HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	成果主義と企業内賃金格差についての実証分析：北海道内企業アンケート調査結果から
Author(s)	亀野, 淳
Citation	北海道大学大学院教育学研究科紀要, 87, 67-91
Issue Date	2002-12
DOI	https://doi.org/10.14943/b.edu.87.67
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/28870
Type	departmental bulletin paper
File Information	87_P67-91.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学大学院教育学研究科
紀 要 第87号 2002年12月

成果主義と企業内賃金格差についての実証分析

── 北海道内企業アンケート調査結果から ──

亀 野 淳*

The Empirical Analysis about Pay for Performance and Wage Differentials

Jun KAMENO

【要旨】本稿は，北海道内の企業に対するアンケート調査をもとに，企業内賃金格差についての実証分析を行い，高齢化の進展や高齢化に対応するための雇用制度の導入は企業内の賃金格差の水準に大きな影響を及ぼすことや，賃金プロファイルの変化は同時に同一年齢内賃金格差を変化させる傾向が強いということを明らかにした。このことは，高齢化の進展という避けて通ることができない変化の中で，企業は従業員の能力や成果に基づいた賃金決定をより志向するということができる。したがって，高齢化の進展は，単に雇用制度のみならず賃金体系や能力開発にも大きな影響を及ぼすものであることから，雇用政策を立案するに当たっては，賃金体系や能力開発のあり方についても議論を進めていくべきである。

【キーワード】賃金格差，成果主義，高齢化，能力開発

1．はじめに

近年，我が国企業においては従業員の成果による賃金決定，いわゆる成果主義が増加しているといわれている。こうした動きもあり，労働者は自己啓発に努め，在職のまま大学院に入学する者も大幅に増加している。こうした動きは今後とも一層加速化されるものと予想される。さて，このような成果主義的な賃金決定の広がりの原因としては，競争環境の激化などに加えて忘れてならない要因の一つとして，高齢化の進展があげられる。我が国の雇用慣行の特徴であるといわれている終身雇用制や年功賃金といった慣行のもとでは，高齢化の進展は，賃金コストの上昇や昇進ポストの不足をもたらすというのがその主な理由である。

実際，多くの企業で賃金体系の見直しが検討されており，既存の企業へのアンケート調査結果や事例をみても企業の見直し意向はかなり強いといえる。また，「賃金センサス」を用いた分析においては，こうした動きを裏付けるように，賃金プロファイルの傾きの低下や同一年齢内の賃金格差の拡大の動きがみられる（亀野（2001a）など)。しかしながら，この「賃金センサス」を用いた分析は，調査対象企業の集計値であり，必ずしも上記の変化が一企業の中で起こっているとは限らない。また，その要因を探るには不十分であり，個別企業の状況をみる必要が

* 北海道大学高等教育機能開発総合センター生涯学習計画研究部助教授

ある。

本稿においては，企業内の賃金格差についての実証分析を行うこととする[1]。具体的には，年齢間の賃金格差と同一年齢内の賃金格差である[2]。この２つの格差については，近年多くの企業で，年齢間の賃金格差の縮小，同一年齢内の賃金格差の拡大の動きがみられる（表１，表２）。企業内の賃金格差の要因については，様々なものが考えられ，一概にはいえないが，特に，本稿においては，高齢化の進展やこれに対応するための企業行動の変化が現実の賃金格差にどのような影響を与えているのかについて実証分析を行うこととする。これらを明らかにすることは，今後の能力主義の進展，ひいては職業人再教育のあり方に大きな影響を及ぼすと思われる。

２．これまでの研究成果

企業の意向について調査したものは数多くあるが[3]，定量的に実証研究したものはそれほど多くない。

奥西（1998）はアンケート調査結果を用い，各年齢の平均を100とした場合の最高賃金と最低賃金の差と，25歳を100としたときの賃金カーブの傾きについて，それぞれその大きさによ

表１　年齢間の賃金格差を縮小した企業の事例

企　業　名	内　　　容
トヨタ自動車	係長級以下の事務・技術職（ホワイトカラー）の年功部分を縮小。現行では賃金の２割を占めている年齢給を廃止する一方，能力給の要素を拡大してホワイトカラーの生産性を高めるのが狙い。 資格の算定については，一部年功的な要素を残すものの，賃金体系のほぼ全体が能力に応じる制度になる。99年10月から導入。
松下電器産業	現行制度は年齢給に当たる「基礎給」と仕事の難易度で決まる「仕事別基本給」，個人の実績や能力を評価する「仕事別本人給」で構成する。基本給は難易度が同じ仕事でも，年齢が上がるにつれて増加，本人給も勤続年数が長いほど高く年功制に近い。 改革案は現在は最高で55歳まで続く基礎給の上昇を45歳までにして，以後は横ばいにする。基本給は難易度が同じ仕事の支給額は年齢に関係なく同一にする。本人給は能力により４段階で評価する能力給に全面的に改める。査定の範囲を広げて若年層に給与原資を手厚く分配し活性化するのが狙い。2001年４月より導入。
三菱商事	資格や入社年次，年齢などにより給与を定める現行制度を，職責の重さを重視した処遇制度へと改める。各自が手がける仕事の内容に基づく「賃金の時価主義」を徹底，社員の能力を最大限に引き出す狙い。制度移行に伴い総合職と一般職の区別もなくし，全社員の給与体系を一本化する。2000年４月導入。
富士ソフトABC	年齢給や家族手当などを廃止し，原則として全賃金を各個人の生産性に基づく能力給にする新しい賃金体系を採用。部門ごとに収益を管理し，それに応じて個人の昇給や賞与に反映させる。社員の高齢化による固定費の上昇を抑え，開発の中心的役割を担う若手から中堅社員に十分な給与を支給できるシステムを導入し，組織の活性化を進める。 従来の賃金体系は基本給のうち約６割が年齢給，残り４割が資格に応じた職能給だったが，新賃金制度では年齢給を職能給に組み込むことで，全面的に個人の生産性に連動した能力給に切り替える。さらに補助的につけていた家族手当を廃止し，一律に基本給を底上げする。

「労政時報」，「賃金実務」及び新聞記事等より作成

表 2　同一年齢内賃金格差の拡大事例

企　業　名	内　　　容
岩田屋	現行の 12 等級の職能等級をほぼ半減し，成果主義に基づく新たな人事評価方法を取り入れる。月例賃金にもメスを入れ，家族手当など手当支給を全廃するとともに，年俸制を導入済みの管理職（非組合員）と同様，職能給，勤務給，業績反映分の三項目に簡素化する方針。労働組合の合意が得られれば 2001 年 3 月導入。
日本バルカー工業	管理職を対象に全面的に年俸制を導入。導入する年俸制は，固定給比率を大幅に減らし，各管理職の実績に応じて職能給の比率を引き上げる。査定の基準は部署や階級により 5 ～ 7 段階あり，当面は実績に応じて 20％程度の年収格差をつくる。遅くとも 2003 年までには最大 30％の格差に広げる。
磐田信用金庫	部長級までの従業員を対象に人事・給与体系を刷新。人事考課制度で，能力評価にあたる「成績考課」と，勤務態度や協調性などを判断する「情意考課」の反映を強めたことなどが中心。 賞与は役職によっても異なるが，3 カ月を基準として，評価に応じて 0.8 カ月の上乗せから 0.7 カ月の減少まで幅を持たせ，最大 1.5 カ月の格差が生じる仕組み。
愛知製鋼	これまで基準内賃金の 50％だった成果反映部分を 90％程度に引き上げ，年齢給など年功的要素を最小限に圧縮する考え。基準内賃金の総額は事務・技術系の社員では平均を 100 として，上限を 140，下限を 60 に設定。工場現場などの技能職では同様に上限 130，下限 70 に設定した。事務・技術系社員では，理論上，最大で 2.3 倍の格差が生じる。
ニチレイ	2001 年度から，全社員を対象に年齢給を全廃した賃金制度を導入。職務給と成果給のみの給与体系に移行することで，若手社員を中心に仕事に対する意欲を高めるのが狙い。部長級で最大 500 万円程度の年収格差がつく可能性がある。当初は激変緩和措置として「調整給」を設け，給与が前年比 10％以上，下がらない措置をとるが，この制度も 3 年で廃止する方針だ。賃金制度は変更するが，同社の総人件費は変わらない見込み。
日本アイ・ビー・エム	コンサルタントなどの専門職を対象に，社外の賃金水準を参考にして年俸を決める市場準拠型の賃金制度を導入。個人の技能や知識のレベルを評価し，職種別の労働市場における市場価値で賃金を決める。企業の収益状況や役職階層などに関係なく，個人の実力が給与に直接反映する。難しい仕事をこなせる人材であれば若手でも役員を上回る賃金を得る。専門技能を持った人材を幅広く集めるのが狙い。「理論的には年収が一億円を超え，社長の給与を上回ることもある」（日本 IBM）。
日立建機	成果主義を全面的に取り入れた新賃金制度を導入。課長以上を除く組合員の約 3,600 人が対象で，平均年齢が 40 歳強の主査の場合，年収に最大で 200 万円程度の差がつく。年功序列の要素が大きかった従来の賃金体系を改め，実力主義をより徹底させる。従来の賃金体系では全体のうち，年功に関係のない能力給の部分が賃金の場合で 45％，賞与の場合で 20％程度を占めていたが，これを賃金で 63％，賞与で 40％にまで拡大する。
北日本銀行	従来の年功序列型の賃金体系を改め，職能資格に応じた支給方式にした。こうした結果，例えば従来は同じ 50 歳の行員でも年収ベースで 100 対 85 くらいの差しかつかなかったが，今後は最高評価と最低では，30 歳で 100 対 75，38 歳で 100 対 65，50 歳で 100 対 45 と年収で大きな格差が発生する。
日本テレコム	新賃金制度は約 500 人の管理職を対象とする。年齢・資格が同じであっても，仕事の成果に応じて管理職の理論上の最大年収差は課長級で現在の 60 万円から 120 万円へ，部長級では 90 万円から 160 万円へ広がる。

