

第4章 労働市場からみた所得分配の状況と政策的含意

山田 久¹

【要旨】

1990年代後半以降の日本における賃金停滞の下で、内部労働市場にどのような構造変化が生じたのかを賃金分配の観点から検討し、所得再分配等への政策的含意を考察する。

本稿では集計データを用い、世帯・個人レベルの賃金格差の推移を概観した上で、就業形態、性別、企業規模、年齢階層等、複数の側面から動向を分析した。

1990年代後半から2000年代半ばにかけて、成果主義の導入をはじめとする人事管理の個別化の進展を背景として賃金格差が拡大したが、リーマン・ショックを契機としてプロレーバ的の政策の展開や人事制度の見直しが行われ、格差の拡大が一定程度抑制された結果、マクロ的には横ばいで推移していることが確認された。ただし、その内実は一様ではなく、構造的な変化が複層的に進行している。

第一に、正規・非正規間の就業形態別賃金格差は、労働需給のタイト化を背景に縮小しているが、諸外国と比較した場合、正社員転換の困難さもあり、賃金格差は依然として残存している。第二に、男女間賃金格差も同様に縮小しているものの、勤続年数の差や性別役割分担の影響により水準で見たときの格差はなお大きい。第三に、企業規模間格差についても平均では縮小しているが、若年層ではむしろ拡大しており、年齢構成の変化が平均値を歪めている可能性がある。第四に、年齢階層別の賃金格差については、大企業の大卒男性に限定すると人事管理の個別化を背景に特に30歳代で格差拡大が見られる一方、男女間・学歴間格差の縮小が相殺し、労働市場全体では必ずしも拡大していない。第五に、役職による賃金格差についても、成果主義的な人事制度は主に大企業で進展しているものであるため、大企業においては部長級の相対賃金が上昇し格差拡大が見られるが、労働市場全体には必ずしも広がっていない。さらに、第六に、世帯所得分布の分析からは、若年層における中低所得層の増加と高齢層の所得上昇という対照的な動きが確認された。加えて、若手・中堅男性の就業率低下や、外部労働市場の拡大に伴う雇用の流動化といった変化も観察される。

以上より、日本の賃金格差は表面的には安定的に見えるものの、世代間・雇用形態間・企業間で異なる動きが併存していることが明らかとなった。今後は、外部労働市場の整備と世代内所得再分配機能の強化、そして、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の活用が、格差の帰趨を左右する重要な要因となると考えられる。

¹ 法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 / 法政大学人間環境学部教授

1. はじめに

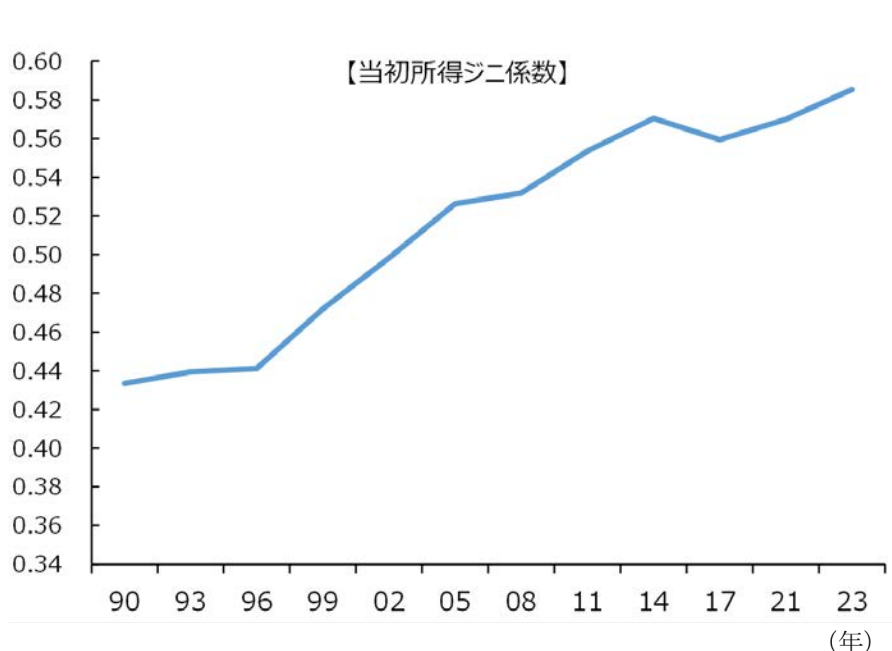
本稿では、近年、名目ベースでは賃金の上昇が見られるものの、特に1990年代後半以降、マクロ的に見て賃金が伸び悩むようになった過程で、日本の内部労働市場においてどのような変化が生じていたのかについて、賃金分配の観点から検討する。分析にあたっては主として集計データを用い、全体像を把握した上で、そこから得られる含意を考察する。

2. 1990年代後半以降の所得・賃金格差の概観

(1) 世帯ベースの所得格差

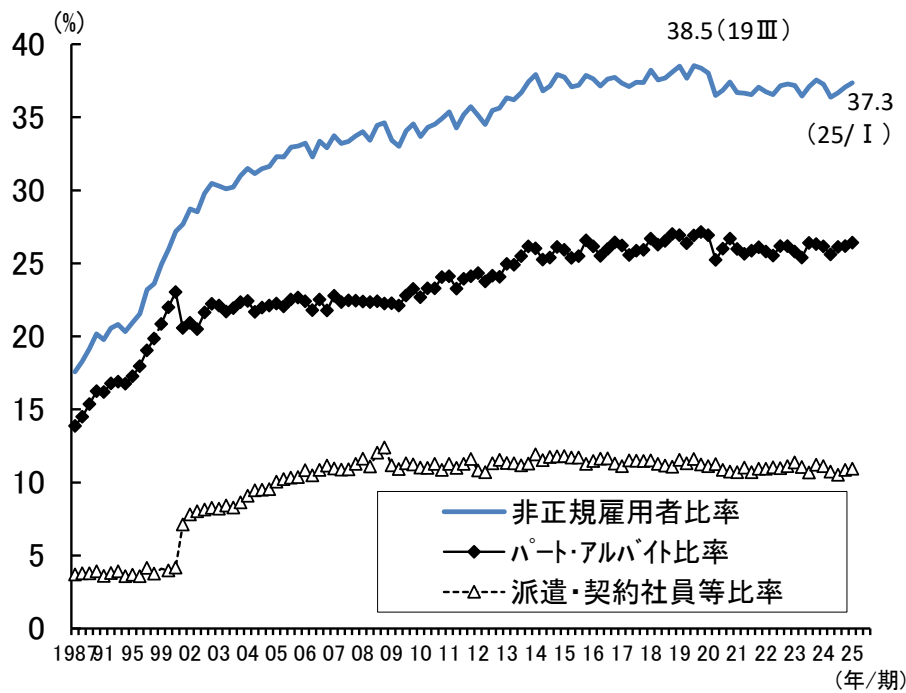
所得分配について検討するにあたり、まず世帯ベースのジニ係数について図表1にて確認する。図表1によると、1990年代前半以降ジニ係数は上昇を続けており、こうした上昇傾向の主因としては、高齢世帯割合の増加の影響が大きいと考えられる。一方で、2010年代半ば以降は上昇傾向が鈍化している点については、図表2に示すように労働市場において非正規雇用労働者の比率が頭打ちとなっていること、すなわち、非正規雇用の単身世帯の増加ペースの鈍化が一定の影響を与えている可能性が推察される。本稿では、主に内部労働市場においてどのような変化が生じていたのかを明らかにするため、労働市場の側面から関連するデータを確認していく。

図表1 世帯ベースのジニ係数の推移



(出所) 厚生労働省「所得再分配調査報告書」

図表2 非正規雇用比率の推移



(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。

(出所) 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査」

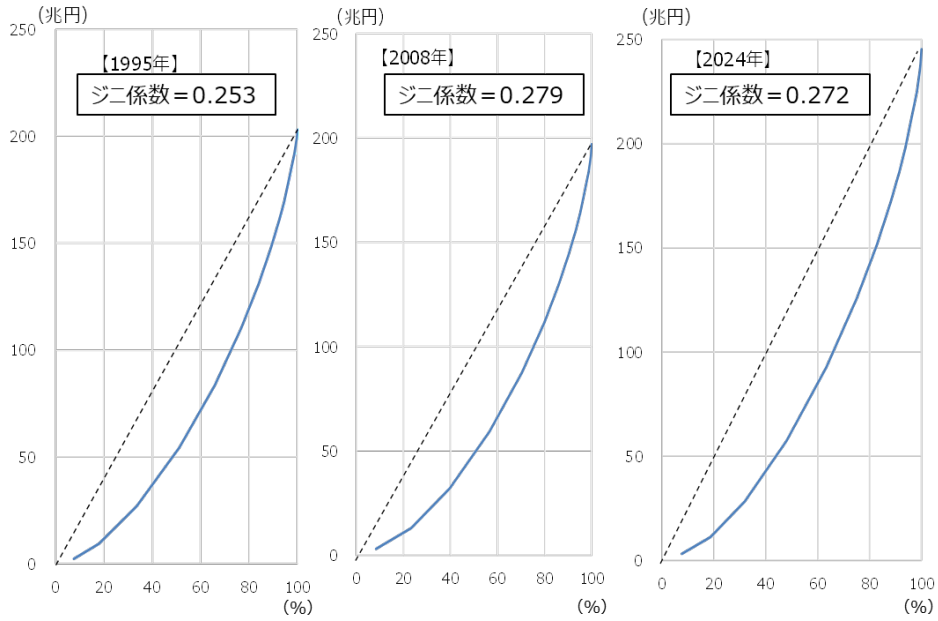
(2) 個人ベースの所得格差

続いて、個人ベースの所得格差を確認する。国税庁の「民間給与実態統計調査」では、勤続1年以上の給与所得者について所得階級別の人数が公表されているため、このデータを用い、簡便的ではあるもののジニ係数を算出した。

