

「同一労働同一賃金」と 日本の労働市場 ～見られないジョブ型への動き～

経済調査部 金子 実

要 約

正規・非正規間の待遇格差の是正を目的として、「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下、「ガイドライン案」という）がまとめられた。本稿では、ガイドライン案の検討過程で参考にされた、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される欧州諸国のジョブ型の労働市場と類似したものに、日本の労働市場が移行しつつあるか否かについて、日本における平均勤続年数や年功賃金カーブのトレンドを企業規模別に分析することにより検討した。

その結果、全体の平均を見ると、日本的雇用慣行が弱まっているとも見えるが、企業規模別に見ると、企業規模間の差が縮小しており、その要因の一つとして中小企業における定期昇給制度の広がりと考えられることから、日本の労働市場においては、トレンドとしてもジョブ型の傾向が強まっているとは必ずしも言えないと考えられる。したがって、「同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考える」というガイドライン案は、長期的にも妥当であり続ける可能性がある。

非正規職員についても、正規職員と同様に評価が行われ、それに応じた待遇改善が行われることは、労働力人口が減少する中で、所得格差の是正策としてのみならず、成長戦略としても重要である。

目 次

- 1 章 はじめに
- 2 章 日本的雇用慣行
- 3 章 平均勤続年数、勤続による賃金上昇率のトレンド
- 4 章 定期昇給制度
- 5 章 おわりに

1章 はじめに

1. 「同一労働同一賃金」が政策課題となる背景

2016年2月の一億総活躍国民会議における総理大臣の指示に基づいて、柳川範之・東京大学大学院経済学研究科教授を座長とする「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」（以下、「検討会」という）が開催され、同年12月に、その中間報告（以下、「中間報告」という）と「同一労働同一賃金ガイドライン案」（以下、「ガイドライン案」という）が、「働き方改革実現会議」（議長：内閣総理大臣）に提出された。ガイドライン案は、現時点で効力の発生するものではないが、今後、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定されることとなっている。

「同一労働同一賃金」の実現が政策課題となる背景には、近年、非正規雇用労働者の割合が増加していることがある。総務省の「労働力調査」によると、役員を除く雇用者数に占める非正規雇用労働者数の割合（以下、「非正規比率」という）は、データを取り始めた1980年代には10%台であったが、90年代には20%を超え、2000年代には30%を超えて、直近では30%台後半まで上昇した。

他方、このように増加する非正規雇用労働者の約半数を占めるパートタイム労働者の賃金は、フルタイム労働者の賃金を100とした場合、日本ではほぼ50%台で推移しており、欧州諸国において70～80%で推移しているのに比べて20%程度低い。また、検討会に提出された分析結果によると、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」（臨時労働者や短時間労働者を除く）の間には、学歴、

勤続年数、役職、職種等を制御した後においても、10～20%の賃金格差が存在する。

このような状況を背景として、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）（以下、「一億総活躍プラン」という）では、「女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるためには、我が国の労働者の約4割を占める非正規雇用労働者の待遇改善は、待ったなしの重要課題である。」とされ、「同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。（中略）どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。」とされた。

2. 「同一労働同一賃金」と日本の労働市場との関係

欧州諸国においては、パートタイム労働者とフルタイム労働者との間の賃金格差が日本よりも小さいことから、検討会では、欧州諸国における同一労働同一賃金についての検討が行われた。その結果、中間報告では、「日本でも長期的にみれば、企業横断的・雇用形態横断的に賃金が決定される、あるいは比較検討ができるようなシステムに移行していくことが、同一労働同一賃金を結果として実現させるための一つの方向性という考え方もできるだろう。」とされる一方で、「それを実現させていくためには、段階的に進めていく必要があるし、また長期的な方向性の在り方については、より慎重な検討も必要であろう。」とされ、「本来はもっと幅広い比較が必要だが、非正規社員の待遇改善をできるだけ早期に実現させるためには、同一企業内で比較するのが、現実的であろう。日本では、欧州のように産業別労働協約による企業横

断的な職種別の賃金相場が形成されていないためである。」とされた。

一億総活躍プランには、「できない理由はいくらでも挙げることができる。大切なことは、どうやったら実現できるかであり、ここに意識を集中する。」という記述もあり、検討会は早期に具体的な成果を出すことを求められていた。ガイドライン案がこのような形で取りまとめられたことは、このためと考えられるが、日本の労働市場が長期的にどのような方向に変化しているのかを検討することは、同一労働同一賃金の実現に長期的な見通しを持って取り組む上で、やはり有益である。日本の労働市場が欧州諸国と類似のジョブ型の労働市場に変化しつつあるならば、正規・非正規間の賃金決定方法も、やがては欧州諸国におけるように、労働市場で「共通的」になされる傾向が強まる可能性がある。他方、企業別の労働条件の設定が中心で、雇用流動性がそれほど高くない現在の日本の状況が今後も続くならば、早期に実現させるための現実的な提案である「同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考える」というガイドライン案が、長期的にも妥当であり続ける可能性がある。

本稿では、この検討を、日本企業の雇用慣行を、大企業と中小企業に分けて過去にさかのぼって行うことにより行う。これは、中小企業では、大企業に比べて終身雇用や年功賃金の傾向が弱いことが一般的であるが、企業規模間の雇用慣行の違いの推移を見ることにより、日本の労働市場全体の構造的な変化について、追加的な情報が得られるためである。労働市場は、長い時間の経過とともに少しずつ変化することが一般的であるが、雇用関係の企業規模別のデータは、第二次世界大戦後、大企業と中小企業間の労働市場の二重構造が問

