

労働市場からみた所得分配 の状況と政策的含意

2026年2月24日

山田 久
(法政大学)

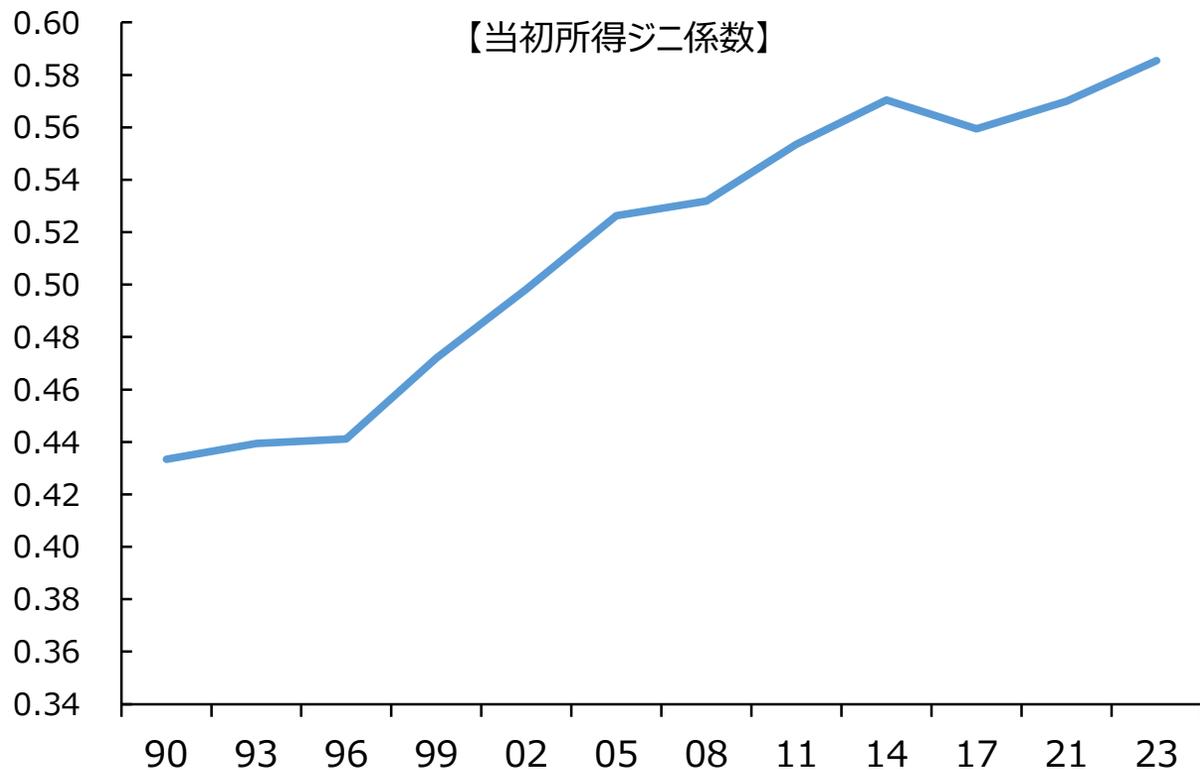
【目次】

- 1. 1990年代後半以降の
所得・賃金格差の概観**
- 2. 賃金格差の諸相**
- 3. 今後の展望**
- 4. 政策的インプリケーション**

1.1990年代後半以降の 所得・賃金格差の概観

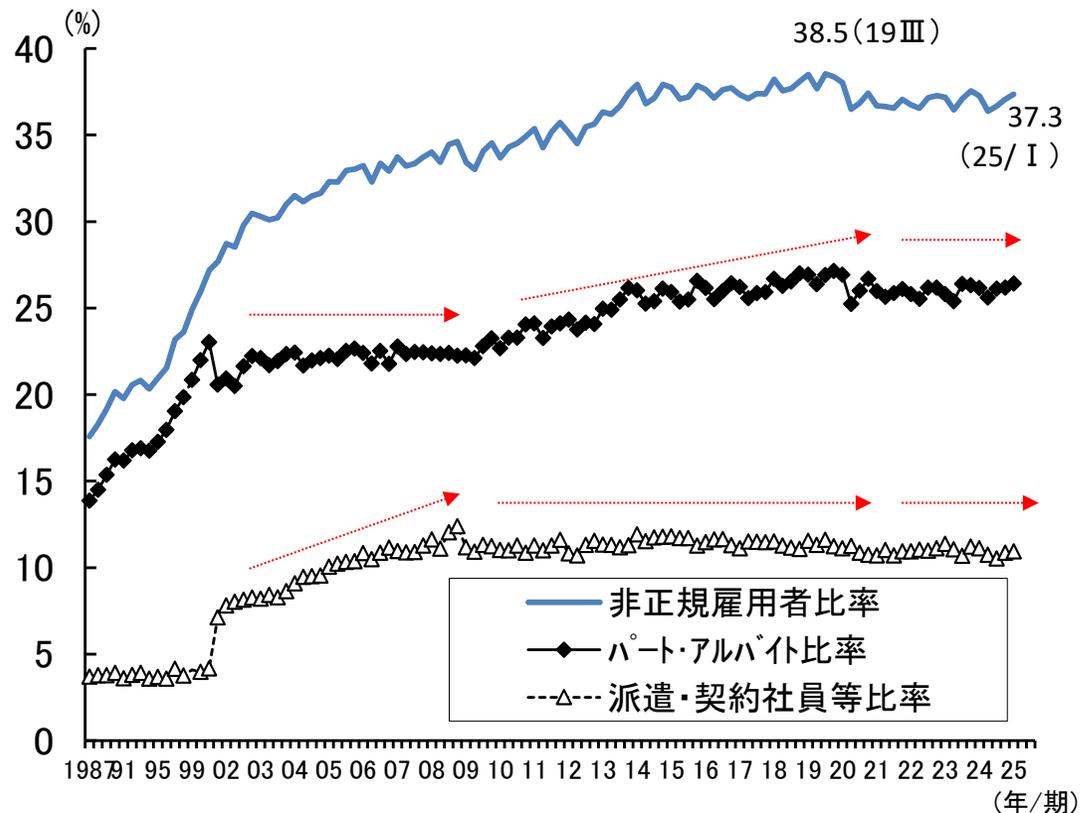
- ◆ **世帯ベースのジニ係数は、1990年代以降上昇傾向**にあるが、2010年代に入って上昇テンポは緩やかに。
- ◆ 上昇傾向の基本的背景に高齢世帯割合の上昇基調があるが、**2010年代以降の上昇テンポが減速**している一つの要因に、非正規雇用比率が頭打ちになっていることの影響が考えられる。

世帯ベースのジニ係数の推移



(資料) 厚生労働省「所得再分配調査報告書」

非正規雇用比率の推移



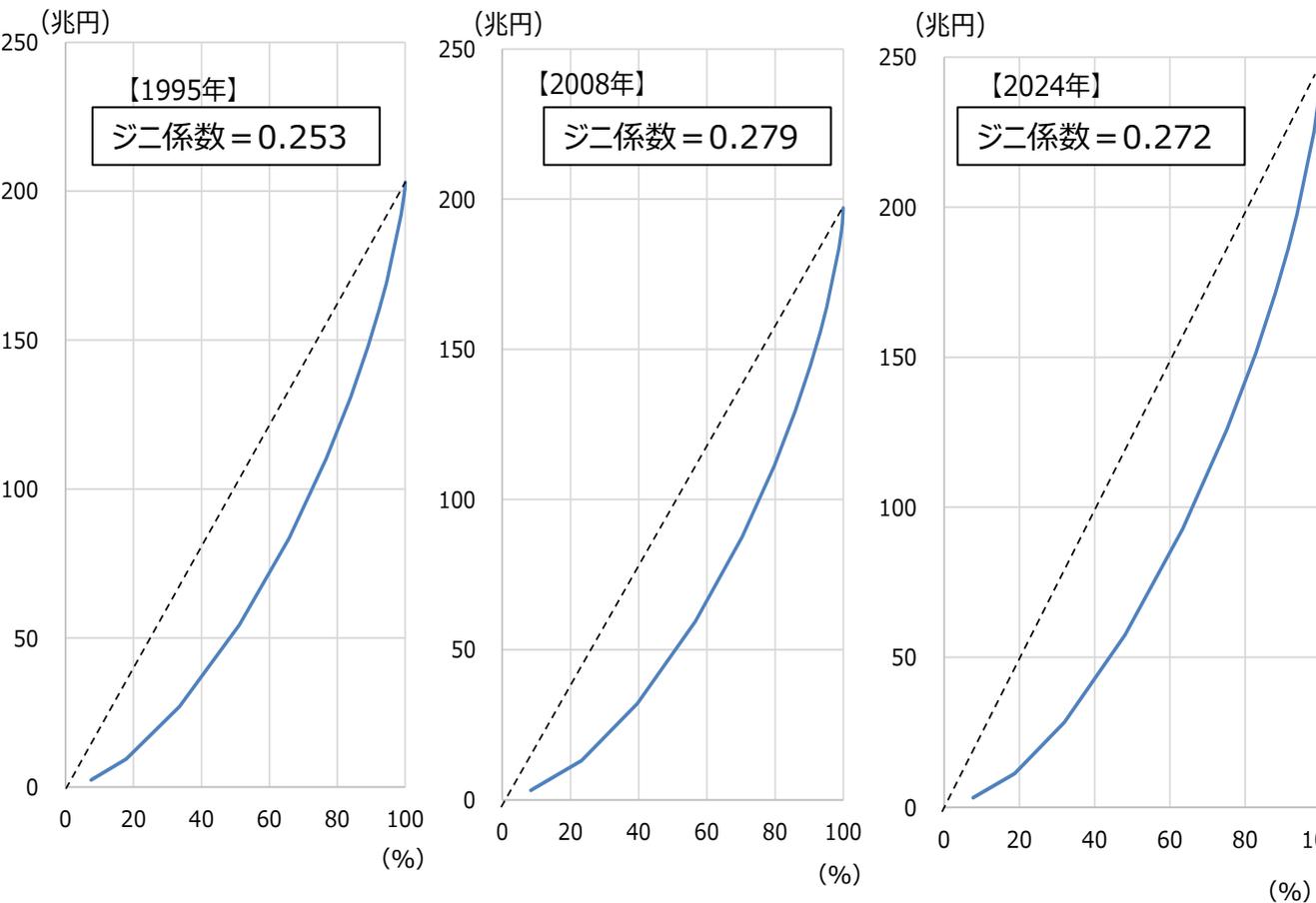
(資料) 総務省「労働力調査特別調査」(2001年まで)「労働力調査」(2002年以降)