図表3は、1995年、2008年、2024年の3時点についてのローレンツ曲線及びジニ係数を示している。これを見ると、1995年から2008年にかけてはジニ係数が上昇している一方で、2008年から2024年はほぼ横ばいである。

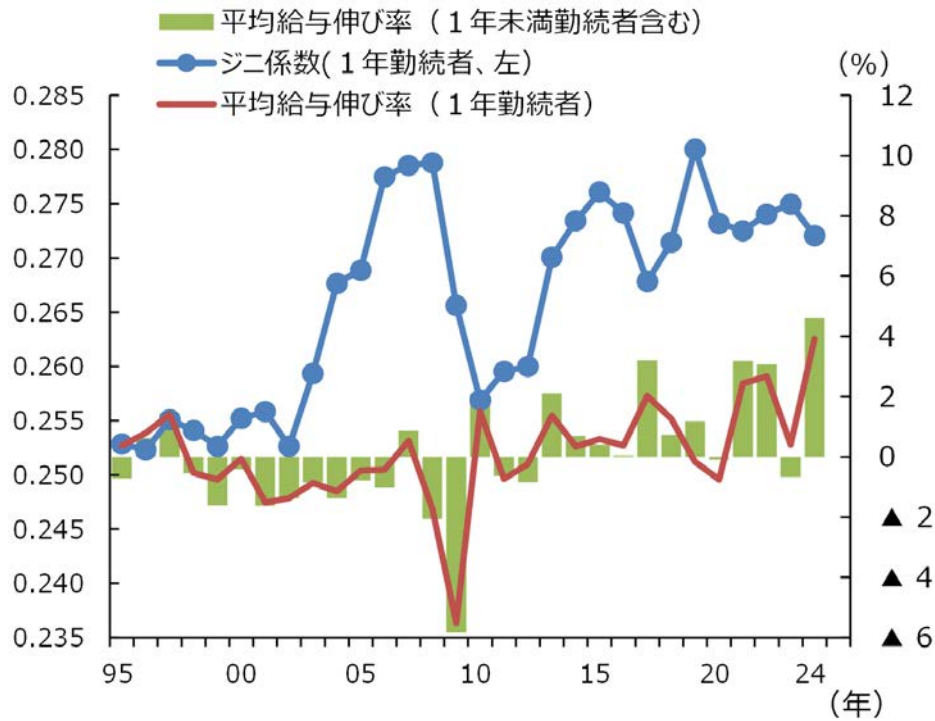
図表4は、各年についてジニ係数を算出し、その推移を示したものである。1995年から2008年頃までは上昇傾向が続き、給与所得格差が拡大している。その後、一時的に低下しているが、この時期はリーマン・ショックによる大きな経済ショックの影響を受けた結果であり、特異な動きであると考えられる。リーマン・ショック以降は、傾向としては、ジニ係数はおおむね横ばいで推移しており、内部労働市場における所得格差の拡大は全体としてはさほど進んでいないと言える。

図表3 給与所得者（勤続年数1年以上）のローレンツ曲線の変化



(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

図表4 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



(出所) 国税庁「民間給与実態統計調査」

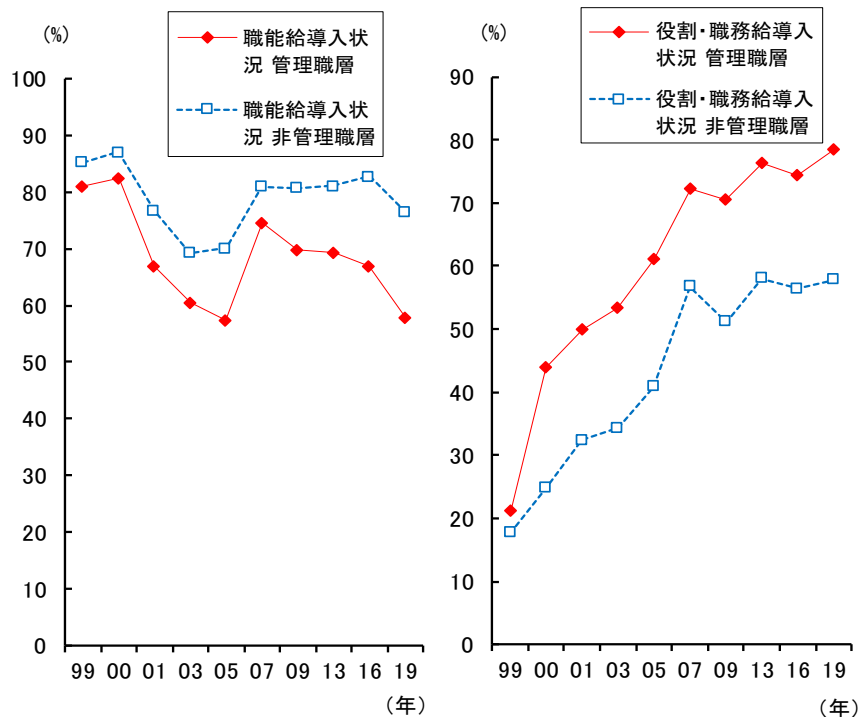
(3) 脱年功化の取組を背景とする格差拡大

1990年代後半から2000年代半ばにかけて給与所得格差が拡大した背景としては、内部労働市場における賃金制度や人事管理の変化、特に無期雇用のフルタイム労働者を対象とした脱年功化・個別化の取組が影響していると考えられる。

1995年に日本経営者団体連盟が刊行した報告書「新時代の「日本的経営」」では、その後の日本企業における人事管理の方向性が示された。そこでは、年功的な定期昇給制度を見直し、職務や業績を重視した昇給へ重点を移すこと、すなわち現在でいうジョブ型の要素を強めることが提言された。この方針の下、いわゆる成果主義の導入を中心とする人事制度改革が進められ、従来の年功賃金体系からの脱却や人事管理の個別化が進展した。

実際、図表5に示すように、役割・職務給を基本給の中心に据える企業の割合は、1999年から2007年頃にかけて上昇していたことが確認できる。これは、図表4で見た給与所得格差が拡大している時期と重なることから、個人間の賃金格差を一定程度拡大させることを前提とした成果主義的な人事制度改革が、給与所得分布の変化に影響を及ぼした可能性を示唆している。

図表5 人事評価制度の変遷



(注) 調査対象は上場企業。

(出所) 公益財団法人日本生産性本部「日本の人事制度の変容に関する調査結果」

(4) プロレーバー的政策を背景とする格差鈍化

一方、2008年以降には給与所得格差の拡大が鈍化する傾向が見られるが、図表5のとおり、この時期には役割・職務給の導入企業割合がそれまでの上昇傾向から鈍化し、おおむね横ばいで推移する等、内部労働市場における人事制度に変化が生じていた。

こうした動向は、1990年代後半以降に拡大した成果主義的な人事制度が、運用上さまざまな課題を生じさせ、その見直しが行われたこと、さらに、労働政策的には労働規制緩和の副作用への対応からプロレーバー的政策が展開されたことを受けたものと考えられる。1990年代後半から2000年代半ばにかけては、能力や成果に応じた個人間格差の拡大をある程度容認する考え方が広く受け入れられており、人事制度において成果主義的改革が進められるとともに、政策面においても労働規制緩和等、市場メカニズムを重視する方向性が取られていた。

しかし、2008年のリーマン・ショック時の「派遣切り」という言葉に象徴されるように、非正規雇用労働者を中心とした雇用調整が社会問題となり、所得格差の拡大に対する社会的な危機感や警戒が高まった結果、政策面では労働者保護を重視する、いわゆるプロレーバー的政策が展開されるようになった。そうした下で企業の人事制度においても、過度な成果主義の見直しが進み、格差拡大を一定程度、抑制する方向で制度運用が行われるようになったと考えられる。

3. 賃金格差の諸相

こうした人事制度及び政策の変化の中で、賃金格差がどのように変化してきたのかを確認する。本節では、集計データを複数の観点から分析することにより、全体的な動向を推察する。

