

10 賃金格差——個人間，企業規模間，産業間格差

太田清

要 旨

本稿では，個人間賃金格差全般と企業規模間賃金格差，産業間賃金格差を取り上げている。

フルタイムの賃金格差は1990年代にはやや縮小していたが，2000年をはさむ頃から拡大している。それは年齢別に見ると明らかである。

男性の賃金を上位での格差と下位での格差に分けてみると，いずれも年齢層でも下位の方で格差が拡大している（30代，40代では上位の方でも格差が拡大している）。また，上位グループと下位グループの格差が開くという二極化（bipolarization）の進展も見られる。

非正規雇用も含めて見ると賃金格差の拡大はより顕著である。「ワーキング・プア」も増加している。非正規雇用の増加による格差の拡大は日本経済がもっとも低迷した90年代後半から起こっており，景気悪化による面も大きい。しかし，景気が回復・拡大に転じた2002年以降も，非正規化とそれによる格差の拡大は減速はしたが続いている（ただし，新規学卒の年齢層では改善）。また，正規雇用の間でも格差が拡大しており，格差の拡大が単に景気循環的なものによるだけでなく何らかの構造的，趨勢的な要因によるものである可能性が示唆されている。

技術の変化やグローバリゼーションの賃金格差への影響ともかかわるものとして学歴間等の賃金格差を見ると、近年拡大してきている。

企業規模間賃金格差は 1990 年代半ば以降拡大した（最近ではやや縮小している可能性もある）。ただし、これは男性に限られ、女性では格差は縮小している。また、男性における拡大も、一部は年齢構成の変化や学歴間格差の拡大を反映している面がある。その点は割り引いて見るべきかもしれない。産業間賃金格差は、90 年代前半に縮小した後、さほど変化がない。

1 はじめに

本稿では、賃金格差のうち、個人間格差全般と企業規模間格差、産業間格差を取り上げる。個人や世帯間の所得格差の拡大に対する関心が高まっている。その個人、世帯の所得においては労働所得がもっともウェイトが大きく、そのなかで、雇用者、労働者の賃金はもっとも大きい。

ここでは、大きく次の点などを見る。個人間で賃金格差は拡大しているのか。拡大しているとすれば、雇用者、労働者のどの部分、どの層で拡大しているのか。とくに賃金の高い層で拡大しているのか。あるいは賃金の低い層が増えているのか。あるいは、中間層が少なくなるという「二極化」は起きているのか。また、最近、注目されているようになってきた「ワーキング・プア」は増えているのか。その格差の拡大テンポは速いのか。とくに他国と比べてみてどうか。また、従来から日本では大きいといわれ、この間再び大きくなって関心をもたれるようになった企業規模間賃金格差についてはどうか。さらに、産業間の賃金格差はどうか。

日本の特徴として、年功的な賃金体系のもと、年齢間、勤続年数間の格差が大きいということがあるが、ここではそのことは取り上げない。年齢間格差を超えた、いわば生涯賃金ベースでの格差を分析する。ここではそのような生涯賃金格差にかかわる情報も得るため、同一年齢層内での個人間格差を見る。

また、日本では、同一年齢層内での格差が年齢によって大きく異なる。年齢が高くなるほど格差が大きく、それが際立っているという特徴がある。一方、人口の年齢構成の変化は大きい。このため、賃金格差全般の時系列的な変化を見る場合には、この年齢構成の変化にかかわる部分に注意を払う必要がある。そのためにも、年齢階層別に分けて同一年齢層内での格差を見る。

統計データとしては、主に厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(賃金セ

ンサス)によって賃金格差の動向(1980年代前半から最近まで)を見る。「賃金構造基本統計調査」は、一般労働者を、すなわち短時間労働者や臨時・日雇労働以外を対象としており、その多くは正規雇用者である。しかし、近年における所得格差の拡大への関心の高まりの背景には、非正規雇用者の増加がある。そこで、非正規雇用者を多く含む他の統計データでも見てみる。