「労政時報」，「賃金実務」及び新聞記事等より作成

り3グループに分け，「大」グループと「小」グループとの違いをみることにより企業内賃金格差の要因を探っている。これによると，同一年齢内賃金格差の大きい企業は，労働者の能力・業績の把握が容易，若年層の離職率が高い，人事考課結果の本人への開示度が高いなどの特徴があること，賃金カーブの傾きが大きい企業は，中高年齢者の離職率やその離職促進策の実施率が高いなどの特徴があること，また，賃金制度要因と賃金格差の大きさとの関連は小さく，賃金格差と企業業績の関係はそれほど明瞭ではないことなどを明らかにしている。

都留・守島・奥西（1999）は，同一年齢内の賃金格差を大きくするのは，能力・業績のばらつきやその観測容易性よりも，むしろ昇進格差の大きさや人事考課結果の本人開示度であること，賃金・昇進格差の背後にある人事制度の改革に関しては，規模が大きく事務系従業員の比率が高い企業で改革が進むものの，中高年社員の出向比率が高い企業では改革意欲が低下することなどを明らかにしている。

三谷（1997）は，企業内賃金構造について幅広く実証分析等を行っているが，企業に対するアンケート調査の結果から，60歳への定年年齢の延長に伴い，企業は賃金体系を能力給比率を高める方向に改定し，その中で実際に中高年比率が高まっている企業では，賃金に対する年齢の評価が小さくなっていることを明らかにしている。

労働大臣官房政策調査部（1995）は，企業とその従業員を対象としたアンケート調査を実施し，同一年齢内の賃金格差は中高年齢層については，平均より上に格差が広がっており評価の高い人により広く配分されていること，同期内での望ましい格差（平均を100とした場合の最高と最低の差）についての従業員の回答は，平均49.4となっており，若・中年層では実際の企業の格差よりも大きな格差を望んでいることなどを明らかにしている。

3．仮説

企業は，高齢化に伴う賃金コストの上昇を抑制するために，次の2つの対応のいずれかあるいは両方を採るものと考えられる。一つは賃金プロファイルの傾きを緩やかにすること，もう一つは早期退職優遇制度や転籍出向等により中高年齢層の人数を減らすことである。しかしながら，賃金プロファイルの傾きを緩やかにすると，これまでいる従業員のモチベーションも低下するおそれがあり，企業は同一年齢の者の間で賃金格差を付けようとするであろう。つまり，賃金決定における年齢や勤続年数の要因を小さくし，能力や成果による要因をより大きくしようとするインセンティブがより強まると思われる。

そこで，本稿では上記のような問題意識のもと，次に掲げる5つの仮説を設定し，それらを検証することとする。

仮説1：年齢間賃金格差と同一年齢内賃金格差には負の相関がある。

仮説2：高齢化の程度が大きい企業ほど賃金プロファイルの傾きは緩やかであり（高齢化の進展が大きいほど賃金プロファイルを緩やかにしている），同一年齢内賃金格差は大きい

仮説3：高齢者雇用を促進する制度を有している企業ほど賃金プロファイルの傾きは緩やかであり，同一年齢内賃金格差は大きい

仮説4：早期退職優遇制度や転籍出向制度を有する企業は，制度がない企業に比べて年齢間賃金格差は大きく，同一年齢内賃金格差は小さい。

仮説５：新しい企業ほど賃金プロファイルの傾きが小さく，動機づける方策として同一年齢内の賃金格差は大きい

仮説１は，年齢間賃金格差と同一年齢内賃金格差の関係である。賃金プロファイルの傾きを緩やかにすれば，従業員のモチベーションが下がるおそれもあるので，同一年齢内の格差をつける必要があると考えられる。

仮説２は，企業内賃金格差と高齢化等の関係である。清家（1992）は，賃金の年功的性格を緩めなければ高齢者の雇用拡大は難しいので，若い人たちへの労働モラールへの影響にも留意しつつ，できるだけ賃金をフラットにしていくべきであるとしている。また，中馬・樋口(1995)は，賃金プロファイルにおける勤続効果，年齢効果が縮小している要因として，従業員の高齢化に伴う賃金総額の抑制策が影響しているとしている。一方，小野（1989）は，1985年を基準にして2000年における年齢別賃金と労働者構成を予測し，85年から2000年までに賃金総額は４％しか上昇せず，高齢化が経済全体の賃金を上昇させることはないとしている。

筆者が実施した企業へのインタビュー調査によると,「高齢化の進展に伴い，５年後には人件費の７～８割を40歳以上で占めてしまい，その配分を変えないと高業績の従業員の不満が高まってしまうので，年齢の軸をなくし，能力や成果のみで評価する給与体系に変更した」(大手電気機器製造販売業Ａ社),「バブル崩壊後若年者の採用をほとんど行っていないので急速に高齢化が進展しており，このままでは賃金コストが上昇し，会社としてはもたないという認識のもと成果主義を導入した。結果として50歳以上の従業員は給料はダウンしたので不満はあるようだ」(北海道内電気機械器具修理業Ｂ社）という事例もあった。

また，shibata（2000）は，年齢により決定される給与部分をなくし，成果による賃金決定方式への改定により，同一年齢内の賃金格差が拡大したある日本企業の事例を紹介しているが，この改定理由について，年齢にリンクした賃金決定方式が高齢化に伴い大きな負担になってきていることをあげている。

仮説３は，企業内賃金格差と高齢者雇用に関する制度の有無との関係である。三谷（1997）は，60歳への定年延長に伴い，企業は賃金体系を年功的なものから，能力給的なものを改定していることを明らかにしている。

大手電機業界の富士電機は定年年齢を65歳に延長したが，65歳までの延長を希望する者の賃金を56歳時点で現行給与の10～15％が減額する仕組みとなっている。

仮説４は，早期退職優遇制度，転籍出向制度は賃金による総賃金コストの調整についてである。これらの制度は，人数による調整であり，高齢化が進展しても賃金プロファイルを緩やかにしようという企業側のインセンティブは働かないと考えられる。

仮説５は，企業内賃金格差と会社の設立時期との関係である。Lazear（1998）は，年功的な賃金プロファイルには暗黙の負債と見返りが存在するので，まだ信用のない新しい企業は，平らな賃金プロファイルと低い生産性で我慢するか，あるいは労働者を動機づける他の方策を考えなければならない（訳書p.303）としている。

以下では，高齢化の進展という中で企業の賃金体系の現状及び変化の方向について定量的に分析し，上記仮説についてそれぞれ検討を行うこととする。

4．実証分析

4.1　アンケート調査の概要

まず，本稿で使用したアンケート調査は，社団法人北海道雇用促進協会が実施した『高年齢従業員の継続雇用に関する調査』である。筆者は同協会を事務局とする「65歳現役社会推進モデル事業推進委員会」の委員として同調査の実施，分析を行った。調査時期は1998年1月，調査対象は，北海道内に本社のある従業員規模100人以上企業の本社及び従業員100人以上の事業所，他都府県に本社のある企業の道内事業所（従業員100人以上）である。調査方法は，郵送で調査票を配布し，郵送で回収した。1,568事業所に配布し，有効回答数759(回収率48.4%)であった[4]。

4.2　データの概要と分析手法

4.2.1　年齢間賃金格差

アンケート調査では，25歳の平均賃金を100としたときの35歳，45歳，55歳の平均賃金を質問している。この賃金は，原則として男子正規従業員のボーナスを含む税込み年収を基準としている。以下ではこの年齢間の賃金格差を「賃金プロファイル指数」と呼ぶ。この指数の特徴をみると(表3)，年齢が高くなるにつれて，指数が大きくなる，つまり，右上がりの賃金プロファイルであること，また，同時に回答企業のばらつきが大きくなる傾向にある。業種別にみると金融・保険業，卸売・小売業，飲食店などで指数が大きく，運輸・通信業で小さくなっている。また，従業員規模が大きくなるほど指数が大きくなるが，有意な差ではない。

また，アンケートでは，年齢間の賃金格差として賃金カーブが過去5年間程度の間にどう変化したか（以下，「過去」という），今後5年間程度の間にどう変化すると考えているか（以下，「今後」という）について，「1．カーブは緩やかになった（なる)」，「2．あまり変わらない」，