(1) 就業形態別賃金格差

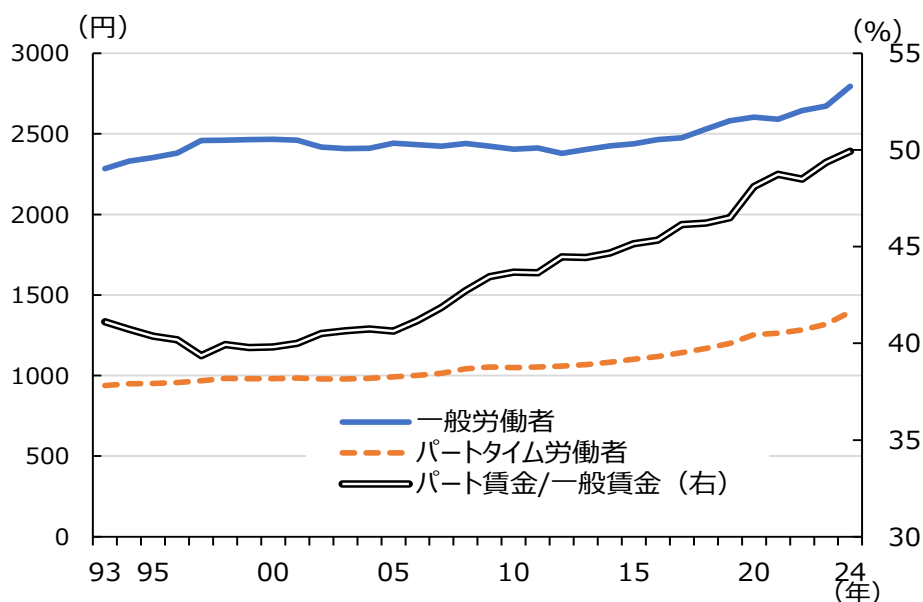
日本の労働市場においては、正規雇用と非正規雇用という就業形態別の賃金格差が重要な論点とされてきた。図表6はフルタイム労働者とパートタイム労働者の時間当たり賃金及びその比率を示したものである。フルタイム労働者の多くは正規雇用・無期労働者、パートタイム労働者の多くは非正規雇用・有期労働者に対応すると考えられる。両者の時間当たり賃金を比較すると、近年、その賃金格差は縮小していることが確認できる。特に2020年代に入って以降、格差縮小の傾向がより明確になっているが、これはマクロ的に見て近年の労働需給のタイト化が関係していると考えられる。もちろん、様々な経済変動により短期的に労働需給が緩和する局面はあろうが、少子高齢化と人口減少という人口動態要因により労働供給は縮小しており、長期的には労働需給のタイト化が進行してきた。

日本の労働市場は、正規雇用と非正規雇用の雇用調整の方法が異なることが指摘されている。外的ショックに対して、非正規雇用においては、雇用量による調整が行われやすく、賃金は比較的硬直的である一方、正規雇用においては、雇用量は維持され、相対的に賃金に

よる調整が行われやすい。このような構造の下で労働需給のタイト化が続く中、賃金の景気感応度の違いを通じて非正規雇用の賃金が上昇したことが、格差縮小の基本的要因である。

図表7は、有効求人倍率とフルタイム労働者賃金に対するパートタイム労働者賃金の比率との関係を示したものである。この図表からは有効求人倍率の上昇、すなわち労働需給のタイト化に伴い、フルタイム労働者賃金に対するパートタイム労働者賃金の比率が上昇していることが確認できる。これは、有効求人倍率が高まる局面では、労働需給に対する賃金感応度の高いパートタイム労働者賃金が、感応度の低いフルタイム労働者よりも大きく上昇した結果である。

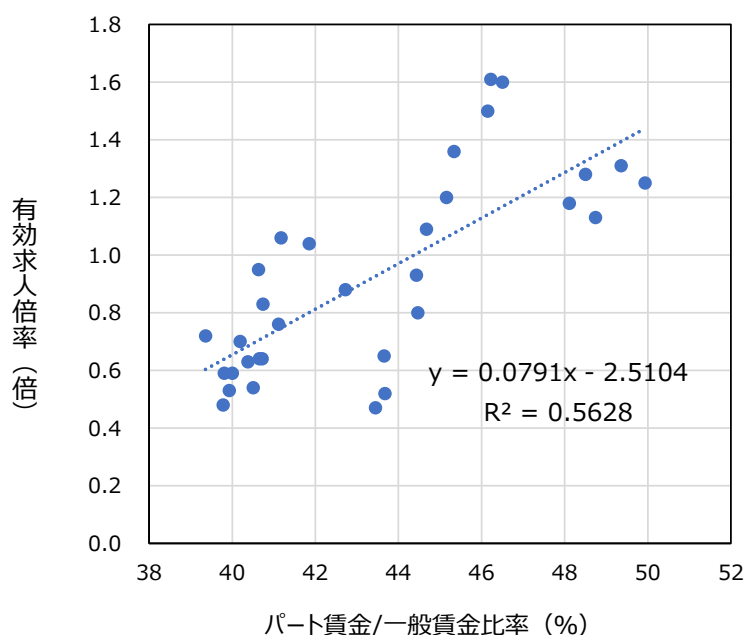
図表6 就業形態別時間当たり賃金の推移



(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。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

図表7 有効求人倍率と就業形態別賃金比率の関係



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「一般職業紹介状況」

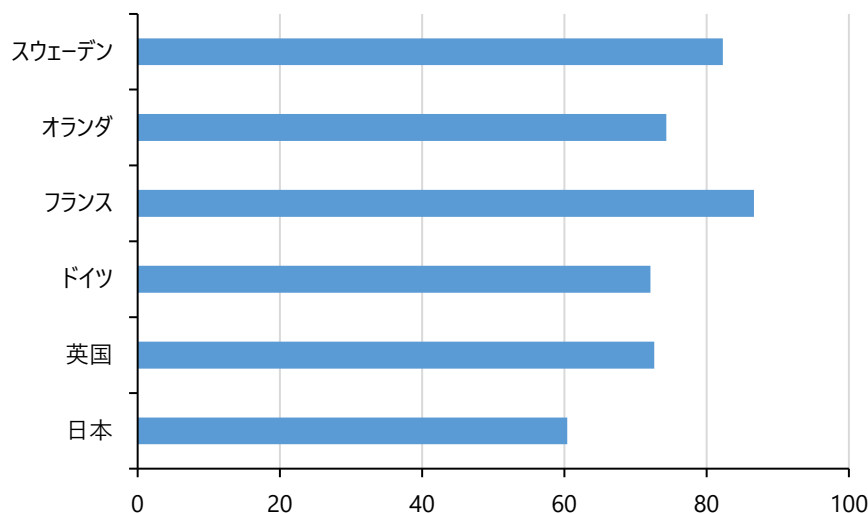
では、こうした動向により、正規雇用と非正規雇用の格差は解消されつつあるのだろうか。上記で示したのは日本国内における格差の変化についてであるが、国際的な水準に着目して検討する。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金格差については国際的な比較が困難であるため、近似的な指標として、図表8ではフルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金水準を用いている。なお、図表8におけるパートタイム労働者とは、労働時間の長さのみによって定義されており、無期雇用・有期雇用や正規雇用・非正規雇用の区分とは必ずしも一致しない。例えば、無期雇用・正規雇用の労働者であっても、時短勤務等により労働時間が短い場合にはパートタイム労働者として計上される。したがって、本図表は厳密には正規雇用労働者・非正規雇用労働者の比較を示すものではないが、先述のとおり、一般的に非正規雇用・有期労働者にはパートタイム労働者が多く、正規雇用・無期労働者にはフルタイム労働者が多い傾向があるということを踏まえれば、賃金格差の傾向を把握するための近似的な指標として一定の意味を持つ。ヨーロッパでは無期雇用のパートタイム労働者が多く存在するため単純な比較には留意が必要であるものの、それを考慮したとしても日本ではパートタイム労働者の賃金はフルタイム労働者に比べて低い水準にあり、国際的な水準における賃金格差はなお残存していると考えられる。

仮に賃金格差があるとしても、非正規雇用から正規雇用への移行がスムーズに行われるのであれば問題は相対的に小さいと言える。しかし、日本は改善傾向が見られるとはいえ、図表9に示すとおり、非正規雇用から正規雇用への移行は容易とは言えない状況にあり、日

本の労働市場における二重構造の問題は依然として重要な課題として残っている。

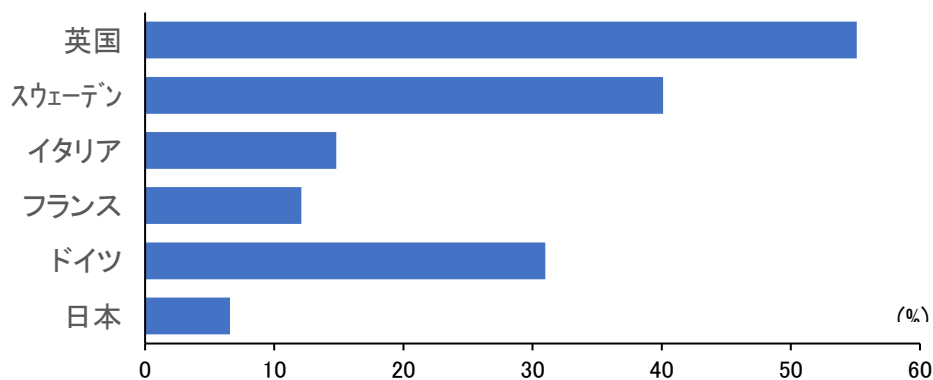
図表8 パートタイム（短時間）労働者の賃金水準
（フルタイム＝100、時間当たり賃金ベース）



