

経済の好循環実現に向けた政労使会議 (第2回)

いわゆる「年功型賃金」について

平成26年10月22日

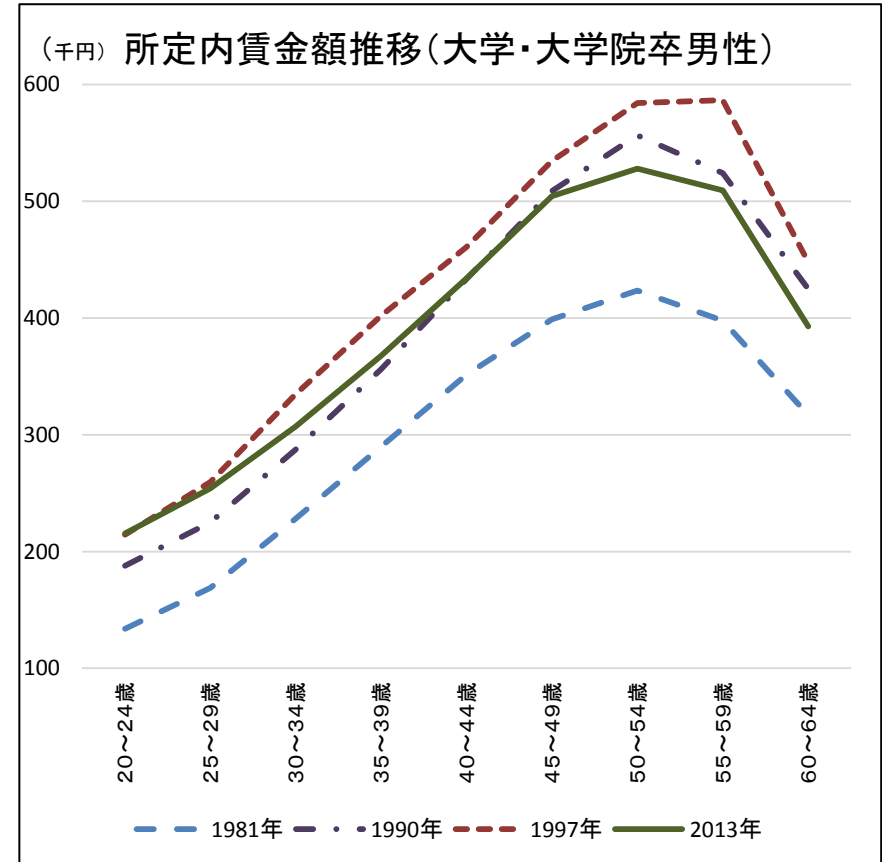
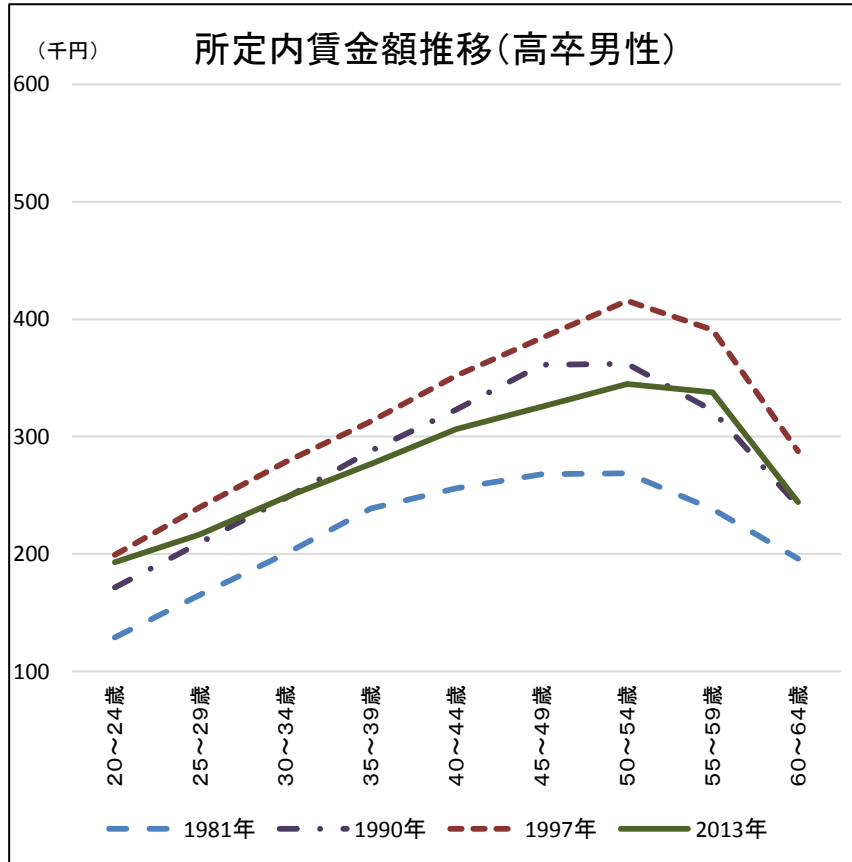
 UAゼンセン