表3　賃金プロファイル指数の現状

	賃金プロファイル指数		
	35歳	45歳	55歳
全　　体	136.4 (20.07) [137.3]	171.1 (37.59) [173.1]	195.1 (55.72) [199.6]
業種別			
建設業	136.1 (15.45)	176.6 (30.30)	202.2 (50.74)
製造業	135.4 (17.03)	166.3 (30.38)	186.8 (42.82)
運輸・通信業	124.9 (22.32)	148.4 (38.36)	167.2 (51.99)
卸売・小売業，飲食店	141.3 (15.86)	181.7 (30.42)	208.4 (47.35)
金融・保険業	156.3 (22.41)	209.8 (28.67)	246.5 (30.54)
サービス業	134.5 (20.44)	166.8 (40.29)	190.9 (62.56)
従業員規模別			
～299人	136.1 (20.15)	170.2 (38.09)	193.8 (57.05)
300～999人	135.9 (18.63)	171.7 (34.25)	197.6 (51.45)
1000人～	146.2 (25.65)	189.6 (42.87)	209.1 (49.99)

(注) [ ] 内は全国の平均値。全国は(財)高年齢者雇用開発協会 (1999)。以下同様
( ) 内は標準偏差

表4　賃金プロファイル変化についての回答状況

	賃金プロファイル変化							
	過去5年間程度				今後5年間程度			
	カーブは緩やかになった	あまり変わらない	カーブは急になった	その他	カーブは緩やかになる	あまり変わらない	カーブは急になる	その他
全　　体	23.2% [26.8%]	71.5% [67.9%]	4.2% [4.1%]	1.1% [1.2%]	33.5% [36.4%]	60.8% [56.8%]	3.4% [3.8%]	2.3% [2.9%]
業種別								
建設業	28.3%	68.3%	3.3%	0.0%	33.3%	61.7%	1.7%	3.3%
製造業	33.0%	61.0%	5.0%	1.0%	37.0%	58.0%	2.0%	3.0%
運輸・通信業	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	21.0%	72.6%	4.8%	1.6%
卸売・小売業，飲食店	14.5%	80.7%	4.8%	0.0%	45.7%	45.7%	5.3%	3.2%
金融・保険業	25.5%	69.2%	3.2%	2.1%	22.2%	69.4%	5.6%	2.8%
サービス業	11.1%	86.1%	2.8%	0.0%	34.7%	60.6%	2.8%	2.0%
従業員規模別								
～299人	22.0%	72.9%	4.1%	1.0%	31.4%	63.1%	3.9%	1.6%
300～999人	27.9%	65.4%	5.2%	1.5%	38.2%	54.4%	2.2%	5.2%
1000人～	22.2%	77.8%	0.0%	0.0%	55.6%	44.4%	0.0%	0.0%

(注) [　] 内は全国の平均値

「3．カーブは急になった（なる）」，「4．その他」の4つの選択肢の中から1つだけ回答するよう質問している（以下，「賃金プロファイル変化」という）。これをみると（表4），過去，今後とも「2．あまり変わらない」が最も多いが，今後ではその割合が低下し，「1．カーブは緩やかになる」が約3分の1を占めるようになるなど賃金プロファイルを緩やかにしようとする企業が増加していることを示している。なお，「3．カーブは急になった（なる）」と回答した企業はごくわずかである。業種別にみると，過去では製造業で「1．カーブは緩やかになった」が多く，今後では，卸売・小売業，飲食店で「1．カーブは緩やかになる」が多くなっている。従業員規模別にみると，過去においては大きな違いはみられないが，今後においては，1,000人以上の大企業において半数以上が「1．カーブは緩やかになる」としている。

4.2.2　同一年齢内賃金格差

次に，同一年齢内の賃金格差についてであるが，アンケート調査では，35歳，45歳，55歳の各年齢について，それぞれの年齢の平均賃金を100としたときの，最低の者の賃金と最高の者の賃金を指数として質問している。そして，この最高の者の賃金指数と最低の者の賃金指数との差を以下では「同一年齢内賃金格差指数」と呼び，分析を行うこととする。この指数の特徴をみると（表5），年齢が高くなるほど，指数は大きくなる（つまり，同一年齢内の格差は大きくなる）[5]傾向があるといえる。同時に，回答企業のばらつきも大きくなっている。業種別にみると，サービス業で大きく，金融･保険業で小さいという特徴がある。従業員規模別にみると，規模が大きいほど，指数は大きくなっている。

さらに，アンケート調査では，同一年齢内の賃金格差として，同一年齢内の賃金格差が過去5年間程度の間にどう変化したか（以下，「過去」という），今後5年間程度の間にどう変化すると考えているか（以下，「今後」という）について，「1．格差は大きくなった（なる）」，「2．あまり変わらない」，「3．格差は小さくなった（なる）」，「4．その他」の4つの選択肢の中から1つだけ回答するよう質問している（以下，「同一年齢内賃金格差変化」という）。これをみ

表5　同一年齢内賃金格差の現状

	同一年齢内賃金格差指数		
	35歳	45歳	55歳
全　　体	22.4 (19.96)	26.9 (23.54)	28.0 (24.98)
業種別			
建設業	18.0 (12.34)	22.9 (14.42)	23.8 (17.12)
製造業	20.8 (15.38)	25.2 (18.59)	28.9 (21.20)
運輸・通信業	25.9 (24.44)	27.3 (25.85)	29.8 (26.02)
卸売・小売業，飲食店	20.8 (13.87)	27.8 (21.67)	26.8 (18.98)
金融・保険業	12.4 (13.56)	15.6 (13.75)	17.8 (19.56)
サービス業	27.2 (24.65)	32.1 (28.71)	32.1 (31.17)
従業員規模別			
～299人	20.7 (18.68)	24.6 (20.96)	25.6 (22.04)
300～999人	27.4 (22.42)	33.0 (27.99)	34.7 (31.90)
1000人～	30.4 (27.08)	40.3 (37.87)	40.1 (32.40)

(注) ( ) 内は標準偏差

表6　同一年齢内賃金格差変化の状況

	同一年齢内賃金格差変化							
	過去5年間程度				今後5年間程度			
	格差は大きくなった	あまり変わらない	格差は小さくなった	その他	格差は大きくなる	あまり変わらない	格差は小さくなる	その他
全　　体	14.9% [17.9%]	77.4% [74.1%]	5.8% [6.2%]	1.9% [1.8%]	27.6% [34.8%]	61.7% [54.9%]	8.0% [7.4%]	2.7% [2.8%]
業種別								
建設業	12.1%	82.8%	3.5%	1.7%	25.9%	62.1%	8.6%	3.5%
製造業	21.4%	74.2%	3.4%	1.1%	40.5%	52.8%	5.6%	1.1%
運輸・通信業	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	11.3%	79.3%	7.6%	1.9%
卸売・小売業，飲食店	0.0%	94.2%	5.8%	0.0%	44.8%	40.2%	12.6%	2.3%
金融・保険業	29.9%	57.5%	11.5%	1.2%	38.2%	58.8%	2.9%	0.0%
サービス業	20.6%	76.5%	2.9%	0.0%	19.2%	69.4%	7.4%	3.9%
従業員規模別								
～299人	13.3%	79.3%	5.8%	1.6%	25.2%	63.8%	8.5%	2.5%
300～999人	18.2%	71.9%	6.6%	3.3%	32.2%	56.2%	7.4%	4.1%
1000人～	35.3%	64.7%	0.0%	0.0%	58.8%	41.2%	0.0%	0.0%

(注) [ ] 内は全国の平均値

ると（表6），過去，今後とも「2．あまり変わらない」が最も多いが，今後ではその割合が低下し，「1．格差は大きくなる」が約3割を占めるようになるなど同一年齢内の賃金格差を拡大しようとする企業が増加していることを示している。

業種別にみると，過去では，運輸・通信業で「1．格差は大きくなった」が多く，今後では，卸売・小売業，飲食店が多くなっている。従業員規模別では規模が大きいほど，過去，今後とも「1．格差は大きくなった（なる）」が多いが，特に1,000人以上の企業では今後，半数以上の企業が「1．格差は大きくなる」としている。

4.2.3 その他の説明変数についての説明

ここでは上述した仮説を検証するに当たって用いる指標について説明する。

① **数量データ**

まず，高齢化に関する指標としては，「40 歳以上比率」，「50 歳以上比率」，企業の設立時期に関する指標としては「企業年齢」を用いることとする。指標の内容と統計量は表 7 のとおりである。

② **制度等に関するデータ**

高齢化に関する指標としては，年齢構成に対する意識（現在，5 年後，10 年後）である。アンケート調査においては，年齢構成についての意識を，「1．若・中年者比率が高く，高齢者雇用は大きな問題ではない」，「2．高齢者比率が高く，その雇用が大きな問題である」，「3．高齢者比率は高いが，人事・処遇制度の工夫や技能特性の活用等により大きな問題でない」，「4．わからない」の 4 つの選択肢の中から，現在，5 年後，10 年後についてそれぞれ 1 つだけ選択するよう質問している。