(注) 役員除く雇用者に対する比率。派遣・契約社員等比率はパート・アルバイト以外の非典型雇用者の比率。2011年1-3月期から7-9月期は補完推計値。

◆個人ベースの勤労者の賃金格差の状況（ジニ係数）は、勤続年数1年以上の給与所得者でみて、90年代末から2000年代後半にかけて格差が拡大。

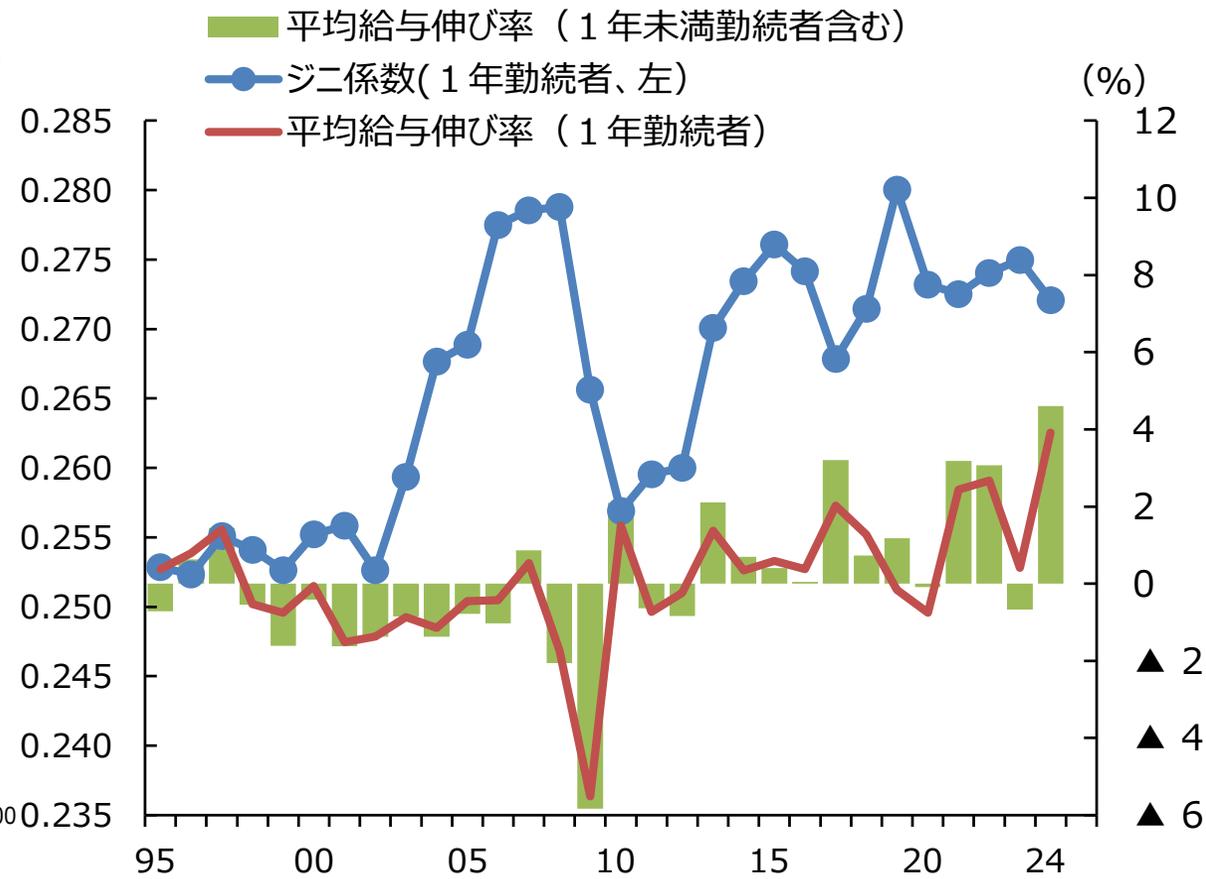
◆ジニ係数はその後いったん低下し、再び上昇するも、2010年代後半以降は横ばい推移。

給与所得者（勤続年数1年以上）のローレンツ曲線の変化



(資料) 国税庁「民間給与実態調査」

給与所得者（勤続年数1年以上）の所得分布のジニ係数と平均給与伸び率の推移



(資料) 国税庁「民間給与実態調査」

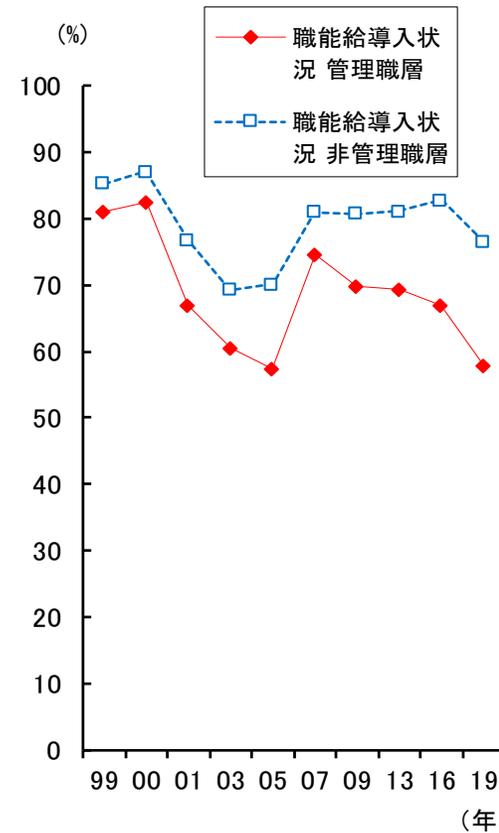
(年)

- ◆ 90年代末から2000年代半ばにかけて給与所得の個人差が拡大した背景には、「**脱年功化**」の取り組み。
- ◆ 1990年代半ばに発表された財界の方針に従い、賃金決定における年功など俗人的要素が薄まれ、**職務・業績等職務的要素が強まる傾向**。

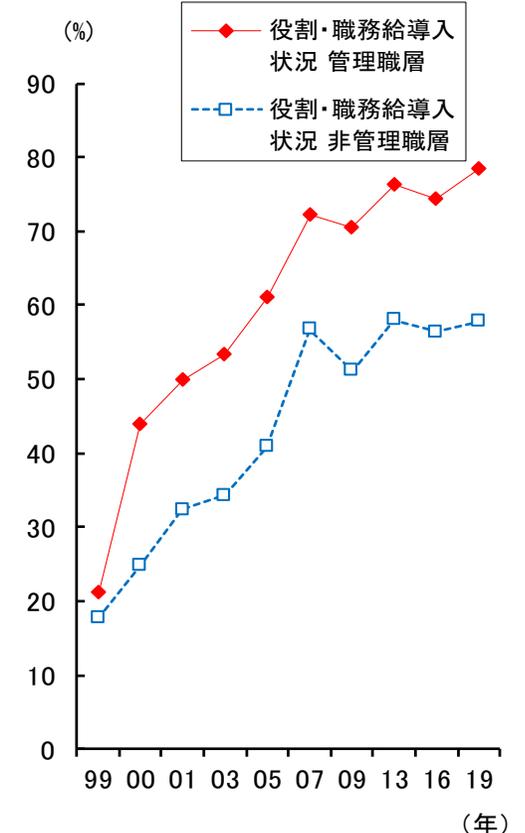
日経連提案の賃金決定システム
 (「新時代の日本的経営」1995年より)

- 総額人件費管理の徹底化
- 年功的定期昇給制度を見直し、**職能・業績を重視した職能昇給**を志向
- 職務内容や職務階層に応じた複線型の賃金管理。ある一定資格以上は、より**成果・業績**によって上下に格差が拡大する、いわば**ラッパ型の賃金管理**を志向すべき。
- **賞与**の年間賃金に占める**割合を高め**、今以上に**業績反映型**に。

人事評価制度の変遷



(資料) 日本生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査結果」(調査対象は上場企業)



(資料) 日本生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査結果」(調査対象は上場企業)

- ◆ 2000年代後半以降、格差の一方的な拡大に歯止めがかかったのは、1990年代から2000年代前半までの労働規制緩和の副作用への対応から、**プロレーバーな政策**が展開されたこと。
- ◆ 労働需給がタイト化に向ったこともこの動きを後押し。

働き方改革実行計画（2017.3.28）の概要

「三位一体の労働市場改革の指針」
（新しい資本主義実現会議2023.5.16）

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

「多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである」「働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である」「働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第3の矢・構造改革の柱となる改革である」

「働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された」「労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる」

2. 「**同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善**」 3. 「**賃金引上げと労働生産性の向上**」 4. 「**罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正**」 5. 「**柔軟な働き方がしやすい環境整備**」 6. 「**女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備**」 7. 「**病気の治療と仕事の両立**」 8. 「**子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労**」 9. 「**雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援**」 10. 「**誰にでもチャンスのある教育環境の整備**」 11. 「**高齢者の就業促進**」 12. 「**外国人材の受入れ**」 13. **10年先の未来を見据えたロードマップ**

■ 基本的考え方

・**内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ**、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務。

・グローバル市場で競争している業種・企業を中心に、人材獲得競争の観点から**ジョブ型の人事制度を導入**する企業等も増えつつあるがそのスピードは十分ではなく、人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識の下、変化への対応を**急ぎ人への投資を抜本強化**する必要。

・リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の**三位一体の労働市場改革**を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、**構造的に賃金が上昇する仕組み**を作っていく。

■ 指針の方向性

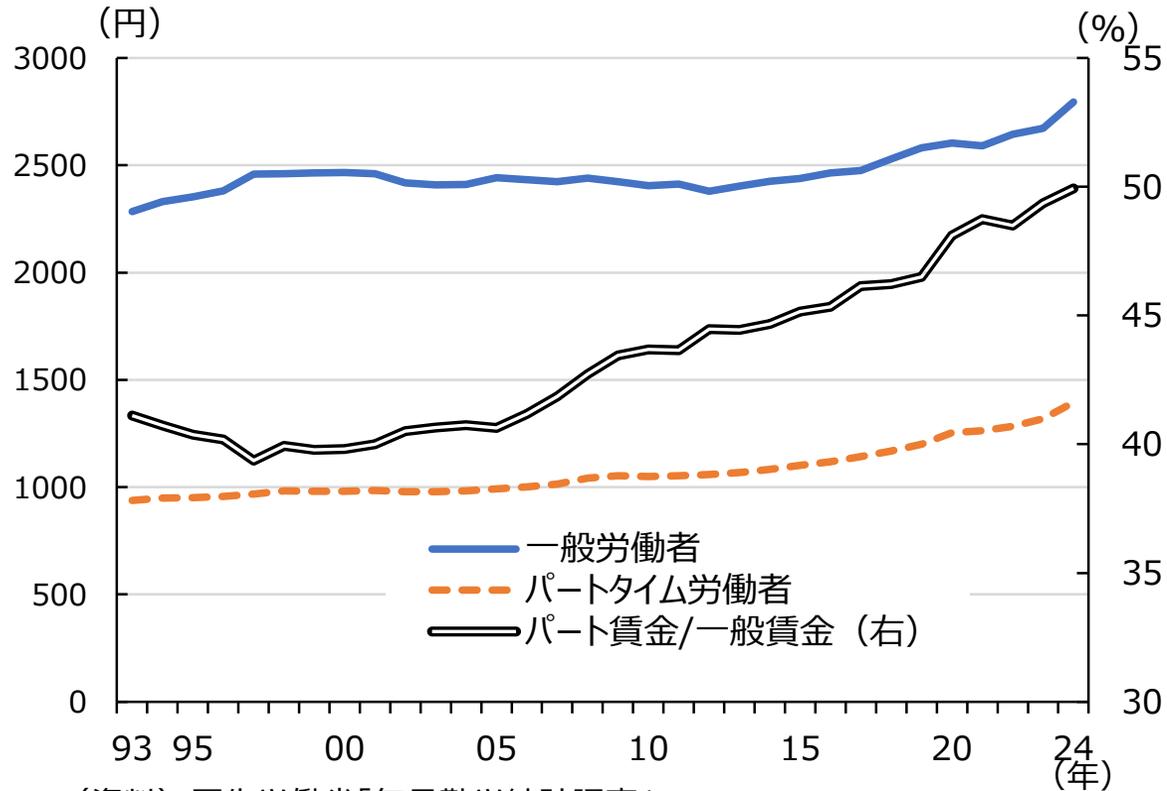
- ◇ リ・スキリングによる能力向上支援
- ◇ 個々の企業の実態に応じた職務給の導入
- ◇ 成長分野への労働移動の円滑化
- ◇ 多様性の尊重と格差の是正

