人 1 回である。以下のデータをみればわかるように、前者の点から、『就業構造基本調査』では、非正規化が大きく進んだ若年層の離・転職率上昇傾向をより反映した結果となっている。また、後者の点から、移動率の水準という点では、『雇用動向調査』の方が『就業構造基本調査』より高く出る傾向がある。こうしたことを念頭に、実際のデータをみてみよう。

まず、図 2-2 は、『就業構造基本調査』による男女別離・転職率の推移である。それによると、男性の転職率は、1970 年代前半までは 4%前後で推移した後、1970 年代後半から 1980 年代前半にかけては 3%前後に低下し、1980 年代後半以降、再び 4%前後へと増加した。女性の転職率も似た動きを示しているが、1990 年代には 5%を超えるなど、男性以上に、また 1970 年代前半以上に明瞭な増加傾向を示している。一方、非労働力化の動きと密接に関連していると考えられる離職率の動きをみると、女性は

---

<sup>\*</sup> 『雇用動向調査』における「常用労働者」の定義は次の通り。①期間を定めずに雇われている者、②1 カ月を超える期間を定めて雇われている者、③1 カ月以内の期間を定めて、または日々雇われている者で、前 2 カ月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われている者、の 3 つの条件のいずれかを満たす者。

表 2-2 1992-97 年間の有業者増加率に対する性・年齢階級別、  
従業上の地位・雇用形態別寄与度 (%)

| 性・年齢階級 | 有業者    | 自営業主   | 家族従業者  | 雇用者    | 正規     | 非正規    |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 男女計    | 1.896  | ▲0.777 | ▲1.004 | 3.683  | 0.547  | 3.130  |
| 男計     | 1.113  | ▲0.395 | ▲0.135 | 1.649  | 0.890  | 0.754  |
| 15-19  | ▲0.294 | 0.002  | ▲0.012 | ▲0.284 | ▲0.338 | 0.052  |
| 20-24  | ▲0.122 | ▲0.002 | ▲0.009 | ▲0.109 | ▲0.353 | 0.242  |
| 25-29  | 0.756  | 0.012  | 0.002  | 0.741  | 0.585  | 0.155  |
| 30-34  | 0.277  | ▲0.038 | ▲0.023 | 0.336  | 0.263  | 0.073  |
| 35-39  | ▲0.341 | ▲0.148 | ▲0.030 | ▲0.164 | ▲0.151 | ▲0.012 |
| 40-44  | ▲1.997 | ▲0.471 | ▲0.030 | ▲1.492 | ▲1.460 | ▲0.033 |
| 45-49  | 1.288  | 0.111  | 0.023  | 1.156  | 1.106  | 0.049  |
| 50-54  | 0.246  | ▲0.113 | 0.003  | 0.354  | 0.368  | ▲0.014 |
| 55-59  | 0.255  | ▲0.163 | 0.000  | 0.421  | 0.479  | ▲0.059 |
| 60-64  | 0.196  | ▲0.003 | ▲0.035 | 0.234  | 0.161  | 0.070  |
| 65+    | 0.847  | 0.415  | ▲0.023 | 0.456  | 0.222  | 0.228  |
| 女計     | 0.783  | ▲0.383 | ▲0.868 | 2.035  | ▲0.342 | 2.374  |
| 15-19  | ▲0.283 | ▲0.003 | ▲0.002 | ▲0.278 | ▲0.373 | 0.096  |
| 20-24  | ▲0.189 | ▲0.003 | ▲0.017 | ▲0.167 | ▲0.677 | 0.509  |
| 25-29  | 0.727  | ▲0.002 | ▲0.033 | 0.762  | 0.450  | 0.310  |
| 30-34  | 0.231  | ▲0.027 | ▲0.108 | 0.363  | 0.164  | 0.198  |
| 35-39  | ▲0.284 | ▲0.068 | ▲0.163 | ▲0.053 | ▲0.114 | 0.061  |
| 40-44  | ▲1.481 | ▲0.236 | ▲0.330 | ▲0.914 | ▲0.540 | ▲0.373 |
| 45-49  | 0.993  | ▲0.033 | ▲0.040 | 1.066  | 0.415  | 0.652  |
| 50-54  | 0.123  | ▲0.068 | ▲0.138 | 0.332  | 0.068  | 0.263  |
| 55-59  | 0.344  | ▲0.027 | ▲0.109 | 0.481  | 0.181  | 0.300  |
| 60-64  | 0.192  | 0.009  | ▲0.076 | 0.259  | 0.029  | 0.228  |
| 65+    | 0.408  | 0.076  | 0.149  | 0.186  | 0.055  | 0.129  |

資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

注：「正規」は、「役員」を含む。「非正規」は、「パート」、「アルバイト」、「嘱託等」、「派遣」、「その他」の合計。

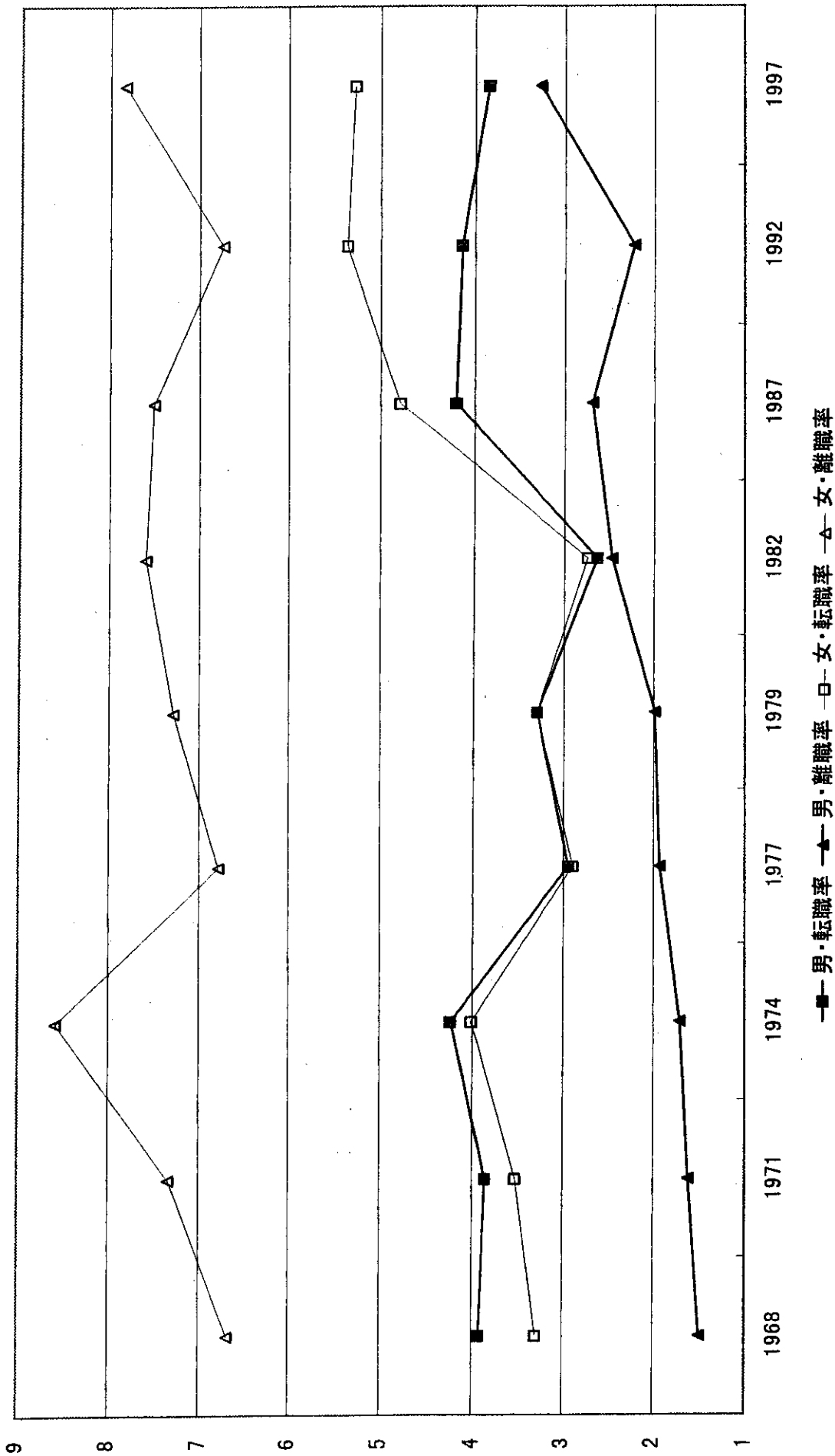
表 2-3 企業規模別正規従業員比率  
(1997 年、%、カッコ内は、1987-92 年間、1992-97 年間の増減ポイント差)