また、非正規雇用の増加ともかかわるが、格差の拡大は90年代後半からの日本経済の停滞期に起こっている。その後、2002年からは、期間の長さでは戦後もっとも長い景気の回復・拡大期があった。賃金格差はそのような経済や景気の状態とどのようにかかわっているのか。その点についても見てみる。

先進各国の間では、各国内の所得格差の拡大は、技術の変化(たとえばIT化)やグローバル化とかがかかわっているのではないかという議論がある。これは上で触れた景気が循環的なものであるのに対して、いわば構造的、趨勢的なものである。格差の拡大や縮小の原因を解明することは容易なことではないが、ここでは、そうした技術等の影響に注意を払い、関連する統計データについても見てみる。

以下、第2節では個人間賃金格差全般について述べる。第3節は企業規模間賃金格差である。第4節で産業間賃金格差について見る。第5節はまとめである。

2 個人間賃金格差

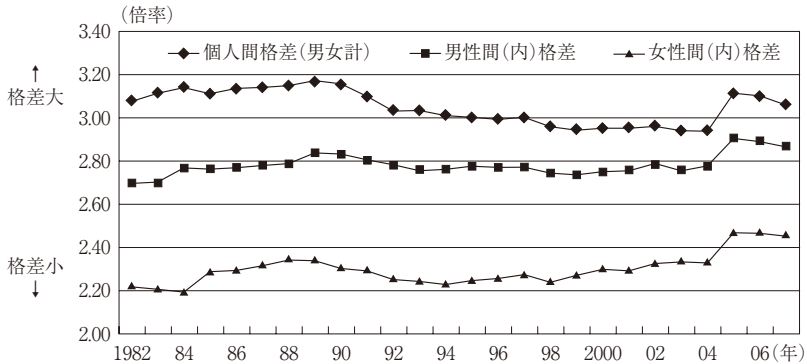
2.1 バブル期、デフレ期における個人間賃金格差(概況)

最近拡大してきている賃金格差

図表10-1は、個人間の賃金格差の推移を、バブル期の前の1982年からデフレ期をはさんで2007年までの期間で見たものである。データは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」である。対象に短時間労働者や臨時・日雇労働者は含まず、多くは正規雇用者であると見られる。格差の指標は十分位の第9十分位の第1十分位に対する倍率で見たものである¹⁾。値が大きいほど格差が大きい。

図表10-1に見られるように、個人間賃金格差は1980年代に拡大した。そ

図表 10-1 賃金格差 (1982-2007 年)



- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 対象は一般労働者である(短時間労働者、臨時・日雇を含まない)。
 3. 所定内給与(超過勤務手当、賞与等を含まない)の第9十分位/第1十分位。
 第1十分位とは全体を10等分した区分の下から1番目と2番目の境界値。
 第9十分位とは全体を10等分した区分の下から9番目と10番目の境界値。

の後、1990年代には男女計では縮小した。一方、男性間(内)格差はほぼ一定である²⁾。また女性間(内)格差は90年代前半に縮小した後、後半にはほぼ一定となっている。男女計、男性、女性のいずれも、バブル期の後半ないし末期とバブル期の直後には縮小する方向ないし拡大が止まる方向に変化している。バブル景気は賃金格差を縮小させる方向に影響した可能性がある³⁾。

2000年を過ぎてからは、男女計、男性、女性でその程度に違いはあるが、とくに最近時点では、格差が拡大している様子が見られる。

- 1) 第1十分位とは全体を10等分した区分の下から1番目と2番目境界値賃金である(上から10分の1目にあたる賃金である)。第9十分位とは全体を10等分した区分の下から9番目と10番目の境界値賃金である。
- 2) ただし、ここでの分析は所定内給与での格差の分析である。ボーナス等を含めた格差については、大竹[2005]は、1998年に男性間(年齢計)の格差がジャンプして拡大したことを指摘している。なお、1997年は金融破綻を契機として失業率が急上昇するなどがあった年である。
- 3) 1990年前後から90年代前半は団塊ジュニア(第2次ベビーブーマー)が労働市場に参入した時期であり、その意味で雇用者の年齢構成が変わった時期でもある。それは後述のように、年齢計での格差を縮小させるように働いたと見られ、バブルの影響というとき、その分を割り引いてみる必要がある。しかし、後に(図表10-3)見るように、バブル末期からその直後の時期には、年齢別に分けてみても、同一年齢層内の格差が縮小している。