2. 賃金格差の諸相

<就業形態別賃金格差>

- ◆ 2000年代後半以降、**正規・非正規間の賃金格差は着実に縮小**。
- ◆ 労働需給のタイト化が続くなか、就業形態別の賃金の景気感応度の違い（非正規賃金の感応度が高い）が格差縮小の基本的要因。

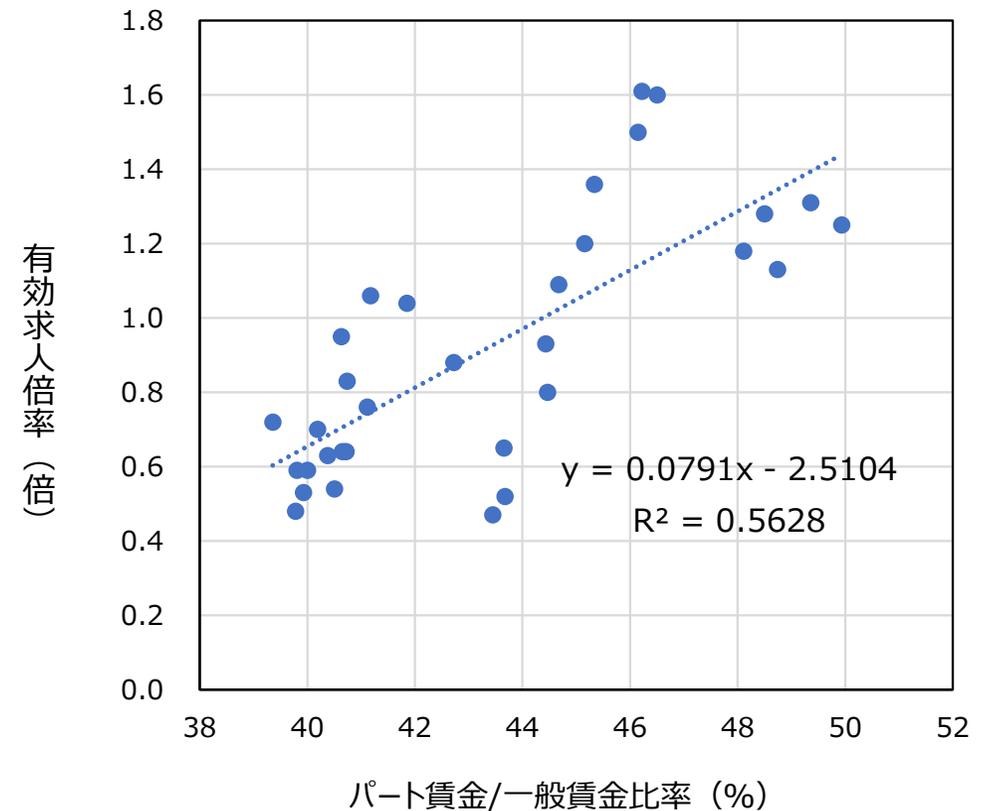
就業形態別時間当たり賃金の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 現金給与総額を総実労働時間で除して算出。2024年の実数を基準に指数により隔年の値を算出。

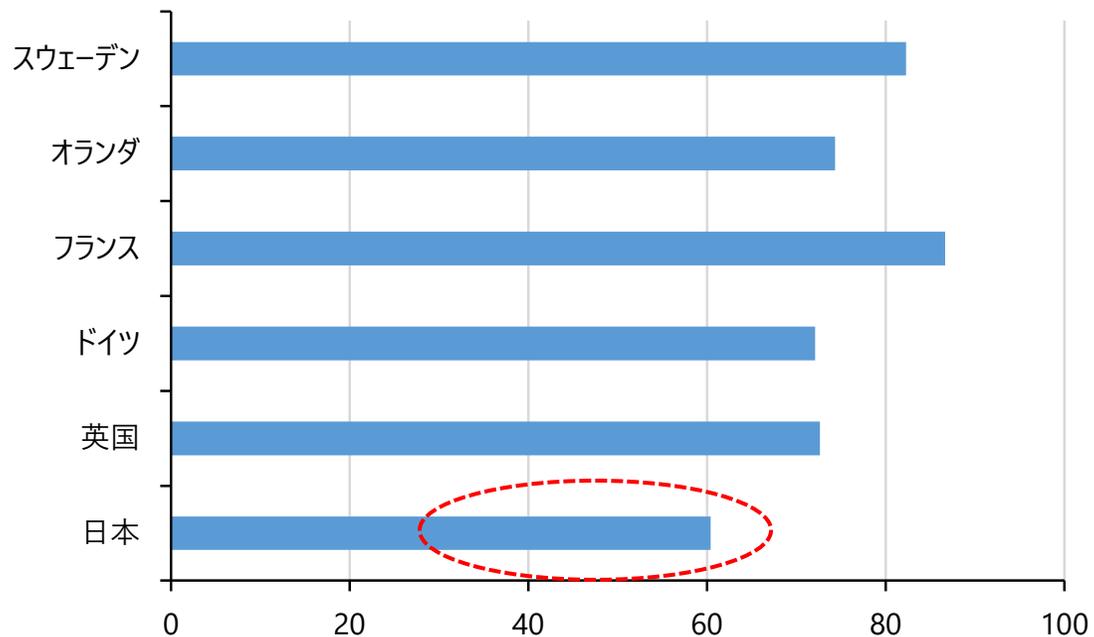
有効求人倍率と就業形態別賃金比率の関係



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「一般職業紹介状況」

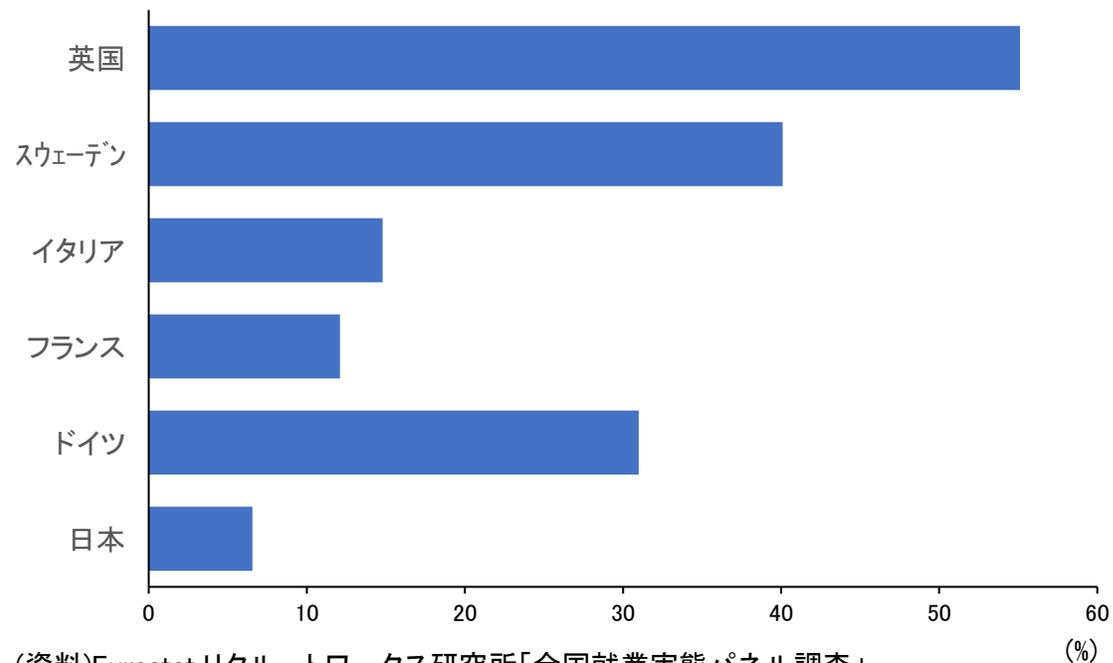
- ◆もともと、欧米と対比すれば、わが国の**非正規労働者の処遇にはなお改善の余地**。
- ◆日本の雇用形態間賃金格差は欧米対比大きく、非正規から正規への転換比率も低い。

パートタイム(短時間)労働者の賃金水準
(フルタイム=100、時間当たり賃金ベース)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」日本:厚生労働省(2019.2)「2018年賃金構造基本統計調査」イギリス:統計局(ONS)(2018.10)2018 Annual Survey of Hours and Earnings —Provisional Results 欧州: Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在。パートタイム労働者の定義, 調査対象, 賃金水準の算出方法等は国によって異なるので, 比較の際は注意を要する。

非正規(一時)雇用者の正規(無期)転換比率



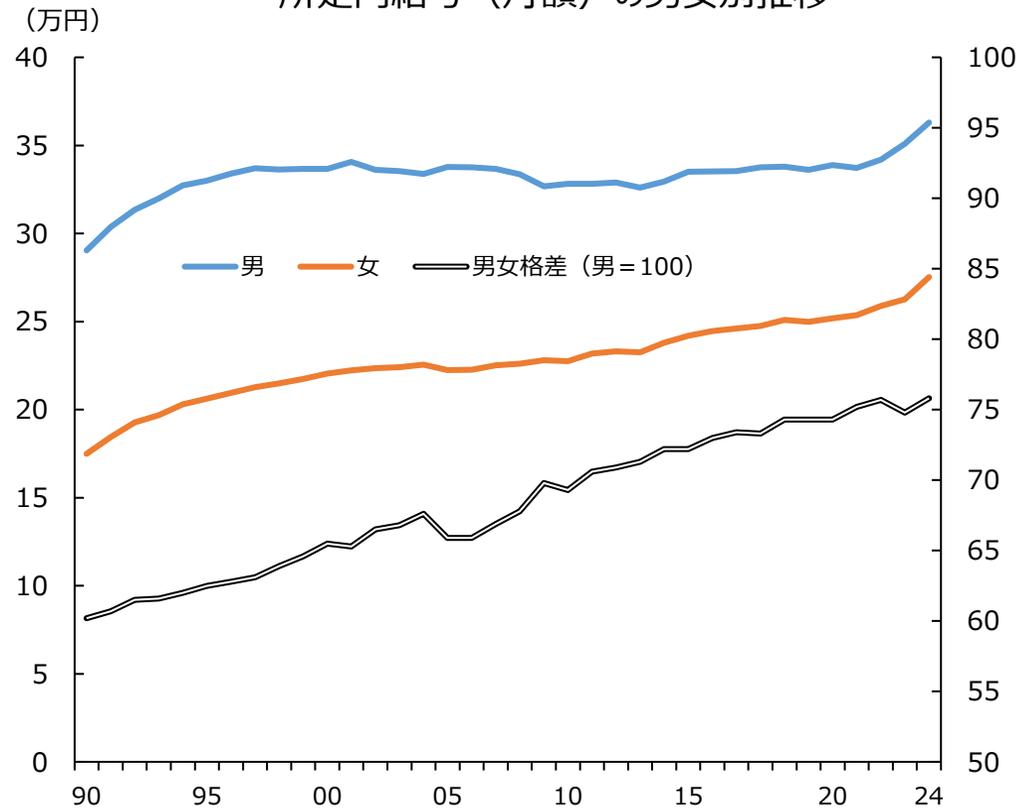
(資料)Eurostat.リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」
(注)2016-18の平均値。欧州は一期雇用から無期雇用、日本は非正規から正規。