人事制度に関する指標のうち，特に高齢化の進展と関係のあるものとして，(a)定年制[6]，(b)勤務延長制度[7]，(c)再雇用制度[8]，(d)早期退職優遇制度[9]，(e)転籍出向制度[10] の 5 つを取り上げることとする。(a)定年制については，定年制を定めている企業が 99.3%であり，そのうち，90.5%が定年年齢が「60 歳」としている。60 歳を超える定年制を導入しているのは，定年制を定めている企業のうちわずか 6.4%のみである。したがって，「60 歳を超える定年制を有する」または「60 歳定年であるが，定年年齢の改定が決まっている」であると回答した企業を「60 歳超定年」とし，「60 歳定年であり，定年年齢の改定は決まっていないが検討中である」または「60 歳定年であり，定年年齢の改定の予定はない」企業を「60 歳定年」と 2 つに分類した。また，(b)～(e)については，制度の「あり」と「なし」の 2 つに分類し分析を行った。なお，(b)勤務延長制度または(c)再雇用制度を導入している企業を「継続雇用制度」有り，(d)早期退職優遇制度または(e)転籍出向制度を導入している企業を「退出促進制度」有りとした。指標の内容と統計量は表 8 のとおりである。

なお，表 3，4，6，7，8 の［ ］内の数値は全国平均の数値である。本章の分析に用いた北海道内の企業のデータと比較すると，賃金プロファイル変化や同一年齢内賃金格差変化については，全国の方がカーブを緩やかにした（する）あるいは格差を拡大した（する）という割合が高くなっているが，制度の導入状況等の平均値をみる限りは全国平均と大きな相違があ

表 7 説明変数（数量データ）

	内容	統計量	
		平均	標準偏差
仮説 2			
40 歳以上比率	全従業員に占める 40 歳以上の割合（%）	48.6 [49.2]	20.72
50 歳以上比率	全従業員に占める 50 歳以上の割合（%）	25.0 [25.3]	17.80
仮説 5			
企業年齢	1998（調査年）－設立年（西暦）	35.0	18.17

(注) [ ] 内は全国の数値

表 8　説明変数（制度等に関するデータ）

	内　　容	統計量 平　均	統計量 標準偏差
仮説 2			
高齢化に対する意向・現在	「高齢者比率が高く，その雇用が大きな問題である」または「高齢者比率は高いが，人事・処遇制度の工夫や技能特性の活用等により大きな問題でない」=1，「若・中年者比率が高く，高齢者雇用は大きな問題ではない」=0	0.45 [0.47]	0.50
高齢化に対する意向・5 年後		0.63 [0.64]	0.48
高齢化に対する意向・10 年後		0.75 [0.77]	0.44
仮説 3			
60 歳超定年制	61 歳以上の定年制を導入または導入が決定している=1，その他=0	0.09	0.28
勤務延長制度	勤務延長制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.25 [0.26]	0.43
再就職制度	再雇用制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.55 [0.61]	0.50
継続雇用制度	勤務延長制度又は再雇用制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.69 [0.76]	0.46
仮説 4			
早期退職優遇制度	早期退職優遇制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.13 [0.16]	0.34
転籍出向制度	転籍出向制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.12 [0.12]	0.33
退出促進制度	早期退職優遇制度または転籍出向制度を導入している企業=1，導入していない企業=0	0.20	0.40

るわけではない。したがって，北海道のデータによる分析をもって我が国企業の特徴であると断言するのは言い過ぎではあるが，傾向としては我が国全体をみているといっても大きな問題はないであろうと思われる。

4.3　分析結果

4.3.1　相関分析及び平均の差の検定等

①　賃金プロファイル指数の水準との関係

まず，数量データについては，賃金プロファイル指数との相関係数をみることとする（表 9）。

仮説 1 に対応する同一年齢内賃金格差指数との関係についてみると，賃金プロファイル指数は 35 歳における同一年齢内賃金格差指数とは有意に負の相関，つまり，同一年齢間の格差が大

表 9　賃金プロファイル指数と数値データの相関係数

	賃金プロファイル指数		
	35 歳	45 歳	55 歳
仮説 1			
同一年齢内賃金格差指数			
35 歳	−0.1052*	−0.1354**	−0.1685**
45 歳	−0.0285	−0.0240	−0.0594
55 歳	0.0062	0.0035	0.0066
仮説 2			
高齢者比率			
40 歳以上	−0.2425**	−0.2726**	−0.2275**
50 歳以上	−0.2432**	−0.2662**	−0.2361**
仮説 5			
企業年齢	0.1488**	0.2027**	0.1956**

(注) **：$p<0.01$，*：$p<0.05$

きい企業ほど賃金プロファイルの傾きは緩やかであることがわかる。しかしながら，45 歳，55 歳における同一年齢内賃金格差指数とは有意な関係はなかった。

仮説 2 に対応する高齢化比率との相関係数をみると，負の相関があるといえる。つまり，高齢化比率が高い企業は相対的に賃金プロファイルの傾きは緩やかになっている。

仮説 5 に対応する企業年齢との相関係数をみると，正の相関があるといえる。つまり，設立時期が新しいほど賃金プロファイルの傾きは緩やかになっているといえる。

次に，数量データ以外の指標について，制度の有無や意向の違いにより賃金プロファイル指数に差があるのかをみてみよう（表 10）。

まず仮説 1 に対応する同一年齢内賃金格差の変化との関係でみると，同一年齢内賃金格差を拡大した企業の方が賃金プロファイル指数が大きくなっている。また，今後拡大しようとしている企業の方が賃金プロファイル指数が大きくなっている。つまり，賃金プロファイル指数が大きい企業（賃金プロファイルが急な企業）ほど，同一年齢内賃金格差を拡大させており，また，今後とも拡大しようとしているといえる。これは仮説とは逆の結果となっている。

仮説 2 に対応する年齢構成に関する意識との関係をみると，現在及び 5 年後においては「大きな問題である」と認識している企業の方が指数は小さくなっている。賃金プロファイルの傾きが大きいほど，高齢化に伴う賃金コストの増大をもたらすことを考えると予想と逆の結果となっている。これは，大きな問題であると認識している企業は，賃金プロファイル指数を小さくしており，逆に高齢者が少ない企業は賃金プロファイルの傾きが急であっても大きな問題とはならないと認識しているのではないかと考えられる。なお，10 年後については有意な結果を得ることができなかった。

仮説 3 に対応する高齢化に対応するための制度の導入状況との関係をみると，定年制については，「60 歳超定年制」の企業の方が指数は小さくなっているが，35 歳を除き有意な差ではない。勤務延長制度については，制度を導入している企業の方が指数が小さくなっている。しかしながら，再雇用制度については，制度の有無による差はみられない。これは，再雇用制度は勤務延長制度に比べ，定年後に賃金が大幅に減少する傾向が強く，企業にとっては定年前の賃金体系を大きく変更する必要がないことによるものと思われる。勤務延長制度または再雇用制

表 10　賃金プロファイル指数についての平均の差の検定

	同一年齢内賃金格差変化（仮説１）					
	過　去			今　後		
	現状維持，縮小	拡　大	t- 値	現状維持，縮小	拡　大	t- 値
35 歳	135.77	140.53	−2.011**	134.77	141.01	−3.332***
45 歳	170.28	179.55	−2.123**	167.55	182.31	−4.318***
55 歳	194.72	203.16	−1.313	190.63	210.23	−3.906***

（注）「現状維持，縮小」は「あまり変わらない」または「格差は小さくなった（なる）」と回答した企業，「拡大」は「格差は大きくなった（なる）」と回答した企業

	高齢化に対する意識（仮説２）								
	現　在			5　年　後			10　年　後		
	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値
賃金プロファイル指数									
35 歳	138.28	134.02	2.613***	138.21	135.95	1.315	137.16	137.07	0.038
45 歳	175.21	165.66	3.117***	176.43	168.90	2.344**	174.62	170.97	0.836
55 歳	200.47	188.61	2.555**	201.19	192.84	1.695*	201.41	196.39	0.780

	60 歳超定年制			勤務延長制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
賃金プロファイル指数						
35 歳	136.95	130.81	2.116**	137.35	133.57	2.047**
45 歳	171.87	164.42	1.365	174.27	161.62	3.654***
55 歳	196.21	185.02	1.369	199.54	182.54	3.280***

	再雇用制度			継続雇用制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
賃金プロファイル指数						
35 歳	136.79	136.08	0.444	138.85	135.28	2.064**
45 歳	171.32	170.95	0.120	175.93	168.89	2.168**
55 歳	196.97	193.59	0.731	202.31	191.98	2.067**

	早期退職優遇制度			転籍出向制度			退出促進制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
賃金プロファイル指数									
35 歳	135.37	142.51	−3.146***	136.15	138.14	−0.810	134.73	142.91	−4.176***
45 歳	168.70	185.10	−3.887***	170.20	177.67	−1.626	167.17	185.64	−5.085***
55 歳	191.28	216.16	−3.946***	193.98	202.78	−1.272	188.88	216.88	−5.092***

（注）***：$p<0.01$，**：$p<0.05$，*：$p<0.1$

度を導入している継続雇用制度有りの企業では，制度のない企業よりも指数は小さくなっており，仮説とは整合的である。

仮説4に対応する退出促進制度との関係についてみると，早期退職優遇制度については，制度がある方が指数が大きくなっている。また，転籍出向制度についても早期退職優遇制度と同様の結果であるが有意な差とはなっていない。早期退職優遇制度または転籍出向制度を導入している退出促進制度有りの企業では，制度のない企業よりも指数は大きくなっており，仮説とは整合的である。

