

日本における賃金格差の検討

An Examination into Wage Differentials between Labors in Japan

小野寺 剛

ONODERA Tsuyoshi

はじめに

本稿での課題は、第一に、日本における労働者間の賃金格差の構造を把握する手がかりとして、労働者の性別・雇用形態・就業形態における賃金格差に注目し、その実態を統計から明らかにすることである。また第二には、さらなる賃金格差の現状として、産業別、事業所の従業員規模別の賃金格差、年齢階級別賃金格差など各種賃金格差にも注目し、それら格差を統計から明らかにすることによって、現代の日本において社会的関心事となりつつある「格差社会」という問題の一側面として、賃金格差を再検討することである。

近年急激に「格差社会」という言葉が注目されてきている。新聞やメディア等でも連日のように取り上げられ、様々な特集が組まれるに至っている¹。また、インターネットの世界では、日本最大のポータルサイトである Yahoo! Japan の News サイトに、「格差社会」というトピックが新設されるほど、国民の多くが関心を寄せるテーマとなってきている²。

この「格差社会」の「格差」が意味するところは実際には様々で、一般的に言われる経済的格差の他にも、社会的地位や身分といった「階級」論的な格差、さらには現代風に表現すれば社会的ステータスの差異に起因する「勝ち組」「負け組」といった精神的な格差論まで、非常に多岐にわたると理解されている。したがって、「格差社会」という言葉を一言で明確に説明するのは容易ではないことである。

しかし、我々が「格差社会」を問題とするとき、やはりその焦点の中心は「所得格差」であり、それらの大部分は、現在の日本社会の賃金構造に起因する「賃金格差」が主要な要因となっていることは明らかである。そこで本稿では、日本において労働者間の所得格差をもたらす大きな要因のひとつとして雇用形態・就業形態における賃金格差に注目し、まずはその現状を統計から明らかにする。ここで、雇用形態とは主として正規・非正規の別のことであり、就業形態とは、主としてフルタイム労働者と短時間労働者の別のことである。また、性別を雇用形態・就業形態と同時に取り上げることで、雇用形態・就業形態に与える性別の影響をも考慮しつつ賃金格差そのものの実態を把握していく。

次に、格差社会のさらなる検討のために、産業別の賃金格差の他、労働者の属する事業所の従業員規模別の賃金格差や年齢階級別賃金格差などを取り上げ、統計によってその実態を確認していく。ここでは、各賃金格差要因（産業別や年齢階級別）ごとに賃金格差指

数を計算している。例えば年齢階級別賃金において、年齢階級区分で就業者構成割合が最も高い階級を算出し、この階級を比較基準として、10代～24歳の「若年層」、及び最も所定内給与額が高い「最高賃金層」との比較をした賃金指数を独自に計算している。

なお、本稿で示される統計データは、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（以下、賃金センサスと略）のデータを主に利用しており、賃金の概念や雇用形態の定義・名称、産業・職業の分類等も同資料に依拠することとする。

1. 性別・雇用形態・就業形態間賃金格差の検討

本節では、賃金格差の構造を統計から把握するため、性別・雇用形態・就業形態のそれぞれにおける各種の賃金格差を格差指数として計算し、その現状を明らかにする。

1.1 一般労働者の性別賃金格差

ここではまず、『賃金センサス』のデータから、一般労働者の賃金額を性別に集計し、その賃金格差を推計していく。なお、ここでの「一般労働者」とは『賃金センサス』で定義される「短時間労働者以外の労働者」のことであり、正規・非正規の別や雇用期間の定めの有無などは一切関係なく定義区分されている点は注意を要する（図 1-1(a) 参照）。

2005年6月時点における一般労働者の所定内給与月額、男女計で302,000円で、対前年増減率は0.1%増であった。なお、本稿では、賃金の定義として主に「所定内給与」を採用している。「所定内給与」とは『賃金センサス』における「決まって支給される現金給与」のうち、「超過労働給与」（つまり残業や休日出勤の手当て等）を除いたものである³。

これを男女別に見てみると、男性の平均月額は337,800円で対前年増減率が1.2%増であったのに対し、女性は222,500円で、前年増減率は逆に1.4%減という結果であった（表 1-1 および図 1-1(b) 参照）。ただし、この対前年増減率の近年の傾向に注目してみると、男性においては3年ぶりの増減率プラスであり、女性に至っては1976年以降ここ30年来で初のマイナスとなっている点は注意を要する。この意味でも、2005年は男女ともに、賃金構造のひとつのターニングポイントを迎えたといってもよいであろう。

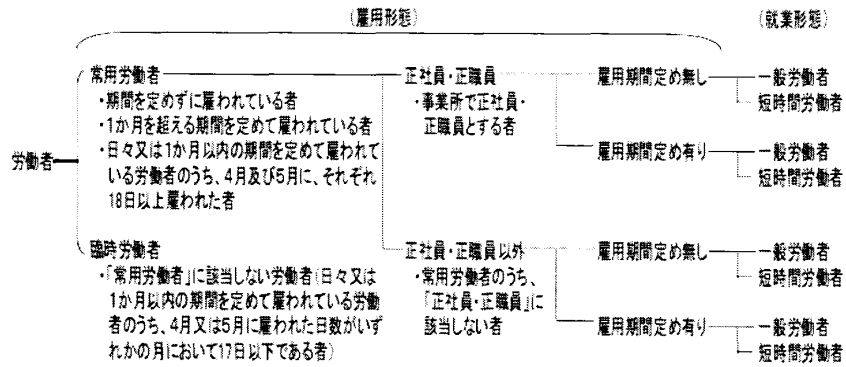
次に、この一般労働者の賃金について、性別の賃金格差を「女性賃金 / 男性賃金」という算出式から推計すると、その格差指数は0.65であった。前年（2004年）の格差指数0.67と比較すると若干数値が低下しているが、これはすなわち「格差の拡大」を意味する（表 1-1 および図 1-1(c) 参照）。