<男女別賃金格差>

◆一般労働者ベース（大半が正規労働者）でみて、緩やかだが着実に**性別格差縮小**が進展。背景には、女性管理職比率の高まりのほか、男女間の勤続年数格差の縮小。

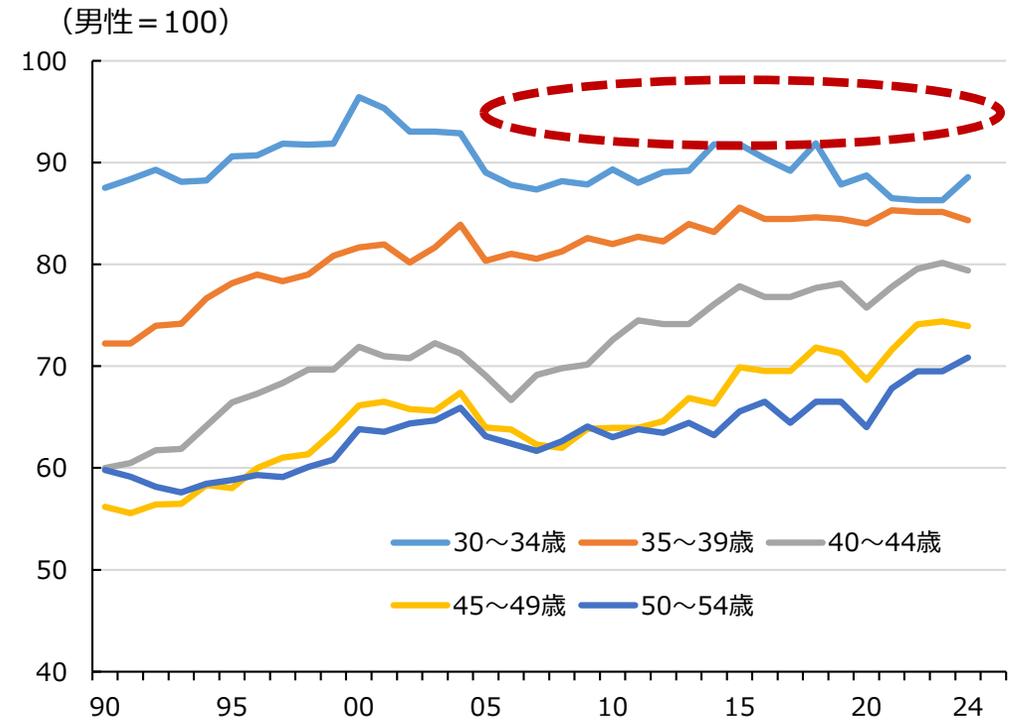
◆ただし、子育て世代にあたる30歳代前半での勤続年数の男女格差は90年代に縮小したが、2000年代に入って再び拡大。

所定内給与（月額）の男女別推移



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

一般労働者平均勤続年数の男女格差

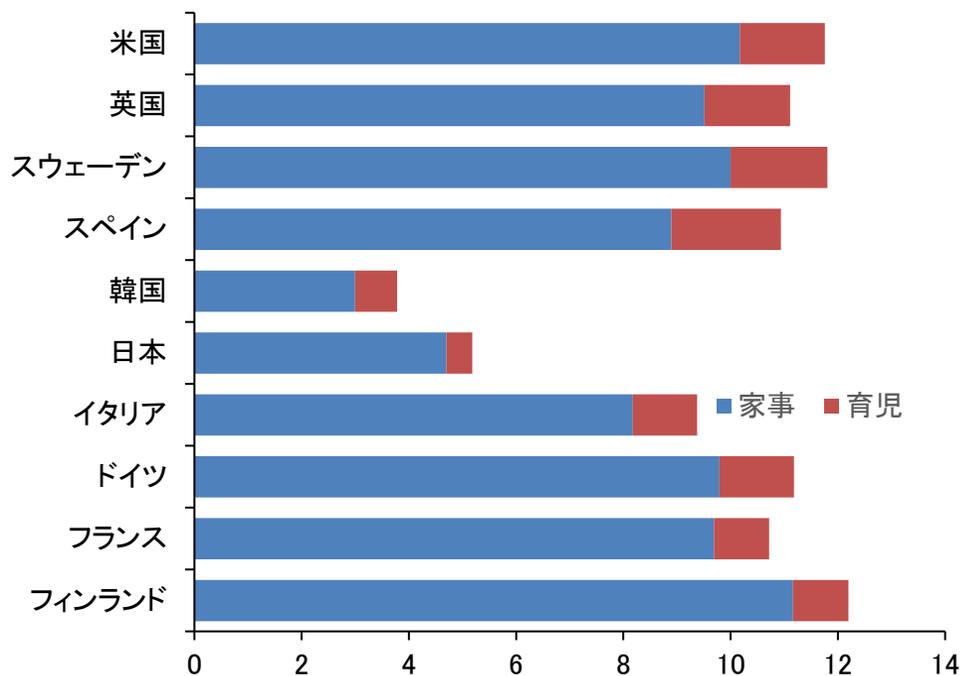


(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(年)

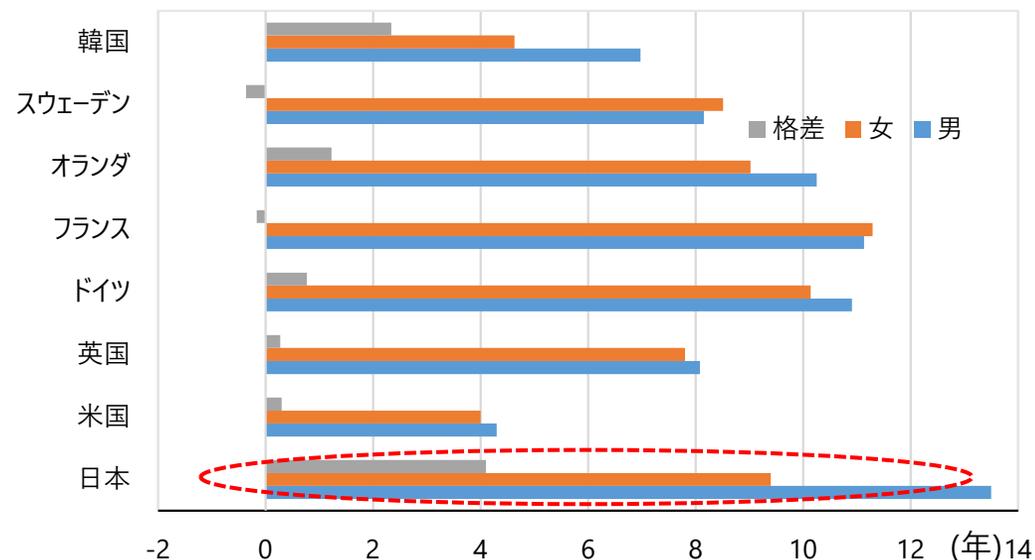
- ◆ 30歳代前半での勤続年数格差は再び拡大する傾向の一つの背景として、男性の育児参加の壁があるものと推察。
- ◆ **固定的な性別役割分担**が変わらないことが、欧米には見られない大きな男女間勤続年数の底流に。