(注) 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。

(出所) JILPT「データブック国際労働比較」、厚生労働省「2018年賃金構造基本統計調査」、Office for National Statistics“2018 Annual Survey of Hours and Earnings - Provisional Results”、Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014”

図表9 非正規（一時）雇用者の正規（無期）転換比率



(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。

(出所) Eurostat、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

(2) 男女別賃金格差

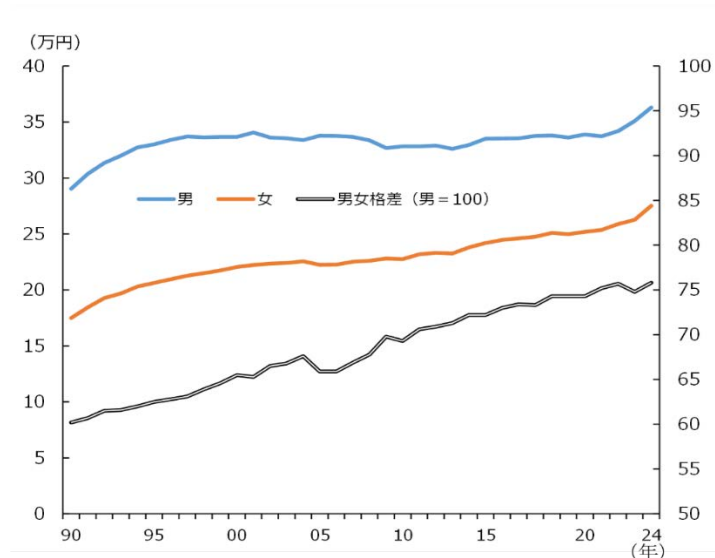
図表10は一般労働者、すなわちフルタイム労働者について男女別の賃金格差を示しており、長期的には性別格差が着実に縮小してきていることが確認できるが、水準としては一定の差が残っている。男女間の賃金格差が生じる要因については様々なことが指摘されており、例えば女性の管理職比率の低さ等も重要な要因と考えられるが、本稿では、特に男女間の勤続年数の差に着目する。

図表11は、2017年時点における各国の男女別勤続年数を示したものである。これを見ると、日本では男性に比べて女性の勤続年数が著しく短いことが確認できる。一方、他国では必ずしも同様の傾向が見られるわけではなく、スウェーデンやフランスでは女性の勤続年数の方が長い。一般的に、勤続年数が長くなるほど企業特種的な技能が蓄積されるため、賃金上昇の要因となると考えられる。その意味で、日本における男女間の勤続年数の格差は賃金格差を生じさせる重要な要因となり、この格差は結果として管理職比率にも繋がっていると考えられる。

日本において平均勤続年数の男女格差がどのように推移してきたのかについて、年齢階層別に示したものが図表12である。全体として見れば男女格差は縮小しており、これは男女雇用機会均等法の整備や女性の大学進学率上昇を背景とした女性の就業継続の進展を反映したものと考えられる。ただし、30～34歳層については、1990年代から2000年代初頭にかけては男女格差が縮小しているものの、2000年代前半に格差が拡大して以降は横ばいで推移しており、この年齢層において女性の勤続年数の伸びが停滞したことを示している。この年齢層は子育て期と重なることが多く、背景には依然として残る性別役割分担の影響がある可能性がある。

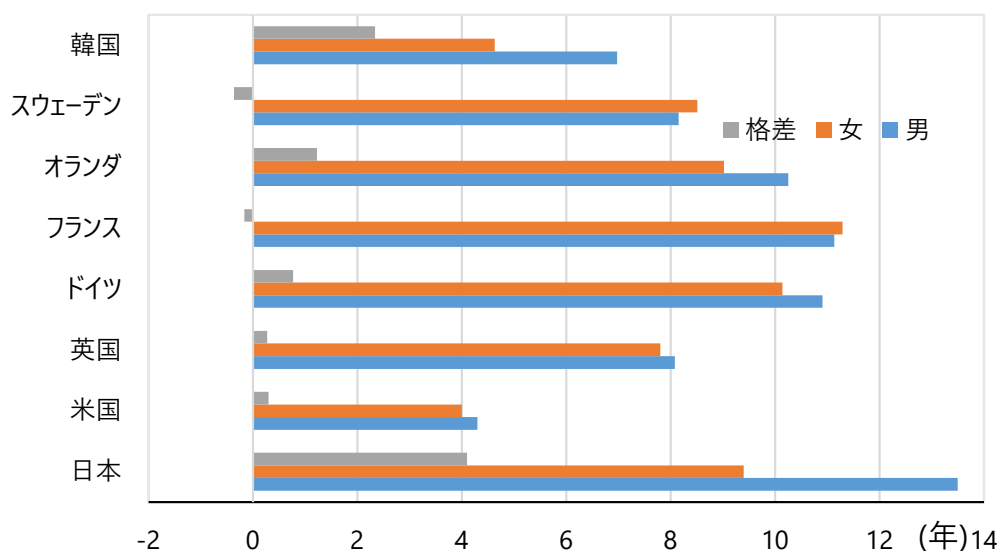
実際、男性が1日のうちに家事・育児に費やす時間割合の国際比較を示した図表13を見ると、日本は韓国と並んで男性の家事・育児参加が国際的に見て顕著に低い水準にあることが分かる。男性が主として就業を担い、女性が家事・育児を担うという固定的な性別役割分担は、徐々に変化しつつあるものの、未だ十分に解消されていない。このことが女性の就業継続や勤続年数の伸びに影響を与えており、日本の労働市場における重要な課題として残されている。

図表10 所定内給与（月額）の男女別推移



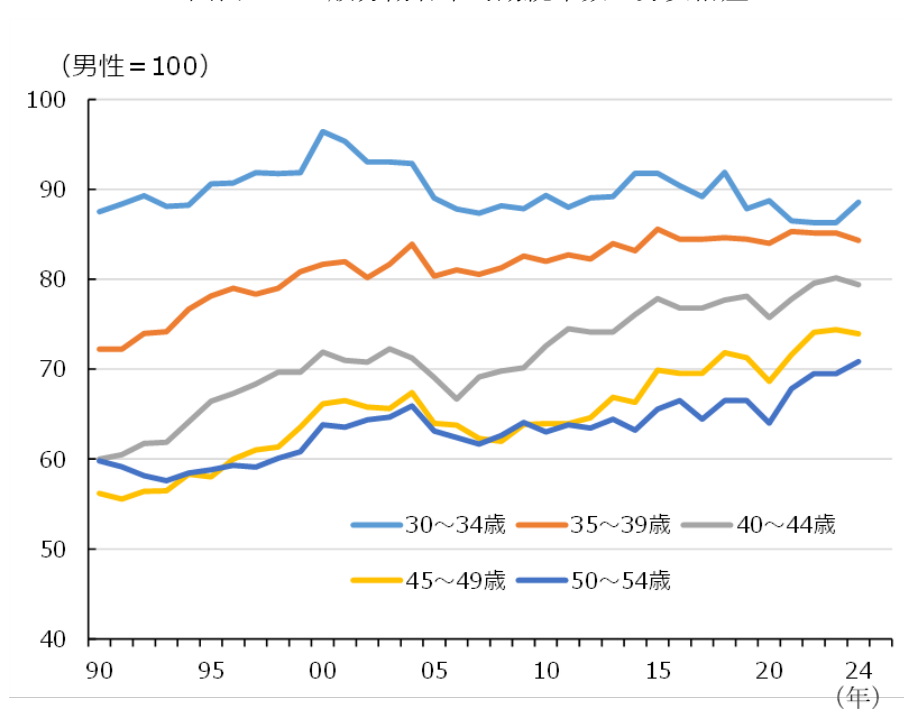
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表11 性別勤続年数（2017年）