推計結果からは、格差指数の低下（＝格差拡大）の程度は数値上それほど高くはないように見受けられるが、時系列で見た性別賃金格差指数の推移に着目してみれば、実際には1980年代半ば以降ほぼ順調に縮小されてきた男女間賃金格差が再び大きく拡大したことが明らかとなる。結果数値から受ける印象以上にその変動の意味は大きく、近年まれに見る大きな変化を迎えた状況であったと言える。

1.2 雇用形態別賃金格差

ここでは、労働者の雇用形態別に賃金格差をみていく。なお、雇用形態とは、『賃金センサス』の定義に従って、「正規社員・正規職員」（以下「正規雇用」と略）と、「正規社員・正規職員以外」（以下「非正規雇用」と略）とを区別している。雇用期間の定めの有無や

図 1-1 (a) 『賃金センサス』における雇用形態と就業形態の関係図



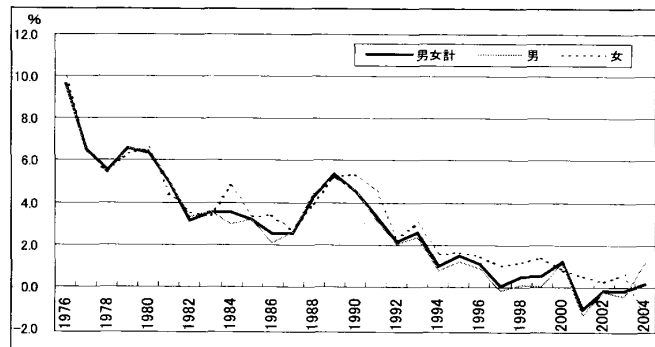
資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2005年版

表 1-1 性別賃金増加率と賃金格差の推移

	男女計		男		女		賃金格差 (女性/男性)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 (%)	
1976	131.8	-	151.5	-	89.1	-	0.588
1986	220.6	3.2	252.4	3.2	150.7	3.4	0.597
1996	295.6	1.5	334.0	1.2	209.6	1.6	0.628
2001	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	0.653
2002	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	0.665
2003	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	0.668
2004	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	0.676
2005	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	0.659

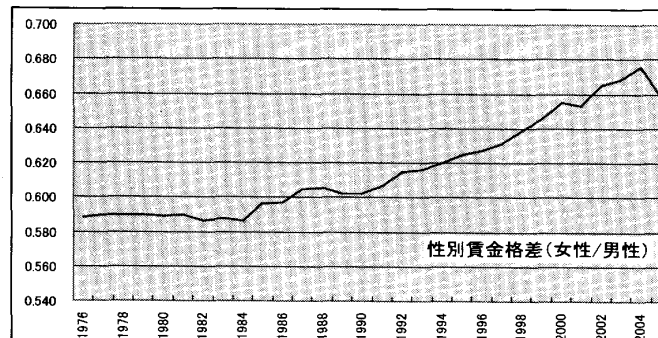
資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』各年版

図 1-1 (b) 性別賃金増加率の推移



資料出所：表 1-1 に同じ

図 1-1 (c) 性別賃金格差の推移



資料出所：表 1-1 に同じ

労働時間の長短は一切関係ない定義区分である⁴。

雇用形態別の賃金水準を性別に見てみると、正規雇用における男性の賃金は348,100円、女性が239,200円であったのに対し、非正規雇用における男性の賃金は221,300円、女性の賃金は168,400円であった（表1-2参照）。

次に雇用形態別の性別賃金格差を賃金格差指数（女性賃金/男性賃金）として推計してみると、正規雇用においては賃金格差指数0.68であったのに対し、非正規雇用では0.76と、性別賃金格差は正規雇用において、より大きなギャップがあることが確認できる。

また、性別の雇用形態間賃金格差指数（＝「非正規雇用賃金/正規雇用賃金」より算出）を見ると、男性では格差指数0.63であるのに対し、女性では0.70であり、若干その格差は男性に比べて女性のほうが小さいことが明らかとなる（表1-2及び図1-2）。