題となったことから、長期時系列で比較できる形で整備されている度合いが高い。日本の労働市場は、今後も長い時間の経過とともに少しずつ変化していくと思われるが、長期的な変化についての見通しを持つためには、過去のトレンドをさかのぼって検討することが有効である。

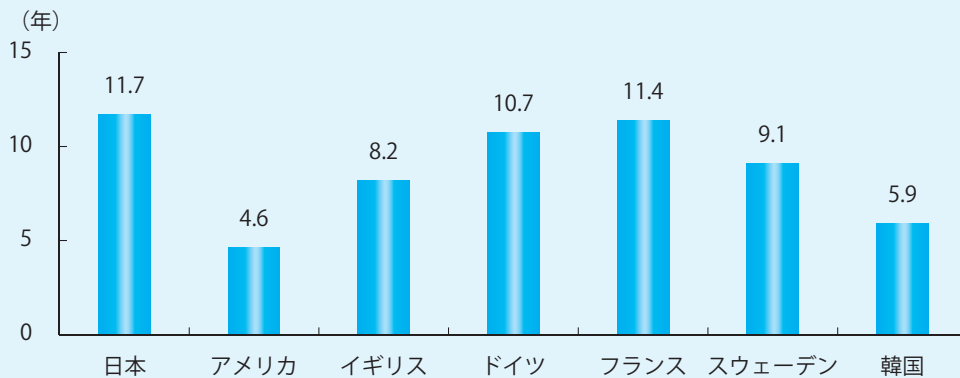
2章 日本の雇用慣行

1. 国際比較において観察される日本の雇用慣行

日本において、雇用慣行に終身雇用や年功制の傾向があることは日本的雇用慣行と言われ、高度成長期には、企業別に労働組合が組織される傾向と合わせて「三種の神器」と呼ばれて、日本的経営の強みとしてみられることが多かった。しかしながら、1990年代のいわゆるバブル崩壊以降、日本経済が低成長経済に移行し、高齢化が進む中で、日本的雇用慣行は、日本経済の状況変化への対応の遅さや高コスト構造の原因となっているといった、そのデメリットを強調する見方が広がった。

終身雇用の傾向を示すと考えられる平均勤続年数を日本と諸外国との間で比較すると、今日においてもなお、日本の平均勤続年数は、諸外国に比べて長い（図表1）。また、賃金の年功制を示すと考えられる勤続年数別の賃金格差を日本と英・独・仏との間で比較すると、勤続年数10～14年までは、ドイツの方が日本より勤続による賃金格差が大きい傾向が見られるものの、15～19年より長い勤続年数では、日本の勤続による賃金格差が、英・独・仏のいずれの国よりも大きくなっている（図表2）。これらのデータは、日本的雇用慣行が、諸外国との比較において、今日におい

図表1 日本および諸外国の平均勤続年数（2014年）



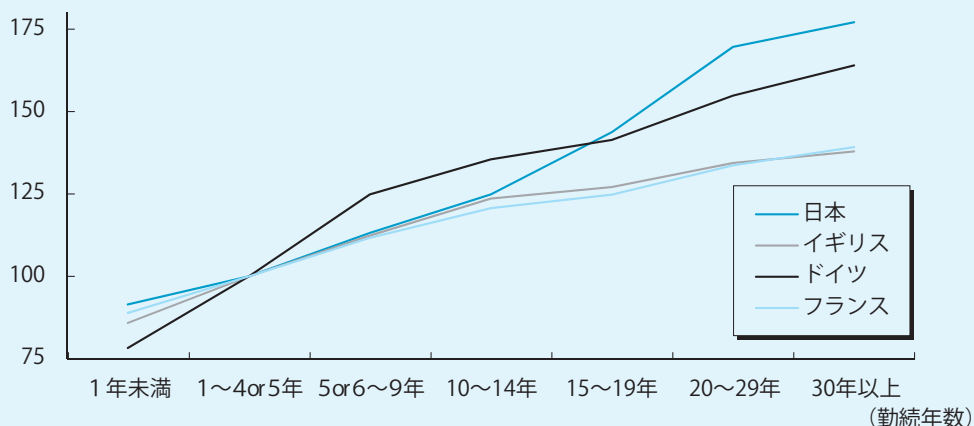
(注1) 国ごとに、男女別の勤続年数を、男女別の就業者数で加重平均

(注2) 原則、産業計のデータ、ただし労働者の範囲は国により異なる場合がある

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」（2016年3月）、第3-4表 (pp.107-114)、第5-10表 (p.183) から大和総研作成

図表2 日・英・独・仏の勤続年数別賃金格差（勤続1～4 or 5年の賃金を100とした指数）

(勤続1～4 or 5年の賃金を100とした指数)



(注1) 日本と英・独・仏の勤続年数の区切りは、日本では1～4年、5～9年であるのに対し、英・独・仏は1～5年、6～9年である点で異なっている

(注2) 産業計、男女計の2010年のデータ

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」（2016年3月）、第5-13表 (p.186) から大和総研作成