男性が1日のうちに家事・育児に費やす時間割合



(資料)OECD Family Database (注)調査年は2002-2013年のうちのいずれかで、各国で異なる。

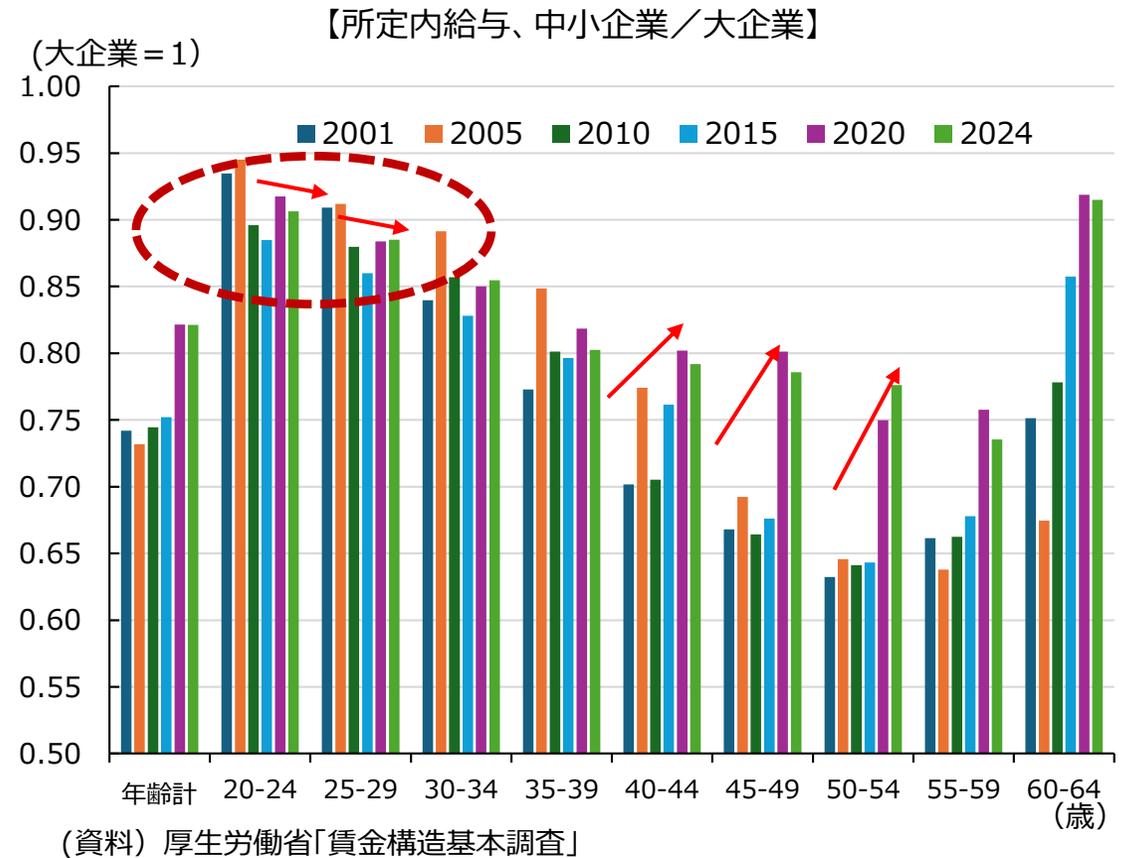
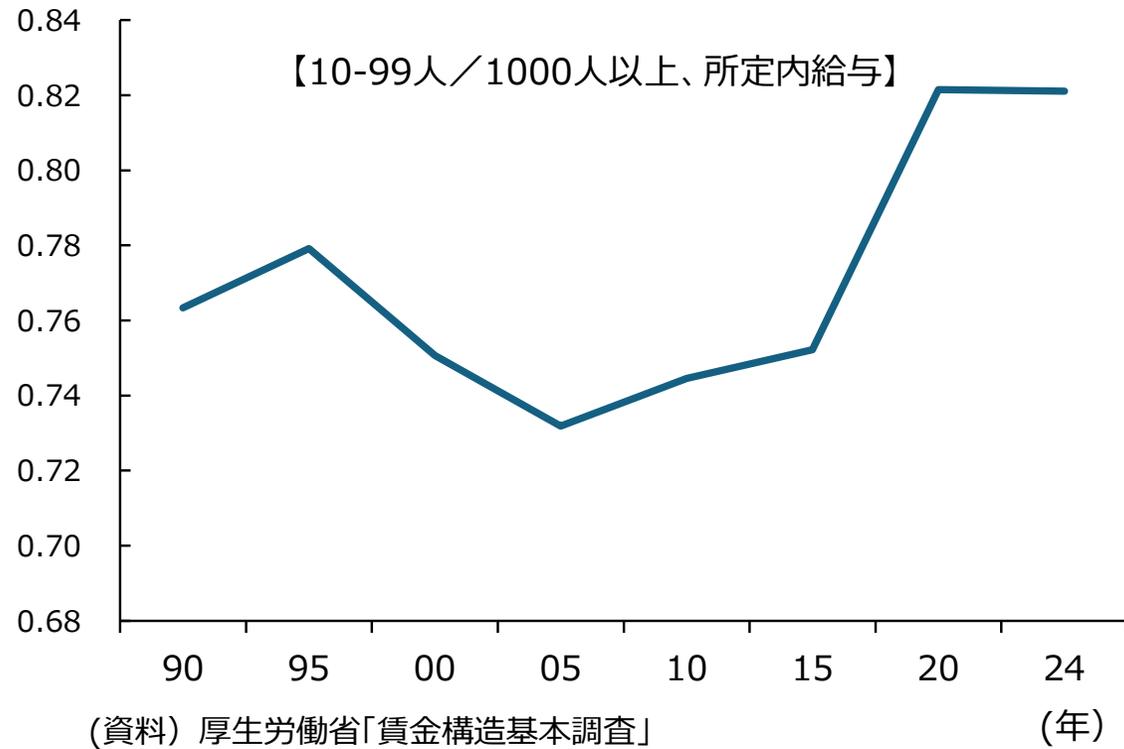
性別・年齢階級別勤続年数(2017年)



(資料)JILPT「データブック国際労働比較」元データは日本:厚生労働省(2018.2)「2017年賃金構造基本統計調査」アメリカ:労働省(DOL)(2018.9)Employee Tenure in 2018 その他: OECD Database (<https://stats.oecd.org/>) “Employment by job tenure intervals” 2019年3月現在。米国は中位数, その他の国は平均年数。日本は常用労働者のうち, 短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2017年6月末現在。米国は2018年1月現在。年齢階級別15~24歳の欄は16~24歳, 65~69歳の欄は65歳以上が対象。

<企業規模別賃金格差>

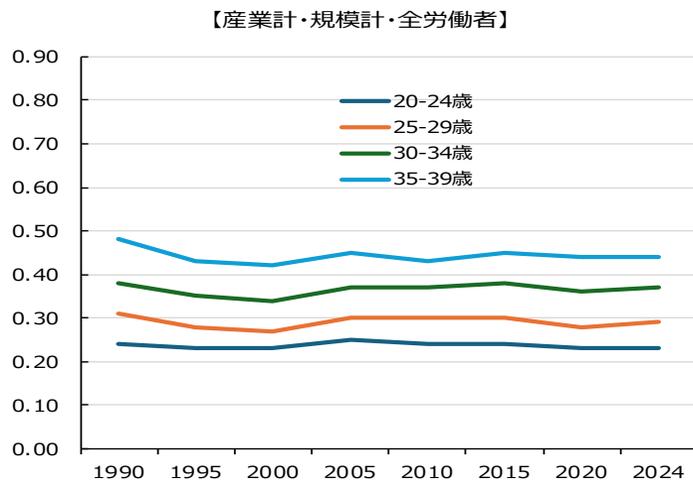
- ◆ 1990年代後半から2000年代前半までは企業規模別賃金格差は拡大。しかし、2000年代後半期以降は縮小。
- ◆ もっとも、年齢階層別にみると様相が異なる。2000年代半ば以降、中高年層では規模別賃金格差が縮小する一方、**若手層では拡大する傾向にあり、中小若手社員の賃金は低迷**。
- ◆ 規模別賃金格差縮小の理由としては、中小では相対的に賃金の低い若手が採用できず、平均年齢の上昇に伴って結果的に平均賃金が上昇している点大きい。



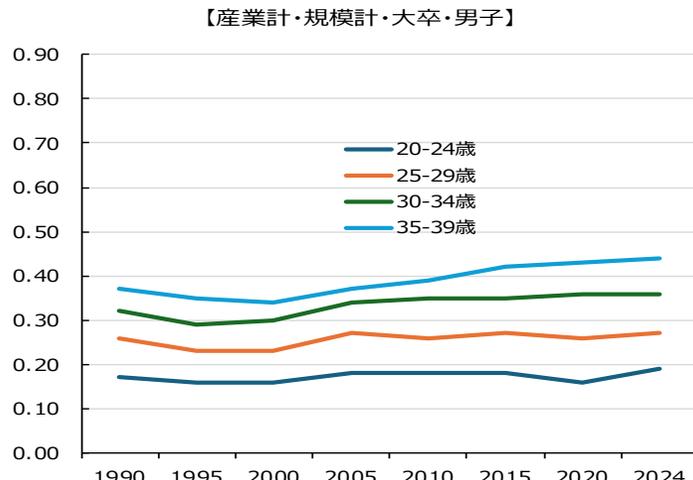
<年齢階層別賃金格差>

◆所定内給与の十分位分散係数で見ると、1990年代以降、一般労働者（正社員が大半）の年齢階層内の賃金格差は概ね横ばい。ただし、大卒男性に限ってみれば、中堅・中高年層で格差が拡大。大卒男子30歳代前半とりわけ大手企業で格差拡大が顕著。大卒男子内の格差が拡大する一方、性別や学歴別格差の縮小が相殺。

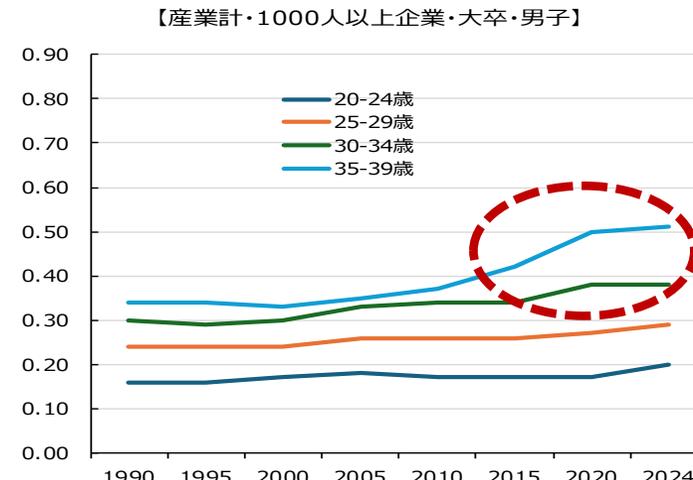
所定内給与の格差（十分位分散係数）の変化



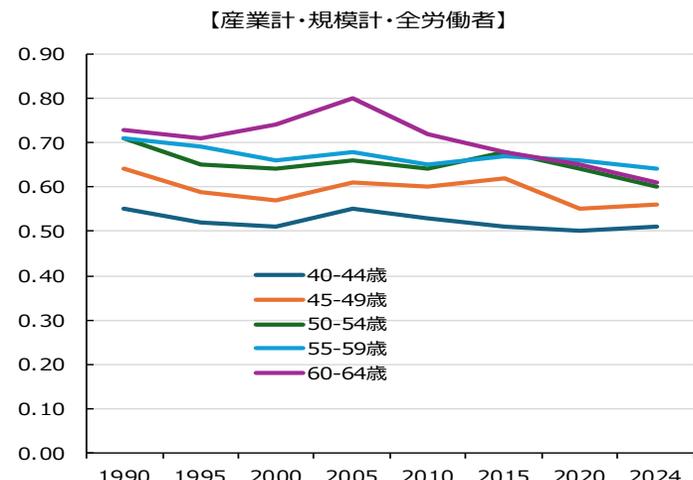
【産業計・規模計・全労働者】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



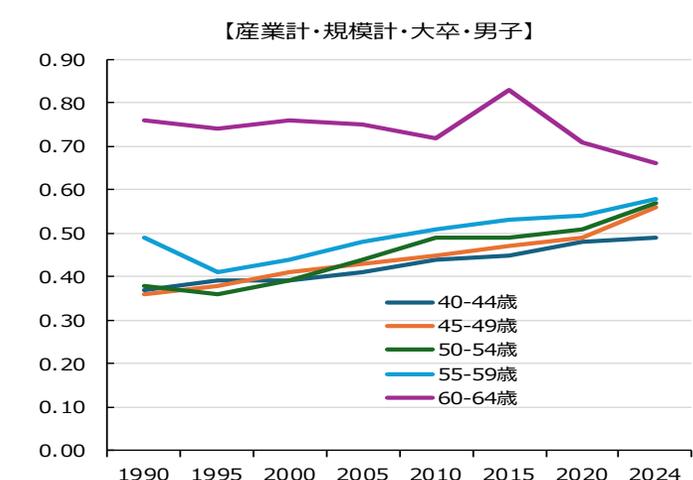
【産業計・規模計・大卒・男子】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



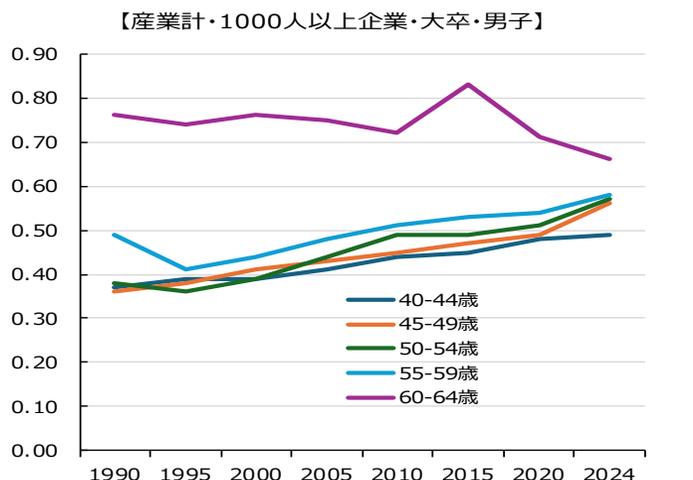
【産業計・1000人以上企業・大卒・男子】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



