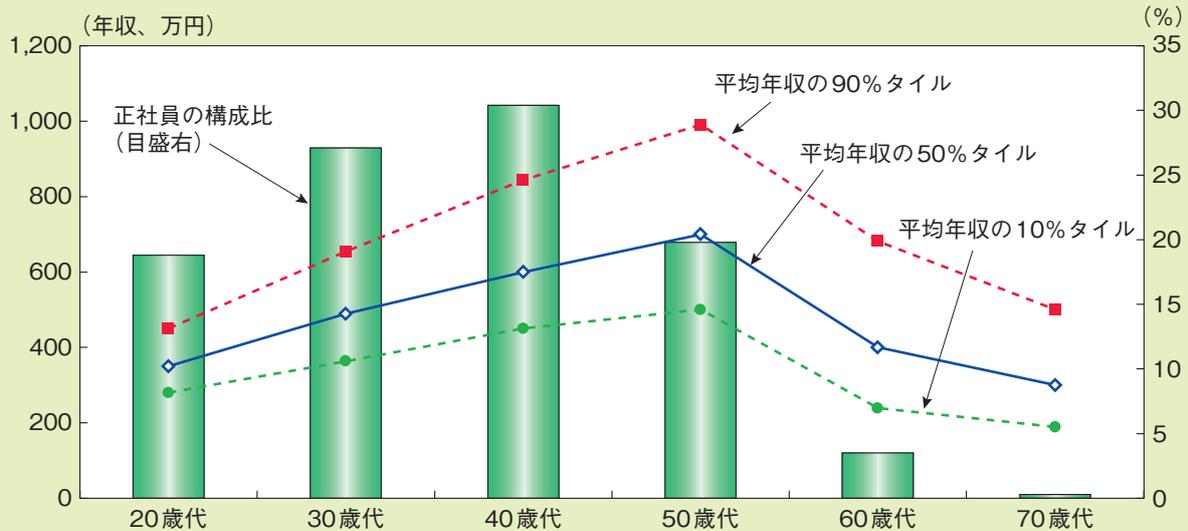


(5) 正規雇用者の平均年収の分布と従業員構成比 (2014年度)



- (備考) 1. 内閣府「企業の人材活用に関する意識調査」により作成。
 2. (2)は、終身雇用を前提とした年功型賃金制度を採用している企業に、当該制度が今後も維持できると考えるかを尋ねた回答。
 3. (3)及び(4)は、終身雇用を前提とした年功型賃金制度を採用している企業のうち、「調整すれば大卒維持」「維持できない」と回答した企業に、その理由を尋ねた回答。複数選択。
 4. (5)の正社員の構成比は、正社員の年齢別の構成比について尋ねた回答の平均値。平均年収は、それぞれ、25歳、35歳、45歳、55歳、65歳、70歳のモデル賃金について尋ねた回答を用いて作成。

る」や「労務管理が複雑・煩雑になる」と回答している(第2-2-5図(4))。

このように年功型賃金制度を転換するには、正規雇用者の職務やスキルに応じた賃金設定をする必要があり、そもそも社員一人一人の職務やスキルを把握するには相当な労力を要する。また、その際、正規雇用者のボリューム層である40歳代など、年功賃金カーブのピークに位置する社員にとっては強い反対が懸念される⁵⁰(第2-2-5図(5))。

●同一労働同一賃金と多様な働き方の推進

一方で、こうした正規雇用者の賃金に対し、非正規雇用者の賃金は大幅に抑制されている。年齢別に製造業の賃金水準をみると、25歳以降では非正規雇用者の賃金は正規雇用者の賃金と比較するとフラットであり、また、50～54歳における正規と非正規雇用者の賃金はおおよそ2倍の差が存在することが分かる(第2-2-6図(1))。こうした正規と非正規の格差は、大学・大学院卒と高校卒、企業規模別にみても存在する(第2-2-6図(2)、(3)、(4))。