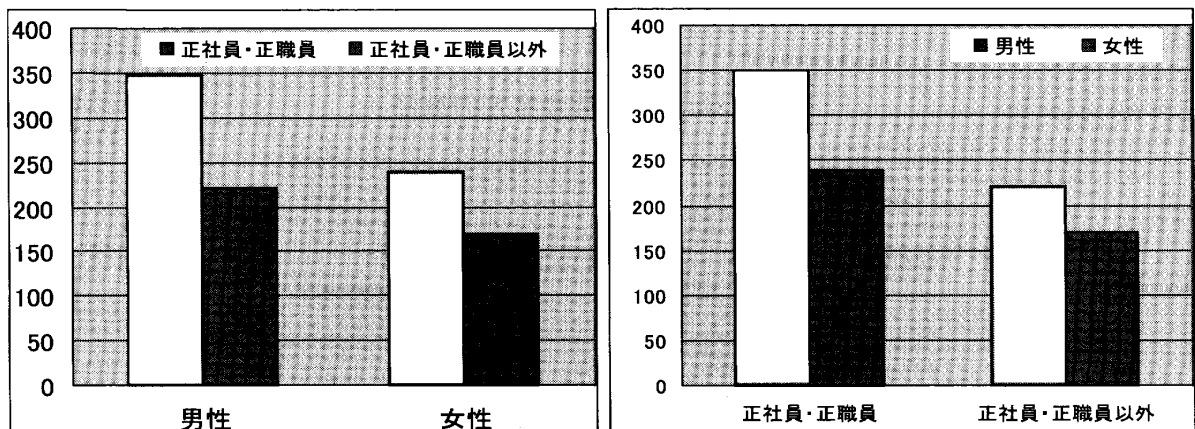
性別・雇用形態別のクロスリンクで賃金水準をみると、最も賃金の高い労働者グループは「男性・正規雇用」労働者であり、逆に最も賃金の低い労働者グループは、その対極に位置する「女性・非正規雇用」であった。この両者の賃金水準を格差指数として比較（「女性・非正規/男性・正規」より算出）すると、その賃金格差は0.48であった。つまり、女性非正規労働者の賃金は、男性正規労働者の半分以下の水準しか支給されていない計算になる。この結果からは、一般労働者全体における性別の賃金格差指数0.65と比べても、さらに大きな開きがあることが明らかとなった。

表1-2 雇用形態間賃金格差と性別・雇用形態別賃金格差

	男性		女性	
	正社員・正職員	正社員・正職員以外	正社員・正職員	正社員・正職員以外
賃金(千円)	348.1	221.3	239.2	168.4
	雇用形態間賃金格差(正社員・正職員/正社員正職員以外)			
	男性 0.636		女性 0.704	
	雇用形態別性別賃金格差(女性/男性)			
	正社員・正職員以外 0.761		正社員・正職員 0.687	

資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2005年版

図1-2 雇用形態間賃金格差と性別・雇用形態別賃金格差



資料出所：表1-2より作成

1.3 就業形態間賃金格差

ここでは、労働者の労働時間に基づく区分に着目して、短時間労働者の時間当たり賃金（所定内給与）をみていく。

まずはじめに、「短時間労働者」という定義区分について若干解説しておく。

2006年の『賃金センサス』から、労働者に関する区分の名称が一部変更され、「短時間労働者」という呼称の労働者区分が設けられた。概念的に対峙するのは既出の「一般労働者」であり、前述のように雇用形態、つまり正規・非正規の別や雇用期間の定めの有無は考慮しないことになる（既出の図 1-1(a) 参照）。データの連続性という観点からは、以前まで（前年まで）の「パートタイム労働者」の区分がここに該当すると『賃金センサス』では説明されている。つまり、定義区分とその方法は変わってなく、呼称のみが改められたということである。したがって、以前の「パートタイム労働者」という区分には、「正規雇用かつ雇用期間の定めのない」労働者でも就業時間が短時間であれば「パート労働者」とみなされ集計され、「非正規雇用かつ雇用期間の定めがある」労働者でもフルタイム就業していればパート労働者ではないとみなされて集計から除外されていたことになる⁵。この点は、時系列データを扱う際には注意を要する。

この短時間労働者の時間当たり賃金（所定内給与）額の水準をみると、男女計では 974 円、性別では男性が 1,069 円、女性は 942 円であった。この結果を一般労働者の結果と比較するため、一般労働者の時間当たり賃金を算出（月あたり所定内給与額を月間労働時間で除して推計）すると、その結果は男女計では 1,830 円となり、性別にみると、男性が 2,035 円、女性は 1,365 円という水準となった。これらの結果から就業形態間賃金格差を推計すると、男女計ではその格差指数（＝「短時間労働者 / 一般労働者」より算出）は 0.53 となり、性別にみると、その数値は男性で 0.53、女性では 0.69 であった。就業形態間の賃金格差は、女性よりも男性の方が圧倒的に大きいことが結果から明らかとなっている（表 1-3 および図 1-3 参照）。

また、短時間労働者の性別賃金格差をみると、その性別格差指数（女性 / 男性）は 0.88 となり、一般労働者における賃金格差指数（前出の 0.65）に比べると、その格差は逆に比較的小さいことが結果から明らかに示されている。