| 企業規模      | 1997 年比率 | 1987-92 年増減ポイント差 | 1992-97 年増減ポイント差 |
|-----------|----------|------------------|------------------|
| 計         | 70.1     | (▲2.5)           | (▲2.3)           |
| 1-9 人     | 49.3     | (▲3.1)           | (▲1.2)           |
| 10-29 人   | 61.4     | (▲2.7)           | (▲2.1)           |
| 30-99 人   | 69.6     | (▲2.9)           | (▲1.9)           |
| 100-299 人 | 74.3     | (▲1.9)           | (▲3.0)           |
| 300-999 人 | 78.3     | (▲2.0)           | (▲3.1)           |
| 1000 人以上  | 81.9     | (▲2.9)           | (▲3.5)           |
| 官公庁       | 84.8     | (▲2.0)           | (▲2.0)           |

資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

注：「雇用者」(役員を含む)に占める「正規従業員・職員」(役員は含まない)の比率。

図2-2 男女別離転職率の推移(%)



資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

注：「転職率」とは、「転職者数」を「1年前の有業者数」で、また、「離職率」とは、「離職者数」を「1年前の有業者数」で、それぞれ除したもの。なお、「転職者」とは、1年前の勤め先(企業)と現在の勤め先が異なる者。「離職者」とは、1年前には仕事に就いていたが、その仕事を辞めて、現在は全く仕事に就いていない者。

7～8%程度で推移しており、男性は1%台から3%を超える水準まで緩やかな上昇傾向にある。

こうした離・転職率の年齢別パターンをみると、男女とも、概して若年層ほど離・転職率が高い(図 2-3)。また、女性 25-34 歳層の離職率、男女 60 歳以上層の離職率も高い。

離職率の動きは、高齢化に伴う引退労働者の増加なども反映しているため、「流動化」指標としては転職率の方が適当かもしれない。その転職率は、既に図 2-2 でみたように、1980 年代半ばを境に大きく上昇した。表 2-4 は、1979 年と 1997 年を比較し、どの性・年齢階級で転職率が増加したかをみたものである。それによると、男女若年層、とりわけ女性の若年層、また、女性・中年層で転職率が大きく増加したことがわかる。これらは、雇用者の非正規化が大きく進んだ層とほぼ一致しており、労働力の流動化と非正規化の間には密接な関連があるものと推測できる。なお、しばしば「流動化論」のターゲットとなる男性・中年層は、転職率の水準も、増加幅も小さい。

次に、『雇用動向調査』による労働移動の動向をみると、1950、60 年代の高度成長期には、入・離職率とも概ね 20～30%程度で推移していたが、1970 年代前半に大きく低下し、以後、ほぼ 15%前後で推移している(図 2-4)。また、より仔細にみると、入・離職率とも好況期に増加し、不況期に減少する傾向がみられるが、これは、入職率は、企業の雇用需要の動向を強く反映していること、また、離職率の大半を占める自発的離職は好況期により活発となることからである。ただし、1997、98 年と離職率がやや増加しているが、これは非自発的離職増加の影響を受けたものである。

図 2-5 は、非自発的離職率の推移をみたものだが、1990 年代前半のバブル崩壊以降、非自発的離職率は傾向的に高まっており、製造業では第 1 次オイルショック時並み、産業計(建設業を除く)では、オイルショック時を上回る水準に達している。

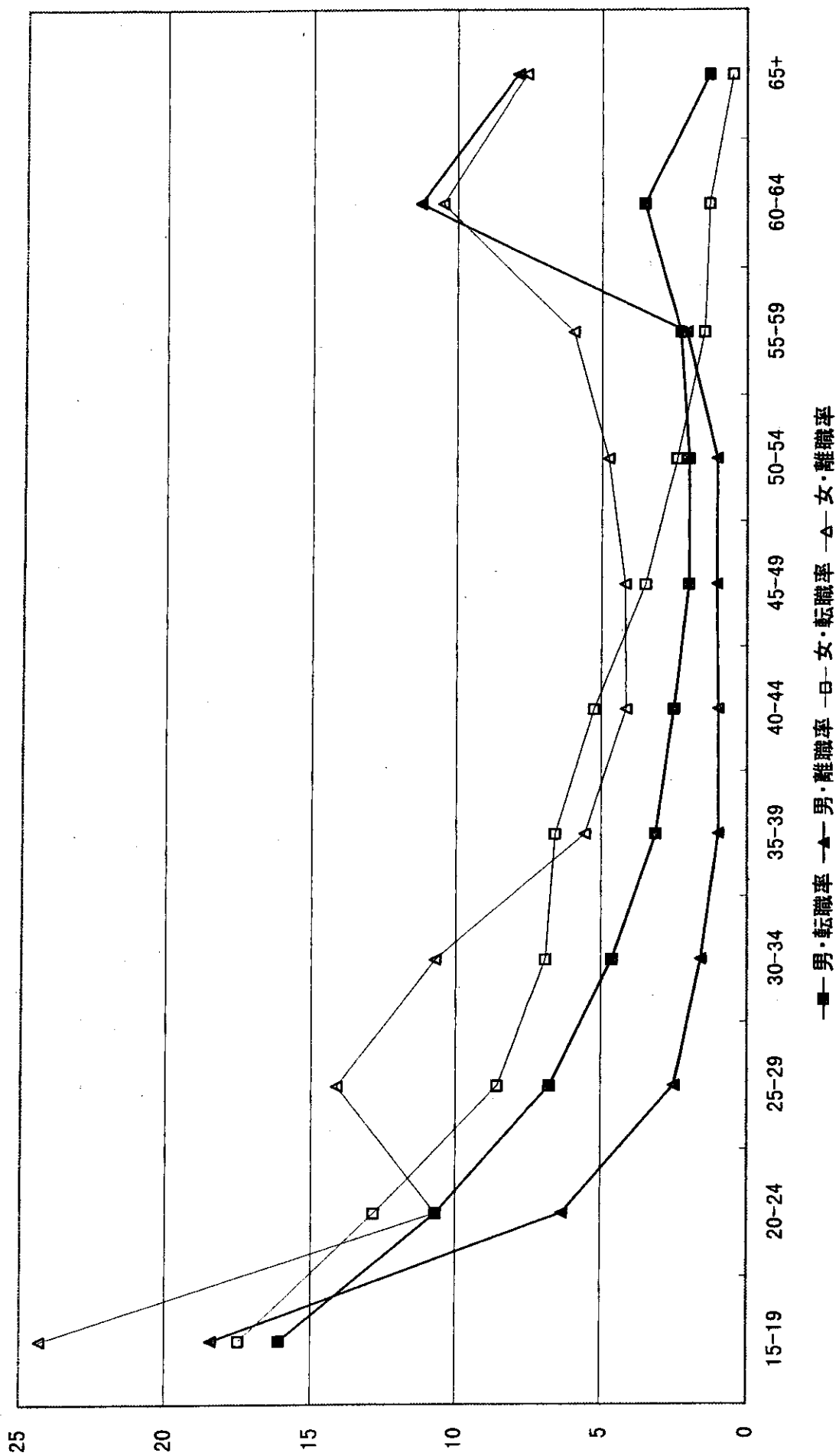
以上をまとめると、労働移動率の水準は、非正規従業員をより多くカバーしていると考えられる『就業構造基本調査』によれば、男性では 1970 年代前半までとほぼ同水準、女性では 1～2%ポイント程度高水準となっている。一方、『雇用動向調査』によれば、高度成長期より大きく低下している。このように、労働市場全体としては、近年「流動化」が大いに強まったとはいえない。そのような証拠を挙げるとすれば、女性・若年層を中心とした(おそらく非正規化と密接に関連した)転職率の増加と、過去の不況期に匹敵するここ数年の非自発的離職率の高まりであろう。