でも観察されることを示している。

2. 日本的雇用慣行と日本の労働市場との関係

日本の雇用慣行において勤続年数が長く、勤続による賃金格差が大きい傾向が見られることは、日本の労働市場においては、欧米の労働市場にお

いて観察されるジョブ型の傾向が弱いことと表裏一体となっている。

ジョブ型の労働市場では、ジョブごとの賃金の相場が労働市場にあり、各企業における賃金は、労働市場におけるジョブごとの賃金相場から、大きくは乖離しない。あるジョブについて、労働市場における賃金相場よりも著しく高い賃金で労働

者を雇用する企業は、労働市場における賃金相場で労働者を雇用する企業に比べ、競争上不利になる。労働者の観点からは、同じジョブについて労働者ごとの賃金の格差があまりに大きくなると、賃金の低い労働者は、仕事以外の性別、人種などによる差別の疑いがあるとして、企業を訴える可能性が出てくる。

このようなジョブ型の労働市場があると、同じジョブで働き続ける限り賃金の上昇には限りがあり、より高い賃金を得るためには、賃金相場のより高いジョブに移る必要がある。賃金相場のより高いジョブにおける空きポストを探す場合には、現在働いている企業の中だけで探すよりも、他の企業でも探す方が見つかる可能性が高まる。他の企業で空きポストを見つけることができれば、当該ジョブを遂行できることさえ示すことができれば、労働市場の賃金相場で雇用してもらうことができる。また、労働者が同じジョブで企業間を移動する場合のコストも、労働市場で賃金相場が形成されていることにより低くなる。したがって、労働者が企業間を移動する傾向が強まり、同じ企業での勤続年数は短くなる傾向となる。

他方、日本では、労働市場におけるジョブごとの賃金相場が形成される傾向が弱いため、各企業における各労働者の個別の賃金決定においては、労働市場における賃金相場があまり基準にならない。そのような状況において、日本では、勤続年数や勤続期間における能力や実績の評価により賃金が決定される傾向が強い。そして、そのような傾向が強いために、勤続年数による賃金格差が拡大し、他企業に移るインセンティブが低下し、勤続年数が長くなる傾向がある。

3章 平均勤続年数、勤続による賃金上昇率のトレンド

1. 平均勤続年数のトレンド

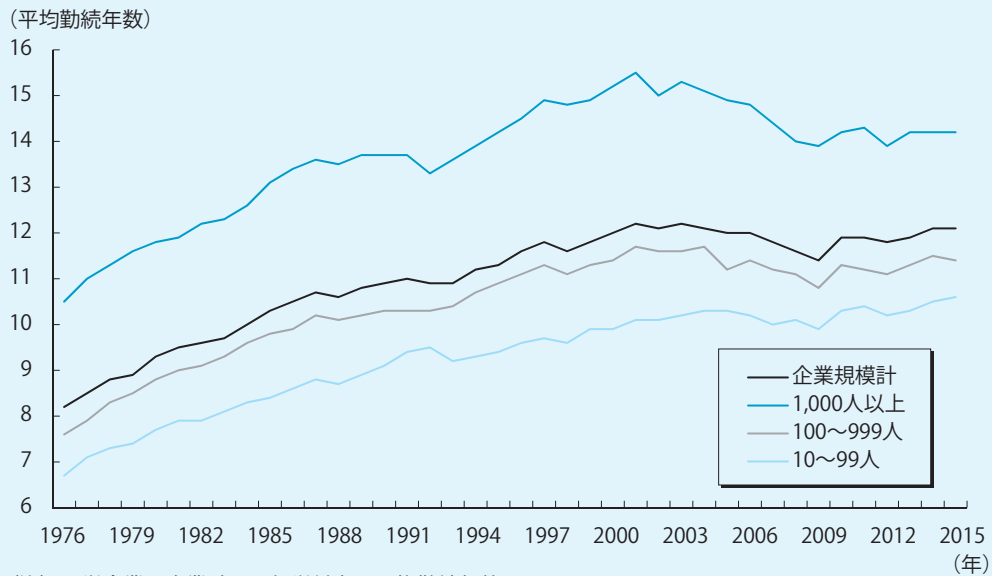
国際比較において、今日においても日本的雇用慣行が観察されることを示している平均勤続年数や勤続年数による賃金上昇率のデータは、これまでどのようなトレンドで変化してきているのだろうか。

まず、終身雇用の傾向を示す平均勤続年数の推移を図表3で見ると、企業規模計の全体平均は、2000年頃まで増加傾向が続いた後、それ以降はほぼ横ばいとなっている。このデータだけを見ると、日本における終身雇用の傾向は、2000年頃まで強まった後、それ以降は、強まった水準を維持していることになる。

しかしながら、日本においては近年、労働力人口の高齢化が進んでおり、労働者の高齢化が平均勤続年数に影響を与えていることも考えられる。そこで、労働者は平均20歳で最初に就職すると仮定して、平均勤続年数が、労働者が最初に就職して以降経過した期間の平均の何%かを見たものが、図表4である。この割合の推移を見ると、2000年頃までは上昇傾向が続いている点では図表3と同じであるが、それ以降、低下傾向となっている点で図表3と異なっている。すなわち、高齢化の進展も考えると、終身雇用の傾向は近年、弱まっているとみることもできる。