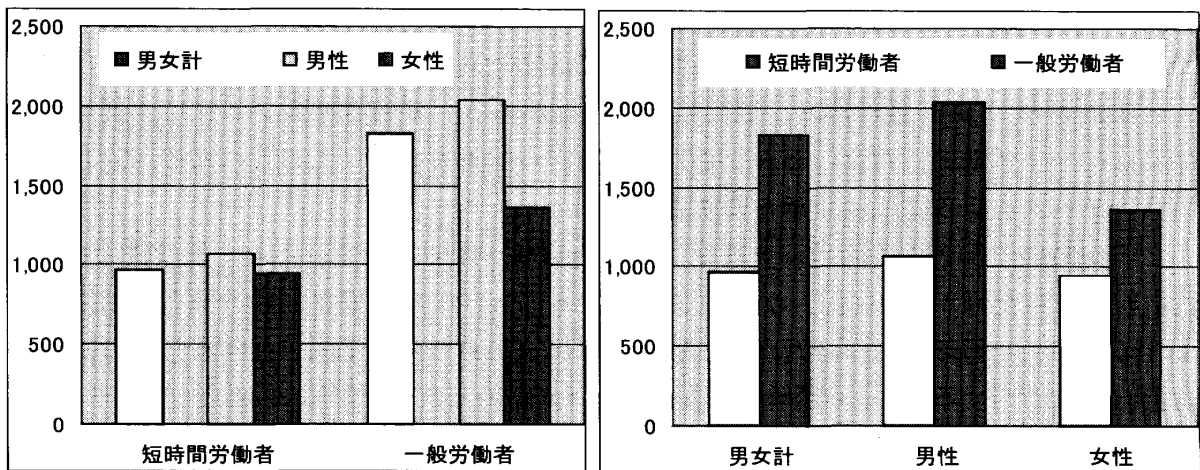
さらに、雇用形態別・性別のクロス同様、性別・就業形態別のクロスリンクで賃金水準をみると、最も賃金の高い労働者グループは「男性・一般」労働者であり、逆に最も賃金の低い労働者グループは、その対極に位置する「女性・短時間」労働者であった。この両者の賃金水準を格差指数（＝「女性・短時間 / 男性・一般」）として推計・比較すると、その賃金格差は 0.46 となり、こちらも性別・雇用形態別に見た結果と同様に、女性・短時間労働者の賃金は男性・一般労働者の賃金の半分以下の水準しか支給されていない計算になる。両者の数値結果を比較して、性別・就業形態別のクロスリンクでみた賃金格差のほうが若干大きい（格差指数が小さい）ことを考慮すると、これらの結果からは、雇用形態よりも就業形態のほうがやや賃金格差を拡大させる要因として、その影響度が強いことが明らかとなっている。

表 1-3 就業形態間賃金格差と性別・就業形態別賃金格差

	短時間労働者			一般労働者			就業形態間賃金格差 (短時間労働者/一般労働者)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
時間当たり賃金(円)	974	1,069	942	1,830	2,035	1,365	0.532	0.525	0.690
	性別賃金格差(女性/男性)								
	0.881			0.671					

資料出所:表1-2に同じ

図 1-3 就業形態間賃金格差と性別・就業形態別賃金格差



資料出所:表1-3より作成

2. 産業別・年齢階級別・規模別賃金格差の検討

ここでは、前節までにみた各種の賃金格差に加え、さらなる賃金格差要因を明らかにするために、産業別、従業員規模別、年齢階級別にみた賃金格差を格差指数として推計し、その実態を明らかにする。

2.1 産業別賃金格差

まずは産業別にみた賃金格差を検証する。なお、産業区分は『賃金センサス』で区分される産業大分類に依拠することとする。

『賃金センサス』データより、各産業ごとの一人当たり平均賃金額(所定内給与)を計算し、全産業平均の所定内給与額に対する賃金格差指数(産業別平均賃金額/全産業平均賃金額)として計算すると、この産業別賃金格差指数は男女計で「電気・ガス・熱供給・水道業」が最も高く1.34、次いで「教育、学習支援業」の1.30、「金融・保険業」が1.23であった(表2-1(a)参照)。逆に、賃金格差指数の低い産業は、「飲食・宿泊業」が最も低く0.79、次いで「運輸業」の0.90、そして「複合サービス事業」の0.90であった。

男女別に見てみると、男性では「金融・保険業」が最も高く1.39、次いで「教育・学習支援業」が1.33となっており、これら産業が比較的賃金指数の高い産業であることがわかる。一方女性では、「教育・学習支援業」が最も高く1.36、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が1.33という水準であった。なお、3番目に水準の高い産業が「情報通信

業」(指数 1.20)である点は、男性とは違った女性の特徴点のひとつといえるであろう。

次に、産業別就業者構成におけるその割合が最大である(つまり最も就業者が多い)産業を計算し、その賃金水準と全産業平均の所定内給与額に対する賃金格差指数(産業別平均賃金額/全産業平均賃金額)を推計する。

全産業において最も構成割合の高い産業は、男女計では「製造業」(6,352,800人・構成比 0.29)、男性も同じく「製造業」(4,836,150人・構成比 0.32)であった。そしてこれら産業の賃金格差指数をみると、男女計では 0.96、男性では 0.95 と、1.00 を下回る結果となっている。

一方女性について見てみると、構成割合の最も高い産業は「医療・福祉」(1,614,170人・構成比 0.23)であり、その賃金格差指数は 1.09 であった。これら結果から、構成割合の最も高い産業の賃金水準は、男女計及び男性において全産業平均をわずかではあるが下回り、女性においてのみ全産業平均の賃金水準をやや上回っていることが明らかとなっている。

なお、参考までに産業をもう少し細分化した産業中分類でみると、賃金水準⁶の高い産業は、男女計では「証券業・商品先物取引業」が最も高く、次いで「学術・開発研究機構」、「放送業」の順となっている。逆に「衣服・その他の繊維製品製造業」が最も低く、次いで「洗濯・美容・理容・浴場業」、「道路旅客運送業」となっている。最も賃金水準の高い「証券業・商品先物取引業」と最も水準の低い「衣服・その他の繊維製品製造業」との賃金格差は 0.34 (最低/最高)であった(表 2-1(b) 参照)。