【産業計・規模計・全労働者】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



【産業計・規模計・大卒・男子】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

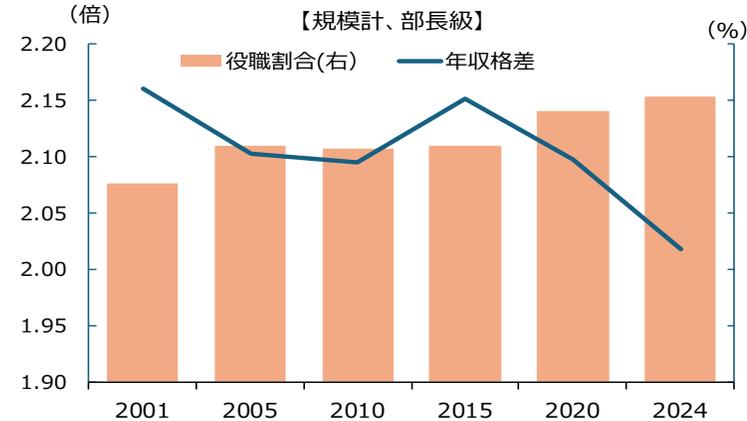


【産業計・1000人以上企業・大卒・男子】
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

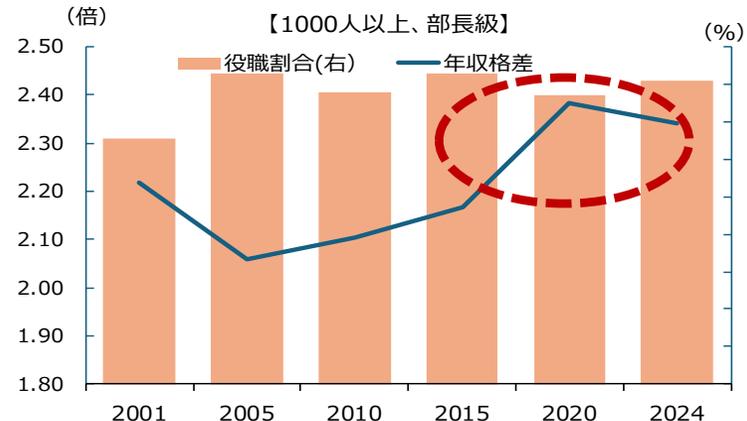
<役職による賃金格差>

役職間賃金格差を部長級の非役職に対する比率で見ると、横ばいから縮小傾向。部長級職の割合が高まっており、高齢化が進むなか部長ポストを増やす傾向がある一方、賃金を抑えてきた結果といえる。もっとも、**大手企業に限ってみれば、部長級の相対賃金は高まっており、いわゆる脱年功・実力主義人事の定着を示唆**。

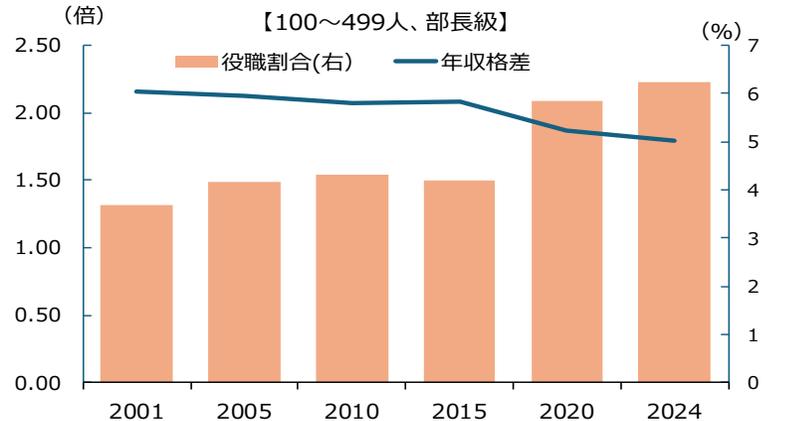
所定内給与の格差（十分位分散係数）の変化



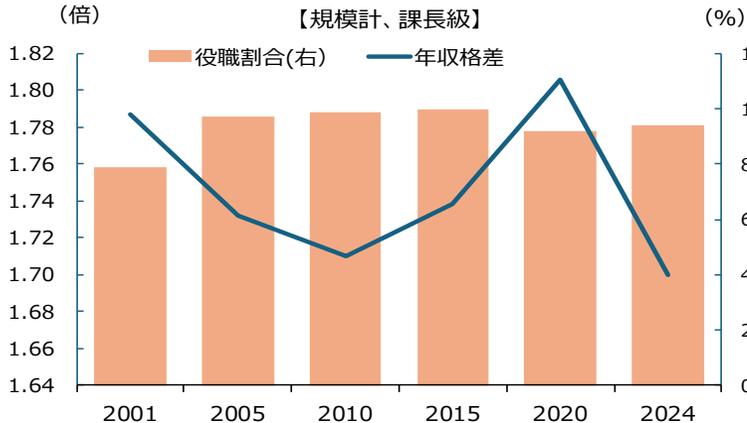
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 部長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。



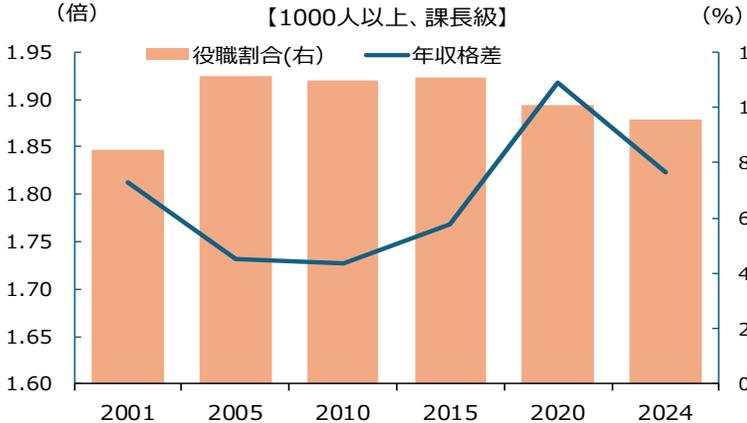
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 部長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。



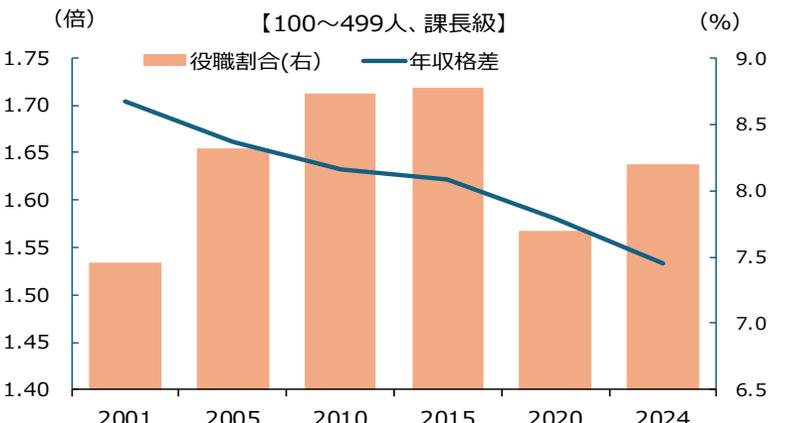
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 部長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 課長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。



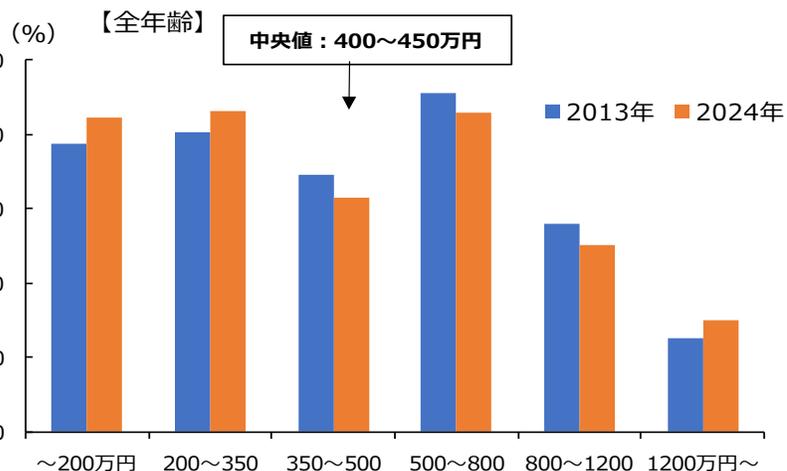
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 課長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。



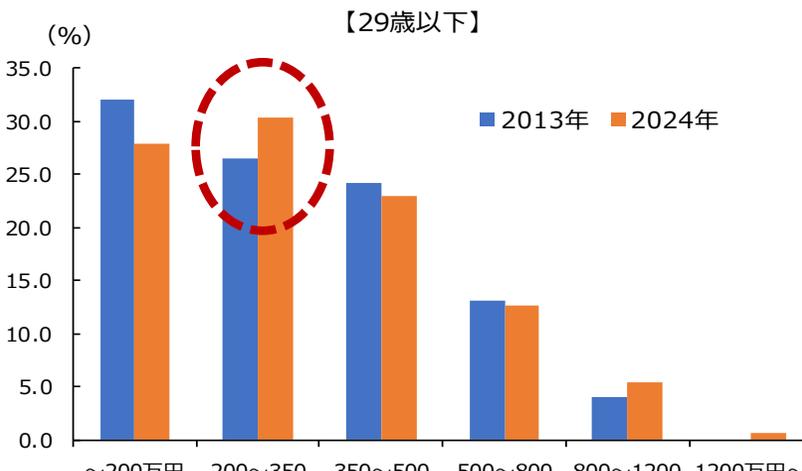
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」 (調査年)
 (注1) 課長級の値/非役職の値 で算出。
 (注2) 年収 = 定期給与×12 + 賞与 として算出。

<世帯主年齢階層別世帯当たり所得の分布の変化>

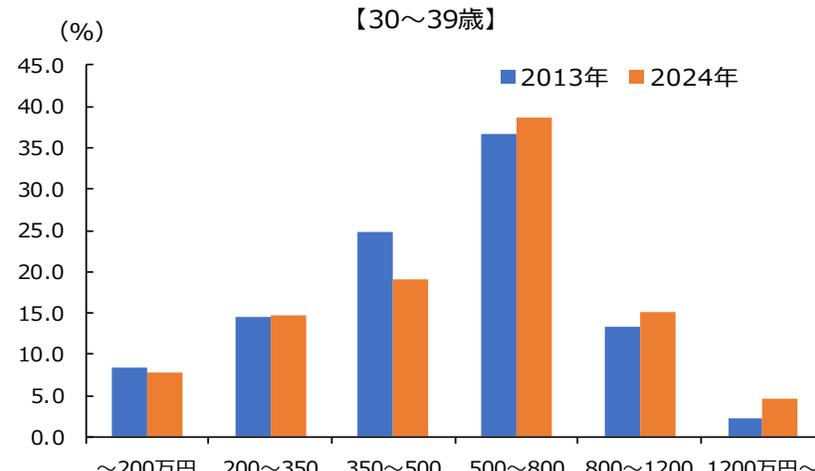
2013年から2024年にかけて、全体では、低所得層と高所得層が増え、**中間所得層が減少**。**若年層では200万円以下の相対的貧困ライン以下の層は減少したが、350万円までの中低所得層が増加**。**60歳代の高齢者層では、低所得層が減り、中高所得層が増加**。