図表 10-2 賃金の個人間格差と男女間格差

(1997 年から 2007 年への変化, %)

個人間格差 (男女計)	1.9
男性間 (内) 格差	3.4
女性間 (内) 格差	7.9
男女間格差	-5.6

- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 個人間格差, 男性間 (内) 格差, 女性間 (内) 格差は一般労働者の所定内給与の第 9 十分位 / 第 1 十分位の変化率 (図表 10-1 の注参照)。
 3. 男女間格差は所定内給与の男性平均 / 女性平均の変化率。

個人間格差と男女間格差との関係

図表 10-2 は, 最近の個人間格差と男女間賃金格差などを見たものである。具体的には, 1997 年から 2007 年までの最近の 10 年間の変化について, 個人間格差としての第 9 十分位の第 1 十分位に対する倍率の変化率 (男女計, 男性間 (内), 女性間 (内)), 男女間賃金格差 (男性賃金 ÷ 女性賃金) の変化率である。個人間賃金格差は男女計では賃金格差わずかな拡大にとどまっている。しかし, 男性間 (内) 格差, 女性間 (内) 格差はより大きな拡大傾向を示している。一方, 男女間の賃金格差はこの 10 年間で 5.6% 縮小した。男女計での格差と男性のみまたは女性のための格差との違いには, 男女間の賃金格差の縮小がかかわっているものと見られる。すなわち, 男女間の格差の縮小が全体の男女計での格差を小さくしているということである。

このように個人間賃金格差の動きには, 男女間の格差の縮小という大きな変化が影響している。ここでは個人間格差の問題について, 男女間格差という, それ自体はきわめて重要な問題ではあるが, 別の意味合いをもつことから分けてみることにする。このため, 以下では, 男女を分け, とくに主に男性間 (内) の格差で見る。

2.2 年齢別に見た個人間賃金格差 (男性)

年齢構成の変化の影響

同一年齢層内での賃金格差を見ると, 高年齢層ほど個人間賃金格差が大きい。若いときにはさほど差は大きくないが, 年齢を経るにつれ格差が拡大していく。このため, 労働者の年齢構成が変化することは, 全体としての格差の大きさに影響する。仮に生涯賃金で見た格差に変化がないとしても, 一時

点で見た格差はその時点における年齢構成に影響を受ける。時系列的な変化を見るとときにはそのことに注意を要する。ここでは、その年齢構成の変化の影響を除くため、格差の状況を年齢別に分けて、同一年齢層内の格差で見る。

世帯所得の格差でも人口の年齢構成の変化の影響、人口の高齢化の影響が指摘されている。世帯主が高齢になるほど同一年齢層内での格差が大きくなるからである。とくに日本ではそれが顕著である。賃金ではこの年齢構成変化の効果は、世帯所得の格差ほどには大きなものではない。1 つには、高齢になると多くの人は仕事から引退するので、賃金では世帯所得ほど高齢者のウェイトが大きくないためである⁴⁾。