会長 逢見 直人

賃金カーブの水準は低下し、カーブはなだらかに

高卒男子、大学・大学院卒男子の賃金カーブは1997年より全体的に水準が低下し、カーブもなだらかになっている。全体的な水準は1990年に戻っている。

1997年と比して2013年は高卒男子35～39歳は36,300円の低下、50～54歳は70,900円の低下、大卒・大学院卒男子35～39歳は34,100円の低下、50～54歳は56,300円の低下となっている。



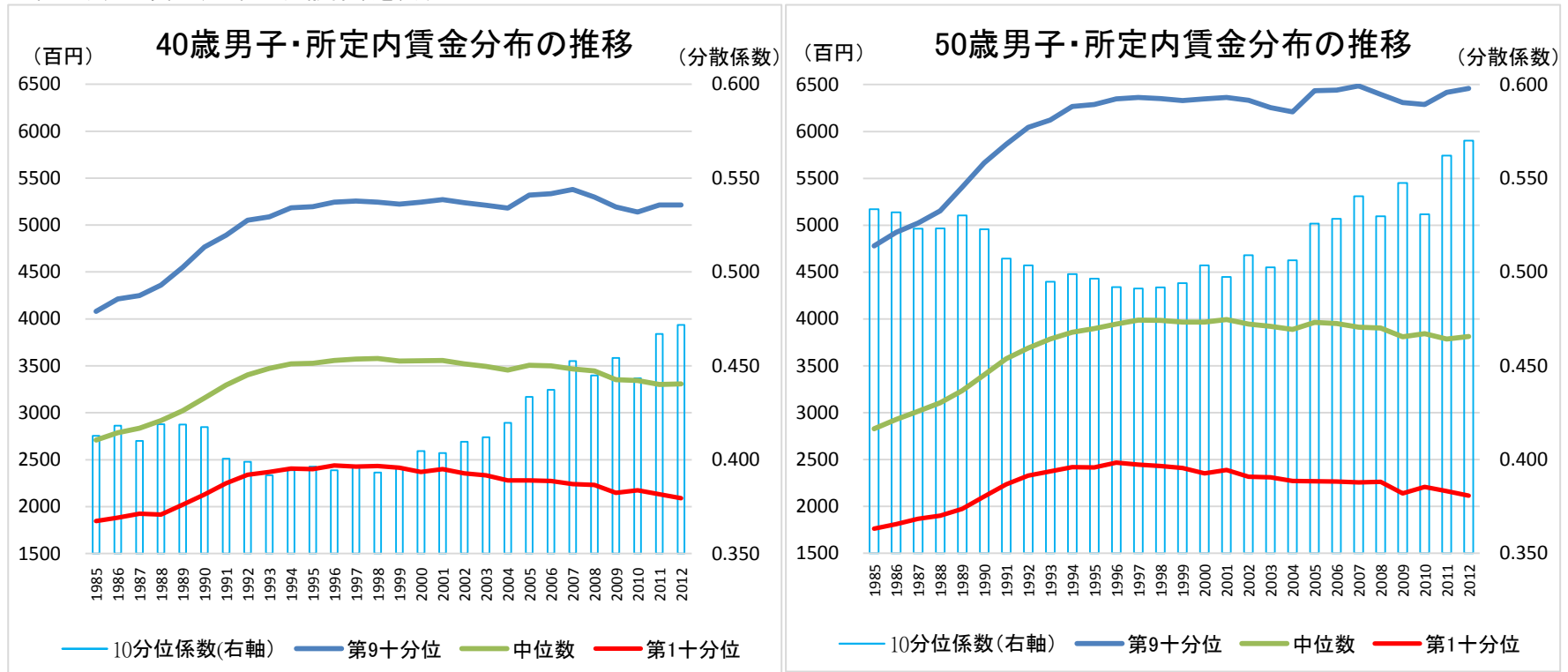
【出所:「厚生労働省 賃金構造基本統計調査」をもとにUAゼンセンにて作成】

賃金の分散は拡大傾向

40歳男子、50歳男子とも、第9十分位の賃金水準はほぼ維持される一方で、第1十分位は低下しており、賃金の分散は拡大している。

1997年と比して2012年は、40歳男子第9十分位は4,300円の低下、第1十分位は33,600円の低下、50歳男子第9十分位は9,500円の上昇、第1十分位は33,300円の低下となっている。