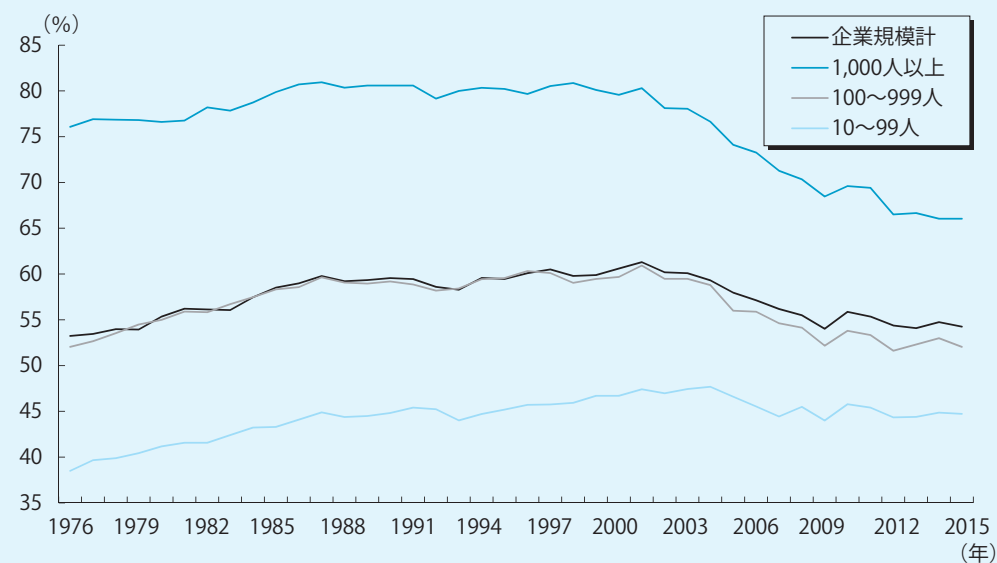
したがって、労働者全体の平均のデータだけを見ると、終身雇用の傾向は、近年弱まっているとみることもできるし、必ずしも弱まっていないとみることもできると思われるが、これらのデータを企業規模別に見ると、さらなる検討ができる。企業規模間の関係が近年変化していることが観察

図表3 企業規模別の平均勤続年数の推移



(注) 民営企業の産業計の一般労働者の平均勤続年数
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

図表4 企業規模別に見た「平均勤続年数」の「平均年齢マイナス20歳」に対する割合の推移



(注1) 民営企業の産業計の一般労働者の平均勤続年数と平均年齢により算出
(注2) 割合は、一般労働者が平均20歳で最初に就職すると仮定した場合に、平均勤続年数が、最初に就職して以降経過した年数の何%かを示す
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

され、それは、どちらのデータにも共通して見られる傾向だからである。

平均勤続年数は、企業規模が小さくなるほど短くなる傾向があり、終身雇用の傾向は、企業規模

が小さくなるほど弱くなるとみることができる。

そして、この差は、どちらのデータでも2000年以降縮小している。労働者の平均年齢を考慮していない図表3の平均勤続年数のデータにおいて

は、労働者数 1,000 人以上の企業（以下、「大企業」という）では、2000 年頃以降、平均勤続年数の減少傾向が見られるのに対し、労働者数 99 人以下の企業（以下、「小企業」という）では、2000 年頃以降も平均勤続年数の増加傾向が観察される。また、平均年齢を考慮した後の図表 4 のデータにおいては、大企業におけるデータの減少傾向が図表 3 よりも著しくなっており、小企業におけるデータは、減少傾向とはなっているものの極めて緩やかな減少傾向であることから、やはり両者の差は縮小している。

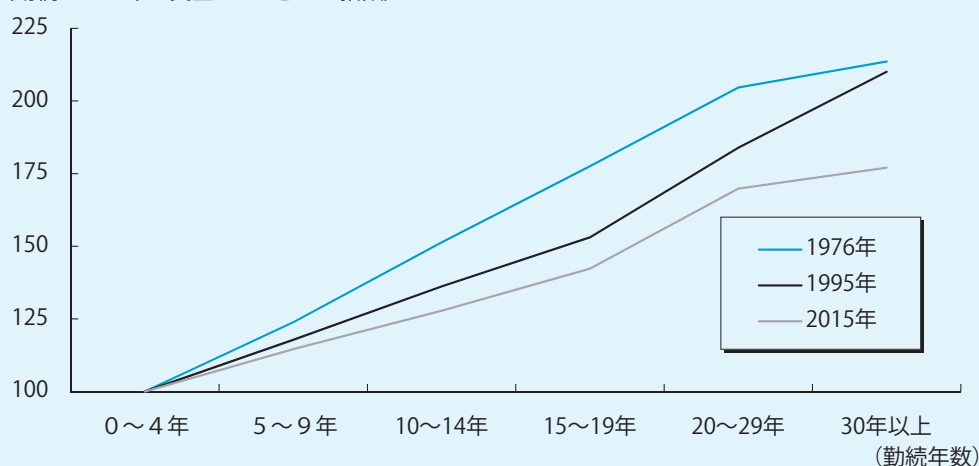
企業規模が小さいほど勤続年数が短くなる傾向がある背景には、日本的雇用慣行の傾向が弱いこと以外にもいくつかの要因が考えられる。第一に、企業規模が小さいほど、企業内の仕事の種類が少ない傾向があると考えられるので、労働者は、転職しないと自分のしたい仕事に就けない可能性が高まると考えられる。第二に、大企業と中小企業の間の格差を問題視する、いわゆる二重構造論に

おいては、中小企業は景気変動や産業構造の変化のバッファとなる傾向があるとみられることが多く、そのような見方が正しい場合には、中小企業の方が企業の存続期間が短い傾向があるために平均勤続年数が短くなることも考えられる。しかしながら、日本的雇用慣行に係る変化も、企業規模間の平均勤続年数の差に影響を与えている可能性がある。