男性をみると、「証券業・商品先物取引業」、「学校教育」、「保険業」の順に高く、逆に「道路旅客運送業」、「洗濯・美容・理容・浴場業」、「木材・木製品製造業」の順に賃金水準は低い。最高賃金産業と最低賃金産業との格差を推計してみると、その賃金格差指数は 0.32 であった。一方女性では、「学校教育」、「電気業」、「証券業・商品先物取引業」の順に高く、「衣服・その他の繊維製品製造業」、「食料品製造業」、「洗濯・美容・理容・浴場業」の順に低い結果となっている。

女性の最高賃金産業と最低賃金産業との賃金格差指数は 0.39 で、男性よりも若干その格差は小さいことが推計からは明らかとなっているが、いずれにせよ、最高賃金産業と最低賃金産業との賃金格差は 0.4 を下回る水準であり、非常に大きな格差が男性女性の双方に存在しているといつてよい。

2.2 年齢階級別賃金格差

ここでは、年齢階級間の賃金格差を取り上げる。

年齢階級別賃金格差の検討では、従来より表 2-2(a)、図 2-2(a) に示すような性別・年齢階級別賃金カーブが議論の材料として利用されるが、ここではやや視点を変えて、年齢階級間格差指数を検討してみたい。

まず、全年齢階級のうち、就業者構成割合が最も高い年齢階級を計算すると、男女計では「30～34歳(就業者比率 0.151)」、男性では「30～34歳(就業者比率 0.153)」、女性では「25～29歳(就業者比率 0.176)」であった。これら階級を比較基準階級となる「就業者比率最大層」として定義する。次に、10代～24歳という若年の年齢階級を「若年層」、最も所定内給与額が高い階級(産業計では 45～49歳、男性では 50～54歳、女性では 35～39歳)を「最高賃金層」として定義し、これら 3つの比較から年齢間賃金格差を計

表 2-1 (a) 産業別賃金格差指数 (産業大分類)

男女計	所定内給与 (千円)	賃金 指数	労働者数 (十人)	構成 比率
産業計	302.0		2,186,544	1
G 電気・ガス・熱供給・水道業	406.9	1.347	15,410	0.007
O 教育、学習支援業	393.1	1.302	63,411	0.029
K 金融・保険業	373.3	1.236	104,640	0.048
H 情報通信業	358.1	1.186	96,074	0.044
L 不動産業	334.0	1.106	16,200	0.007
E 建設業	321.4	1.064	181,547	0.083
J 卸売・小売業	306.1	1.014	353,194	0.162
D 鉱業	302.9	1.003	1,753	0.001
F 製造業	292.1	0.967	635,280	0.291
Q サービス業(他に分類されないもの)	282.0	0.934	257,276	0.118
N 医療、福祉	276.5	0.916	217,656	0.100
P 複合サービス事業	274.4	0.909	22,787	0.010
I 運輸業	273.5	0.906	169,616	0.078
M 飲食店、宿泊業	239.4	0.793	51,702	0.024

男	所定内給与 (千円)	賃金 指数	労働者数 (十人)	構成 比率
産業計	337.8	1	1,507,694	1
K 金融・保険業	472.6	1.399	58,013	0.038
O 教育、学習支援業	449.8	1.332	38,640	0.026
G 電気・ガス・熱供給・水道業	420.3	1.244	13,737	0.009
H 情報通信業	386.8	1.145	72,888	0.048
L 不動産業	373.3	1.105	11,556	0.008
N 医療、福祉	371.7	1.100	56,239	0.037
J 卸売・小売業	348.3	1.031	243,497	0.162
E 建設業	336.2	0.995	159,917	0.106
F 製造業	323.8	0.959	483,615	0.321
D 鉱業	316.3	0.936	1,536	0.001
Q サービス業(他に分類されないもの)	315.8	0.935	170,462	0.113
P 複合サービス事業	309.3	0.916	14,978	0.010
I 運輸業	281.0	0.832	151,100	0.100
M 飲食店、宿泊業	276.6	0.819	31,517	0.021

女	所定内給与 (千円)	賃金 指数	労働者数 (十人)	構成 比率
産業計	222.5		678,850	1
O 教育、学習支援業	304.6	1.369	24,771	0.036
G 電気・ガス・熱供給・水道業	297.3	1.336	1,674	0.002
H 情報通信業	267.8	1.204	23,186	0.034
K 金融・保険業	249.9	1.123	46,627	0.069
N 医療、福祉	243.3	1.093	161,417	0.238
L 不動産業	236.2	1.062	4,644	0.007
Q サービス業(他に分類されないもの)	215.5	0.969	86,813	0.128
E 建設業	212.3	0.954	21,630	0.032
J 卸売・小売業	212.2	0.954	109,697	0.162
I 運輸業	211.8	0.952	18,516	0.027
D 鉱業	208.0	0.935	216	0.000
P 複合サービス事業	207.5	0.933	7,809	0.012
F 製造業	190.9	0.858	151,665	0.223
M 飲食店、宿泊業	181.4	0.815	20,185	0.030

資料出所：表1-2に同じ

算することとする。

比較基準階級となる就業者比率最大層に対する賃金格差指数を、若年層、最高賃金層それぞれについて計算し、その両者を併記(若年層：最高賃金層)すると、その指数は男女計では0.69：1.35、男性では0.67：1.45、女性では0.86：1.16であった(表2-2(b)、図2-2(b)参照)。この結果について男性を例にして説明するならば、若年層に区分される労働者は、年齢階級別にみて構成割合が最大である階級(つまり比較基準階級)である30代前半の労働者の7割程度の賃金しか得ていないことを示し、同時に、その比較基準階級である30代前半の労働者でさえ、最高賃金水準階級である50代の労働者の7割程度しか賃金を得ていないことを意味する。この格差はきわめて大きいと言わざるをえない。