②　賃金プロファイルの変化との関係

まず，賃金プロファイルの変化との関係をみるために，変化の有無により数量データに差があるのかをみることとする（表11）。

仮説1に対応する同一年齢内賃金格差指数との関係をみると，過去・今後とも有意な差はみられなかった。これは，高齢化比率（仮説2），企業年齢（仮説5）についても同様であった。

ただし，賃金プロファイル指数の水準との関係をみると，賃金プロファイルの傾きを緩やかにした企業は指数の水準がやや小さいという関係が35歳のみにみることができる。一方，今後については，55歳のみに，指数の水準が大きいほど傾きを緩やかにしようとする企業が多い。

また，数量データ以外の指標との関係をみるために，クロス集計を行い，その関係の有無をみることとする。

仮説1に対応する同一年齢内格差変化との関係では過去，今後とも有意な関係があるといえる(表12)。つまり，賃金プロファイルの傾きを緩やかにした企業は同時に同一年齢内の賃金格差を大きくしているといえる。また，今後においても，賃金プロファイルの傾きを緩やかにしようとしている業は同時に同一年齢内の賃金格差を大きくしようとしているといえる。

しかしながら，これ以外の高齢化に対する意向（仮説2），各種制度の導入状況（仮説3及び

表11　賃金プロファイル変化の回答別にみた数量データ結果

	賃金プロファイル変化					
	過　去			今　後		
	現状維持，拡大	縮　小	t-値	現状維持，拡大	縮　小	t-値
仮説1						
同一年齢内賃金格差指数						
35歳	23.11	20.50	1.25	22.41	22.96	−0.29
45歳	27.53	25.39	0.86	26.54	28.10	−0.71
55歳	29.01	25.61	1.25	27.67	28.93	−0.52
賃金プロファイル指数						
35歳	137.40	133.73	1.908*	136.64	136.45	0.109
45歳	171.84	169.00	0.787	169.54	174.41	−1.516
55歳	195.07	196.38	−0.237	191.52	202.56	−2.249**
仮説2						
高齢化比率						
40歳以上	48.49	47.72	0.38	48.86	47.09	1.00
50歳以上	24.66	23.78	0.52	25.25	22.91	1.56
仮説5						
企業年齢	35.42	34.48	−0.56	34.92	35.31	−0.26

(注) ***：$p<0.01$，**：$p<0.05$，*：$p<0.1$

表 12　賃金プロファイル変化と同一年齢内賃金格差変化の回答別クロス集計

① 過去

賃金プロファイル変化	同一年齢内賃金格差変化			
	格差は大きくなった	あまり変わらないまたは格差は小さくなった	計	χ^2
カーブは緩やかになった	25.4%	74.6%	100.0%	15.380***
あまり変わらないまたはカーブは急になった	11.2%	88.8%	100.0%	
計	14.9%	85.1%	100.0%	

② 今後

賃金プロファイル変化	同一年齢内賃金格差変化			
	格差は大きくなる	あまり変わらないまたは格差は小さくなる	計	χ^2
カーブは緩やかになる	44.2%	55.8%	100.0%	41.453***
あまり変わらないまたはカーブは急になる	18.6%	81.4%	100.0%	
計	27.6%	72.4%	100.0%	

(注) ***：p<0.01

表 13　同一年齢内賃金格差指数と数量データとの相関係数

	同一年齢内賃金格差指数		
	35 歳	45 歳	55 歳
仮説 1			
賃金プロファイル指数			
35 歳	−0.1052*	−0.0285	0.0062
45 歳	−0.1354**	−0.0240	0.0035
55 歳	−0.1685**	−0.0594	0.0066
仮説 2			
高齢者比率			
40 歳以上	0.1291**	0.0812	0.1202*
50 歳以上	0.1313**	0.0919	0.1449**
仮説 5			
企業年齢	−0.1337**	−0.1206*	−0.0446

(注) **：p<0.01，*：p<0.05

仮説 4）については有意な関係を得ることができなかった。

③　同一年齢内賃金格差指数の水準との関係

まず，数量データについては，同一年齢内賃金格差指数との相関係数をみることとする（表 13)。

仮説 1 に対応する賃金プロファイル指数との関係をみると，35 歳を除き有意な関係はみられなかった。

仮説 2 に対応する高齢化比率においては，35 歳及び 55 歳においては有意な正の関係がみられたが，45 歳においては相関はみられなかった。

仮説 5 に対応する企業年齢については，35 歳及び 45 歳において強くはないが負の相関がみられた。これは設立時期が新しいほど格差が大きいことを意味している。ただし，55 歳ではその関係は有意ではない。これは，設立年が新しい企業では，55 歳程度の従業員は少なく，結果

表 14　同一年齢内賃金格差指数についての平均の差の検定

	賃金プロファイル変化（仮説1）					
	過　去			今　後		
	現状維持，拡大	縮　小	t- 値	現状維持，拡大	縮　小	t- 値
35歳	23.11	20.50	1.25	22.41	22.96	−0.29
45歳	27.53	25.39	0.86	26.54	28.10	−0.71
55歳	29.01	25.61	1.25	27.67	28.93	−0.52

(注)「現状維持，拡大」は「あまり変わらない」または「カーブは急になった（なる）」と回答した企業，「縮小」は「カーブは緩やかになった（なる）」と回答した企業

	高齢化に対する意向（仮説2）								
	現　在			5　年　後			10　年　後		
	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値	大きな問題ではない	大きな問題	t- 値
同一年齢内賃金格差指数									
35歳	22.08	22.79	−0.401	24.41	21.45	1.581	23.82	22.29	0.591
45歳	26.77	26.97	−0.095	29.44	25.49	1.780*	28.52	27.48	0.329
55歳	26.19	30.16	−1.720*	28.57	27.72	0.343	28.48	29.12	−0.177

	60歳超定年制			勤務延長制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
同一年齢内賃金格差指数						
35歳	22.28	24.76	−0.760	21.10	26.46	−2.684***
45歳	26.91	28.18	−0.323	25.42	31.38	−2.498**
55歳	27.89	29.87	−0.475	27.46	29.43	−0.750

	再雇用制度			継続雇用制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
同一年齢内賃金格差指数						
35歳	19.20	25.06	−3.404***	17.37	24.85	−4.109***
45歳	23.96	29.25	−2.559**	22.05	29.16	−3.240***
55歳	25.24	30.07	−2.115**	22.97	30.18	−2.952***

	早期退職優遇制度			転籍出向制度			退出促進制度		
	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値	なし	あり	t- 値
同一年齢内賃金格差指数									
35歳	23.51	16.25	3.021***	22.69	20.53	0.835	23.81	17.46	3.040***
45歳	28.23	19.72	3.028***	27.44	23.22	1.379	28.26	21.88	2.600***
55歳	29.01	22.30	2.158**	28.00	27.61	0.115	28.63	24.97	1.322

(注) ***：$p<0.01$，**：$p<0.05$，*：$p<0.1$

として賃金格差との関係が不明確になっているのではないかと考えられる。

次に，数量データ以外の指標について，制度の有無や意向の違いにより同一年齢内賃金格差指数に差があるのかをみてみよう（表 14)。

仮説 1 に対応する賃金プロファイルの変化との関係でみると，有意な差は見られなかった。

仮説 2 に対応する高齢化に対する意識についても，ほとんど有意な差はみられなかった。

仮説 3 に対応する高齢化に対応するための制度の導入状況との関係をみると，定年制については，「60 歳超定年制」の企業の方が指数はやや大きくなっているが，必ずしも有意な差ではない。勤務延長制度については，55 歳を除き制度がある企業の方が有意に指数は大きくなっている。再雇用制度については制度がある企業の方が有意に指数は大きくなっている。また，継続雇用制度がある企業の方が有意に指数は大きくなっている。これは仮説 3 と整合的である。

仮設 4 に対応する退出促進制度との関係についてみると，早期退職優遇制度については，制度がある企業の方が有意に指数は小さくなっている。これは，早期退職優遇制度の実施により格差が大きな従業員が退職することになり，結果として賃金格差は小さくなるのではないかと考えられる。転籍出向制度については，制度の有無による有意な差はみられなかった。また，退出促進制度のある企業の方が 55 歳を除き有意に指数は小さくなっている。これは仮説 4 と整合的である。

④　同一年齢内賃金格差の変化との関係

まず，同一年齢内賃金格差の変化との関係をみるために，変化の有無により数量データに差があるのかをみることとする（表 15)。

仮説 1 に対応する賃金プロファイル指数との関係をみると，過去，今後とも格差を拡大したあるいは拡大しようとしている企業の方が現在の賃金プロファイル指数が大きいという関係がみられる。これは，仮説とは逆の結果となっている。これは賃金プロファイル指数が大きい，