左軸は所定内賃金、右軸は分散係数を表す



【出所:「連合・賃金レポート2013」をもとに、UAゼンセンにて作成】

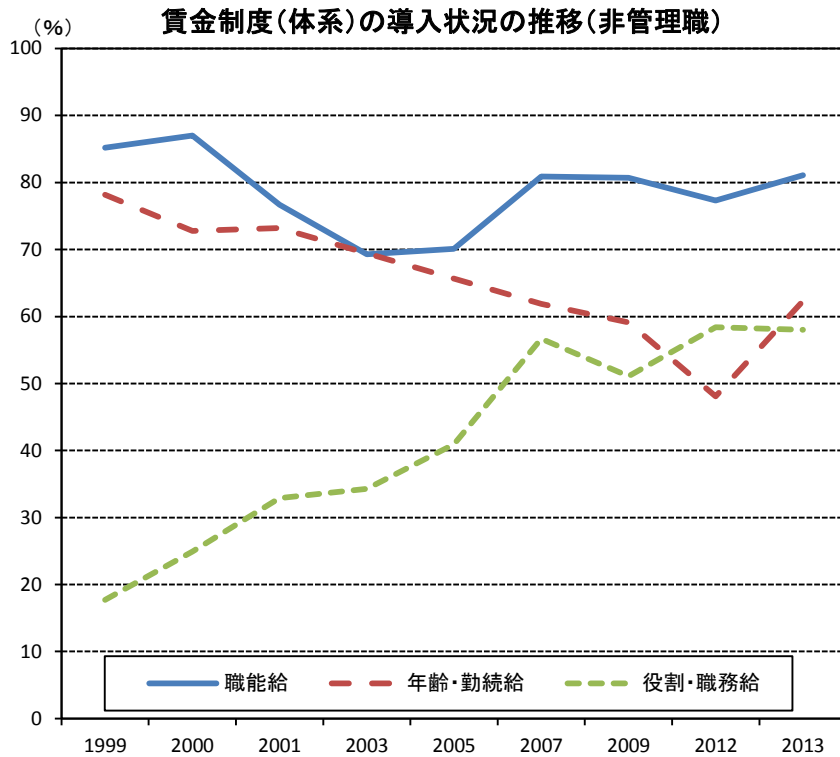
※「連合・賃金レポート」は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに回帰分析により推計値を求め分析したもの。