ところで、これら以外に、一貫して明瞭な増加傾向を示している指標がある。それは『労働力調査』、『就業構造基本調査』の転職希望率である。そのうち、図 2-6 は、『労働力調査』における推移をみたものである。かつては、転職希望率や追加就業希望率は、いわゆる「不完全就業」の代理指標であり、不況期には増加すると考えられたが、図 2-6 をみると、失業率の低下時期にも転職希望率は増加するなど、単純な因果関係は想定しにくい。いずれにしろ、こうした転職希望率の上昇傾向の背景や含意の解明は今後の課題である。

### 3. 賃金構造

人事処遇の「能力・成果主義化」という場合、その具体的な指標として何を選ぶか

図2-3 男女別・年齢別離転職率(1997年、%)



資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

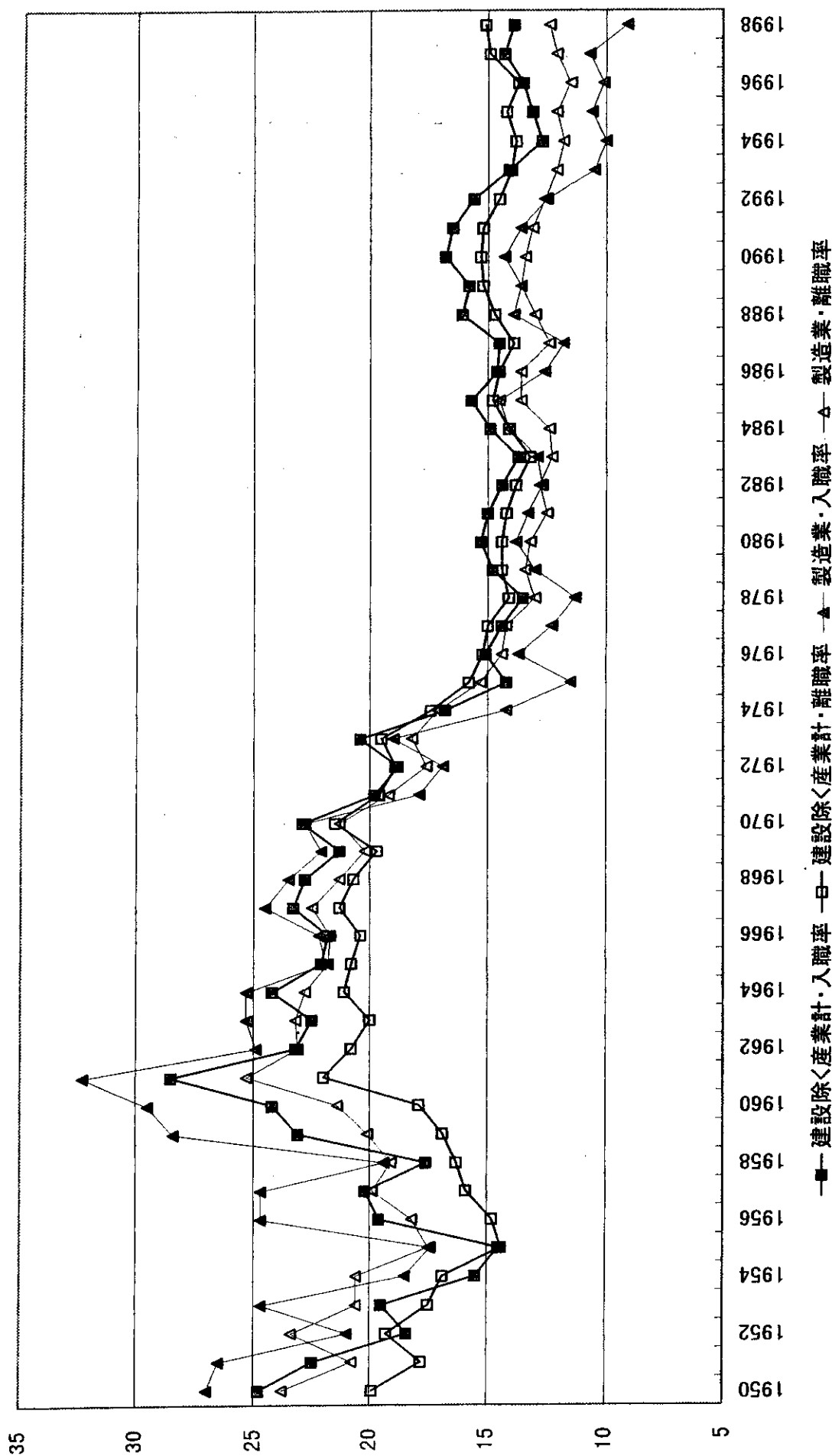
表 2-4 性・年齢階級別転職率（1997 年、%、カッコ内は 1979-97 年間の増減ポイント差）

| 年齢階級    | 男女計       |                  | 男         |                  | 女         |                  |
|---------|-----------|------------------|-----------|------------------|-----------|------------------|
|         | 1997 年転職率 | 1979-97 年増減ポイント差 | 1997 年転職率 | 1979-97 年増減ポイント差 | 1997 年転職率 | 1979-97 年増減ポイント差 |
| 年齢計     | 4.3       | (1.1)            | 3.8       | (0.5)            | 5.2       | (1.9)            |
| 15-19 歳 | 8.0       | (3.4)            | 7.7       | (2.0)            | 8.2       | (4.7)            |
| 20-24 歳 | 10.1      | (2.7)            | 9.1       | (1.3)            | 11.2      | (4.1)            |
| 25-29 歳 | 7.5       | (2.2)            | 6.6       | (1.4)            | 8.9       | (3.2)            |
| 30-34 歳 | 5.4       | (1.6)            | 4.6       | (1.0)            | 6.8       | (2.7)            |
| 35-39 歳 | 4.3       | (1.5)            | 3.1       | (0.6)            | 6.2       | (2.8)            |
| 40-44 歳 | 3.6       | (1.5)            | 2.5       | (0.7)            | 5.1       | (2.5)            |
| 45-49 歳 | 2.7       | (1.1)            | 2.0       | (0.4)            | 3.5       | (1.9)            |
| 50-54 歳 | 2.2       | (0.5)            | 2.0       | (0.2)            | 2.5       | (1.0)            |
| 55-59 歳 | 2.0       | (▲0.5)           | 2.3       | (▲1.3)           | 1.5       | (0.5)            |
| 60-64 歳 | 2.9       | (1.2)            | 3.8       | (1.6)            | 1.4       | (0.6)            |
| 65 歳以上  | 1.1       | (0.4)            | 1.4       | (0.6)            | 0.5       | (0.2)            |