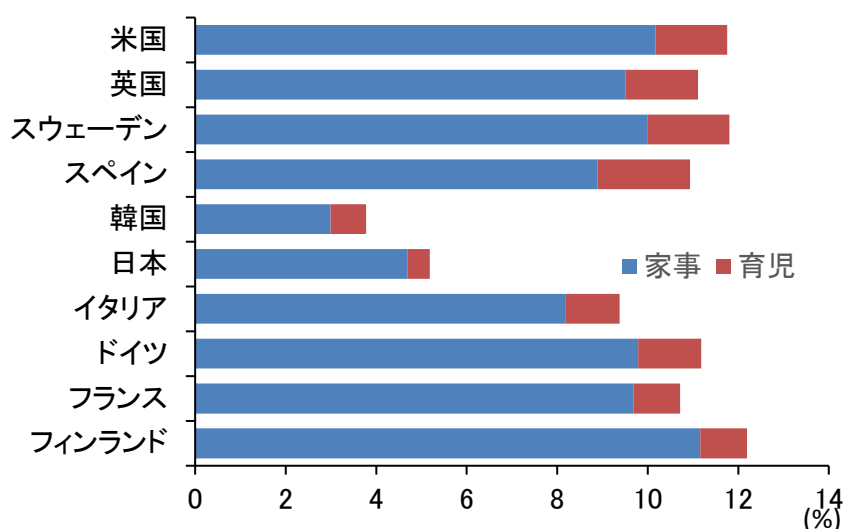
- (注1) 米国は中位数、その他の国は平均年数。
 (注2) 日本は、常用労働者のうち、短時間労働者を除くベースで、民営事業所が対象。2017年6月末現在。
 (注3) 米国は2018年1月現在。
 (出所) JILPT「データブック国際労働比較2019」、元データは、厚生労働省「2017年賃金構造基本統計調査」、United States Department of Labor “Employee Tenure in 2018”、OECD Database “Employee by job tenure intervals”

図表12 一般労働者平均勤続年数の男女格差



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表13 男性が1日のうちに家事・育児に費やす時間割合



(注) 調査年は2002～2013年のうちのいずれかで、各国で異なる。

(出所) OECD “Family Database”

(3) 企業規模別賃金格差

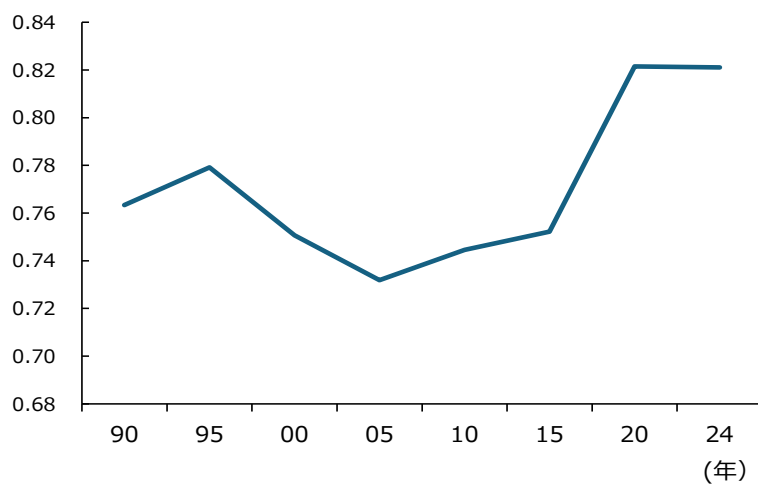
企業規模別の賃金格差については、一般的にメディア等は、中小企業の賃金が低く、大企業との賃金格差が拡大していると指摘している。しかし、従業員人数が10～99人規模の中小企業と1,000人以上の大企業の所定内給与を比較した図表14を見ると、必ずしもそのような傾向は観察されず、2000年代半ば以降、大企業と中小企業の賃金格差はむしろ縮小する傾向にあることが確認できる。

この結果は直感に反するようと思われるが、その背景を理解するために、図表15にて大企業と中小企業の所定内給与における年齢階層別賃金格差を確認する。これによれば、40歳代から50歳代にかけての中高年層では、中小企業賃金の対大企業賃金に対する比率が着実に上昇しており、格差が縮小していることが分かる。その結果、全体平均で見た場合に企業規模間の賃金格差縮小が観察されることは当然であるかのように考えられる。しかしながら、若年層では異なる動きが見られ、20歳代から30歳代前半にかけての層では、大企業の賃金は上昇している一方、中小企業の賃金上昇は限定的であり、むしろ賃金格差が拡大している。

近年、大企業では若年層の採用を拡大する一方で、希望退職制度等を通じて中高年層の人員調整、賃金カーブのフラット化を行う動きが見られる。この結果、年齢階層で見ると大企業の若年層賃金は相当程度上昇していることは事実であるものの、企業内で比較的賃金水準の低い若年層の比率が高まり、平均賃金の上昇は抑制される傾向が生じる。一方で、中小企業では若年層の採用が必ずしも進んでいないため、相対的に年齢構成が高齢化することで平均賃金が増えやすい構造となっている。大企業ほどではないにしても、中小企業においても一定程度の年功的賃金構造が存在するため、このような年齢構成の違いが平均賃金の動向に影響を与え、結果的に大企業と中小企業の賃金格差縮小が起こっていると考えられ