※分散係数は次の算式によって求める。 10分位係数=(第9十分位-第1十分位)÷中位数×2

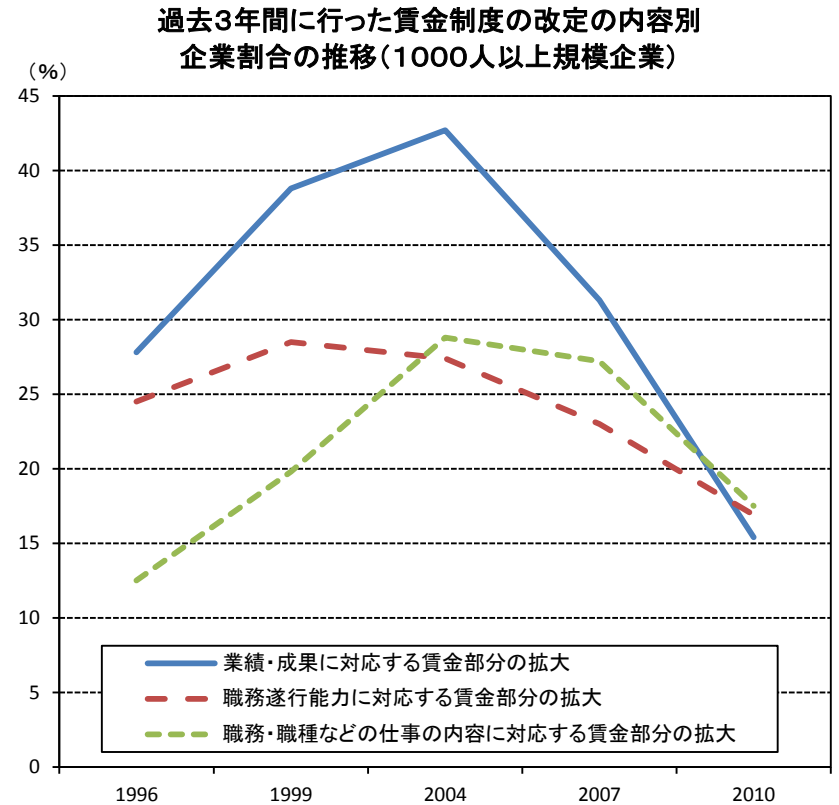
いわゆる成果主義への改定が進むも、直近では一段落

職能給を基本としながら、2000年代には年齢・勤続給を用いる企業が減少し、役割・職務給を導入する企業が増加した(左図)。

「業績、成果に対応する賃金部分の拡大」を実施する企業は近年、減少している(右図)。



【出所：(公財)日本生産性本部「日本的雇用・人事の変容に関する調査」】



【出所：厚生労働省「就労条件総合調査」】

業績評価制度の課題は多い

業績評価制度がある企業の約半数が評価の問題点を指摘しており、中でも「評価により勤労意欲の低下を招く」懸念が20.9%と最多であった。(上図)

また、業績評価制度を導入している企業の約8割が評価側の課題を認識しており、中でも「部門間の評価基準の調整が難しい」が最多となっている。(下図)

(単位 %)

業績評価制度の評価によって生じる問題点の有無、問題点の内訳別企業割合		計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
評価による問題点がある企業		50.5	56.5	61.0	52.4	47.7
問題点の内訳	評価システムに対して労働者の納得が得られない	14.4	20.6	19.9	16.1	12.5
	評価結果に対する本人の納得が得られない	19.1	33.2	32.2	19.2	16.3
	評価によって勤労意欲の低下を招く	20.9	19.7	22.5	24.4	19.3
	職場の雰囲気が悪化する	5.4	1.6	3.1	4.8	6.2
	個人業績を重視するため、グループやチーム作業に支障がでる	11.6	9.2	9.9	11.2	12.2
	その他	3.3	5.5	3.6	3.3	3.1
評価による問題点が特にない企業		49.5	43.5	39.0	47.6	52.3
業績評価制度の評価側の課題の有無、課題の内訳別企業割合		計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
評価側の課題がある企業		80.5	89.9	89.2	86.6	76.1
課題の内訳	評価に手間や時間がかかる	25.9	37.5	31.2	31.0	22.3
	評価者の研修・教育が十分にできていない	37.7	48.2	52.1	42.7	32.9
	仕事がチームワークによるため、個人の評価がしづらい	15.2	14.3	13.4	15.3	15.5
	部門間の評価基準の調整が難しい	52.7	62.7	65.1	57.7	48.2
	格差がつけにくく中位の評価が多くなる	34.2	29.5	37.7	33.8	34.0
	その他	1.2	2.4	1.4	0.9	1.2
評価側の課題が特にない企業		19.5	10.1	10.8	13.4	23.9