資料出所：総務庁統計局『就業構造基本調査』

注：転職率の分母には、1 年前ではなく現在の有業者数を用いている。

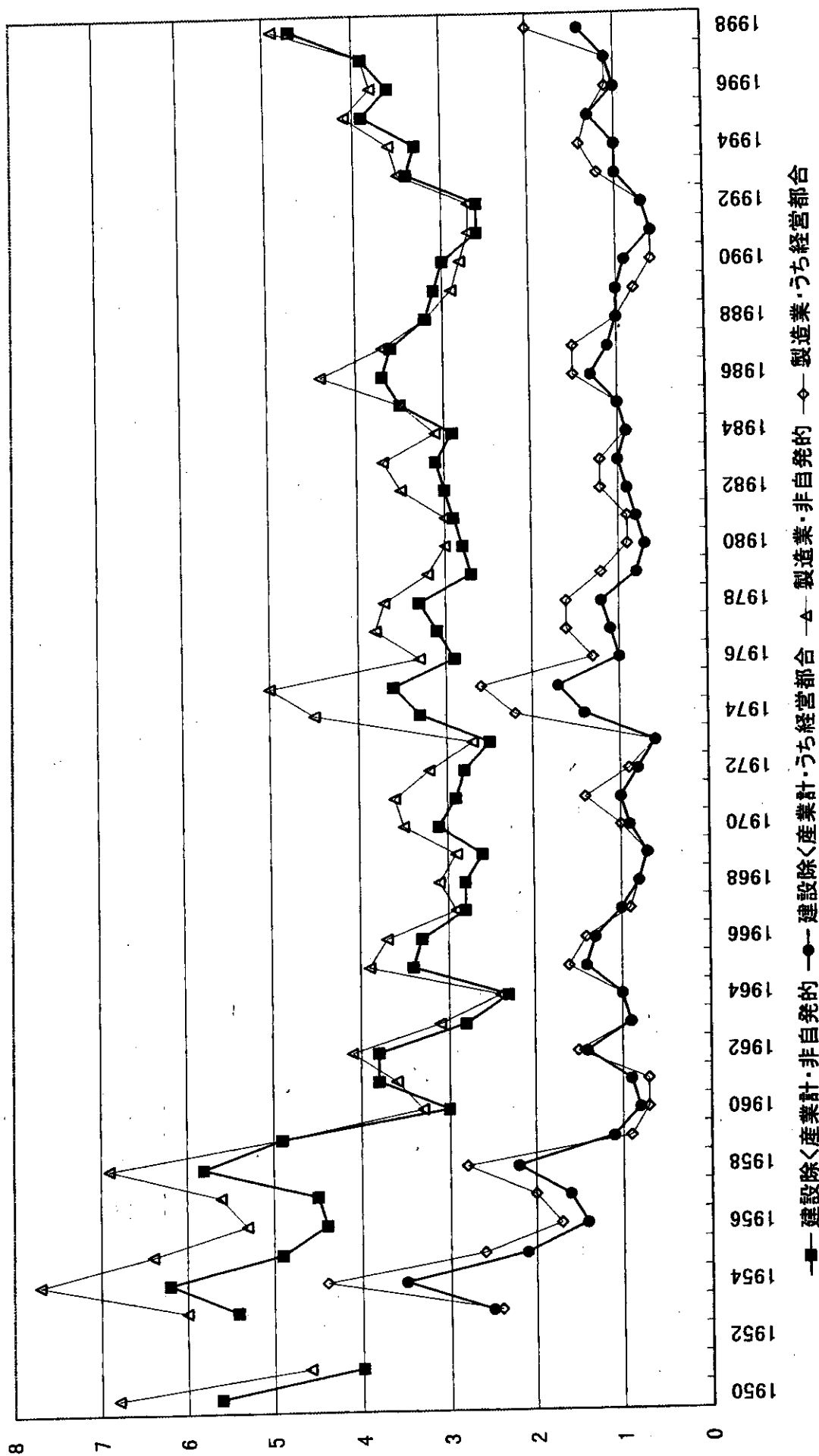
図2-4 入・離職率の推移(年率、%)



資料出所：労働省『雇用動向調査』

注：(1950-51年)労働省『毎月勤労統計調査』。事業所規模30人以上。1950年は10、11、12月分。  
 (1952-63年)労働省『労働異動調査』。ただし、1952-56年の分母には、『毎月勤労統計調査』を用いている。事業所規模30人以上。1955年は7月-12月分。  
 (1964年以降)労働省『雇用動向調査』。1964年は事業所規模10人以上、1965年以降は5人以上。1964年は事業所規模10人以上、1965年以降は5人以上。

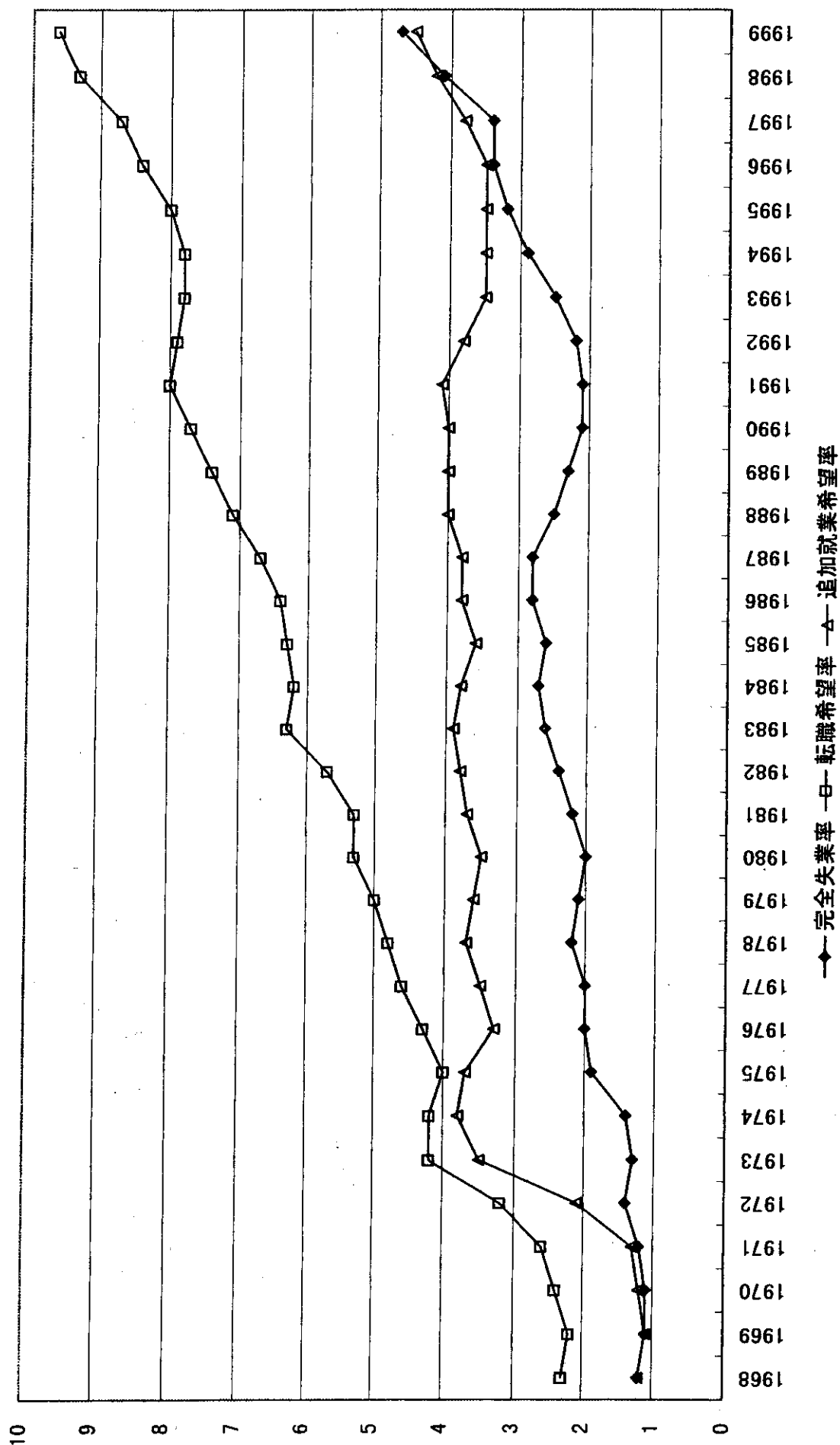
図2-5 非自発的離職率の推移(年率、%)