また、男女で比較をすると、若年層での格差指数が男性0.67に対して女性が0.86と相

表 2-1 (b) 産業中分類別給与額の水準比較

産業中分類別 所定内給与・十年間賞与等給与額 (千円)			分類	産業
647.05	K65	証券業、商品先物取引業		
580.81	Q81	学術・開発研究機関		
576.98	H38	放送業		
569.72	G33	電気業		
568.95	O76	学校教育		
：				
271.18	J57	飲食品小売業		
254.86	M72	宿泊業		
239.13	I43	道路旅客運送業		
227.09	Q82	洗濯・理容・美容・浴場業		
220.13	F12	衣服・その他繊維製品製造業		

<男性> (千円)			分類	産業
750.31	K65	証券業、商品先物取引業		
666.62	O76	学校教育		
643.96	K67	保険業		
630.64	K61	銀行業		
626.89	H38	放送業		
：				
310.24	I44	道路貨物運送業		
300.07	M72	宿泊業		
292.89	F13	木材・木製品製造業		
275.43	Q82	洗濯・理容・美容・浴場業		
241.48	I43	道路旅客運送業		

<女性> (千円)			分類	産業
423.51	O76	学校教育		
418.01	G33	電気業		
416.00	K65	証券業、商品先物取引業		
405.33	H38	放送業		
398.13	G36	水道業		
：				
194.31	M72	宿泊業		
192.12	J57	飲食品小売業		
191.08	Q82	洗濯・理容・美容・浴場業		
185.88	F09	食食品製造業		
166.68	F12	衣服・その他繊維製品製造業		

資料出所：表1-2に同じ

対的に高い数値を示している。逆に、最高賃金層では男性 1.45 に対して女性 1.16 と、女性はかなり低い結果を示している。これらの結果を見ても、年齢階級別賃金カーブにおける振れ幅の違い同様、男性のほうが若年層から最高賃金層まで年齢の格差による賃金格差の幅が大きく、女性は逆にそれほど大きくない（比較的変動の少ない）ことを示している。

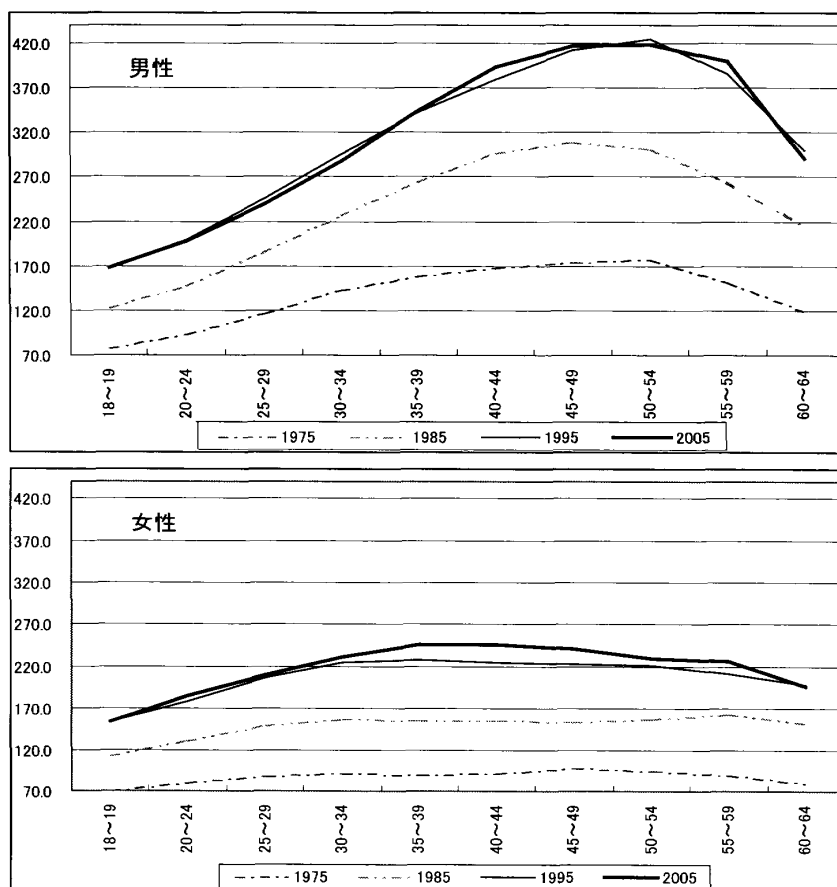
表 2-2 (a) 年齢階級別月額所定内給与額の比較

単位：千円

年 年齢階級	1975		1985		1995		2005	
	男	女	男	女	男	女	男	女
18～19	77.3	70.4	123.1	113.4	167.4	153.4	167.2	154.2
20～24	93.7	79.9	147.8	130.3	199.7	179.2	197.3	185.1
25～29	116.8	88.2	184.6	149.5	245.2	205.8	239.3	210.6
30～34	142.3	91.0	227.6	157.1	296.1	224.4	287.3	230.4
35～39	159.2	89.0	265.0	156.2	342.4	227.2	343.5	245.9
40～44	167.7	90.8	296.9	155.1	378.9	225.2	392.6	245.3
45～49	174.0	97.7	308.9	154.1	411.7	222.8	416.1	240.4
50～54	177.7	95.1	302.0	156.9	423.7	220.5	418.2	230.3
55～59	152.8	89.0	263.9	164.3	386.0	211.8	399.9	225.7
60～64	120.1	79.8	214.0	152.7	300.8	198.1	291.2	196.4