2. 勤続による賃金上昇率のトレンド

次に、勤続による賃金上昇率の推移を見る。まず、図表 5 により、1976 年と 1995 年と 2015 年の勤続による賃金上昇率の状況を、縦軸に賃金上昇率、横軸に勤続年数を取った年功賃金カーブと呼ばれるグラフで見ると、時間の経過とともに年功賃金カーブが緩やかになっており、労働者全体の平均のデータでは、賃金の年功制は弱まっているとみることができる。ただ、労働者が高齢化していることを考えると、賃金の年功制を維持し

図表 5 日本における勤続年数による賃金上昇の変化（1976年、1995年、2015年）
（勤続 0～4 年の賃金を 100 とした指数）



（注1） 民営企業の産業計の一般労働者の平均

（注2） 賃金は所定内給与額

（出所） 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

つつ、高齢化に伴う人件費総額の増加を抑制しようとしているため、このようなトレンドになっている可能性も考えられる。

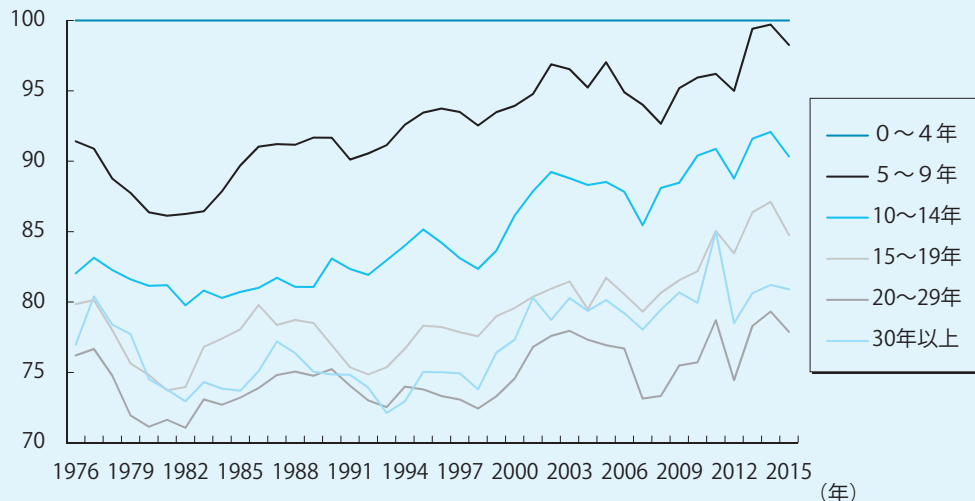
勤続による賃金上昇率を企業規模別に見ると、さらなる検討ができる。勤続による賃金上昇率は、企業規模が小さいほど低い傾向があり、企業規模が小さいほど賃金の年功制が弱いとみることができる。大企業と小企業について、この勤続年数による賃金上昇率の企業規模間格差の推移をグラフ化したものが、図表6である。このグラフを見ると、全ての勤続年数について、1990年代以降、企業規模間格差が縮小傾向にあることが観察される。日本全体の平均として、年功賃金カーブが緩やかになる中で、小企業の年功賃金カーブは、わずかに緩やかにはなっているが、大企業ほどには緩やかになっていない。

この傾向は、既に見た平均勤続年数の企業規模

間の差の縮小傾向と整合的に説明できる。企業規模が小さいほど賃金の年功制の弱いことは、労働者にとっての勤続のインセンティブが弱いことにつながっていると考えられ、このことが、企業規模が小さいほど平均勤続年数が短い理由の一つであると考えられる。これと同じ理由により、年功賃金カーブの企業規模間格差の縮小は、企業規模間の平均勤続年数の差の縮小の要因の一つになっていると考えられる。

年功賃金カーブの企業規模間格差の縮小の原因の一つは、大企業における年功賃金カーブが、高齢化の進展や日本経済の低成長への移行に伴って緩やかになっていることである。それでは、中小企業において、大企業ほどには年功賃金カーブが緩やかになっていないのは、なぜなのだろうか。中小企業の側には、それと関連する雇用慣行の変化は、何か起こっていないのだろうか。

図表6 勤続年数による賃金上昇率の企業規模間格差の推移（10～99人/1,000人以上）
（%）



（注1）民営企業の産業計の一般労働者の所定内給与額を賃金として算出

（注2）企業規模間格差は、労働者数10～99人の企業における勤続による賃金上昇率の、1,000人以上の企業における勤続による賃金上昇率に対する割合

（注3）勤続による賃金上昇率は、各勤続年数の平均賃金の、勤続年数0～4年の平均賃金に対する割合
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から大和総研作成