資料出所：図2-4図と同じ。

注：「非自発的」離職は、離職理由のうち、「契約期間満了」、「経営上の都合」、「定年」、「本人の責め」の合計。ただし、1963年以前は、「死亡」(1953、54年は、「健康上の理由」も)を含む。

図2-6 完全失業率、転職希望率、追加就業希望率の推移(男女計、%)



資料出所：総務庁統計局『労働力調査』

注：転職希望率、追加就業希望率は就業者数に対する比率。

は、それほど自明ではない。おそらく、最も単純な考え方は、賃金決定要素として、「能力」や「業績」などの直接的な指標を重視しているのか、「年齢」や「学歴」などより間接的(あるいは能力・業績との関連が弱い)指標を重視しているのか、ということであろう。

しかし、企業の主観的意図としての賃金決定要素と、結果としての賃金格差の大きさは必ずしも予想されるような対応関係にない。例えば、一般に「能力」格差よりも、短期的な変動要因の影響を受けやすい「業績」格差の方が大きいと考えられるが、「業績」重視の企業の賃金格差が、「能力」重視の企業の賃金格差よりも、必ずしも大きいわけではない。<sup>\*</sup> こうしたことが起こる理由としては、少なくとも2つ考えられる。一つは、通常の統計調査では、従業員の「能力」や「業績」に関する直接的な指標を得ることが困難であり、(本来コントロール要因とすべき)「能力」格差や「業績」格差の大きさがどうしてもブラック・ボックスになってしまうこと、もう一つは、企業の賃金制度の建前と実際の運用の間にギャップがあり得ることである。

こうした問題を、一応認識した上で、以下では、「能力・成果主義化」の動きそれ自体ではなく、結果としての年齢間、年齢内の賃金格差の動きをみることにしたい。仮に年齢と「能力・業績」の関連があまり強くないのなら、「能力・成果主義化」は年齢間賃金格差の縮小をもたらすであろう。また、仮に同一年齢内の「能力・業績」格差が従来から一定なのに、年齢内賃金格差が拡大しているとすれば、それは賃金決定における「能力・成果主義化」の強まりを表していると言えよう。

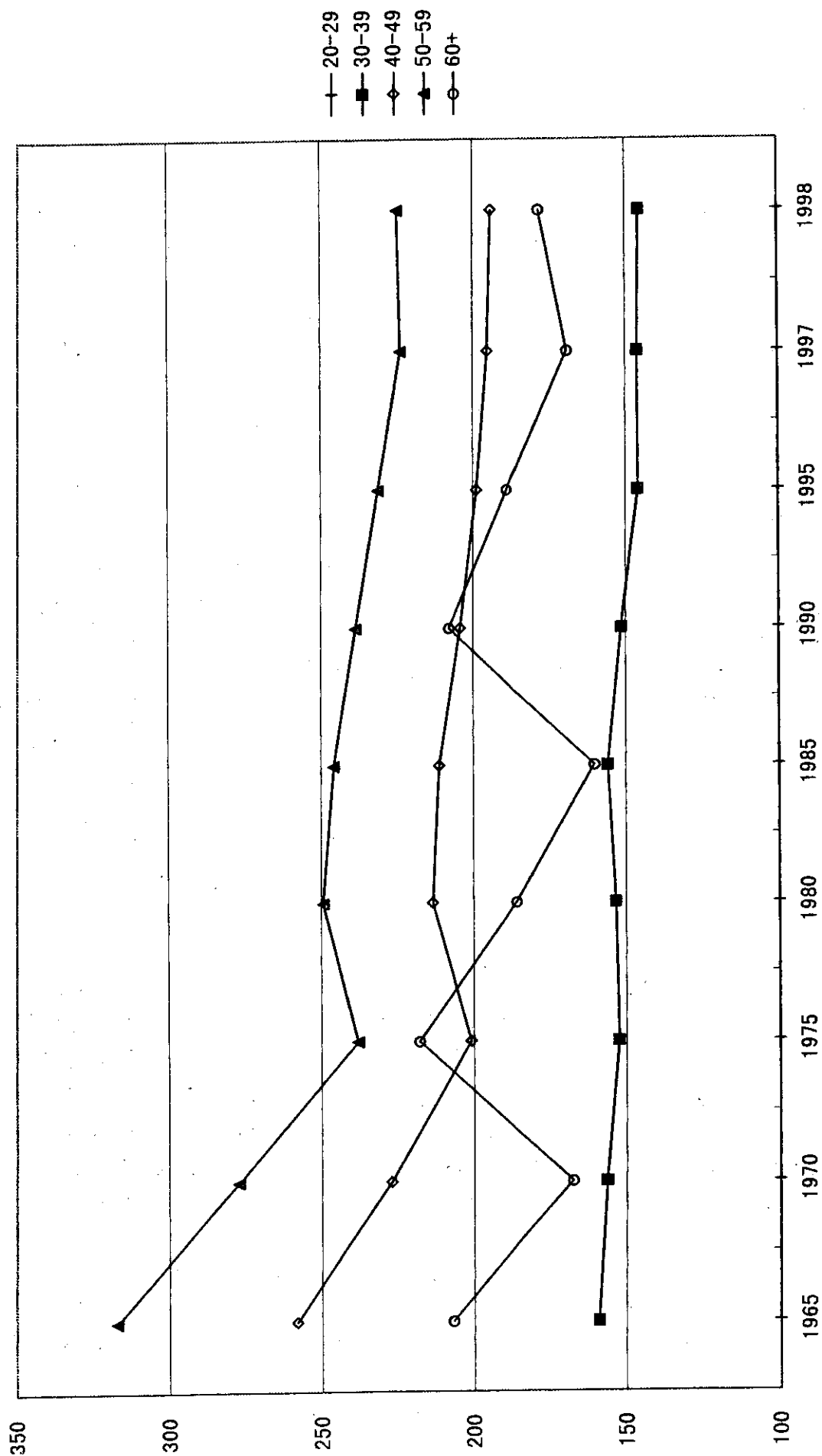
まず、『賃金構造基本調査』で年齢間賃金格差(いわゆる賃金カーブの傾き)の過去30年間ほどの動きをみると、かなりはつきりした傾向がある(図2-7)。すなわち、40歳代、50歳代の賃金が、20歳代の賃金に比べ、長期的には減少してきていることである。ここで取り上げたのは1,000人以上規模企業の大卒者だが、全規模についても、また高卒者についても同様の傾向がみられる。ただし、こうした動きが「能力・成果主義化」の動きとどう対応しているかは不明である。40歳代、50歳代の労働者割合は、この間大きく増加しており、むしろ、年齢別労働力の需給関係の変化によるものと理解した方がより自然に思われる。