資料出所：表 1-1 に同じ

図 2-2 (a) 年齢階級別賃金カーブの推移



資料出所：表 2-2 (a) より作成

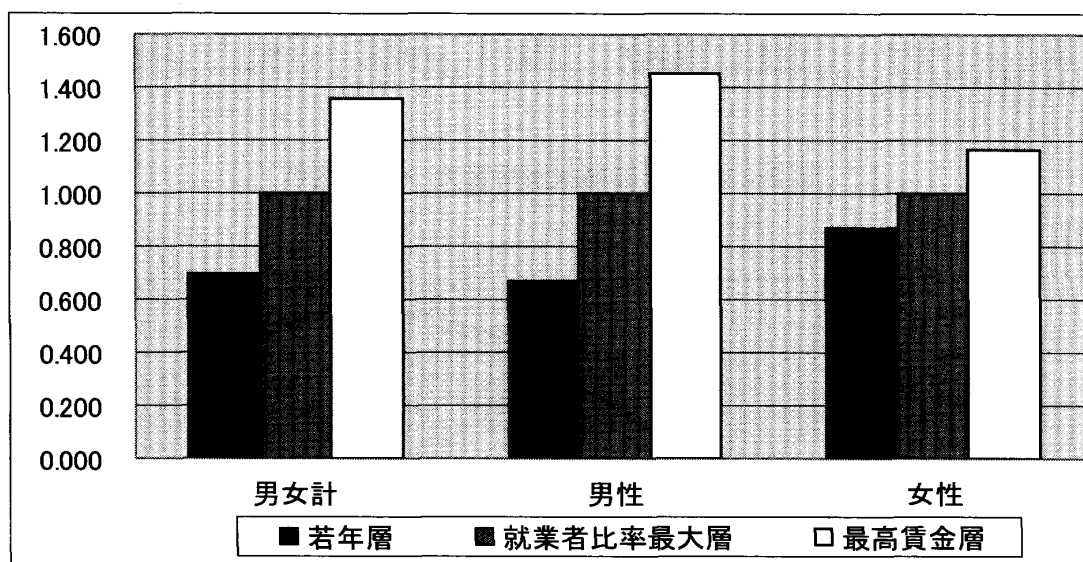
表 2-2 (b) 若年層および最高賃金層の賃金格差指数

年齢階級	就業者構成割合			賃金格差		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
就業者比率最大層(※)	0.151	0.153	0.176	1.000	1.000	1.000
若年層(10代～24歳)	0.092	0.069	0.141	0.696	0.673	0.866
最高賃金層(※※)	0.105	0.112	0.110	1.354	1.456	1.168

資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』2005年版

- ※ 就業者構成割合が最も大きい年齢階級のこと
 (男女計では「30～34歳」、男性は「30～34歳」、女性は「25～29歳」)
- ※※最も所定内給与額が高い各階級
 (産業計では45～49歳、男性では50～54歳、女性では35～39歳)

図 2-2 (b) 性別・年齢階級間賃金格差指数の比較



資料出所：表 2-2 (b) より作成

2.3 従業員規模別賃金格差

ここでは労働者の属する事業所の従業員規模別に見た賃金格差を推計する。なお、従業員規模の階級区分は『賃金センサス』における区分である「1000人以上」、「100人～999人」、「10人～99人」、および「5人～9人」とする⁷。

産業計で従業員規模別の就業者割合をみると、男女ともに100人～999人規模の就業者割合が最も高いことがわかる。したがって、この階級を比較基準階級とし、1000人以上、10人～99人、5人～9人それぞれの階級の賃金指数を計算し併記（1000人以上：10人～99人：5人～9人）すると、男女計では1.24：0.91：0.89、男性では1.23：0.90：0.88、女性では1.13：0.91：0.91であった（表 2-3、図 2-3 参照）。

この結果から、5人以上規模においては、9人までの規模と99人までの規模との間でそれほどの違いはなく、最大構成割合の100人以上999人規模の事業所の就業者賃金のおよそ1割減程度の水準であることが明らかとなった。また、従業員規模が1000人以上に拡大するとその賃金格差も大きくなり、女性でも1割強、男性では女性よりもさらに大きく