表 15　同一年齢内賃金格差変化の回答別にみた数量データ結果

	同一年齢内賃金格差変化					
	過　　去			今　　後		
	現状維持，縮小	拡　大	t- 値	現状維持，縮小	拡　大	t- 値
仮説 1						
賃金プロファイル指数						
35 歳	135.77	140.53	−2.01**	134.77	141.01	−3.33***
45 歳	170.28	179.55	−2.12**	167.55	182.31	−4.32***
55 歳	194.72	203.16	−1.31	190.63	210.23	−3.91***
同一年齢内賃金格差指数						
35 歳	22.21	24.64	−0.989	22.42	23.27	−0.432
45 歳	26.58	30.65	−1.396	26.83	28.22	−0.592
55 歳	27.36	33.93	−2.043**	27.30	30.85	−1.369
仮説 2						
高齢化比率						
40 歳以上	48.84	39.21	3.97***	49.34	42.67	3.49***
50 歳以上	24.90	16.70	4.12***	25.40	19.30	3.90***
仮説 5						
企業年齢	35.57	35.21	0.17	34.78	37.55	−1.64

(注) ***：$p<0.01$，**：$p<0.05$，*：$p<0.1$

表 16 同一年齢内賃金格差変化と賃金プロファイル変化の回答別クロス集計

① 過去

同一年齢内賃金格差変化	賃金プロファイル変化			
	カーブは緩やかになった	あまり変わらないまたはカーブは急になった	計	χ^2
格差は大きくなった	41.7%	58.3%	100.0%	15.380***
あまり変わらないまたは格差は小さくなった	20.9%	79.1%	100.0%	
計	23.2%	76.8%	100.0%	

② 今後

同一年齢内賃金格差変化	賃金プロファイル変化			
	カーブは緩やかになる	あまり変わらないまたはカーブは急になる	計	χ^2
格差は大きくなる	50.1%	44.9%	100.0%	41.453***
あまり変わらないまたは格差は小さくなる	26.1%	73.9%	100.0%	
計	33.5%	66.5%	100.0%	

(注) ***：$p<0.01$，**：$p<0.05$，*：$p<0.1$

つまり，賃金プロファイルが急な企業ほどその傾きを小さくしようとしており，その補完的措置として同一年齢内賃金格差を拡大したあるいは拡大しようとしているのではないかと思われる。

現在の同一年齢内賃金格差指数の水準とはほとんど有意な関係がみられなかった。つまり，水準と変化の方向は関係がないといえる。

仮説２に対応する高齢者比率との関係についてみると，高齢化比率が低い企業の方が格差を拡大したあるいは拡大しようとしている。これも仮説とは逆の結果となっている。これは，③でみたように，高齢化比率が低い企業は同一年齢内賃金格差指数も小さいことから，格差を拡大しようとしているのではないかと考えられる。

仮説５に対応する企業年齢については有意な差はみられなかった。

また，数量データ以外の指標との関係をみるために，クロス集計を行い，その関係の有無をみることとする。

仮説１に対応する賃金プロファイル変化との関係についてみると，過去，今後とも有意な関係があるといえる。つまり，同一年齢内賃金格差を拡大した企業は同時に賃金プロファイルを緩やかにしているといえる。また，今後においても，同一年齢内の賃金格差を拡大しようとしている企業は，同時に賃金プロファイルの傾きを緩やかにしようとしているといえる（表16）。

しかしながら，これ以外の高齢化に対する意向（仮説２），各種制度の導入状況（仮説３及び仮説４）については有意な関係を得ることができなかった。

これら①～④をまとめると，表17のとおりとなる。

4.3.2 重回帰分析

4.3.1において，年齢間賃金格差と同一年齢内賃金格差について，それぞれの仮説を検証したところであるが，高齢化やそれに対応するための制度についての変数は相互に影響していることが十分考えられる。したがって，ここでは，4.3.1でみた変数を説明変数として用い，年齢間

表 17　仮説と相関分析等結果

	賃金プロファイル		同一年齢内賃金格差	
	① 水 準	② 変 化	① 水 準	② 変 化
仮説 1				
水準	△ (35 歳のみ○)	×	△ (35 歳のみ○)	×
変化	×	○	×	○
仮説 2	○ (高齢化に対する意識は×)	×	○ (高齢化に対する意識は×)	×
仮説 3	○ (勤務延長制度)	×	○	×
仮説 4	○ (早期退職優遇制度)	×	○ (早期退職優遇制度)	×
仮説 5	○	×	○ (35 歳，45 歳)	×

賃金格差や同一年齢内賃金格差を被説明変数とする同時決定を行うモデルを構築し，より詳細に分析を行うこととする。

①　賃金プロファイル指数

賃金プロファイル指数を被説明変数とする重回帰分析モデルを構築した。以下この結果をみることとする（表 18）。

仮説 1 に対応する同一年齢内賃金格差指数についてはほとんど有意な結果を得ることはできなかった。また，同一年齢内賃金格差変化については 45 歳，55 歳においては正の関係がみられた。つまり，同一年齢内賃金格差を拡大しようとしている企業は賃金プロファイル指数が大きいということがいえるが，これは仮説とは逆の結果となっている。

仮説 2 に対応する高齢化比率についてについてみると，すべての年齢において有意な負の関係がみられた。高齢化比率が高い企業ほど賃金プロファイルが緩やかであるということになり，仮説 2 は説明された。

仮説 3 に対応する 60 歳超定年制，勤務延長制度，再雇用制度についてみると，勤務延長制度について 45 歳及び 55 歳において負の関係がみられ，仮説 3 を説明することができたが，60 歳超定年制，再雇用制度については有意な関係はみられなかった。

仮説 4 に対応する早期退職優遇制度，転籍出向制度についてみると，早期退職優遇制度について 45 歳及び 55 歳において正の関係がみられ，仮説 4 を説明することができたが，転籍出向制度については有意な関係はみられなかった。

仮説 5 に対応する企業年齢については，すべての年齢において有意な正の関係がみられた。つまり，新しい企業ほど賃金プロファイルが急であるということで仮説 5 は説明された。

以上をまとめると，部分的ではあるが，仮説 1 ～仮説 5 はある程度説明されたということができる。ただし，賃金プロファイルと同一年齢内賃金格差の水準同士では明確な関係を見出すことはできず，また，賃金プロファイル指数と同一年齢内賃金格差変化との関係も仮説とは逆の結果となっており，水準の大小のみで判断することはできない。さらに，35 歳については，仮説 2 及び仮説 5 しか有意な結果を得ることはできなかった。これは，企業が高齢化に対応す

表 18　賃金プロファイル指数についての重回帰分析結果

	35 歳		45 歳		55 歳	
同一年齢内賃金格差指数	−0.061 (−1.391)	−0.023 (−0.611)	0.001 (0.010)	−0.002 (−0.036)	0.177* (1.653)	−0.041 (−0.404)
同一年齢内賃金格差変化・今後		2.532 (1.244)		8.901** (2.521)		11.658** (2.195)
高齢化比率 (40 歳以上) (%)	−0.231*** (−5.134)	−0.231*** (−4.969)	−0.507*** (−6.395)	−0.490*** (−6.055)	−0.445*** (−3.220)	−0.569*** (−4.642)
60 歳超定年制	−4.741 (−1.407)	−3.920 (−1.118)	−2.734 (−0.457)	0.194 (0.032)	−0.453 (−0.045)	−8.134 (−0.880)
勤務延長制度	−1.477 (−0.711)	−1.630 (−0.765)	−8.056** (−2.201)	−7.529** (−2.031)	−18.175*** (−2.952)	−12.446** (−2.256)
再雇用制度	0.489 (0.275)	0.511 (0.279)	−0.796 (−0.252)	−1.285 (−0.404)	−4.688 (−0.871)	−3.287 (−0.688)
早期退職優遇制度	3.604 (1.405)	3.315 (1.265)	9.417** (2.086)	9.640** (2.115)	15.629** (2.058)	16.989** (2.521)
転籍出向制度	−0.693 (−0.260)	−0.896 (−0.323)	−0.040 (−0.009)	−1.694 (−0.351)	−3.090 (−0.390)	−6.531 (−0.912)
企業年齢	0.125** (2.443)	0.143*** (2.751)	0.380*** (4.257)	0.375*** (4.149)	0.381** (2.514)	0.485*** (3.584)
大卒ダミー	10.144*** (4.264)	8.749*** (3.424)	18.955*** (4.383)	17.889*** (4.025)	24.044*** (3.251)	21.991*** (3.269)
1000 人以上ダミー	11.769** (2.289)	8.215 (1.512)	18.715** (1.989)	16.558* (1.752)	3.097 (0.195)	6.744 (0.485)
定数項	142.849*** (48.273)	141.053*** (44.791)	180.758*** (34.122)	177.979*** (32.578)	202.235*** (21.585)	206.073*** (24.372)
Adj−決定係数	0.1294	0.1114	0.1784	0.1849	0.0900	0.1504
標準誤差	18.712	18.878	32.864	32.842	53.703	48.219
サンプル数	483	459	473	460	435	439

(注) 1．***：$p<0.01$, **：$p<0.05$, *：$p<0.1$
2．大卒ダミーは，大卒=1，それ以外=0
3．1000 人以上ダミーは，従業員規模 1000 人以上=1，それ以外=0
4．(　) 内は t- 値

るため，40 歳代から賃金プロファイルを変化させているということがいえ，亀野 (2001) でみたように，最近，40 歳以降の賃金プロファイルが緩やかになっているという「賃金センサス」の結果と整合的であるといえる[11]。