次に、年齢内賃金格差の動きだが、『賃金構造基本調査』の場合、調査対象企業を全てプールした上で年齢内賃金格差を集計しているため、企業間の(平均賃金)格差も反映したものになってしまう点に留意が必要である。こうした制約を承知の上で、年齢内賃金格差の過去30年間ほどの動きを見ると、1965年から75年にかけては低下したが、その後、年齢層によっては反転傾向がみられる(図2-8)。大卒者に限ると、1990年代には多くの年齢層で拡大傾向がみられる(図2-9)。特に40歳代、50歳代前半層における格差拡大傾向は、かなりはつきりしている。企業間格差の影響があるため、同一企業内の同一年齢内格差も拡大しているのかどうかは断定できないが、中年層を中心に同一企業内でも賃金のばらつきが拡大している可能性は高い。

同一企業内における同一年齢内賃金格差を直接調べた調査としては、例えば、(財)高年齢者雇用開発協会『高年齢従業員の継続雇用に関する企業調査』(1998年1月調

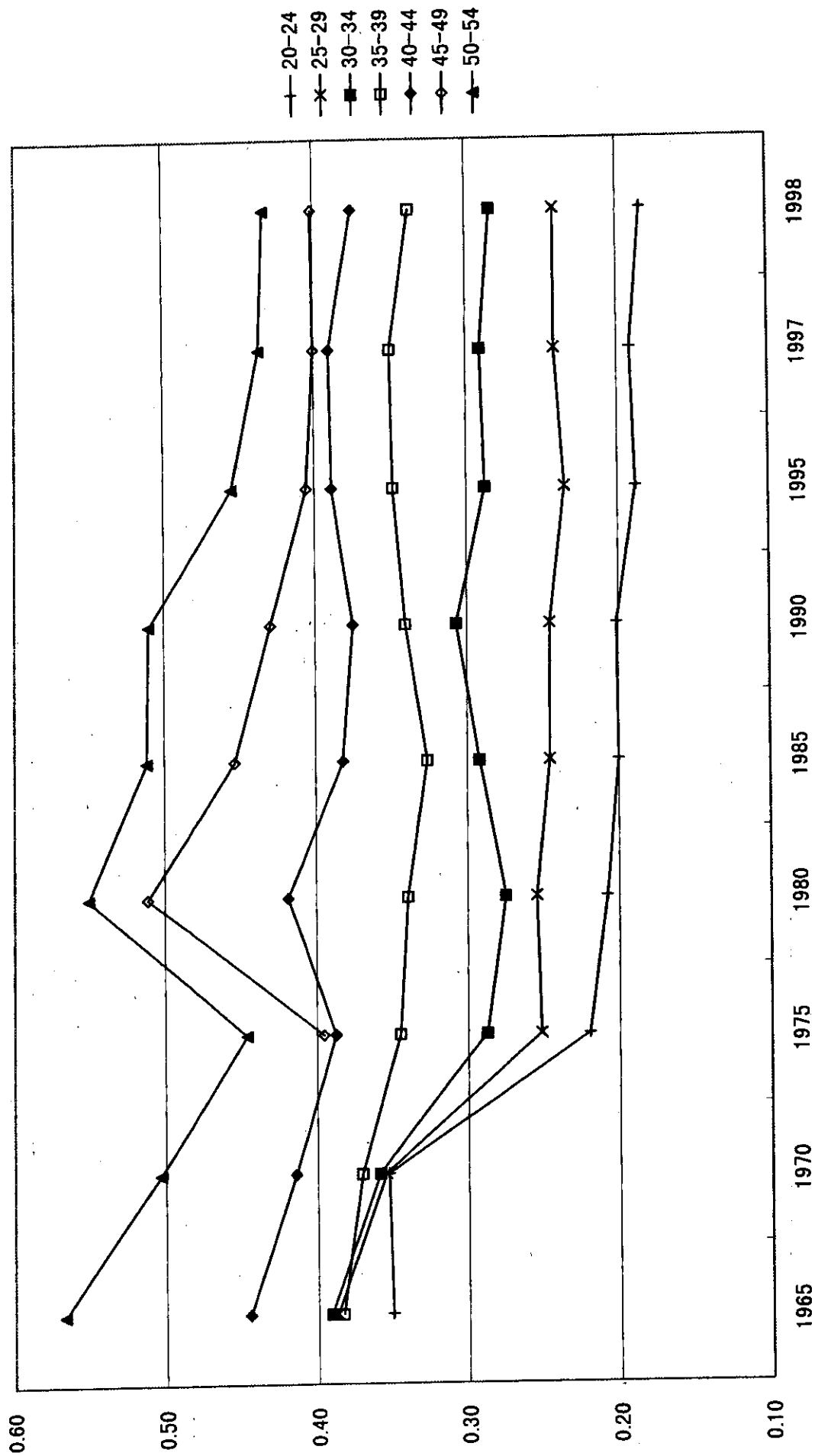
<sup>\*</sup> 奥西好夫「企業内賃金格差の現状とその要因」『日本労働研究雑誌』(1998年10月)を参照。

図2-7 年齢間賃金格差の推移(産業計、1000人以上、男・大卒、定期給与、20-29歳=100)