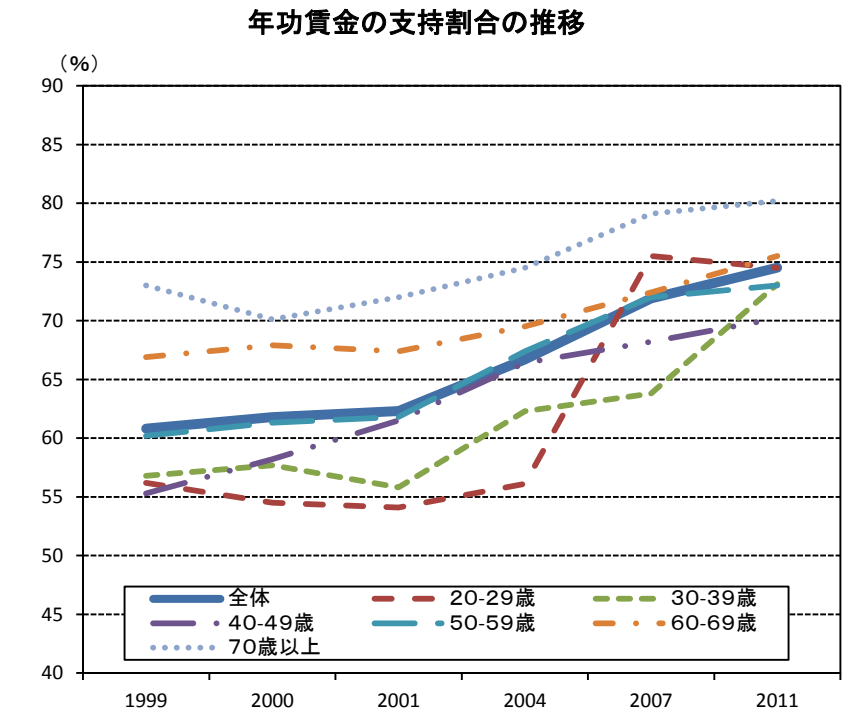
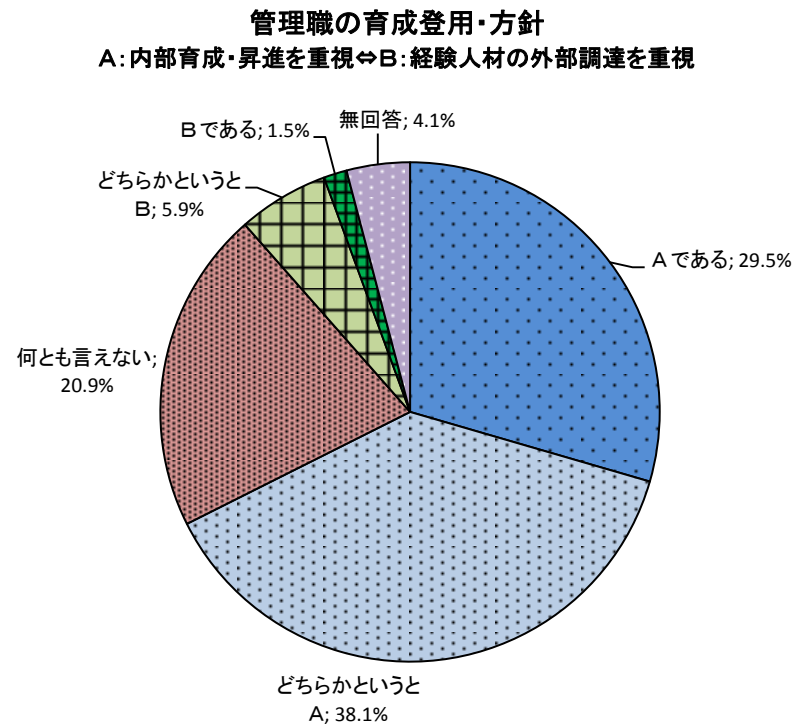
※注)問題点・課題の内訳は3つまでの複数回答

【出所:厚生労働省「平成22年就労条件総合調査」】

企業の育成・登用の方針は「内部育成・昇進」を重視

企業の管理職育成・登用の方針では、「内部育成・昇進を重視」している企業が67.6%と、「経験人材の外部調達を重視する」企業7.4%を大きく上回っている。(左図)。

なお、近年、年功賃金の支持割合は各年代とも拡大傾向にある。特に2004年以降、支持する割合が急速に高まったのは、将来展望の描けない、20～29歳の若年層である。(右図)