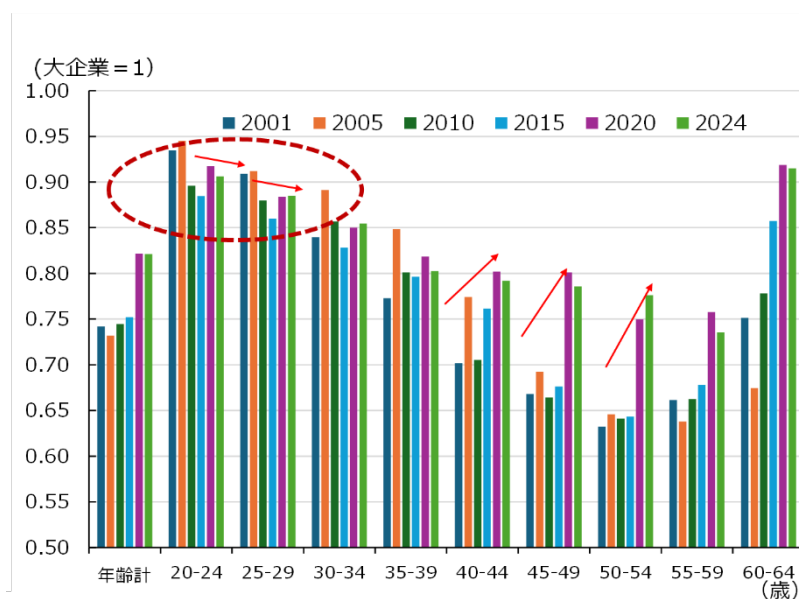
る。

図表14 所定内給与の格差 10～99人／1,000人以上



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表15 所定内給与の格差 中小企業／大企業



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

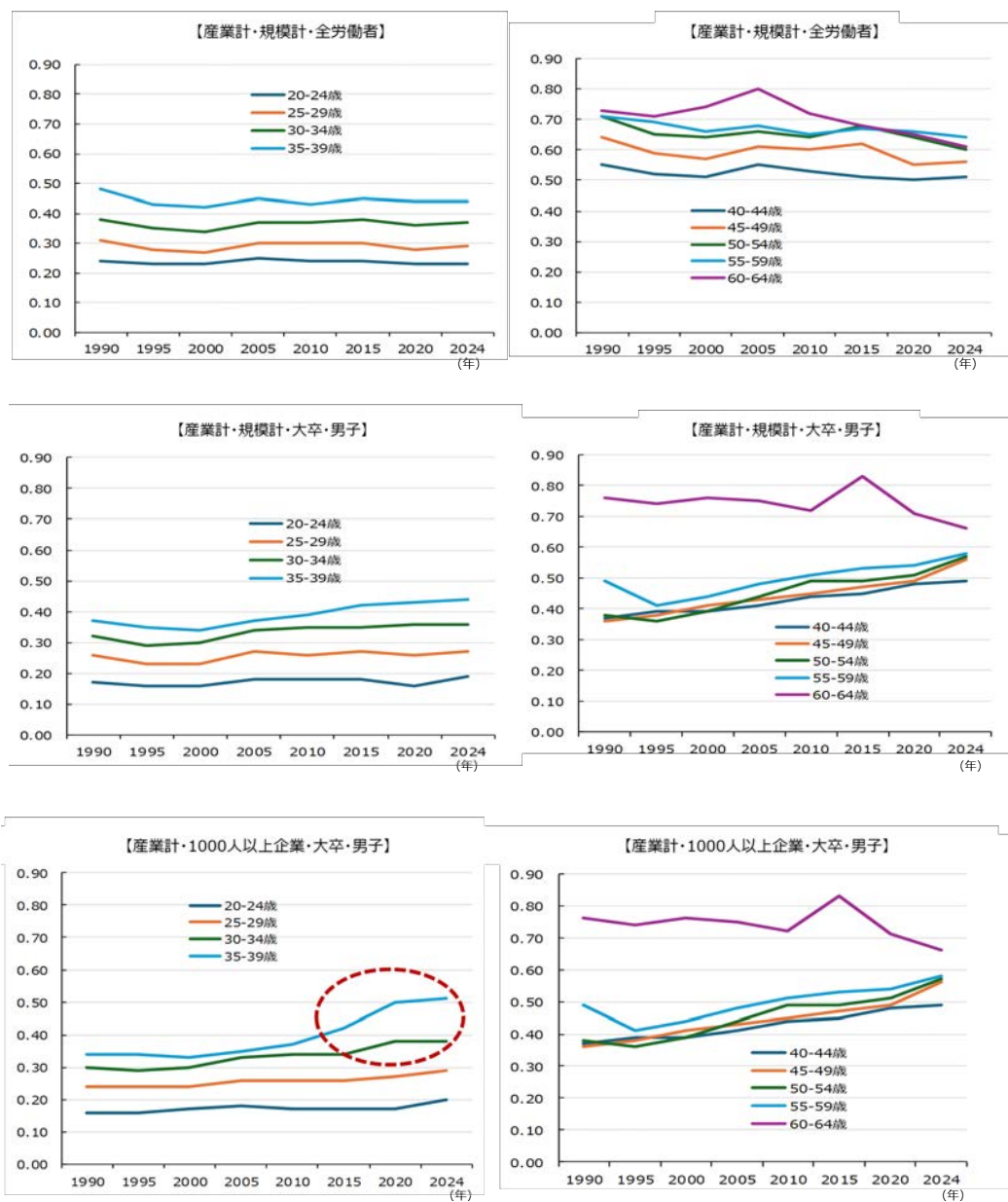
(4) 年齢階層別賃金格差

図表16は、年齢階層別所定内給与分布における上から10%と下から10%の賃金水準の差を指数化し、年齢階層別の賃金格差の変化を示したものである。

まず、上段の労働者全体について見ると、1990年から2024年まではおおむね横ばいで推移しており、長期的に見ても賃金格差は大きく変動していないことが確認できる。年齢階層別では、特に上段左図の若年層は格差の変化が限定的であり、上段右図の中高年層はむしろ格差がやや縮小する傾向が観察される。しかし、中段・下段にて対象を大卒男性に限定して見ると、中堅～中高年層で賃金格差が拡大していることが分かる。下段はさらに大企業の大卒男性に限定した図表であるが、特に大企業の30歳代の若年～中堅層の格差拡大が顕著である。

これらのことから、確かに、大企業に限定して見ると内部労働市場における人事管理の個別化が進展し、賃金格差が拡大していることが観察されるが、先述のとおり、男女間の賃金格差が縮小傾向にあることや、学歴間の賃金格差が長期的に縮小してきているといった要因が相互に作用した結果、労働市場全体で見ると年齢階層別の賃金格差は必ずしも拡大していないと言える。

図表16 所定内給与の格差（十分位分散係数）の変化 年齢階層別



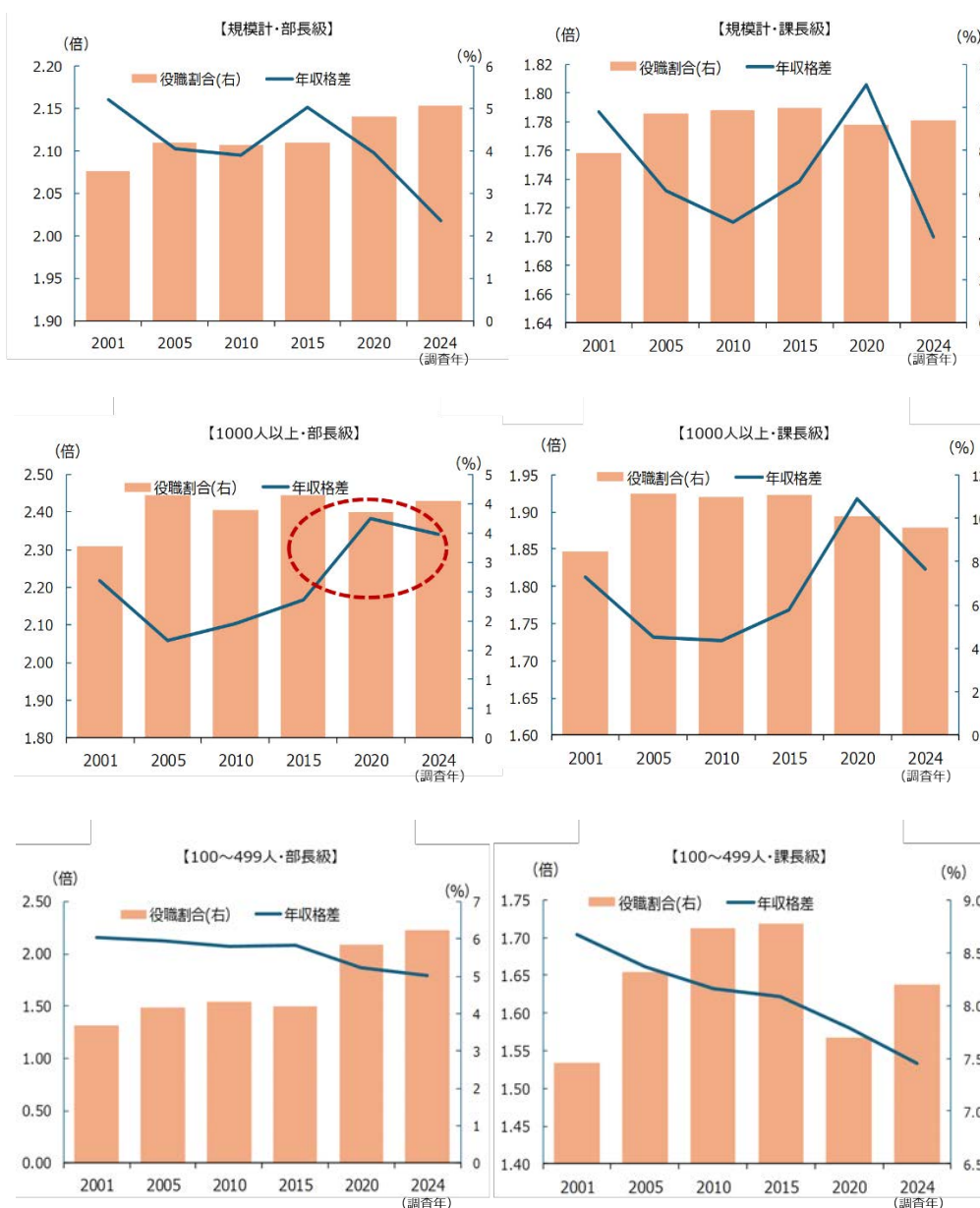
(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(5) 役職による賃金格差

一般的に成果主義的な人事制度では、役職に就いている者の賃金を相対的に引き上げ、そうでない者との賃金格差が拡大することが想定されるが、集計データで見る限り、そのような傾向は必ずしも確認されない。図表17上段の企業規模計について見ると、非役職に対する部長級の賃金比率は、横ばいから縮小傾向にある。これは、高齢化が進む中、部長ポストを増やし、部長級職の割合が高まる一方で、賃金を抑えてきた結果と言える。もっとも、年齢階層別と同様、大企業に限定すると、部長級の相対賃金は高まっており、役職による賃金格

差が拡大する傾向が比較的観察される。近年、日本企業の人事制度がメンバーシップ型からジョブ型へ移行しているとの議論がしばしば見られるが、こうしたいわゆる脱年功・実力主義人事の定着は主として大企業で進展していると考えられ、労働市場全体で見ると同様の傾向が広く確認されるわけではない。

図表17 所定内給与の格差（十分位分散係数）の変化 役職別



(注1) 部長級については、部長級の値／非役職の値で算出。

(注2) 課長級については、課長級の値／非役職の値で算出。

(注3) 年収＝定期給与×12＋賞与として算出。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(6) 世帯主年齢階層別世帯当たり所得の分布の変化

最後に、世帯ベースの所得格差について、冒頭ではジニ係数を用いて全体的な格差の動向を示したが、ここではより詳細に把握するため、年齢階層別に所得分布の変化を確認する。