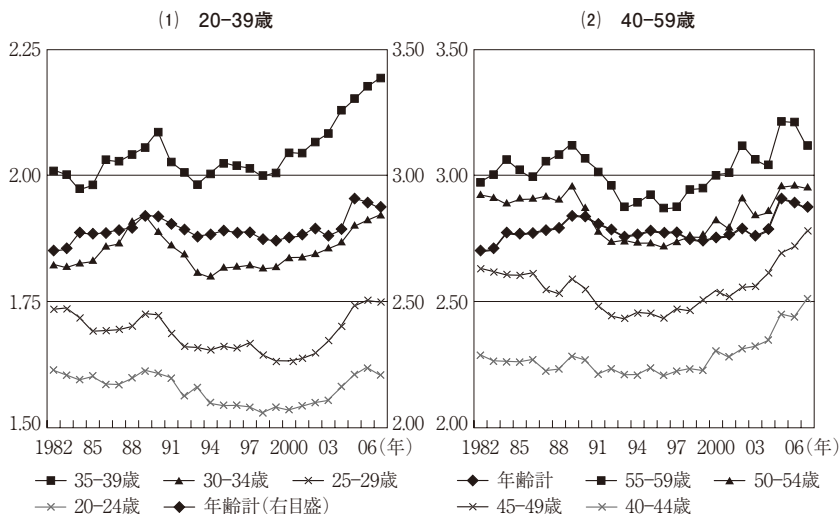
最近における賃金格差の拡大

図表 10-3 は 1982 年以降の年齢 5 歳階級別の賃金格差を第 9 十分位の第 1 十分位に対する倍率で見たものである。80 年代には、30 歳代のような例外はあるが、多くの年齢層で賃金格差が縮小している。これは図表 10-1 に見られるような年齢計で格差が拡大していることとは逆の動きとなっている。年齢計で拡大したのは、80 年代には、上記の年齢構成の変化の効果が全体としての格差を大きくする方向に働いたためであると考えられる。たとえば、もっとも人口の多い世代である「団塊の世代」の加齢による影響である。団塊の世代は 80 年には、30 歳代前半であり、1990 年には 40 歳代前半である。労働者全体の年齢構成では、20 歳代、30 歳代が減少し、40 歳代以上が増加した。

90 年代には、40 歳代では格差の縮小は終わり、第 9 十分位の第 1 十分位に対する倍率はほぼ横ばいになっている。また、図表 10-1 に見られるように 80 年代に年齢計での格差は拡大していたが、90 年代にはほぼ一定になる

4) 年齢構成と賃金格差の関係についての先行研究としては、経済企画庁国民生活局[1999]、太田[1999]、大竹[2000]、篠崎[2001]、原嶋・手嶋[2002]があり、「賃金構造基本統計調査」等において、年齢をコントロールしてみると、1990 年代に格差は拡大していないことを確認している。篠崎[2001]は「賃金構造基本統計調査」で、79 年から 99 年までの男性の賃金のジニ係数を求め、賃金格差は、全年齢では 80 年代には拡大した後、90 年代は当初に若干縮小し、その後、横ばいとなったことを確認している。また、さらに、年齢構成の影響について、対数分散による要因分解を通じて、80 年代は人口の中高年齢化の影響があって、全体で格差が拡大しているが、90 年代はそのような影響は小さいとしている。むしろ、90 年代は各年齢グループ内の賃金格差はやや縮小しているとしている。

図表 10-3 年齢別（同一年齢層内）の賃金格差（男性，1982-2007 年）



注) 図表 10-1 と同じ。

という変化が見られる。これは、90年代には年齢構成の変化が全体（年齢計）の格差を拡大させるように作用しなくなったためであると考えられる。「団塊ジュニア世代」（70年代前半生まれ）が労働市場に参入したことが影響している。すなわち、90年代は同一年齢内格差が小さい20歳代が増加した。そのことが「団塊の世代」などが引き続き加齢し、年齢計の格差を拡大させる方向に働いたことを相殺したと考えられる。

2000年を超えるころになると、時期の違いはあるが、各年齢層とも格差が拡大している様子が見られる。年齢計で見た場合よりも拡大テンポは速い⁵⁾。とくに30歳代後半、40歳代の年齢層での拡大が大きい。最近では50歳代でも格差拡大の動きが見られる。

5) 年齢計での十分位分散係数20-24歳から55-59歳の8つの5歳階級の十分位分散係数に關し単純平均を求めて、その動きを、年齢計での十分位分散係数と比べてみた。ともに1999年を底に上昇傾向にある。しかし、後者（年齢計）は99年から2007年の間に5.4%の上昇であるのに対し、前者（単純平均）は10.0%の上昇である。