4章 定期昇給制度

1. 中小企業への定期昇給制度の広がり

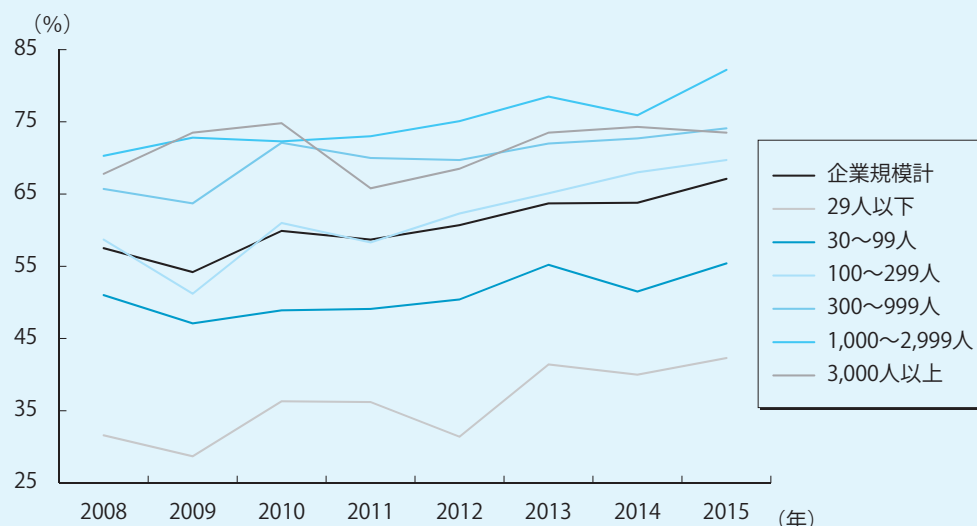
年功賃金カーブの企業規模間格差が近年、縮小傾向にあることと関係すると考えられる中小企業の側の雇用慣行の変化として、中小企業における定期昇給制度の広がりがある。定期昇給については、厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」において、「あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。年齢、勤続年数による自動昇給のほかに、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む。」という定義がなされており、定期昇給制度とは、この定義における「あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度」のことである。

厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調

査」は、全産業については労働者数100人以上の企業しか対象としていない。そのため、より小規模の企業も含めて、日本労働組合総連合会（連合）が毎年全単組に対して行っている定期昇給制度の有無についての調査の結果を見ると、従業員規模299人以下の企業では、従業員規模300人以上の企業に比べて、定期昇給制度のある企業の割合が、一貫して低い（図表7）。そして、定期昇給制度のある企業の割合の時系列の推移を見ると、企業規模計で上昇傾向にあるが、その傾向は従業員規模299人以下の企業で特に顕著で、大企業を中心に導入されていた定期昇給制度が、中小企業にも広がっているとみることができる。

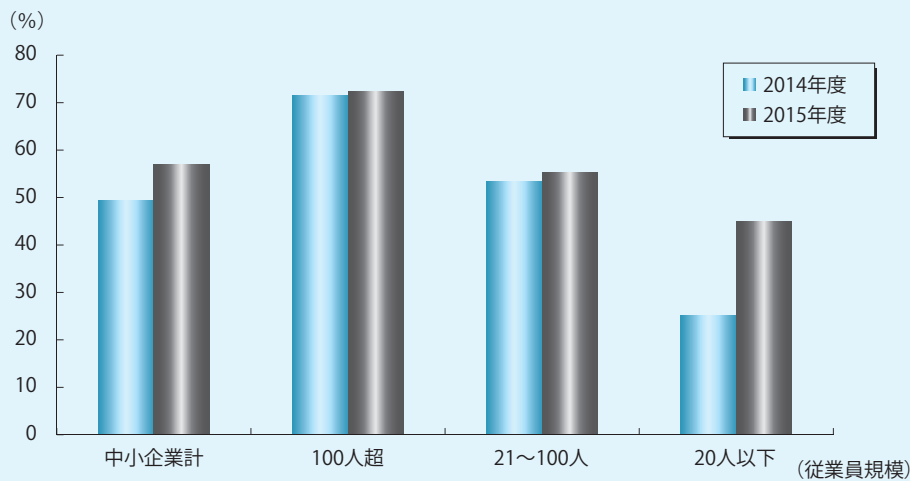
政府統計では、経済産業省が2014年度から規模の小さい企業も対象として定期昇給制度についての調査を行っており、時系列では2014年度と15年度の比較しかできないものの、やはり同じ傾向が観察される（図表8）。

図表7 企業規模別に見た定期昇給制度のある企業の割合



(注) 「定期昇給制度とは、毎年一定時期に組合員の大部分について基本賃金部分が昇給する仕組みを労使間で確認するものをさします。」という説明を付した調査票に、単組（労働組合）が回答
(出所) 日本労働組合総連合会・総合労働局「連合・労働条件等の点検に関する調査報告書（全単組調査）」から大和総研作成

図表8 定期昇給を含む賃金制度を持つ中小企業の割合（従業員規模別）（2014・2015年度）



（注）本調査の対象の中小企業の範囲は、原則として、中小企業基本法第二条で規定された中小企業の範囲（出所）経済産業省「中小企業の雇用状況に関する調査集計結果」から大和総研作成

このように、定期昇給制度が中小企業に広がりつつあるために、大企業において年功賃金カーブが緩やかになっても、中小企業における年功賃金カーブは、それと同程度には緩やかになっていないことが考えられる。それでは、この傾向は、今後どうなるのだろうか。

連合の「2017 春季生活闘争中小共闘方針」の中には、「(4) 賃金カーブ維持分の確保」という項目があり、そこには、「賃金カーブ維持には定昇制度の役割が重要であり、定昇制度などの昇給ルールがない単組は、人事・賃金制度の確立を視野に入れ、労使での検討委員会などを設置して協議を進めつつ、当面は定昇制度の確立に取り組むこととし、構成組織と地方連合会は連携してこれらの支援を行う。」という記述がある。この記述から、労働組合側は、中小企業における定昇制度の確立を推進するスタンスであると考えられる。