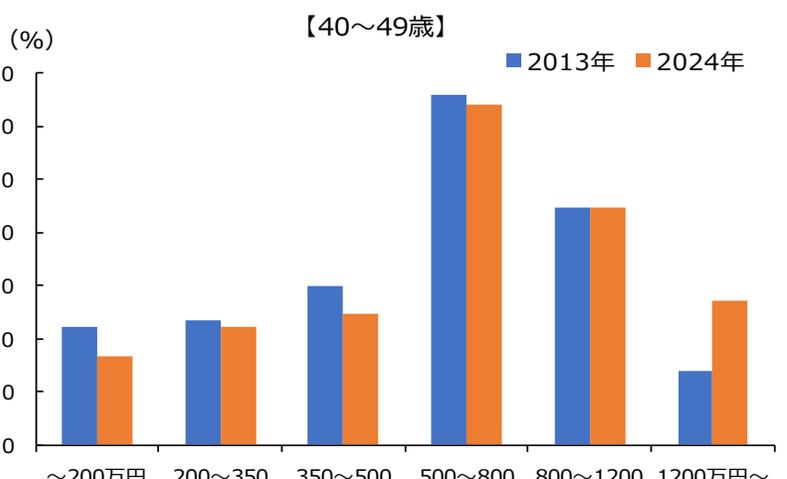
(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」



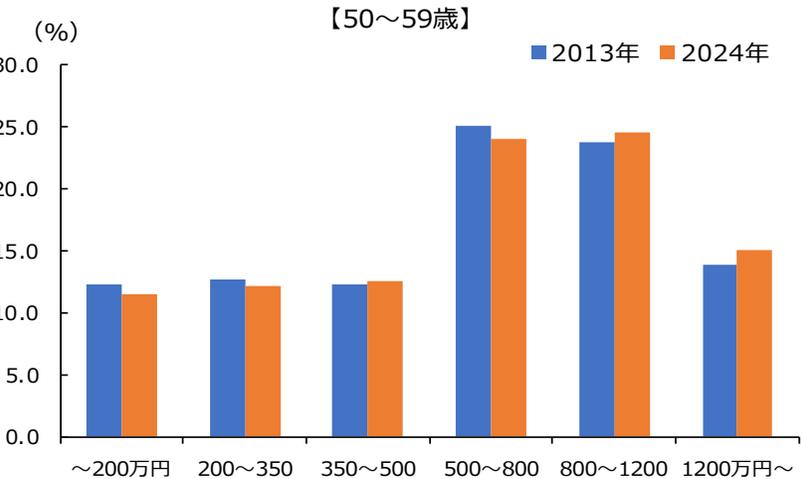
(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」



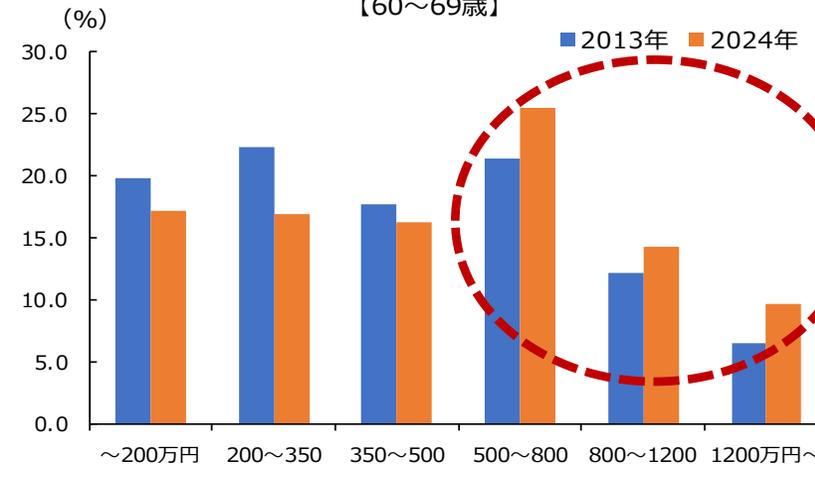
(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」



(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」



(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」

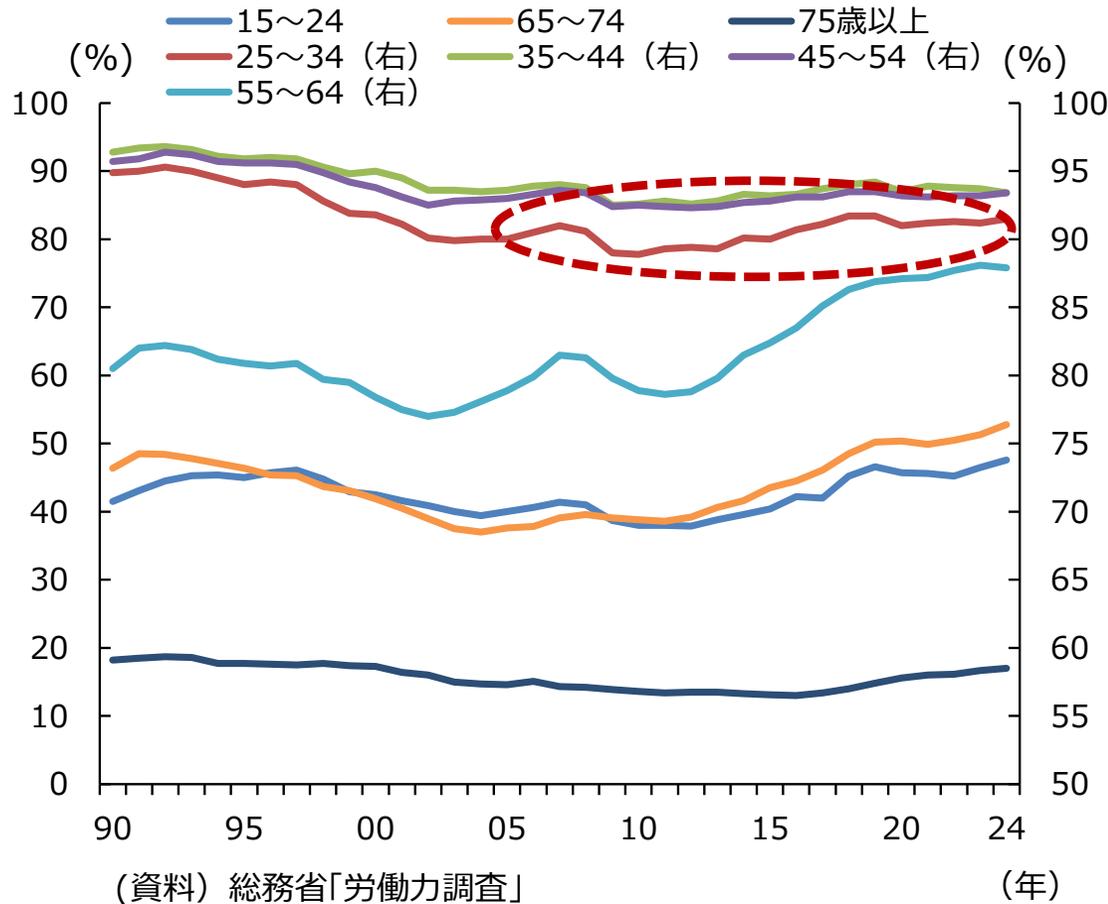


(資料) 厚生労働省「国民生活基礎調査」

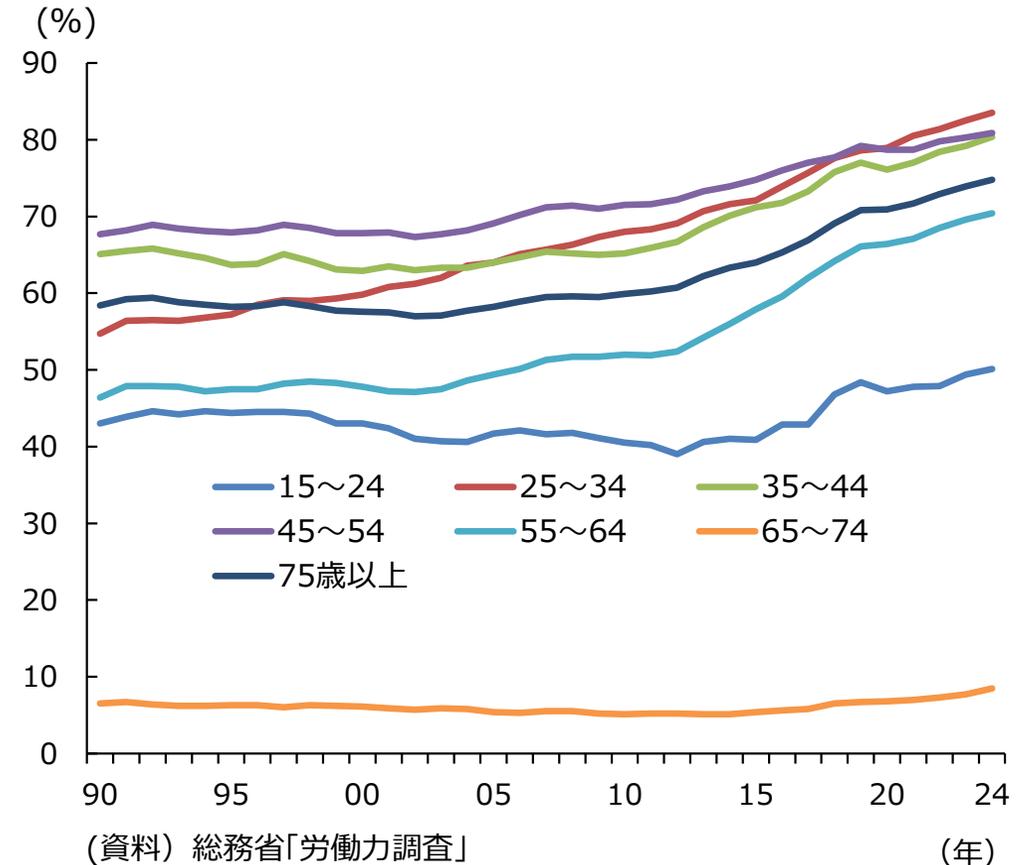
<年齢階層別就業率の推移>

女性の就業率がすべての年齢階層で上昇傾向にあるのに対し、男性では若年層と高齢層で上昇するもの、**若手・中堅層で90年代から2000年代にかけて低下した後、その低水準で推移**。とりわけ男性の**若手・中堅層の就労促進が課題**。

