

## 流動化・個別化時代の賃金決定に関する調査研究

### [研究メンバー]

主査	今野浩一郎	学習院大学教授
	伊藤圭一	通信工業連盟常務理事
研究員	崎岡利克	電機総研専門部長
	岩崎 馨	社会経済生産性本部労働研究センター事務局長
	大木栄一	日本労働研究機構副主任研究員
	畑井治文	東京都立労働研究所研究員
	梶原昭一	労働問題リサーチセンター調査役
	北浦正行	社会経済生産性本部社会労働部長
	湯沢和夫	社会経済生産性本部雇用システム研究センター副所長
	堤 圭司	社会経済生産性本部社会労働部労使関係課長
	大倉英二	社会経済生産性本部社会労働部労働情報センター室長
	加藤 孝	社会経済生産性本部雇用システム研究センター主任研究員
鈴木義生	社会経済生産性本部雇用システム研究センター研究員	
村田祐一	社会経済生産性本部社会労働部研究員	

### [報告書目次]

- 第 1 部 本調査研究の目的と方法
- 第 2 部 仕事関連基準の賃金相場の調査方法の開発、調査結果、今後の課題
  - 1 仕事関連基準の賃金相場の調査方法の開発
  - 2 仕事関連基準の賃金相場の実態
    - 1)資格等級別の賃金相場
    - 2)情報技術者の職種別賃金相場
  - 3 仕事関連基準賃金相場の調査方法の評価と課題
- 第 3 部 アンケート調査の結果と分析
  - 1 調査対象企業の属性
  - 2 資格等級別の賃金相場
  - 3 職種別の賃金相場

### [内容要旨]

雇用の流動性の高まりと人事処遇システムの能力・成果主義による個別化の進展が予想される中で、賃金決定が従来の一元的・一律的な方式から、仕事要素を的確に反映する方向への転換を迫られている。流動化・個別化時代の賃金決定の公正性と納得性の確保には、仕事要素を基準と

する適正な賃金相場が企業を超えて形成されること、さらにその賃金相場に関する情報が社会で共有化されることが重要になる。現状の賃金統計の多くは、年齢・勤続・学歴・性別などを基準とし、新しい時代の要請には応えられなくなってきているが、新たな賃金統計の作成とそのための方針論についての検討はほとんど行われていない。

本調査研究は、このような問題意識のもとに、これからの賃金決定の主要な要素である仕事・能力に対する賃金相場の現状を明らかにするとともに、労使の賃金決定過程、労働移動における労働力価格決定における公正性と納得性の向上に資する新たな賃金情報について、その手法の確立と、モデル資料の作成を目的として行った。

## 1 調査方法の開発

- 1) 職種別賃金データを収集するため、モデル職種としてシステムエンジニア（SE）を採用した。調査対象産業は全産業とSEを主力の労働力としている情報サービス産業とした。
- 2) 今回の調査研究では「能力」と「仕事」を基準とした。仕事基準についてSEで職務内容を共有化できる6職種（オペレーター、プログラマー、アシスタントレベルSE、一人前SE、プロジェクトマネージャー、システムアナリスト）を選定した。能力基準は、わが国企業に一般的に導入されている職能資格制度の標準的な等級数と等級定義を採用した。
- 3) 日本の現状から、仕事関連基準の賃金相場を正確に測定できるような賃金制度がとられていない。そこで当面は職能資格制度を基礎に間接的に測定することとし、次の二段階からなる調査方法を開発することとした。
  - i) 第一段階：職能資格別の賃金相場を調査する。
  - ii) 第二段階：同一職種に従事する者がどの職能資格にどの程度いるかの分布を調査し、それと職能資格別の賃金から職種別の賃金相場を把握する。

## 2 アンケート調査の結果と分析

### 1) 調査対象企業の属性

有効回答社数270社（回収率6%）の構成は情報サービス産業（63%）とそれ以外の一般企業（37%）であり、情報サービス企業は若年型労働力構成の小規模企業群、一般企業は管理職・中高年の多い成熟型の大規模企業群が特徴。

### 2) 資格等級別の賃金相場

資格等級数は、1社当たり平均して約9.5等級。平均賃金は情報サービス企業より一般企業が全ての資格等級で高く、この傾向は上位等級ほど顕著。

### 3) 職種別（SE職種）の賃金相場

SE 職種の賃金は、SE を中心としてオペレーターとプログラマーの低賃金グループ、プロジェクトマネージャーとシステムアナリストの高賃金グループに二極化している。こうした賃金相場は業種によって異なり、一般企業の賃金は職種にかかわらず情報サービス企業を上まわる。

### 3 調査方法の評価と課題

アンケート調査結果から、仕事関連基準の賃金相場を把握することは可能であることが明らかになった。回答状況からみて、今回開発した調査方法の基本的な骨格については、賃金決定システムが能力・成果重視の方向へ見直される過渡的な時代に適合した方法と見てよいだろう。しかし、今回の調査方法に対しては、i) 職能資格数の設定、ii) 職種の設定（「仕事の横の広がり」「キャリア段階」からの職種の決め方）等部分的な修正の可否の検討が必要と考える。今後は、改善を加えつつ他職種へ拡大していくことが必要である。