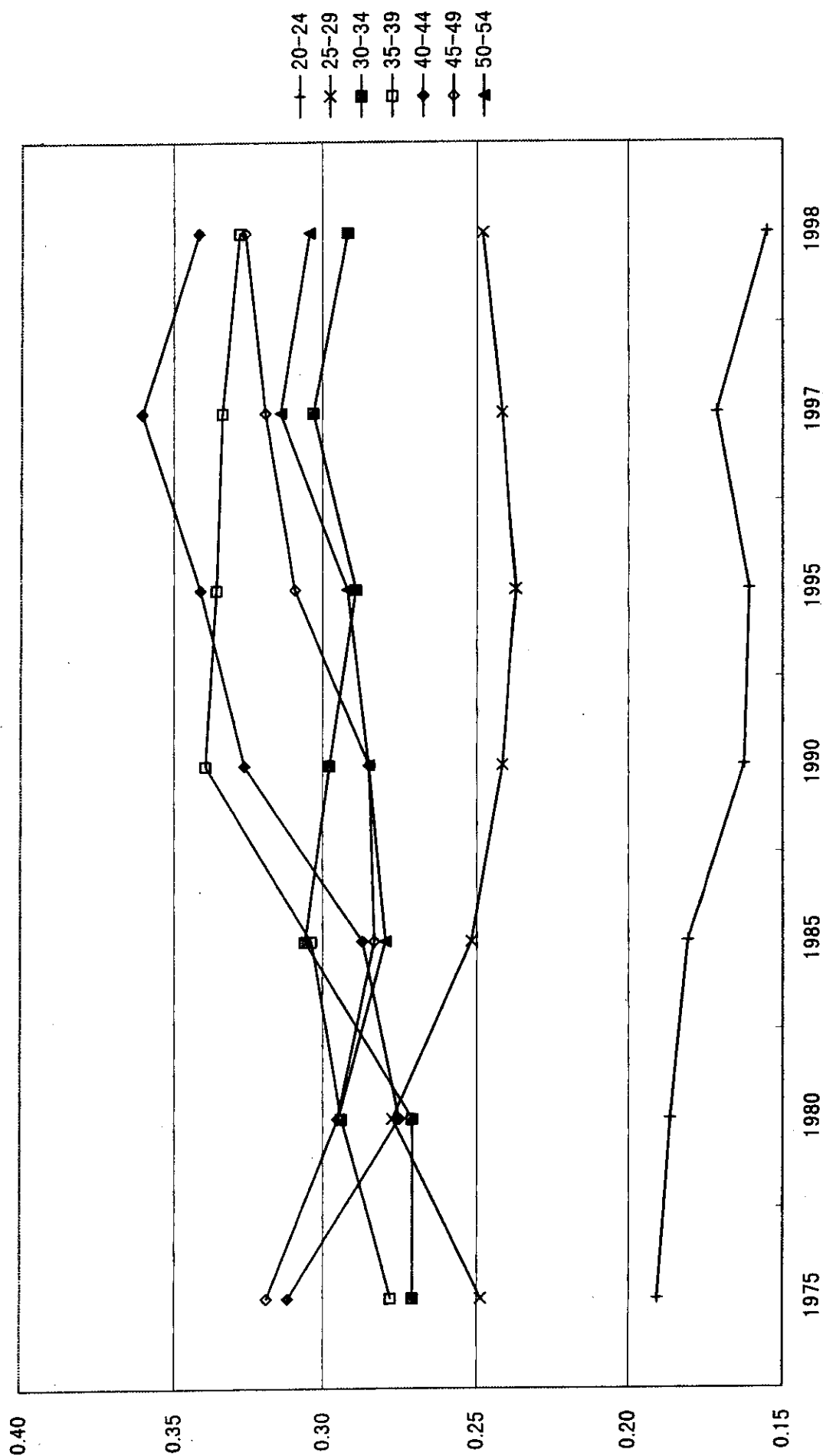
資料出所：労働省『賃金構造基本調査』

図2-8 年齢階級別賃金十分位分散係数の推移(産業計、1000人以上、男・学歴計、所定内給与)



資料出所：労働省『賃金構造基本調査』  
 注：十分位分散係数は、「(第9・十分位数-第1・十分位数)/(中位数×2)」。

図2-9 年齢階級別賃金十分位分散係数の推移(産業計、1000人以上、男・大卒、所定内給与)



資料出所：労働省『賃金構造基本調査』

査実施、結果報告書は 1999 年 12 月)がある。同調査では、男性・正規従業員の同一年齢内賃金格差を、35 歳、45 歳、55 歳の各年齢の平均賃金を 100 として、それぞれの最高と最低の賃金指数でたずねている。その結果、大卒者の場合には、35 歳では、最高が 112.5、最低が 90.0、45 歳では、最高が 115.8、最低が 87.9、55 歳では、最高が 118.7、最低が 86.1 となっている(図 2-10)。最高賃金と最低賃金の間の開きは、年齢が高くなるほど、また企業規模が大きいほど大きい。

こうした同一年齢内賃金格差が、過去 5 年間にどう変化したかをみると、「格差は大きくなった」が 15.0%、「あまり変わらない」が 62.1%、「格差は小さくなった」が 5.2%となっている。「あまり変わらない」が過半を占めるが、「格差は大きくなった」が「小さくなった」を約 10%ポイント(「1000 人以上」では約 20%ポイント)上回っている(図 2-11)。一方、今後 5 年間の変化の見通しをみると、「格差は大きくなる」が 29.2%、「あまり変わらない」が 46.0%、「格差は小さくなる」が 6.2%となっている(図 2-11)。やはり、「格差は大きくなる」が「小さくなる」を上回っており、特に、「1000 人以上」では「格差は大きくなる」とする企業が 45.1%に達する(これに対し「小さくなる」は 3.1%)。

同調査では、この他、賃金決定要素や賃金カーブの傾き(年齢間賃金格差)の変化状況についても聞いている。まず、中高年齢者の賃金決定で年齢勤続要素のウエイトが過去 5 年間にどう変化したかをみると、「下がっている」が 24.8%、「変わらない」が 63.5%、「高まっている」が 9.0%となっている(図 2-11)。「変わらない」が過半を占めるものの、「下がっている」が「高まっている」を上回っている。年齢勤続要素のウエイトが「下がっている」企業の割合は、企業規模が大きいほど高い。今後 5 年間の見通しをみると、「下がる」が 34.7%、「変わらない」が 38.7%、「高まる」が 5.7%と、やはり「下がる」が「高まる」を上回っている。特に 1000 人以上の大企業では「下がる」が 46.4%に達する(図 2-11)。

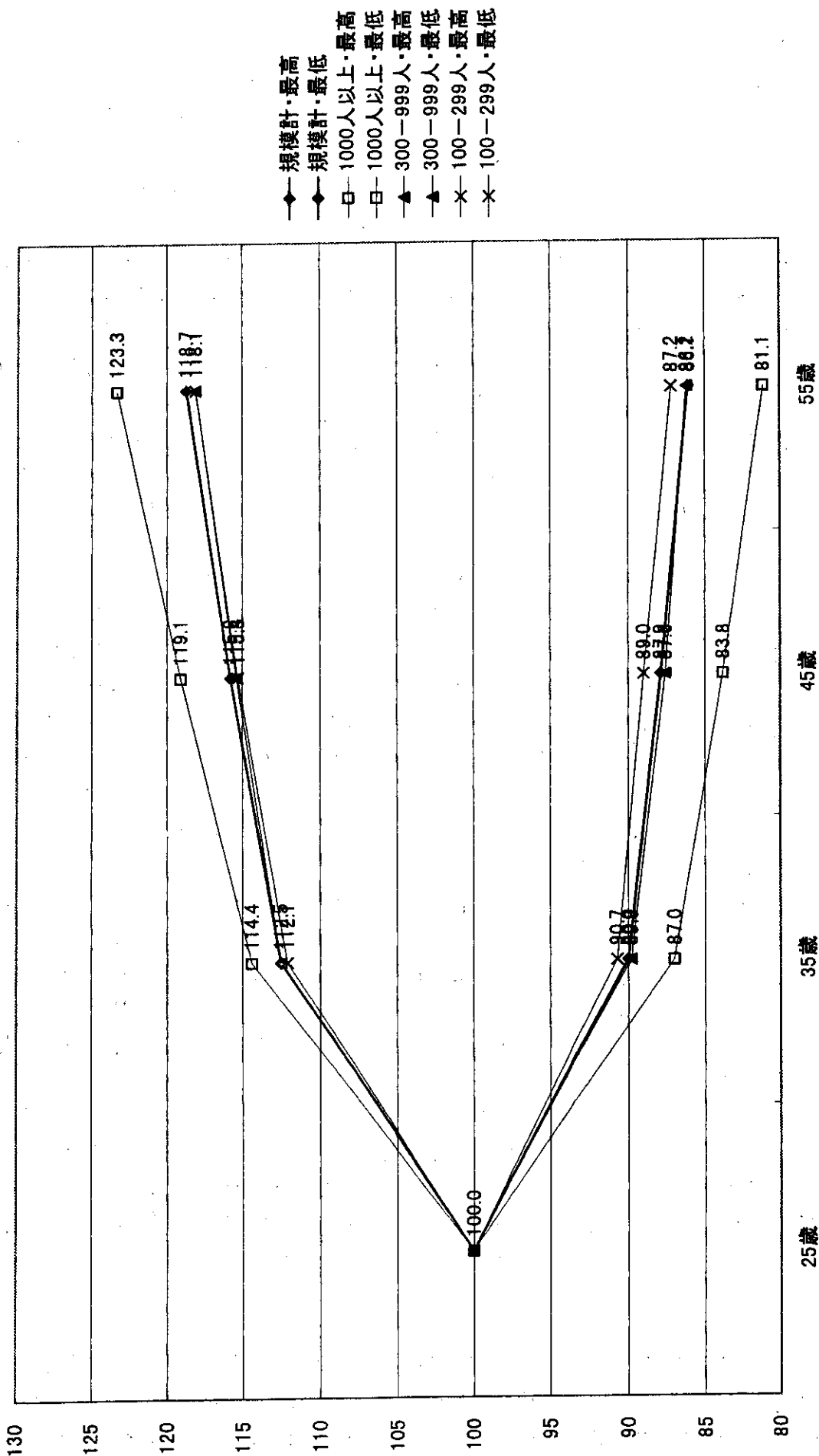
一方、賃金カーブの傾きが、過去 5 年間にどう変化したかをみると、「カーブは緩やかになった」が 23.6%、「あまり変わらない」が 59.8%、「カーブは急になった」が 3.6%となっている。「あまり変わらない」が過半を占めるが、「カーブは緩やかになった」が「カーブは急になった」を上回っている。今後 5 年間程度の変化の見通しをみると、「カーブは緩やかになる」が 32.0%、「あまり変わらない」が 49.9%、「カーブは急になる」が 3.4%となっている。