2割強の賃金格差が開くことが推計結果として示されている。

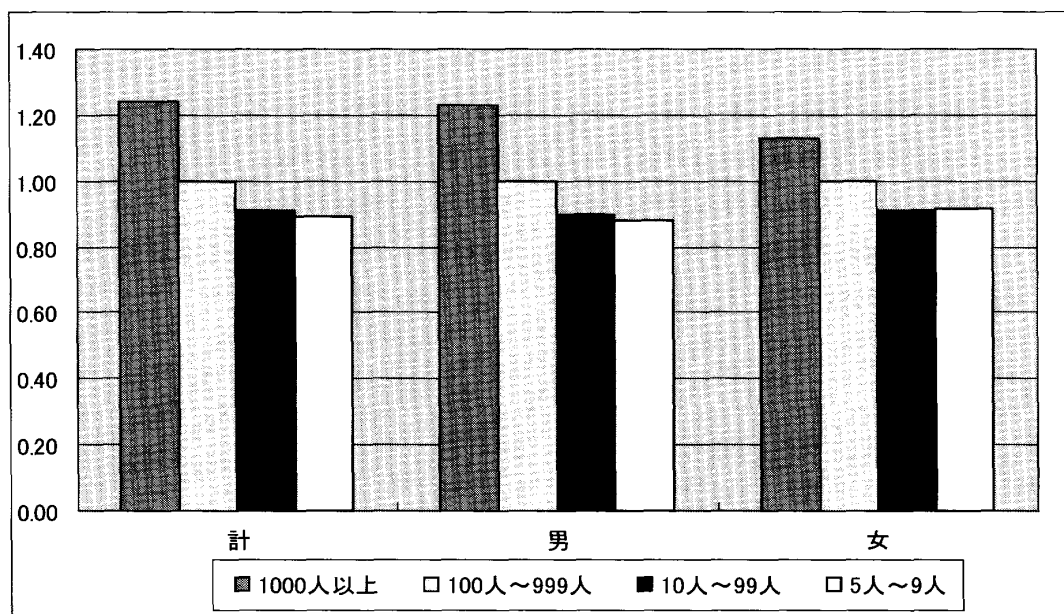
表 2-3 従業員規模別賃金格差指数

	1000人以上			100人～999人			10人～99人			5人～9人		
	所定内 給与額 千円	労働者数 十人	賃金 指数	所定内 給与額 千円	労働者数 十人	賃金 指数	所定内 給与額 千円	労働者数 十人	賃金 指数	所定内 給与額 千円	労働者数 十人	賃金 指数
計	359.5	657,431	1.24	289.5	821,490	1	263.1	707,624	0.91	258.3	108,335	0.89
男	399.5	481,712	1.23	324.7	540,495	1	291.3	485,487	0.90	285.7	72,543	0.88
女	250.1	175,719	1.13	221.8	280,995	1	201.6	222,137	0.91	202.8	35,792	0.91

資料出所：表1-2に同じ

※賃金指数とは、100人～999人規模の賃金水準を基準とした指数のこと

図 2-3 従業員規模別賃金格差指数



資料出所：表2-3より作成

むすび

今回は基本統計を利用した大まかな賃金格差しか確認していないが、それでも現代の日本における賃金構造には多くの賃金格差が内在していることが明らかとなった。

景気の底冷え感は一服し、消費水準や物価水準とともに企業収益も回復の兆しを見せており、それに同調するように賃金水準が回復・上昇する兆しを見せている。それ自体は望ましいことであるが、今後はその賃上げの方法論が問題であると考えられる。

これまで同様単なる底上げの賃金アップでは、現在のような賃金格差を内包・維持したままとなってしまい、結果的に賃金格差は解消されず、場合によってはさらなる拡大をしてしまう恐れがある。

社会的関心事となりつつある「格差社会」の一側面としての所得格差、その一端を担う賃金格差を是正・解消するような、賃金構造の抜本的な改革が早急に望まれるところである。

- 1 一例をあげれば、2005年4月2日にNHKが放送した「日本の、これから」では「どう思いますか格差社会」というテーマで、格差の実態や背景を紹介するとともに、識者のみならず視聴者も参加した討論が展開された。(参考 URL http://www.nhk.or.jp/korekara/nk01_kakusa/index.html)
- 2 ニュースの「国内トピックス」の「社会」問題のグループに「格差」という項目が追加されている。(参考 URL http://dailynews.yahoo.co.jp/fc/domestic/stratified_society/)
- 3 所定内給与総額を採用している主な理由としては、労働時間の長短に影響しないからである。時間外労働はいうまでもなく、各種手当や賞与等は月額総労働時間に基づいて算定され支給される場合が多く、当然労働時間の長い労働者と短い労働者との間で賃金額の差が生じる。この影響をなるべく除去して比較すべく、所定内給与を用いている。
- 4 したがって、「正規雇用・短時間労働者」という区分も「非正規雇用・一般労働者」という区分もありえる。
- 5 従来の「パートタイム労働者」という定義と調査・集計時にそこに区分される労働者の実態とが乖離していたことへ配慮し、その改善を目的として、今回の「短時間労働者」という呼称に変更したのだと思われるが、このことから、昨年までの「パートタイム労働者」のデータを利用する際の注意すべき点（いわゆる一般的に理解される「パート」とデータ区分上の「パート」の違い）を再喚起しなければならない結果となっている。
- 6 ここでは所定内給与のほか、年間賞与等給与も組み込んで算出している。
- 7 「5人～9人」の小規模事業所データは、他の規模別データとは区別して提示される別表からデータを利用し接合した。

参考文献

- 佐藤俊樹 『不平等社会日本』 中央公論新社 2000年
大竹文雄 『日本の不平等』 日本経済新聞社 2005年
樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著 『日本の所得格差と社会階層』 日本評論社 2003年
阿部正浩 “男女の雇用格差と賃金格差” 『日本労働研究雑誌』 538号 2005年5月
岸田宏一 “年齢階級別にみた賃金変動—賃金構造基本統計調査から” 『労働統計調査月報』 670号 2004年
高林喜久生 “格差とは何か” 『経済セミナー』 607号 日本評論社 2005年 (統計資料)
厚生労働省 『賃金構造基本統計調査』 2006年版及び各年版