

# 労働者属性別にみた賃金格差の検討

小野寺剛（法政大学・非常勤）

## はじめに

近年急激に「格差社会」という言葉が注目されてきている。この「格差社会」の「格差」が意味するところは様々で、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、さらには「勝ち組」「負け組み」といった精神的な格差まで非常に多岐にわたるとされている。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。

そこで本報告では、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・就業形態別の賃金格差に注目し、その現状を統計から明らかにする。

また、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様々な賃金格差を統計によって確認することで、「格差社会」と呼ばれるその一側面としての実態を明らかかなものとするを旨とする。

なお、本報告で示される統計データ及び推計結果は、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』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. 雇用形態・就業形態別賃金格差の検討

### (1) 一般労働者の性別賃金格差

2005年6月における一般労働者(=短時間労働者以外の労働者)の賃金(所定内給与月額)は、男女計で302,000円で、対前年増減率は0.1%増であった。これを男女別に見てみると、男性が337,800円で対前年増減率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%減となっている。ただし、この対前年増減率の近年の傾向をみると、男性では3年ぶりの増減率プラスであり、女性は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。

この一般労働者の賃金について、性別の賃金格差を調べると、その数値は0.65(女性/男性)であった。前年の数値0.67と比較すると単に若干の下落(=格差の拡大)であるかのように見受けられるが、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、近年まれに見る状況であったと言える。

### (2) 雇用形態別賃金格差

正規雇用(正規社員・正規職員)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(正規社員・正規職員以外)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。

雇用形態別の性別賃金格差をみると、正規雇用においては賃金格差0.68(女性/男性)であったのに対し、非正規雇用では0.76(女性/男性)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、雇用形態別賃金格差を見ると、男性では0.63(非正規/正規)であるのに対し、女性では0.70(非正規/正規)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。

さらに、最も賃金の高い「男性・正規雇用」と逆に最も賃金の低い「女性・非正規雇用」とを比較すると、その賃金格差は0.48(女性非正規/男性正規)となり、一般労働者全体の賃金格差0.65と比べて大きな開きがあることも明らかとなった。

### (3) 就業形態別賃金格差

短時間労働者(旧パートタイム労働者)の時間当たり賃金(所定内給与)額は男女計で974円、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、一般労働者の月あたり所定内給与額を月間労働時間で除して時間当たり賃金を算出すると、推計結果は男女計で1,830円、男性が2,035円、女性は1,365円となる。これらの結果から、就業形態別賃金格差をみると、男女計ではその格差0.53(短時間労働者/

一般労働者)となり、男性では0.58、女性では0.69であった。就業形態別にみた賃金格差は、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。

また、短時間労働者の性別賃金格差をみると、その格差は0.88(女性/男性)となり、一般労働者における賃金格差に比べると、その格差は比較的小さいことが結果からは示されている。

## 2. 産業別・年齢階級別・規模別賃金格差の検討

### (1) 産業別賃金格差

全産業平均の所定内給与額に対する各産業ごとの平均賃金額を「産業別賃金指数(産業別賃金額/全産業平均額)」として計算すると、男女計では、「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。逆に、賃金指数の低い産業は、「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」の1.33が賃金指数の高い産業となっている。逆に女性では、「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」の1.33の順である。さらに3番目が「情報通信業」の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。

ちなみに、産業別就業者構成における最大部類の賃金指数を見ると、男女計では「製造業」(6,352,800人・構成比0.29)が賃金指数0.96、男性では同じく「製造業」(4,836,150人・構成比0.32)で0.95、女性では「医療・福祉」(1,614,170人・構成比0.23)が指数1.09であった。

### (2) 年齢階級別賃金格差

就業者構成割合が最も大きい年齢階級は、男女計では「30～34歳(0.151)」、男性では「30～34歳(0.153)」、女性では「25～29歳(0.176)」であった。これら階級を比較基準とし、10代～24歳という若年層、及び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)との比較をした賃金指数を計算すると、男女計では0.69:1.35(若年層:最高賃金層)、男性では0.67:1.45、女性では0.86:1.16であった。これは男性を例にすれば、若年層は30代前半の労働者の7割程度の賃金しか得ていないが、年齢階級別構成最大部類であるその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。

また、男女で比較をすると、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、女性は逆それほど大きくないことを示している。

### (3) 従業員規模別賃金格差

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。この階級を比較基準とし、1000人以上規模、10人～99人、5人～9人それぞれの賃金指数を計算すると、男女計では1.24:0.91:0.89(1000人以上:10人～99人:5人～9人)、男性では1.23:0.90:0.88、女性では1.13:0.91:0.91であった。この結果から、5人以上規模では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、最大部類である100人以上999人規模の就業者の賃金のおよそ1割減の水準であることが明らかとなった。また、従業員規模が拡大するとその賃金格差も大きくなり、男性では2割強の格差が開くことが結果として示されている。

## 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、それでも現在の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・上昇することが望まれるが、その方法論が問題であって、単なる底上げでは、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う恐れがある。

「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に期待したいところである。

※ 報告当日、会場にて詳細なレジュメ及び統計資料を配布予定