それでは、中小企業の使用者側はどうだろうか。日本商工会議所が第4回「働き方改革実現会議」（2016年11月29日）に提出した『「同一労働

同一賃金』に対する考え方』という文書には、「ガイドラインでは、終身雇用・年功序列といったわが国の雇用慣行を踏まえつつ、責任、本人の生産性、将来の役割への期待をはじめ、キャリアコース、勤続年数の違いなど様々な要素を勘案し『不合理な賃金格差』ならびに『不合理ではない賃金格差』について具体的に整理し、例示すること。」という記述があることから、賃金決定において年功序列や勤続年数の違いを勘案することを、必ずしも否定しないスタンスであると考えられる。

このような労働者側、使用者側のスタンスを考えると、中小企業において定期昇給制度が広がりつつある動きが今後縮小の方向に転じる可能性は、あまり高くないと考えられる。

2. 中小企業への定期昇給制度の広がりが日本の労働市場に与える影響

定期昇給制度は、ジョブ型の労働市場とはあまり相性が良くない制度である。なぜなら、定期昇給制度がある場合には、各労働者の将来のジョブ

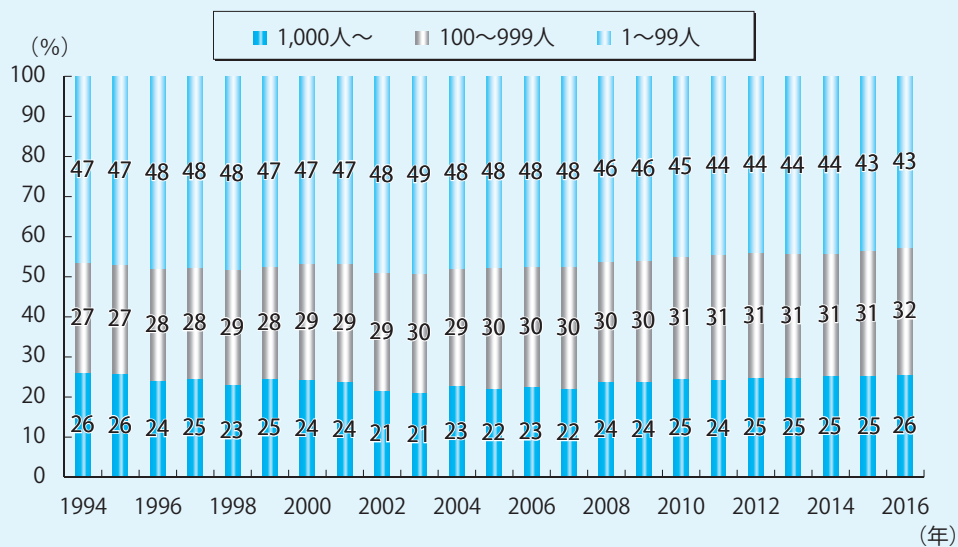
が決まる前に、各労働者の賃金の定期的な上昇が、決まるためである。企業内の各ジョブへの各労働者の当てはめは、その時々企業内のジョブの構成やその時々企業内の人員構成により制約されるため、各労働者の賃金が定期的に上昇する場合には、各労働者を労働市場におけるジョブごとの賃金相場に応じたジョブに当てはめ続けることが難しい。したがって、企業は、各労働者の賃金の決定を、各労働者のジョブから切り離し、各労働者の企業への貢献度の長期的な上昇に対応させるようになる。各企業における賃金決定がジョブから切り離される状況においては、労働市場におけるジョブごとの賃金相場は、形成されにくい。

それでは、中小企業に定期昇給制度が広がることの労働市場への影響は、どの程度のマグニチュードなのだろうか。定期昇給制度の対象となるのは、主として正規職員であると考えて、正規職員の勤め先の企業規模別の割合の推移を総務省

の「労働力調査」で見たものが、図表9である。

このグラフを見ると、従業者規模1,000人以上の企業（以下、「労働力調査の大企業」という）で勤務している正規職員は、正規職員全体の4分の1程度で、正規職員の4分の3は、従業員規模100～999人の企業（以下、「労働力調査の中企業」という）か、従業員規模99人以下の企業（以下、「労働力調査の小企業」という）で勤務している。図表7の連合の調査によると、定期昇給制度のある企業の割合は、2008年から15年の間に、従業員規模999人以下の企業の加重平均で9%pt程度上昇しているが、この企業割合の増幅に、労働力調査の中企業・小企業で勤務する正規職員の割合である4分の3を掛けると、定期昇給制度が適用される正規職員全体の割合は、従業員規模999人以下の企業（労働力調査の中企業・小企業に対応する）における定期昇給制度導入により6.5%pt程度上昇していることとなる。中小

図表9 正規の職員・従業員の勤め先の企業規模別割合の推移（非農林業、官公を除く）



(注) 1994～1998年は、2月特別調査。1999～2001年は2月・8月の特別調査の平均。
2002～2016年は、詳細集計の年平均

(出所) 総務省「労働力調査」から大和総研作成

企業における定期昇給制度導入も、正規職員全体の労働市場に影響を与えている可能性は、十分あると考えられる。

5章 おわりに

本稿では、労働者全体の平均のトレンドだけを見ると、日本的雇用慣行は弱まっているともみえるが、企業規模別のトレンドを見ると、中小企業では定期昇給制度の広がりが見られ、そのことが正規職員全体の労働市場にも影響を与えている可能性が高いことをみた。したがって、日本の正規職員の労働市場は、現在ジョブ型の傾向が弱だけでなく、トレンドとしてもジョブ型の傾向が強まる方向に向かっているとは必ずしも言えないと考えられる。それ故、早期に実現させるための現