※年功賃金:「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

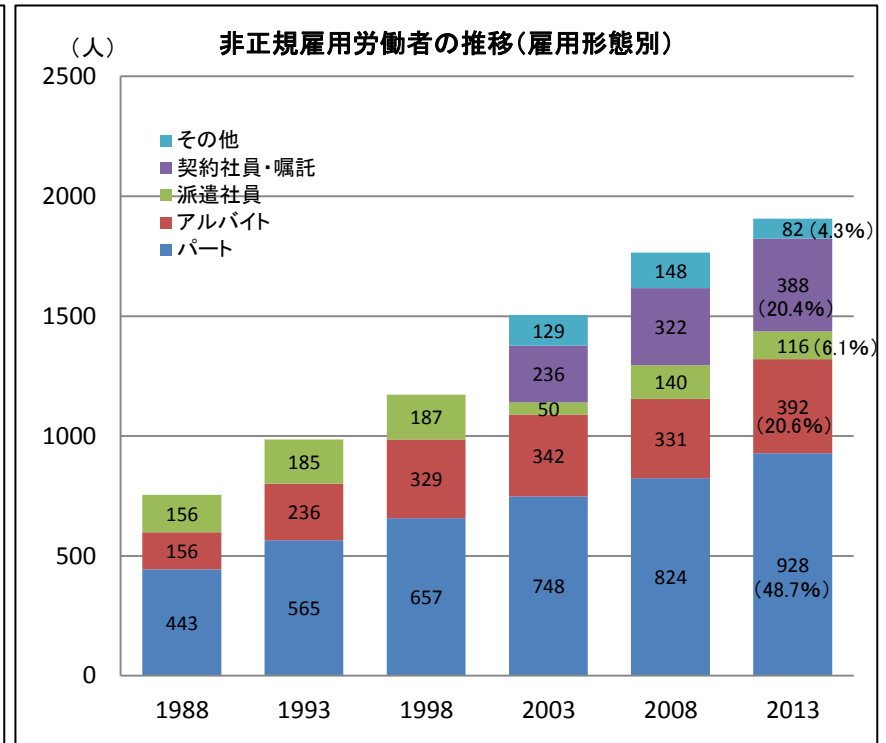
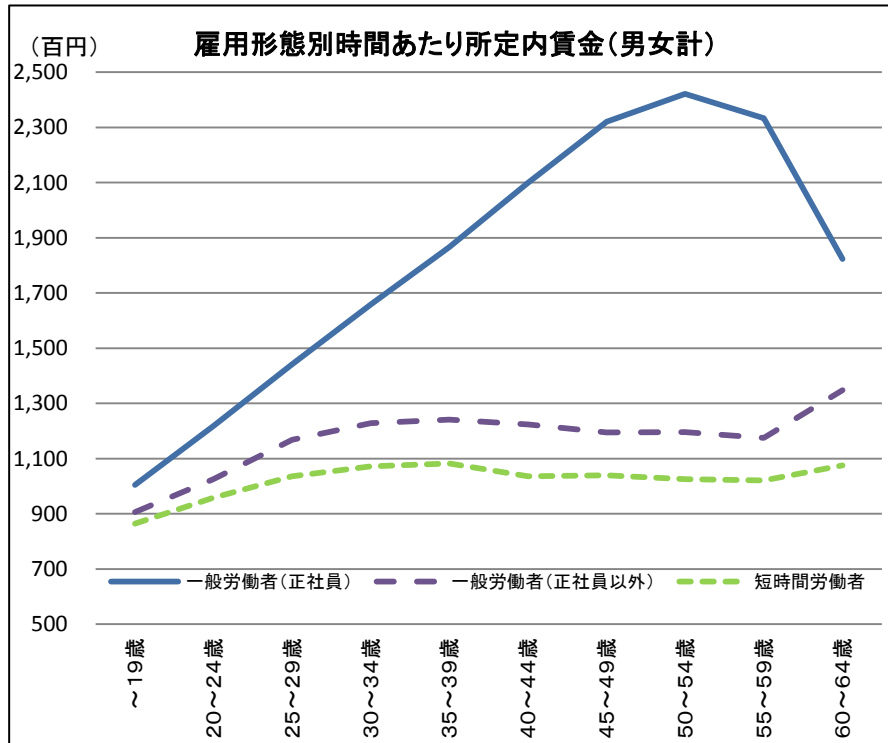
【出所: JILPT「人材マネジメントのあり方に関する調査」】

【出所: JILPT「勤労生活に関する調査」】

正規、非正規の格差が大きい中、非正規の増加が続く

正社員と短時間労働者を除いた非正規社員、短時間労働者の時間あたり賃金には大きな格差がある。35～39歳で正社員100、非正規社員66.5、短時間労働者58.0となっている。格差の主因は非正規労働者の賃金カーブがフラットなことにある。(左図)

一方で、非正規雇用の割合は増加を続けている。(右図)