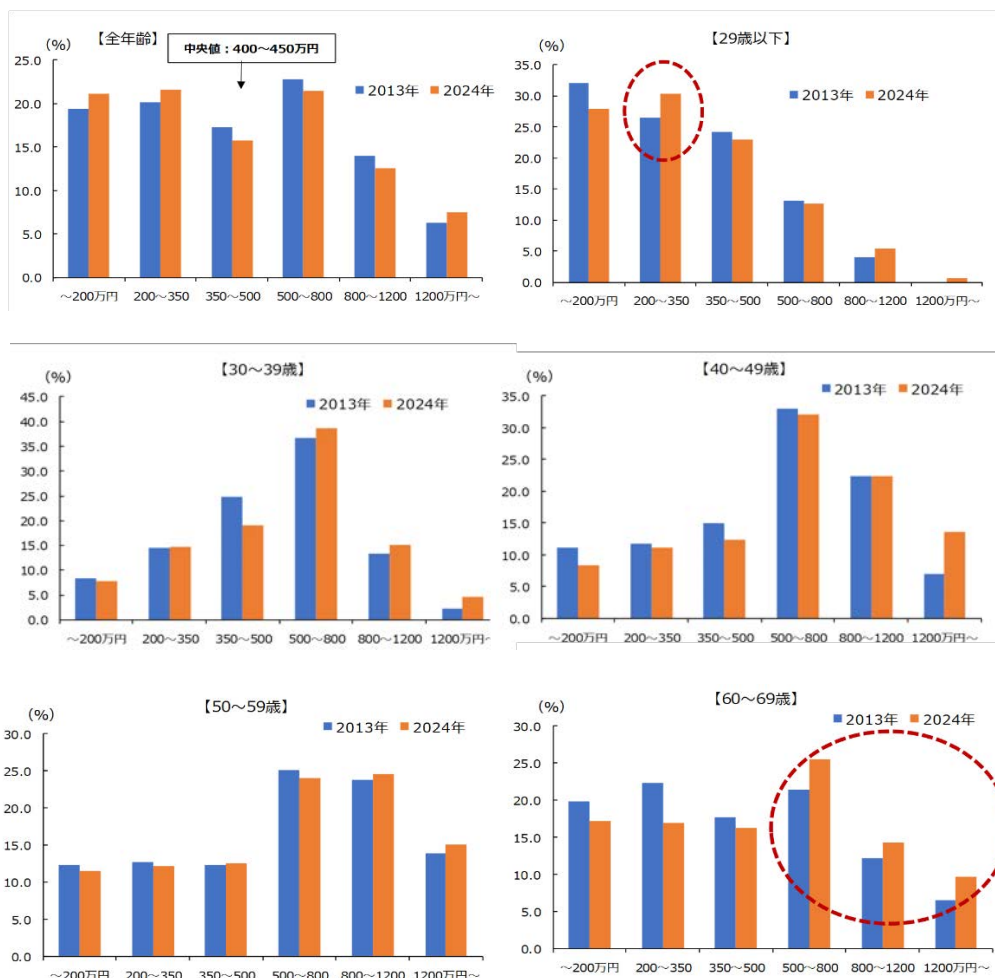
図表18は、横軸に所得階層、縦軸に各所得階層の構成比を取り、2013年と2024年を比較している。まず、全年齢層の分布を示している上段左図を見ると、2013年から2024年にかけて低所得層の割合が増加する一方で、年収350万～800万円の間層は減少、年収1,200万円以上の高所得層は増加している。分布全体としては中間層がやや縮小し、両極に分かれる傾向となっていることから、所得格差の拡大を示唆する結果となっている。もっとも、この変化はすべての年齢層で一様に生じているわけではない。例えば30歳代や40歳代を見ると、所得分布はむしろ全体として上方にシフトしており、所得水準が緩やかに上昇している傾向が確認できる。

一方、特に注目すべきは29歳以下の若年層である。この層では最低賃金の引上げ等の影響もあり、年収200万円以下の割合は減少しているものの、年収200万～350万円の中低所得層の割合が増加している。この層には様々な属性が含まれると考えられるが、第3節(3)で確認したように、大企業では若年層の賃金が比較的上昇している一方で、中小企業では賃金の伸びが限定的であることから、この傾向はとりわけ中小企業に勤務する若年正社員の賃金停滞と一定の整合性があると考えられる。

もう一つ注目したいのは60歳代の動向である。60歳代では相対的に高所得層の割合が増加しており、年収500万円以上、さらには年収1,200万円以上の層も着実に増加している。これは高年齢層における就業継続が進んでいることに加え、近年の人手不足を背景として、従来のように60歳到達時に一律に賃金を大きく引き下げるのではなく、職務内容や役割に応じた処遇が与えられているケースが増えたことが影響していると考えられる。

以上を踏まえると、2013年から2024年にかけての所得分布の変化は一様な格差拡大として理解するよりも、若年層の中低所得層の増加と高齢層の所得上昇という、特定の年齢層における動きによって特徴づけられていると解釈することができる。

図表18 世帯主年齢階層別世帯当たり所得の分布の変化



(出所) 厚生労働省「国民生活基礎調査」

(7) 年齢階層別就業率の推移

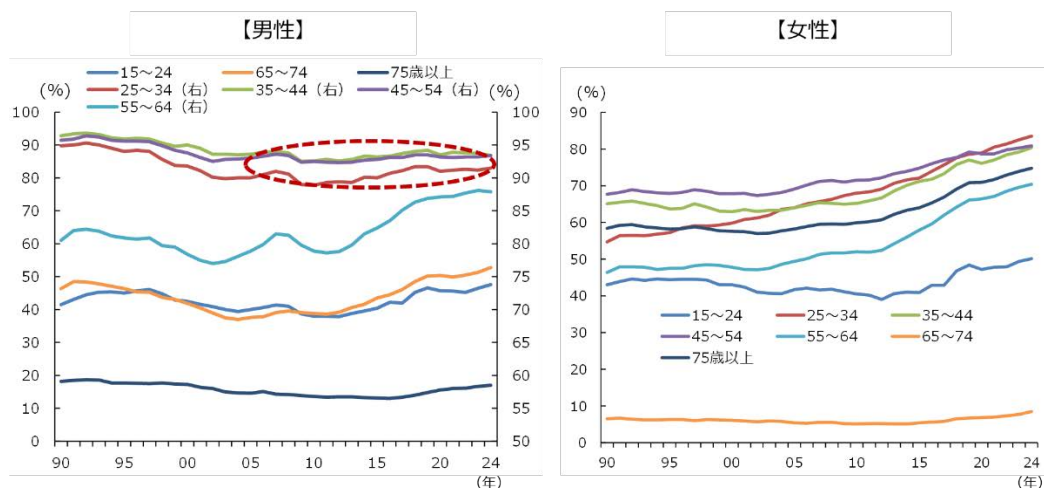
ここまでの論考は主として内部労働市場における賃金構造の変化に着目したものであったが、そもそも内部労働市場に参加している労働者の規模、すなわち就業率自体の動向について確認する。

図表19は、年齢階層別に男女の就業率の推移を示しているが、女性の就業率は全ての年齢階層で上昇しており、女性の労働参加拡大という長期的な傾向を反映している。しかし、男性については、15~24歳層、高齢層では就業率が上昇している一方、若手・中堅層では1990年代から2000年代にかけて低下した後、低水準で推移している。

一般的に、若手・中堅層においては転職に対する心理的抵抗が低下していることが指摘されるが、そのことが就業率の動向に影響を及ぼしている可能性がある。日本の労働市場においては、転職者の能力が十分に活用される制度的基盤がなお不十分であり、その結果、転職後におけるモチベーションの低下や人的資本の蓄積の停滞が生じ、さらなる転職が繰り返

されることで、このような就業率低下に繋がっている可能性が考えられる。もっとも、これらの点については仮説的な解釈に留まるが、労働市場の将来的な供給構造にも影響し得る若手・中堅層の就労促進は重要な論点であるため、今後、より詳細なデータを用いた検証が求められる。

図表19 年齢階層別に見た就業率の推移



(出所) 総務省「労働力調査」

4. 今後の展望

今後は、ここまで確認してきた傾向が基本的に継続していく可能性が高いと考えられる。すなわち、内部労働市場における人事管理の個別化は、大企業を中心に今後定着していくと見込まれる。第2節で述べたように、日本において大企業を中心に1990年代後半から進められた人事管理の個別化は、導入初期においては十分に機能していたとは言い難いが、制度運用の見直しや調整を経ながら徐々に実効性を高めてきた。

この点を確認するため、図表20及び図表21では、賃金構造基本統計調査を用い、製造業の産業中分類のうち、賃金分布に関する十分位分散係数を継続的に把握できる業種を対象として賃金格差と賃金変動について確認した。産業分類は改訂が多く、長期的に連続したデータが得られる期間は限られているため、本分析では1994年から2003年までの期間と、2009年から2023年までの期間の二つに区分して検討している。

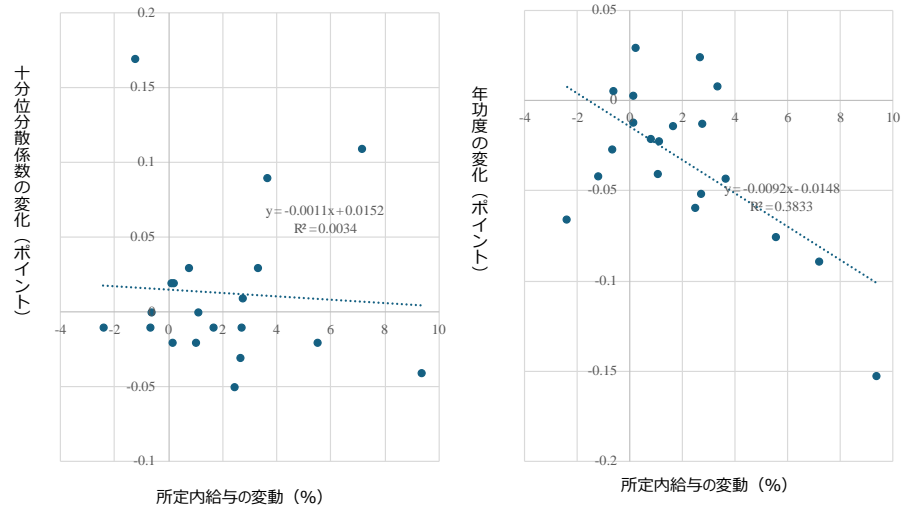
まず1994年から2003年の期間(図表20)について見ると、賃金分布の上から10%と下から10%の賃金格差を示す十分位分散係数と所定内給与の変動との間には明確な相関関係は確認されない。1990年代後半に進められた、個人間の賃金格差拡大を前提とした成果主義的な人事管理個別化は、生産性向上、業績改善を目的としており、それらは賃金の上昇に繋がると考えられるが、賃金格差と賃金変動との間に相関関係は見られず、生産性の向上と結びつ