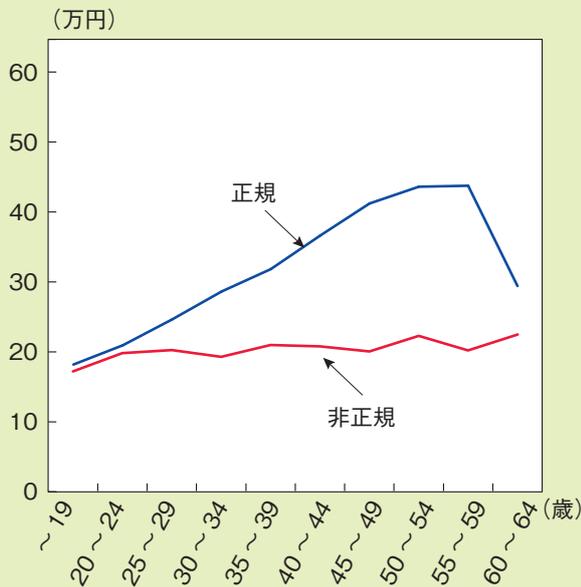
こうした中で、同一労働同一賃金の原則を浸透させることで、正規・非正規の間の賃金格差を是正することが求められている。柔軟で多様な働き方と職務・スキル等に応じた賃金設定は車の両輪であり、同一労働同一賃金の原則の下、両者を進展させていくことが重要である。一部の企業では、抜本的に雇用制度を変革する例もみられ始めている。製造業に属する企業で

注 (50) 2014年度の年齢別平均給与の分布をみると、50歳代の平均給与が全体の中で最も高いほか、人数分布も50歳代手前の40歳代のウェイトが大きくなっている。

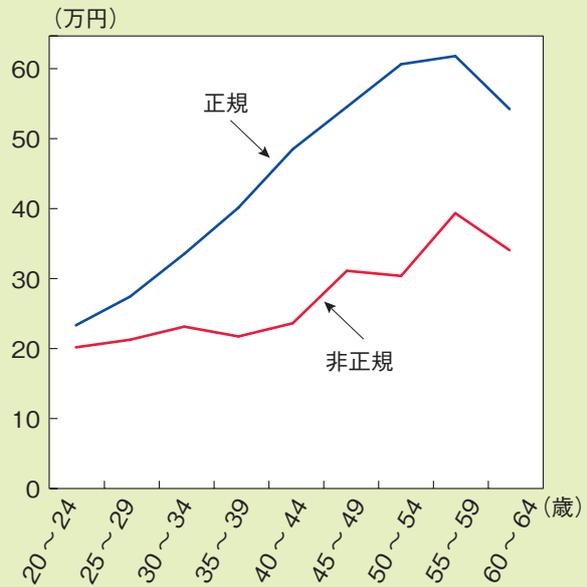
第2-2-6図 正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差