以上をまとめると、年齢間賃金格差は、特に高度成長期に比べれば、かなり縮小している。また、年齢内賃金格差は、例えば大企業の男・大卒者の 40-54 歳層では、ここ 10~20 年程度、増加基調にある。さらに、ここ数年、ないし今後数年程度の変化方向を企業がどう認識しているかをみると、賃金決定要素としての「年齢勤続要素」の低下、年齢間賃金格差の縮小、年齢内賃金格差の拡大が明らかとなっている。

#### 4. 労働費用

労働省『賃金労働時間制度等総合調査』(以前は『労働者福祉施設制度等調査』)によって、現金給与以外の労働費用の現金給与総額に対する比率の推移をみると、1972 年の 15.5%から 1998 年の 22.6%へと、ほぼ一貫した上昇傾向がみられる(図 2-12)。

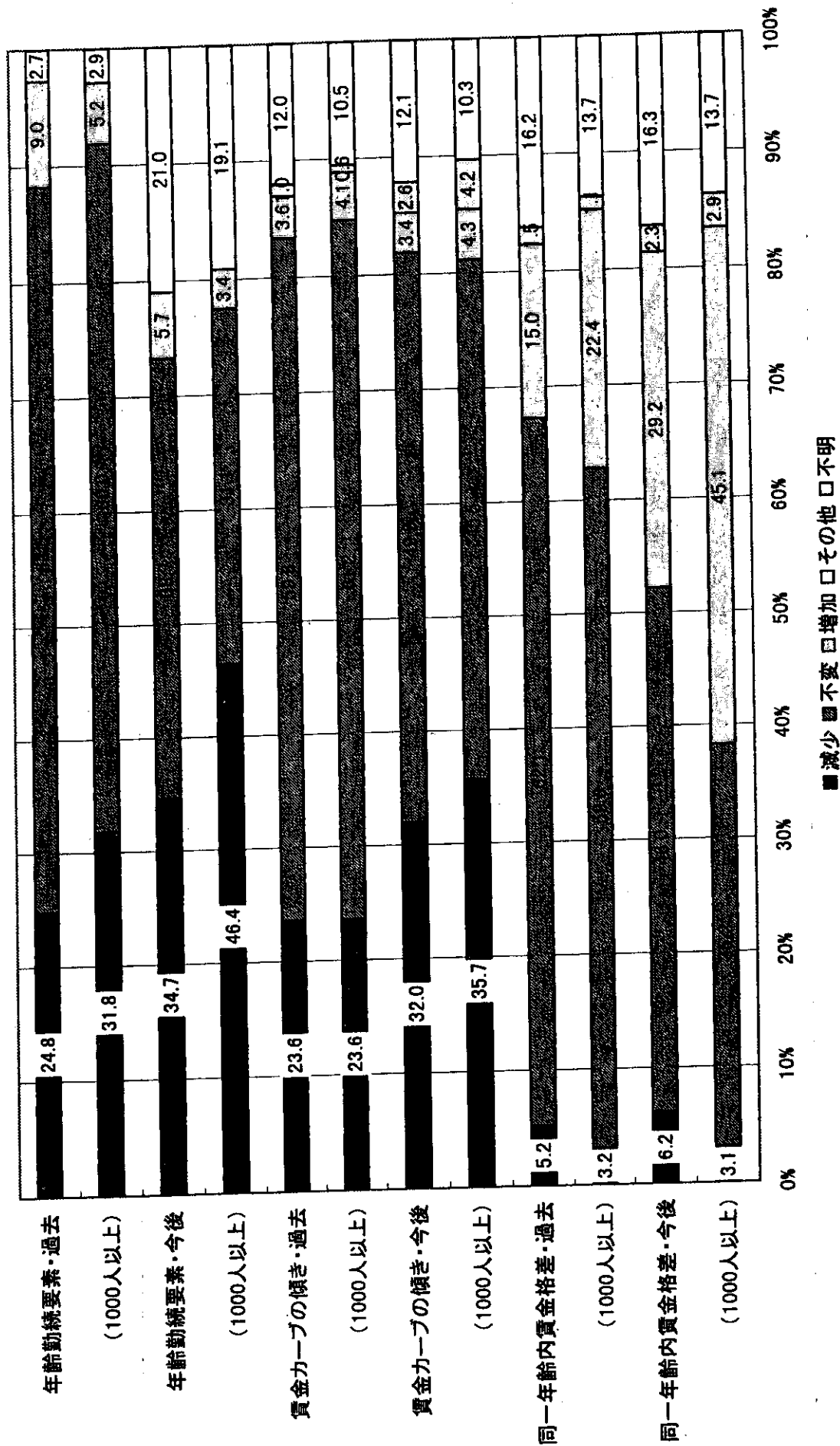
図2-10 企業内年齢内賃金格差の現状(大卒者のみ、各年齢の平均賃金=100)



資料出所：高年齢者雇用開発協会『高年齢従業員の継続雇用に関する企業調査』（1998年実施）

注：全国の100人以上の企業を対象に行った調査で、有効回答数は18,542社。ただし、賃金格差に関する質問は、回答企業にあらじめ学歴を選んだ上で、回答してもらっているもので、「大卒者のみ」の集計企業数はもっと少ない。具体的には、35歳層では2,734社、45歳層では2,670社、55歳層では2,409社。なお、25歳の最高・最低賃金指数

図2-11 賃金決定要素、賃金カーブの傾き、同一年齢内賃金格差の変化方向



資料出所：高齢者雇用開発協会『高齢従業員の継続雇用に関する企業調査』（1998年実施）