いていた確証は得られない。他方で、2009年から2023年の期間（図表21）を見ると、やや異なる傾向が観察される。上段の全対象計の散布図では相関がないが、国際市場の動向に強く影響される石油・石炭関連産業を除いた下段の散布図を見ると、賃金格差の拡大と賃金変動との間には一定の正の相関関係が確認される。この点をより詳細に企業規模別のデータを用いた分析を行ったものが図表22である。この図表からも、十分位分散係数が賃金に対して統計的に有意に正であることから、賃金格差の拡大が賃金変動と関連していることが分かる。2010年代以降は人事管理の個別化が業績改善に結びつく形で機能している可能性を示唆している。

賃金個別化・脱年功化は経営環境変化への対応から行われているものであり、それが長期的に成果を発揮しているということは、このトレンドが続くことを意味している。賃金個別化・脱年功化は、内部労働市場の機能縮小、外部労働市場の拡大に繋がる。外部労働市場が拡大すると、一般的には若年層の転職増加が指摘されることが多いが、統計的に見ると必ずしも若年層の転職率が顕著に上昇しているわけではない。図表23のとおり、平均勤続年数の低下がより顕著で転職率の上昇が確認されるのは、かつて企業への定着が強いとされていた男性中堅・中年層である。ただ、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があるため、外部労働市場の整備は重要な課題である。

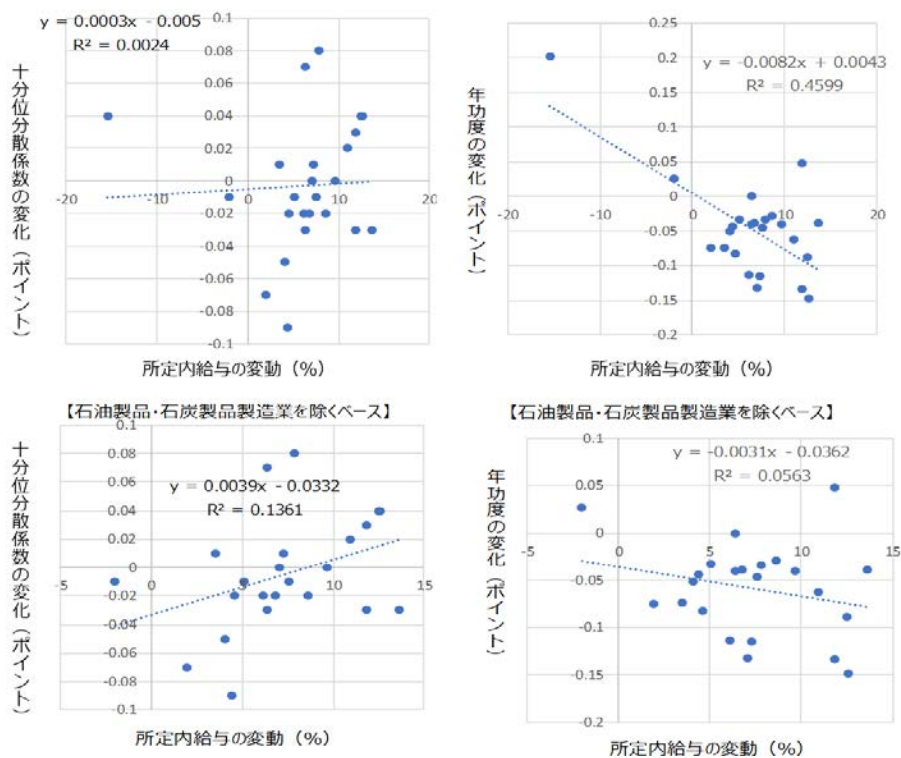
もっとも、外部労働市場の機能の在り方は国によって大きく異なり、それが所得格差の動向にも影響を与える。例えば、米国のように外部労働市場が個人の自己責任に大きく依存する制度の下では格差が拡大しやすい一方、北欧諸国のように労使関係や社会制度を通じて外部労働市場の機能が制度的に支えられている場合には、格差の拡大は比較的抑制される傾向が見られる。したがって、日本においても、外部労働市場をどのように制度的に整備していくかが、今後の所得格差の動向に大きな影響を与えられよう。

図表20 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）



(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。
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表21 賃金構造変化（個別化・脱年功化）と賃金変動との相関（2009-2023年、男性）



(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。
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表22 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Fトン比		1.9853		2.2729

(注1) 有意水準：**p<0.05、***p<0.01。

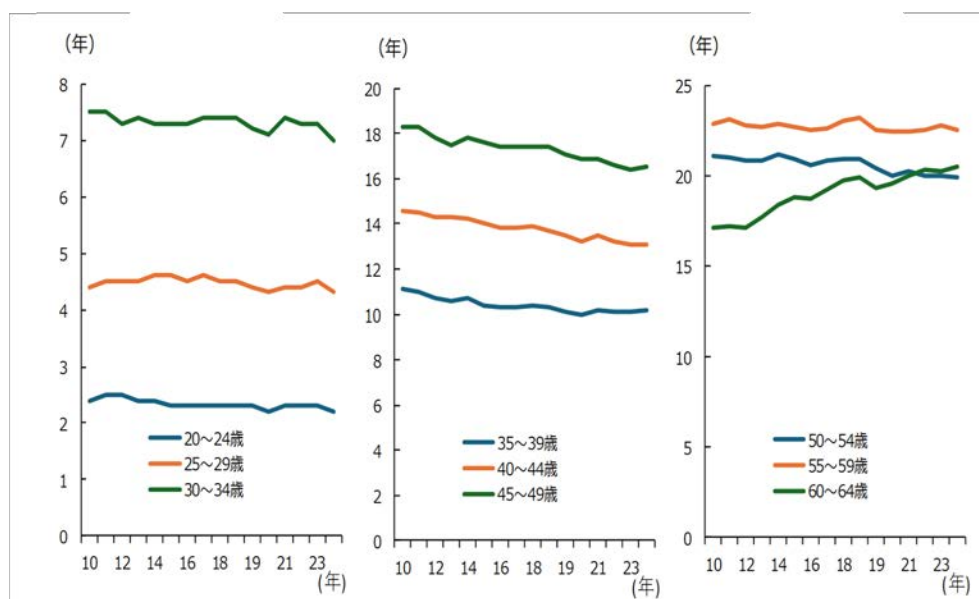
(注2) 年功度=50-54歳所定内給与／全年齢所定内給与。

(注3) 男性賃金優遇度=男性所定内給与／男女計所定内給与。

(注4) データは製造業24業種。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

図表23 一般労働者の年齢階層別平均勤続年数の推移（男性）



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

5. おわりに

本稿では、日本の賃金格差の動向について、集計データを用い複数の観点から検討を行った。その結果、全体としては格差の大幅な拡大は確認されないものの、その内実を見ると、いくつかの重要な構造変化が起きていることが明らかとなった。

第一に、就業形態別賃金格差は縮小傾向にあるが、正社員転換比率は依然として低く、格

差を存置させている。第二に、男女間の賃金格差は縮小しているものの、未だ十分とは言えず、性別役割分担の固定化が重要な原因となっている。第三に、若年層において中小企業従業員等、中低所得層が増加しているが、税・社会保険料負担や物価上昇により家計形成や将来設計に影響を及ぼしている可能性がある。加えて、第四に、若手・中堅層の男性における非就業者の増加も、労働市場の観点から看過できない問題であろう。他方で、第五に、高齢層においては就業率や賃金水準の上昇が確認され、相対的に豊かなシニア層が拡大している。

これらから得られる示唆として、担税力のある層は高齢者で相対的に増えていることから、資産課税・年金課税の見直し等により世代内所得再配分機能を強化することが求められている。

また、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ことが必要である。まず、就業促進の観点について、前述のとおり、若手・中堅層において就業率の低下が見られるが、いわゆる勤労税額控除は、労働参加に対するインセンティブを付与する手段として機能し得ると考えられる。次に、低所得層への所得補完という観点において、オランダで導入されている社会保険料負担軽減税額控除は、低所得層の税負担・社会保険料負担を緩和する仕組みであり、若年層の賃金が十分に上昇していない状況を踏まえると、生活の安定を図る観点から可処分所得を補完する意義は大きい。最後に、少子化対策の観点において、米国・英国・カナダ等で導入されている児童税額控除は、子供を持つ世帯に対して給付を行うことで、家計負担の軽減を通じた出生行動への影響が期待される。

もともと、これらの機能が実際にどの程度有効に作用するかについては、なお検証の余地があるが、上記課題に対して一定の機能を有するものであると言え、今後の重要な検討課題である。

参考文献

新・日本の経営システム等研究プロジェクト編著（1995）「新時代の「日本の経営」」，日本経営者団体連盟。

森信茂樹（2024）「ベーシックインカムと給付付き税額控除ーデジタル・セーフティネットの提言ー」財務省財務総合政策研究所（編）『フィナンシャル・レビュー』第157号 4～31頁。