② 賃金プロファイル変化

次に賃金プロファイル変化の過去及び今後を被説明変数とするロジスティック回帰分析モデルを構築した。ロジスティック回帰分析モデルを用いたのは，被説明変数が 0 または 1 の 2 値をとる変数であるため，通常の最小自乗法では分析できないためである。

この結果をみると(表 19)，仮説 1 に対応する同一年齢内賃金格差変化については，過去，今後とも有意な正の関係がみられた。つまり，同一年齢内賃金格差を拡大した，あるいは，拡大しようとしている企業は同時に賃金プロファイルを緩やかにした，あるいは，緩やかにしようとしているということができ，仮説 1 を説明することができた。しかしながら，その他の変数，つまり仮説 2 ～仮説 5 については有意な結果を得ることができず，仮説を説明することはできなかった。

表 19 賃金プロファイル変化についてのロジスティック回帰分析結果

	過去		今後	
同一年齢内賃金格差変化	0.924*** (3.328)	0.966*** (3.274)	1.190*** (5.613)	1.246*** (5.522)
同一年齢内賃金格差指数 45 歳		−0.004 (−0.836)		0.004 (0.817)
高齢化比率(40 歳以上) (%)	−0.001 (−0.230)	−0.002 (−0.374)	0.000 (−0.026)	−0.001 (−0.154)
60 歳超定年制	0.309 (0.744)	0.354 (0.802)	0.430 (1.136)	0.304 (0.742)
勤務延長制度	0.209 (0.839)	0.034 (0.124)	−0.272 (−1.149)	−0.319 (−1.260)
再雇用制度	−0.201 (−0.915)	−0.200 (−0.845)	−0.115 (−0.573)	−0.177 (−0.825)
早期退職優遇制度	0.084 (0.267)	−0.031 (−0.091)	−0.501 (−1.643)	−0.533* (−1.660)
転籍出向制度	0.469 (1.545)	0.510 (1.541)	0.216 (0.735)	0.216 (0.676)
大卒ダミー	0.161 (0.544)	0.306 (0.971)	0.120 (0.449)	0.175 (0.607)
1000 人以上ダミー	−0.837 (−1.055)	−0.685 (−0.847)	0.129 (0.222)	0.152 (0.246)
定数項	−1.347*** (−4.114)	−1.203*** (−3.310)	−0.910*** (−3.164)	−0.892*** (−2.721)
χ^2	$\chi^2(9)=17.908$	$\chi^2(10)=16.997$	$\chi^2(9)=39.024$	$\chi^2(10)=40.070$
P	0.03629	0.07447	0.00001	0.00002
サンプル数	518	456	519	457

(注) 1．***：p<0.01，**：p<0.05，*：p<0.1
2．大卒ダミーは，大卒=1，それ以外=0
3．1000 人以上ダミーは，従業員規模 1000 人以上=1，それ以外=0
4．（ ）内は t- 値

③ 同一年齢内賃金格差指数

次に，同一年齢内賃金格差指数を被説明変数とする重回帰分析モデルを構築した。以下この結果をみることとする（表 20）。

仮説 1 に対応する賃金プロファイル指数や賃金プロファイル変化については，ほとんど有意な結果を得ることはできなかった。

仮説 2 に対応する高齢化比率についてみると，すべての年齢において有意な正の関係がみられた。つまり，高齢化比率が高い企業ほど同一年齢内賃金格差は大きいということとなり仮説 2 は説明された。

仮説 3 に対応する 60 歳超定年制，勤務延長制度，再雇用制度についてみると，60 歳超定年制は 55 歳のみ有意な負の関係がみられた。しかし，これは仮説 3 とは逆の結果となっている。勤務延長制度，再雇用制度については 35 歳及び 45 歳において有意な正の関係がみられた。これは仮説 3 と整合的である。ただし，55 歳では有意な関係はみられなかった。したがって，仮説 3 については，55 歳では仮説を説明することができなかった。これは，企業は一般的にすでに 55 歳以前において同一年齢内の賃金格差を大きくしているのに対し，55 歳時点では役職定年制

表 20　賃金プロファイル指数についての重回帰分析結果

	35　歳		45　歳		55　歳	
賃金プロファイル指数	−0.067 (−1.391)	−0.069 (−1.410)	0.000 (0.010)	−0.001 (−0.042)	0.036* (1.653)	0.035 (1.574)
賃金プロファイル変化・今後		1.284 (0.672)		2.124 (0.923)		1.748 (0.694)
高齢化比率 (40 歳以上) (%)	0.097** (2.023)	0.093* (1.903)	0.131** (2.250)	0.130** (2.189)	0.199*** (3.186)	0.200*** (3.142)
60 歳超定年制	−5.710 (−1.617)	−4.985 (−1.364)	−7.967* (−1.888)	−7.051 (−1.611)	−9.781** (−2.160)	−9.207* (−1.951)
勤務延長制度	5.389** (2.490)	5.361** (2.450)	5.450** (2.101)	5.527** (2.106)	2.810 (1.002)	2.835 (0.998)
再雇用制度	5.600*** (3.030)	5.376*** (2.870)	4.574** (2.055)	4.409* (1.952)	3.877 (1.599)	3.722 (1.508)
早期退職優遇制度	−3.701 (−1.376)	−3.453 (−1.265)	−6.675** (−2.087)	−6.463** (−1.989)	−5.633 (−1.640)	−5.494 (−1.570)
転籍出向制度	−1.719 (−0.618)	−1.920 (−0.685)	−2.577 (−0.777)	−2.755 (−0.824)	0.903 (0.252)	0.841 (0.232)
企業年齢	−0.180*** (−3.394)	−0.178*** (−3.313)	−0.186*** (−2.915)	−0.183*** (−2.836)	−0.102 (−1.488)	−0.102 (−1.463)
大卒ダミー	2.175 (0.856)	2.243 (0.872)	3.719 (1.191)	3.688 (1.165)	−1.061 (−0.314)	−1.201 (−0.350)
1000 人以上ダミー	11.743** (2.177)	11.508** (2.121)	18.772*** (2.828)	18.426*** (2.757)	15.865** (2.224)	15.551** (2.159)
定数項	29.533*** (3.971)	29.575*** (3.898)	24.307*** (3.494)	23.934*** (3.379)	12.981** (2.131)	12.603** (2.023)
Adj−決定係数	0.0674	0.0626	0.0580	0.0548	0.0343	0.0303
標準誤差	19.619	19.716	23.285	23.413	24.232	24.415
サンプル数	483	476	472	465	435	427

(注) 1. ***：$p<0.01$, **：$p<0.05$, *：$p<0.1$
2. 大卒ダミーは，大卒=1，それ以外=0
3. 1000 人以上ダミーは，従業員規模 1000 人以上=1，それ以外=0
4. ( ) 内は t- 値

や賃金の大幅な低下などがみられ，格差を縮小させるような動きもあり結果としてその関係が不明瞭になっているのではないかと考えられる。

仮説 4 に対応する早期退職優遇制度，転籍出向制度についてみると，早期退職優遇制度については 45 歳のみ負の関係がみられ，仮説 4 を説明することができるが，その他の年齢や転籍出向制度については有意な関係はみられなかった。早期退職優遇制度の実施年齢が 45 歳程度からという企業が多いことの影響によるものと思われる。

仮説 5 に対応する企業年齢については，35 歳及び 45 歳において有意な負の関係がみられた。つまり，新しい企業ほど同一年齢内の賃金格差が小さいということで仮説 5 は説明された。

以上をまとめると，部分的ではあるが，仮説 2 ～仮説 5 はある程度説明されたということができる。しかし，仮説 1 については説明できなかった。また，55 歳については，仮説 2 しか有意な結果を得ることはできなかった。これは，企業が高齢化に対応するため，30 歳代半ばから 40 歳代にかけて同一年齢内の賃金格差を変化させているが，55 歳時点では，制度的な要因はあまり関係がなくなっているということができる。

表 21　同一年齢内賃金格差変化についてのロジスティック回帰分析結果

	過去		今後	
賃金プロファイル変化	0.931*** (3.341)	0.953*** (3.347)	1.192*** (5.612)	1.228*** (5.613)
賃金プロファイル指数 45歳		0.008* (1.935)		0.011*** (3.336)
高齢化比率（40歳以上）(%)	−0.028*** (−3.728)	−0.025*** (−3.353)	−0.015*** (−2.724)	−0.014** (−2.310)
60歳超定年制	−1.969* (−1.841)	−2.005* (−1.847)	−1.973*** (−2.587)	−2.024*** (−2.607)
勤務延長制度	0.457 (1.485)	0.402 (1.257)	−0.163 (−0.617)	−0.168 (−0.613)
再雇用制度	0.074 (0.268)	0.046 (0.164)	−0.003 (−0.013)	−0.033 (−0.146)
早期退職優遇制度	−0.425 (−0.985)	−0.478 (−1.089)	−0.010 (−0.032)	−0.098 (−0.301)
転籍出向制度	0.493 (1.341)	0.424 (1.110)	0.514* (1.696)	0.449 (1.429)
大卒ダミー	−0.649 (−1.605)	−0.848** (−1.983)	0.177 (0.626)	−0.038 (−0.129)
1000人以上ダミー	1.503** (2.293)	1.449** (2.105)	1.075* (1.773)	1.046 (1.596)
定数項	−0.929** (−2.469)	−2.293*** (−2.711)	−0.744** (−2.319)	−2.689*** (−3.855)
χ^2	$\chi^2(9)=41.054$	$\chi^2(10)=43.949$	$\chi^2(9)=63.975$	$\chi^2(10)=78.592$
p	0.00000	0.00000	0.00000	0.00000
サンプル数	518	504	519	505