【出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成25年)」をもとにU
Aゼンセンにて作成】

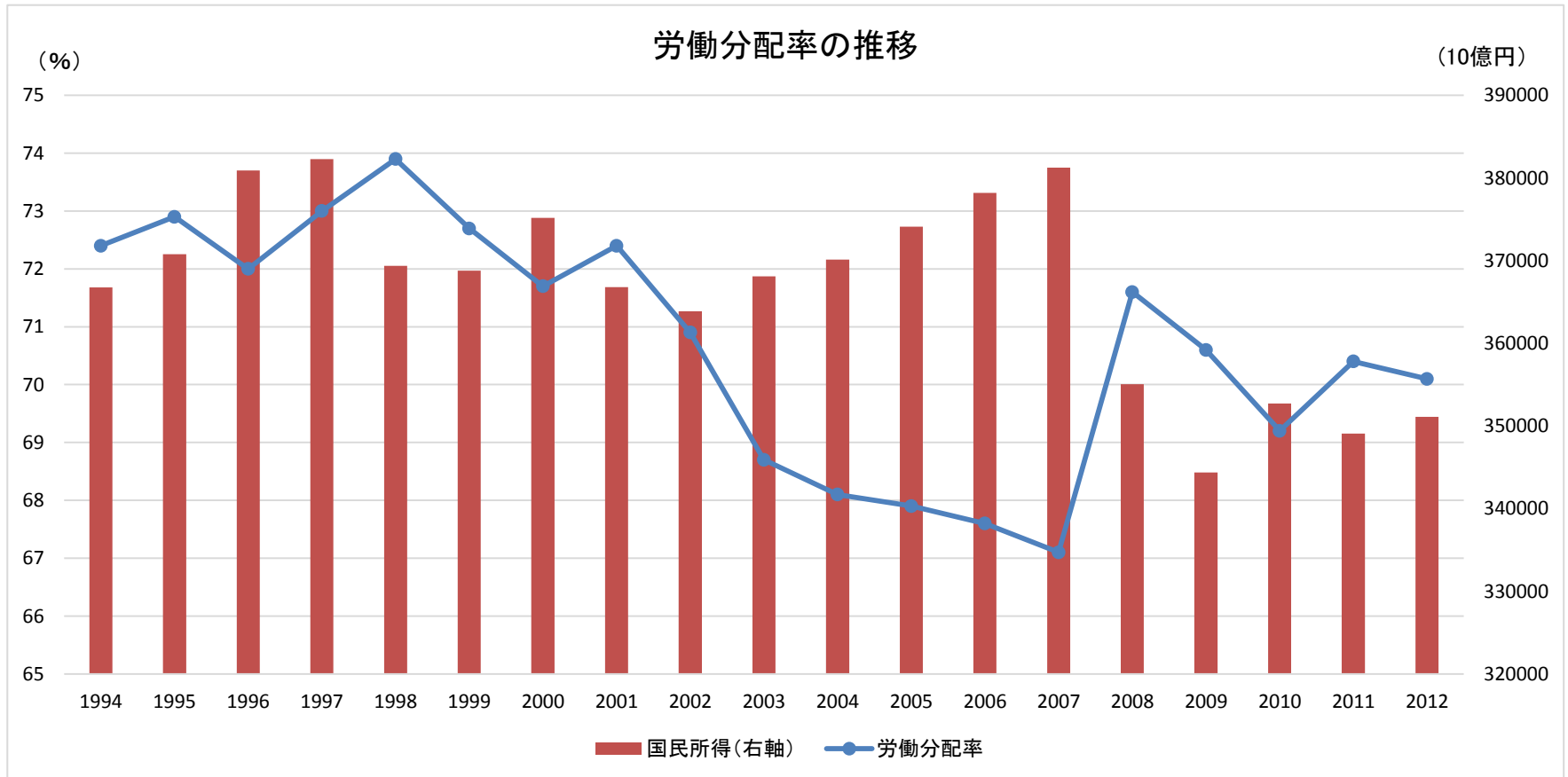
【出所:総務省「労働力調査(詳細集計)」】

まとめ

いわゆる「年功型賃金」を表すとされる賃金カーブは全体として水準が低下しつつカーブがなだらかになり、分散は拡大している。成果主義の導入が進んだ一方で、企業の内部育成・昇進の考えは変わっていない。労使が環境変化に対応してきた結果が賃金カーブに表れていると考えられる。

その一方で、非正規雇用の増加が進み、賃金水準低下と格差拡大の一因となっている。非正規雇用の賃金が低い要因は、経験や能力の向上とともに賃金の上昇を行うしくみがないことにある。

名目GDPが低迷する中、労働分配率は低下している。経済の好循環を形成し、勤労者への配分を厚くする中で対応を図ることが必要である。



【出所：内閣府「国民経済計算」】