年齢階層別にみた就業率の推移（男性）



年齢階層別にみた就業率の推移（女性）

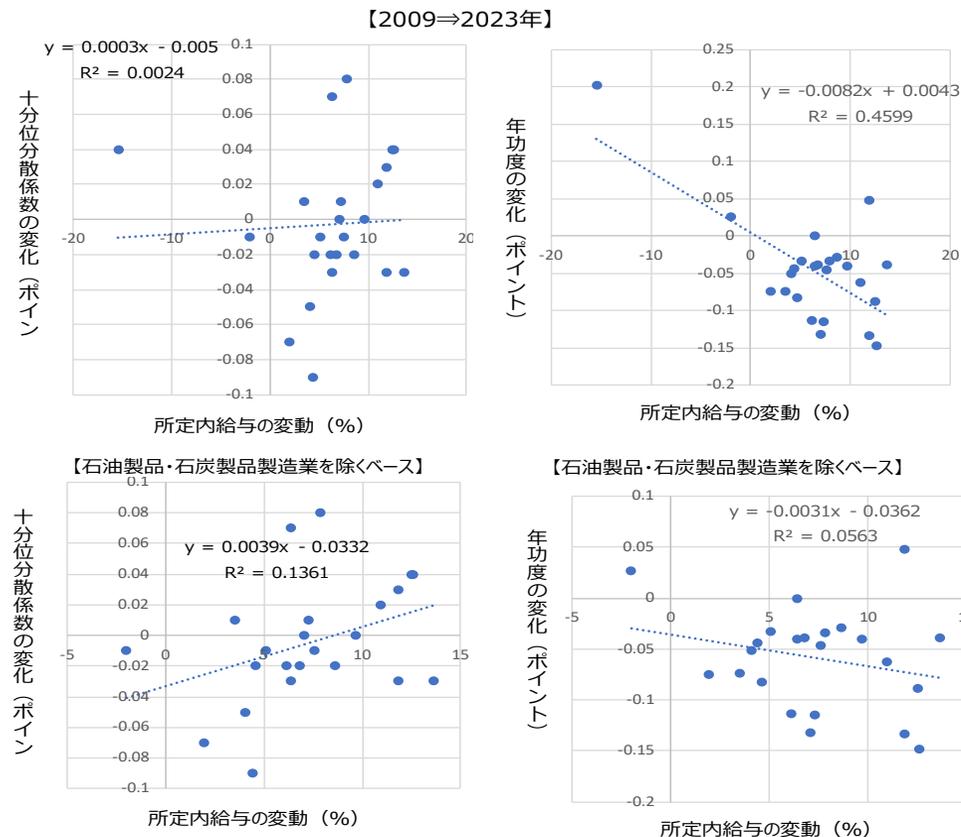
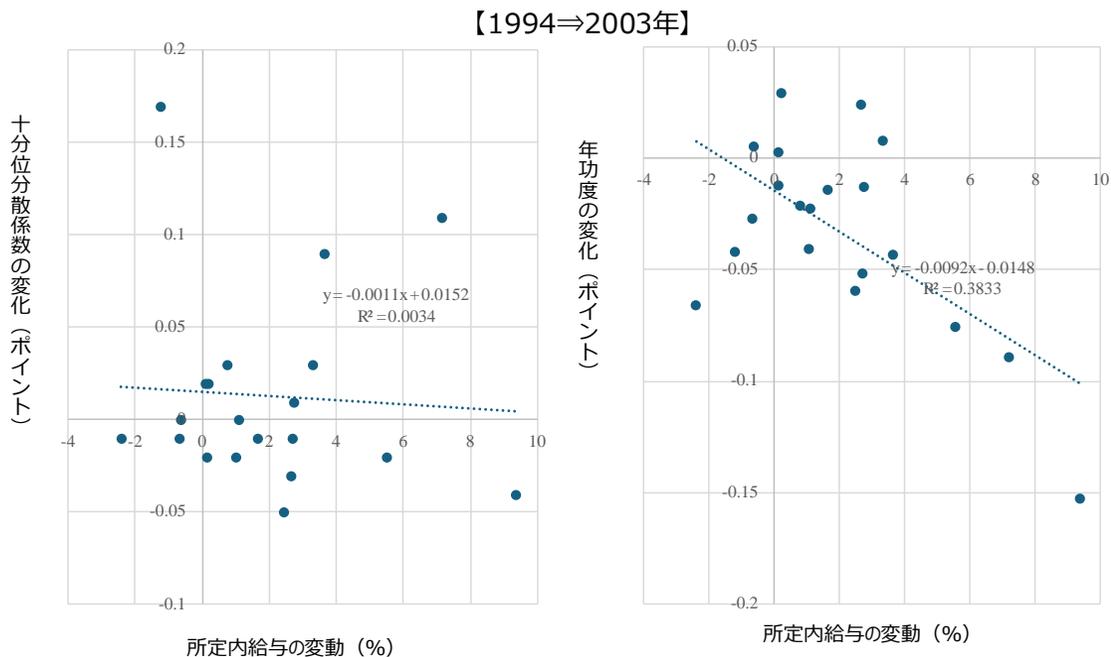


3. 今後の展望

1990年半ば以降の個別化（格差拡大）の人事評価制度の変化は、必ずしも2000年代前半までは業績改善（賃金増）につながらず。一方、2010年代に入って以降は、業績改善につながっている可能性。

賃金構造変化（個別化・脱年功化）と賃金変動との相関（1994-2003年、男性）

賃金構造変化（個別化・脱年功化）と賃金変動との相関（2009-23年、男性）



（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注1）年功度 = 50～54歳の所定内給与額 / 年齢計の所定内給与額

（注2）産業中分類のうち「十分位分散係数」が統計表に公表されている製造業19業種の値をプロット。

（資料）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

（注1）年功度 = 50～54歳の所定内給与額 / 年齢計の所定内給与額

（注2）産業中分類のうち「十分位分散係数」が統計表に公表されている製造業24業種の値をプロット。

ミクロで見た賃金個別化・脱年功化は経営環境変化の対応から行われているものであり、同時にそれが長期的には成果を発揮していることはそのトレンドが続くことを意味。**賃金個別化・脱年功化は内部労働市場の機能縮小につながり、外部労働市場の拡大を理論的には示唆。実際、中堅・中年層を中心に転職率が上昇。外部労働市場の整備が不十分であれば、雇用の流動性の高まりは所得格差拡大、就業率低下をもたらす懸念。**

製造業賃金変化（2009→2023年）の変動要因分析

被説明変数：所定内給与変化率	(1)		(2)	
	係数	t 値	係数	t 値
説明変数				
十分位分散係数（変化幅）	42.0564	3.257 ***	56.2725	5.184 ***
年功度（変化幅）	-33.0087	-4.459 ***	-37.8286	-6.181 ***
男性賃金優遇度（変化幅）			-114.0859	-5.819 ***
大企業ダミー	-5.7108	-2.850 ***	-4.3214	-2.605 **
中小企業ダミー	4.2699	2.197 **	3.3144	2.071 **
定数項	9.0232	6.091 ***	7.7986	6.332 ***
サンプル数		72		72
自由度修正済み決定係数		0.3289		0.5497
ダービンワトソン比		1.9853		2.2729

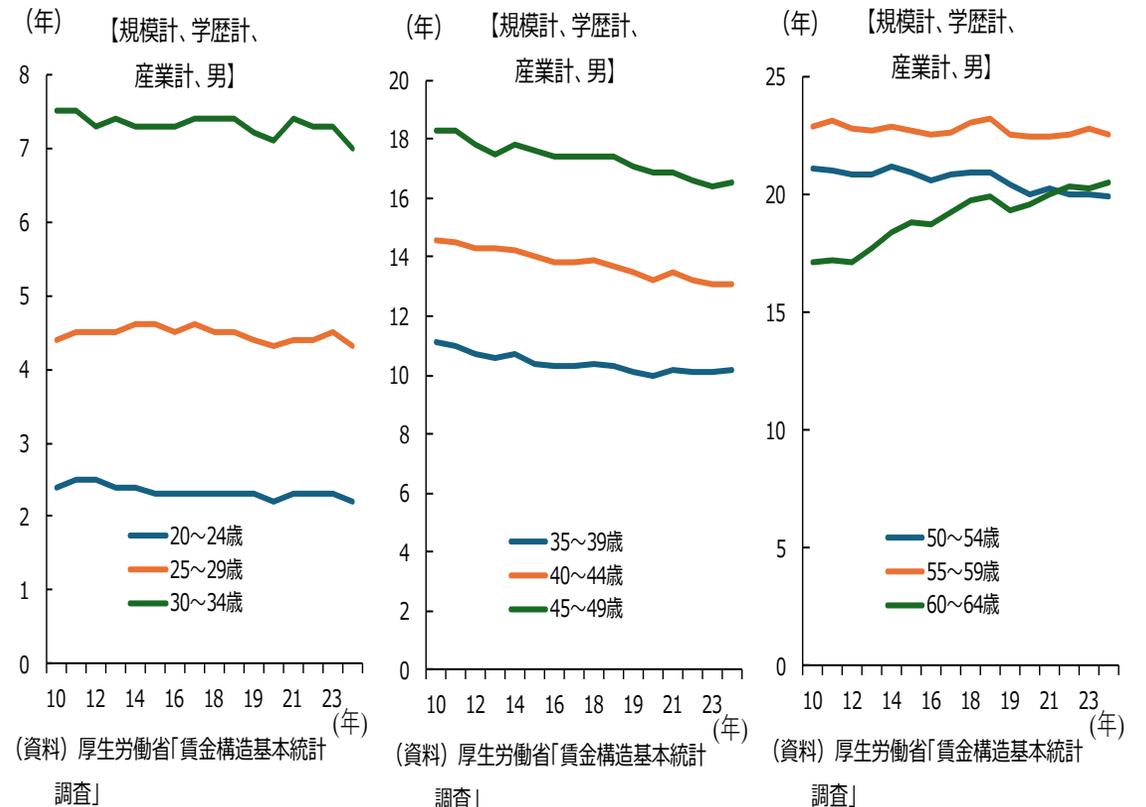
(注1) 有意水準：** p < 0.05, *** p < 0.01

(注2) 年功度 = 50~54歳所定内給与 / 全年齢所定内給与

男性賃金優遇度 = 男性所定内給与 / 男女計所定内給与

(注3) データは製造業24業種。2009年2023年の2時点の値を比較。

一般労働者の年齢階層別平均勤続年数の推移（男性）



4.政策的インプリケーション

【1990年代後半以降の労働市場変化がもたらした格差の状況】

- ①就業形態別賃金格差は縮小傾向にあるものの、正社員転換確率の低さが格差を存置させる傾向はなお残存。
- ②男女賃金格差は縮小したものの、なお十分でなく、性別役割分担の固定化が重要な原因。
- ③若年層では中小企業従業員など、低中所得層が増えており、**税・社会保険料負担や物価上昇で、子供を持つことが難しい層が増えている。**
- ④**男性の若手・中堅層で非就労者が緩やかに増えている。**
- ⑤高年齢者の就業率や賃金が上昇し、**相対的に豊かなシニア層が増えている。**

【政策的インプリケーション】

- ①**担税力のある高齢者**が増えており、資産課税・年金課税見直しなどで、**世代内所得再配分機能**を強化すべき
- ②**就労促進・社会保険料負担軽減・少子化対策**の観点から**給付付き税額控除**の仕組みを活かすべき。