（注）1．***：p<0.01，**：p<0.05，*：p<0.1
　　2．大卒ダミーは，大卒=1，それ以外=0
　　3．1000人以上ダミーは，従業員規模1000人以上=1，それ以外=0
　　4．（　）内はt-値

④　同一年齢内賃金格差変化

次に同一年齢内賃金格差変化の過去及び今後を被説明変数とするロジスティック回帰分析モデルを構築した。以下この結果をみることとする（表21）。

仮説1に対応する賃金プロファイル変化については，過去，今後とも有意な正の関係がみられた。つまり，賃金プロファイルを緩やかにしようとしている企業は同時に同一年齢内賃金格差を拡大しようとしているということができ，仮説1を説明することができた。なお，賃金プロファイル指数（水準）についても有意な正の関係を得ることができたが仮説とは逆の結果となっている。

仮説2に対応する高齢化比率についても有意な負の関係がみられた。これは，高齢化比率が低い企業ほど同一年齢内賃金格差を拡大したあるいは拡大しようとしているということができ，仮説2とは逆の結果となっている。

仮説3については，60歳超定年制のみ有意な負の関係がみられたが，これについても逆の結果となっている。また，勤務延長制度，再雇用制度については有意な結果を得ることはできなかった。さらに，仮説4及び仮説5については有意な結果を得ることができず，仮説を説明す

表 22　仮説と重回帰分析結果

	賃金プロファイル		同一年齢内賃金格差	
	① 水　準	② 変　化	① 水　準	② 変　化
仮説 1				
水準	×	×	×	×
変化	×	○	×	○
仮説 2	○	×	○	×
仮説 3	○ (45 歳，55 歳の勤務延長制度)	×	○ (35 歳, 45 歳の勤務延長制度，再雇用制度)	×
仮説 4	○ (45 歳，55 歳の早期退職優遇制度)	×	○ (45 歳の早期退職優遇制度)	×
仮説 5	○	×	○ (35 歳，45 歳)	×

ることはできなかった。

以上のように，重回帰分析結果のまとめると表 22 のようになる。これは 4.3.1 の結果(17 表)とおおむね同様である。

つまり，高齢化の進展やこれに対応する制度等の導入は企業内の賃金格差の水準に影響を与えている，あるいはそういう賃金水準にあることが制度の導入を容易にしているということがいえよう。ただし，賃金プロファイルと同一年齢内賃金格差との関係を水準でみると，関係は明確ではなかった。これは水準の大小によってもう一方の格差の水準や変化を決定しているわけではないといえる。しかしながら，水準では有意な関係をみることができなかった賃金プロファイルと同一年齢内賃金格差の関係はその変化同士の方向でみると，有意な結果を得ることができた。つまり，賃金プロファイルを意識的に変化させようとする場合は同時に同一年齢内賃金格差も変化させようとしていることが明らかになった。

5．おわりに

以上の分析結果をみると，説明力が悪いモデルがあったこと，賃金格差の水準と変化の関係も十分説明できなかったことなどについて，アンケート調査の限界などの問題があると思われるが，今後の検討課題としたい。

ただし，そういった制約があるものの明らかになったことは，高齢化の進展や高齢化に対応するための雇用制度の導入は企業内の賃金格差の水準に大きな影響を及ぼし，また，賃金プロファイルの変化は同時に同一年齢内賃金格差を変化させる傾向が強いということである。今後，一層の高齢化の進展による企業内での対応はますます重要になってくるであろう。つまり，高齢化の進展という避けて通ることができない変化の中で，企業はより従業員の能力や成果に基づいた賃金決定をより志向するということができる。したがって，こうした動きに対応するため，高齢化の進展は，労働者の自己啓発意欲をより一層加速化させる要因になろう。大学院などその受け皿づくりが求められているといえよう。

上でみたように，高齢化の進展は，単に雇用制度のみならず賃金体系や能力開発にも大きな

影響を及ぼすものである。したがって，今後の高齢化の進展に伴い，その雇用対策の重要性が高まっているが，政策の立案に当たっては，賃金体系や能力開発のあり方についても議論を進めていくべきである。

〈注〉

1　本稿は，亀野（2000），亀野（2001b）を大幅に加筆・修正・再分析したものである。

2　これらの格差の理論的の理論的意味について，三谷（1997），都留・守島・奥西（1999）などにより整理されている。年齢間の賃金格差についての理論的意味は，①生活費保障仮説，②人的資本理論，③インセンティブ仮説，④情報的学習モデルなど。同一年齢内賃金格差についての理論的意味は，①限界生産力の観測困難性，②インセンティブ強度原理，③労働者間の協働の重要性，④長期雇用との関連など

3　労働省「賃金労働時間制度等総合調査」（1999年）によると，今後3年間の賃金制度の改定内容別企業数割合が高いのは，「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（22.3%）であり，過去と比較してもその増加幅が最も高くなっている。次いで，「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.8%）となっている。このように，企業の意向としては，成果や能力に基づく賃金体系に対する志向がより強くなっているといえる。

4　結果の詳細にについては，㈳北海道雇用促進協会（2000）を参照

5　労働省「賃金構造基本統計調査」（1999年）の大卒男子の年収をもとに計算すると，この指数の格差は35～39歳で156万円，45～49歳で237万円，55～59歳で274万円となる。平均の水準からみると決して小さい格差ではない。

6　アンケート調査では，まず，定年制（慣行を含む）を定めているかどうかを質問している。定めている場合はその年齢も質問している。次に，現在の定年年齢の改定予定を「1．改定が決まっている」，「2．改定は決まっていないが検討中である」，「3．改定の予定はない」の3つの選択肢の中から1つだけ回答するよう質問しており，改定が決まっている場合はその年齢も質問している。

7　アンケート調査では「定年年齢に達したものを引き続き雇用する制度」と定義している。

8　アンケート調査では「定年年齢に達したものをいったん退職させた後，再び雇用する制度」と定義している。

9　アンケート調査では「定年前退職者に対し退職金などで優遇する制度」と定義している。

10　アンケート調査では「労働者は貴社との雇用関係を終了し，新たな関連会社等の出向先との間で雇用契約を結び，そこで働く制度」と定義している。

11　亀野（2001a）によると，90年代後半から，賃金プロファイルの傾きは緩やかになっているが，すべての年齢層では緩やかになっているのではなく，大卒の40歳以降においてその動きが顕著であること，特に，1,000人以上の大企業で低下幅が大きいことを明らかにしている。

参考文献

中馬宏之・樋口美雄（1995），「経済環境の変化と長期雇用システム」，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，pp.11-56

㈳北海道雇用促進協会（2000），『65歳現役社会推進モデル事業企業実態調査』

亀野淳（2000），「高齢化の進展等と企業内における賃金格差」，『北海学園大学大学院経済学研究科研究年報』，No.1，pp.21-30

亀野淳（2001 a），「最近の賃金格差の動向と変化要因についての実証分析――賃金センサスを用いた分析――」，『北海学園大学大学院経済学研究科研究年報』第2号，pp.13-23

亀野淳（2001 b），「高齢化の進展等に伴う企業内賃金格差についての実証分析」，日本経営学会編『経営学の新世紀：経営学100年の回顧と展望』，千倉書房，pp.124-130

㈶高年齢者雇用開発協会（1999），『高年齢従業員の継続雇用に関する企業調査結果報告書』

Lazear, Edward P. (1998), *Personnel Economics for Managers*, John Wiley & Sons, New York（樋口美雄・清家篤訳『人事と組織の経済学』，日本経済新聞社，1998年）

三谷直紀（1997),『企業内賃金構造と労働市場』, 勁草書房
奥西好夫（1998),「企業内賃金格差の現状とその要因」,『日本労働研究雑誌』No.460,pp.2-16
小野旭（1989),『日本的雇用慣行と労働市場』, 東洋経済新報社
労働大臣官房政策調査部（1995),『日本的雇用制度の現状と展望』大蔵省印刷局
労働省（1999 a),『賃金労働時間制度等総合調査』
労働省（1999 b),『賃金構造基本統計調査』
労務行政研究所,「労政時報」
産労総合研究所,「賃金実務」
清家篤（1992),『高齢者の労働経済学』, 日本経済新聞社
Shibata, Hiromichi (2000), "The Transformation of the Wage and Performance Appraisal System in a Japanese Firm", *The International Journal of Human Resource Management*, 11: 2, pp.294-313
都留康・守島基博・奥西好夫（1999),「日本企業の人事制度――インセンティブ・メカニズムとその改革を中心に――」,『一橋大学経済研究』vol.50, No.3, pp.259-283