实的な提案である「同一企業内でのみ、同一労働同一賃金を考える」というガイドライン案は、長期的にも妥当であり続ける可能性がある。

本稿の出発点は、正規・非正規間の同一労働同一賃金の実現であった。そこで正規・非正規間の同一労働同一賃金の実現について、企業規模別に若干の分析を行って、本稿の検討を終わりたい。

正規職員の勤続による賃金上昇率は、企業規模が大きいほど高い傾向があり、非正規職員については、企業規模にかかわらず、勤続による賃金上昇率が低い傾向があるため、正規・非正規間の賃金格差は、大企業の方が大きい傾向がある。しかしながら、既に見た通り、近年、大企業の年功賃金カーブは緩やかとなってきているのに対し、中小企業では、定期昇給制度の導入企業割合が増加し、年功賃金カーブの平均は大企業ほどには緩や



かになっておらず、年功賃金カーブの企業規模間の差は縮小している。したがって、正規職員の年功賃金カーブが緩やかになった後に残る正規・非正規間の賃金格差の企業規模による違いは、小さくなる傾向にある。

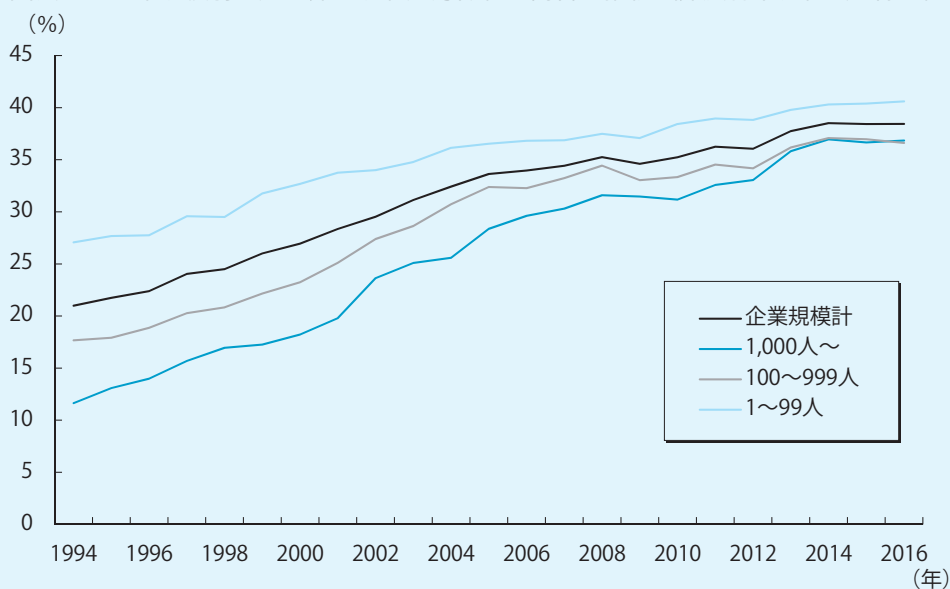
それでは、非正規職員の割合は、企業規模別に見るとどうなのだろうか。総務省の「労働力調査」で見ると、非正規比率が近年上昇傾向にあり、直近では30%台後半になっていることは既に見たが、これを企業規模別に見たものが、図表10である。

このグラフを見ると、労働力調査の大企業における非正規雇用労働者の割合は、1990年代中頃には、労働力調査の中企業・小企業より低く、小企業に比べると半分以下であったが、その後、非正規雇用労働者の割合が上昇する過程で、中企業・

小企業に比べて急速に上昇し、近年では中企業と同程度となり、小企業とも近い水準になっている。したがって、正規・非正規間の同一労働同一賃金の実現に向けて、対処する必要がある非正規職員の割合の企業規模間の違いは、なくなりつつある。

これらのことから、正規・非正規間の同一労働同一賃金の実現に向けての対処方針は、企業規模にかかわらず類似であるケースが増えていると考えられる。すなわち、大企業でも中小企業でも、定期昇給制度の対象となっている職員についての昇給基準を明確化し、それをできる限り非正規職員にも適用すべきケースが増えていると考えられるのである。昇給に当たっては、職員の能力や業績の向上に対応させる必要があると考えられるが、そのためには各職員を評価する必要がある。非正規職員は、勤続期間が短い傾向があり、正規

図表10 企業規模別に見た非正規雇用労働者の割合の推移（非農林業、官公を除く）



(注1) 非正規雇用労働者の割合は、役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員以外の雇用者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他）の割合

(注2) 1994～1998年は、2月特別調査。1999～2001年は2月・8月の特別調査の平均。2002～2016年は、詳細集計の年平均

(出所) 総務省「労働力調査」から大和総研作成

職員に比べて、評価のコストパフォーマンスが低いかもしれない。しかし、労働力人口が減少する中で、非正規職員についても評価を行って、その能力や業績の向上を促進する必要性は、従来にも増して高まっていると考えられる。そのような観点から考えると、正規・非正規間の「同一労働同一賃金」の実現は、所得格差の是正策であるのみならず、重要な成長戦略でもあったと考えられる。

[著者] _____

金子 実（かねこ みのる）



経済調査部
主席研究員
担当は、マクロ経済、国際経済