正規雇用者と非正規雇用者の間には大きな賃金格差が存在

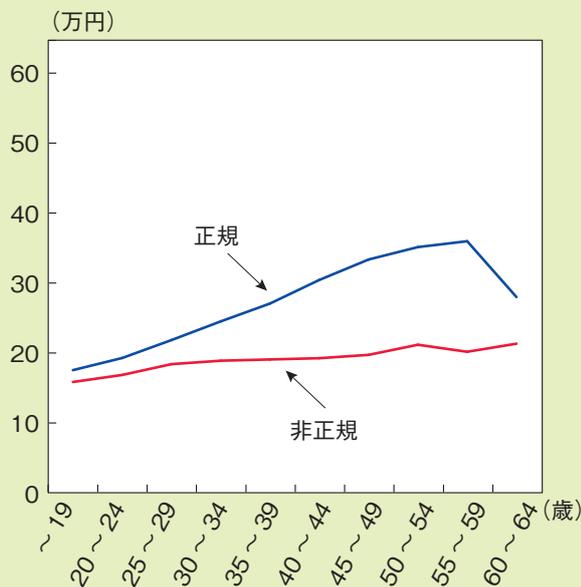
(1) 製造業、大企業（1000人以上）、男性、
高校卒



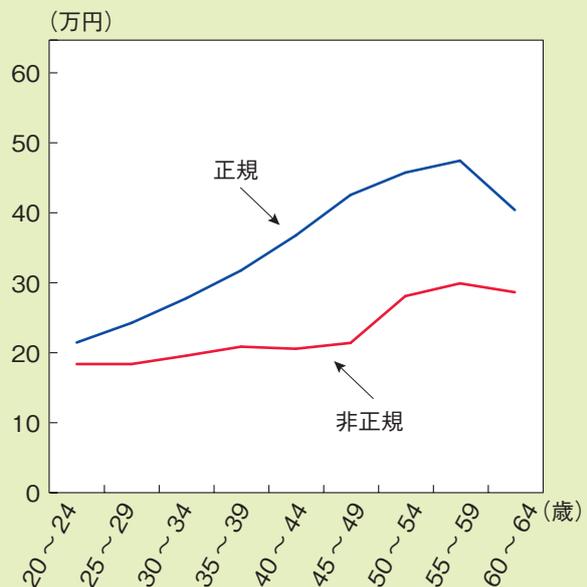
(2) 製造業、大企業（1000人以上）、男性、
大学・大学院卒



(3) 製造業、中企業（100～999人）、男
性、高校卒



(4) 製造業、中企業（100～999人）、男
性、大学・大学院卒



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 賃金は、2015年6月分の一般労働者（フルタイム）の所定内給与額。
 3. ここでいう正規雇用者、非正規雇用者は、一般労働者（フルタイム）における雇用者。一般労働者（フルタイム）とは、常用労働者のうち「パートタイム労働者」以外の者をいう。パートタイム労働者とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働時間が短い労働者。

は、管理職を対象に年功型賃金を廃止し、職務や職階に賃金が紐づく透明性の高い賃金制度を導入することで、外国人人材も含めた優秀な人材の確保を進めている。また、人手不足が深刻

な小売業に属する企業では、全社員が同じ賃金表の下で、職務とスキルに応じた賃金が支払われる制度を導入することで同一労働同一賃金に向けた取組を行っている⁵¹。

3 人材力強化のための積極的な人的投資

これまでみたように、企業・労働者双方が多様な働き方を望むようになる中で、企業は年功型賃金や終身雇用を前提とした雇用慣行の見直しを求められており、一部の企業では変化もみられている。こうした動きは多様な働き方と転職市場の拡大にとって望ましい動きであるが、企業による長期雇用を前提とした正規雇用者への積極的な人的投資が十分に発揮されにくくなるとの指摘もある。今後、多様な働き方や転職市場の充実が展望される中で、能力開発・教育訓練などは、今後の変化の中でどのように維持・強化されていくべきなのであろうか。以下では、成長力の観点から重要と考えられる人的投資のあり方について概観する。

● 求められる技能・能力評価の仕組みと人的投資の機会

働き方が多様化する中で、人材力の強化も同時に実現していくためには、能力開発・教育訓練が十分に行われていくことが重要である。

これまでは、終身雇用的な我が国の雇用慣行の下で、企業も労働者も長期的な観点から人的投資への取組を積極的に評価し、動機付けられてきた。多様な働き方の実現と中途採用の強化が志向される中で、場合によっては企業の労働者に対する人的投資が過少となってしまう可能性も指摘されており、労働者のスキルや能力の向上は労働者自身が担わねばなくなる可能性がある。

このため、労働者による人的投資が適切に評価・動機付けされる仕組みが必要である。すなわち、労働者が人的資本投資によってスキル・能力を向上させれば、それが着実に賃金等に反映されることが重要である。アメリカでは、各職業の職務や要求される仕事レベルに応じた賃金水準が一覧できるウェブサイトが存在し、誰でも閲覧できる⁵²。このように賃金表が「見える化」されることが重要である。

また、英国では、職業訓練によって得られた技能や資格を公的に裏付けられる仕組みがある⁵³。我が国にもジョブ・カード制度があり、職業訓練で習得した技能を記入し、これを企業が採用の判断材料にすることができる。ジョブ・カードは、これら能力評価情報と併せて、外部に出しにくいキャリア形成上の課題等の情報をジョブ・カード様式として取りまとめ提出することを求めていること、記入や活用に時間を要するものであったことなどもあり、これまでの作成者数をみると2020年までの目標である300万人を達成するペースでは伸びていない（第2-2-7図）。しかし、平成27年10月に「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業

注

(51) 詳細はコラム2-1を参照。

(52) アメリカでは、PayScaleという民間企業が5,400万人分の賃金データベースを構築。職種等の基本情報を入力すると、無料で賃金水準を確認できる（<http://www.payscale.com/>）。

(53) 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2012）を参照。