賃金上位、下位の層に分けてみた格差

格差の拡大はどの部分で起こっているのだろうか。高賃金の者の賃金が高賃金の層との差を拡大させているのだろうか。あるいは、低賃金の者の賃金が低下して他の層との差を拡大させているのだろうか。あるいは、中間に近いところで広がっているという、二極化的な動きがあるのだろうか。

図表 10-4 は、格差を賃金水準が上位の方での格差と下位の方での格差に分けた動きである。1990 年代半ば以降を見たものである。ここでは、賃金上位での格差を第 9 十分位÷中位数（第 5 十分位）、下位での格差を中位数（第 5 十分位）÷第 1 十分位で測っている。

年齢別に見ると、20 歳代、50 歳代では賃金水準が下位の方での格差が拡大している。とくに 50 歳代では拡大幅が大きい。上位では格差は拡大していない。一方、30 歳代、40 歳代では下位での格差も拡大しているが、上位での格差も拡大している。下位の方での格差は 20 歳代から 50 歳代まですべての年齢層で拡大している。とくに若い年齢層では、派遣社員や契約社員など、勤務時間が短時間ではない非正規雇用が増えており、それが「賃金構造基本統計調査」には含まれるので、そのことも下位の方での拡大に影響している可能性がある。

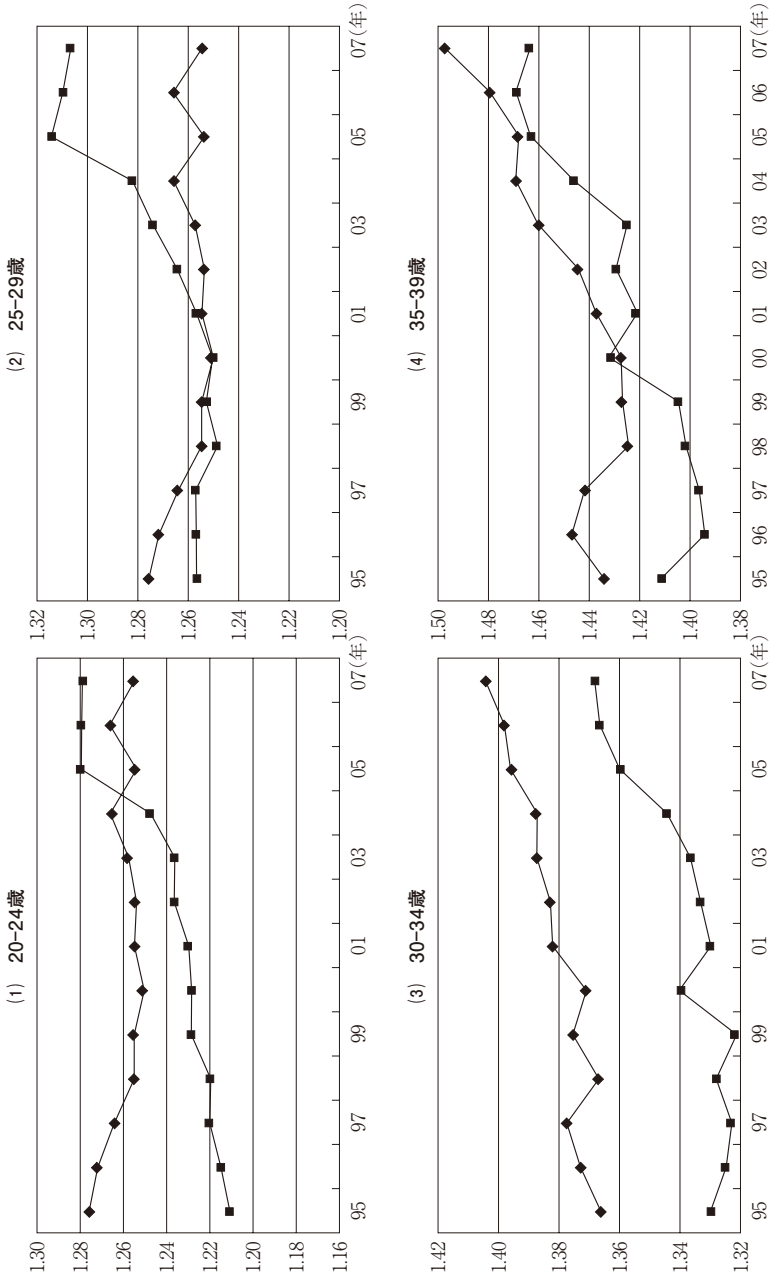
賃金の二極化

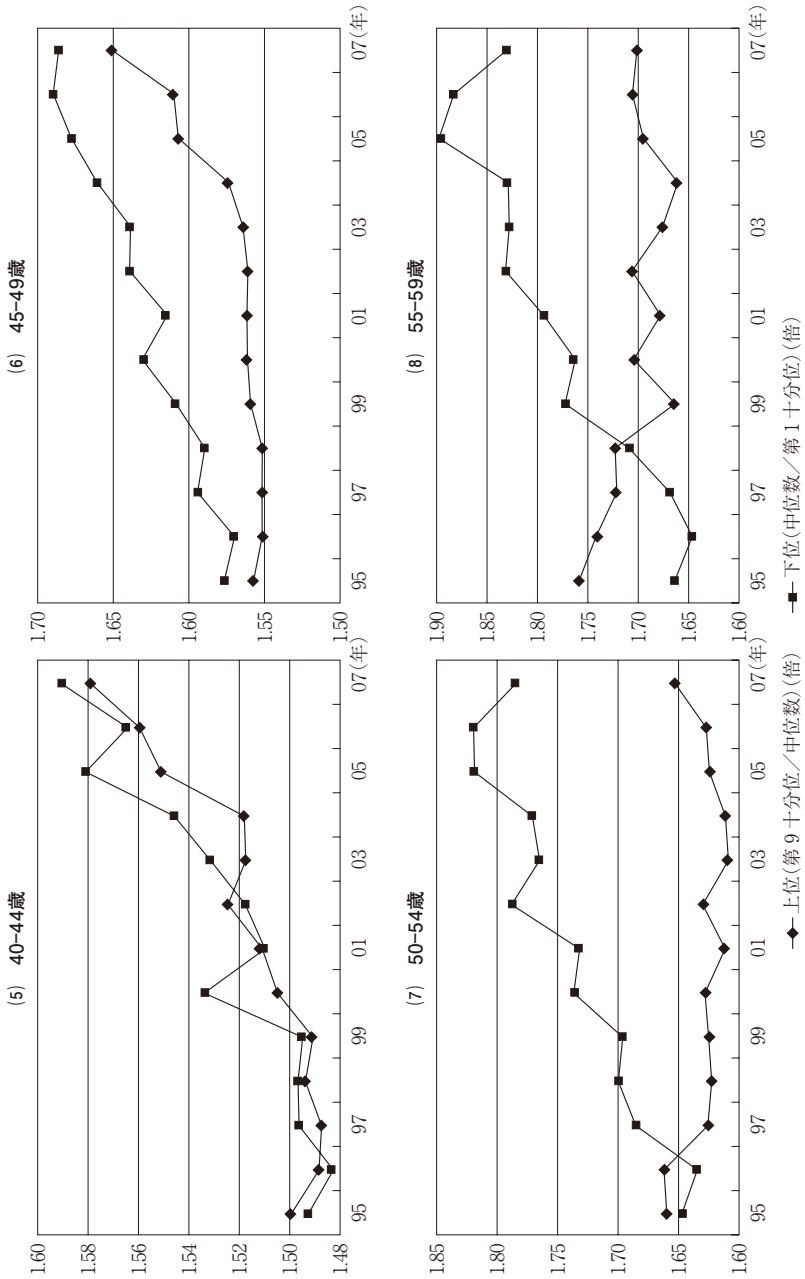
とくに中間に近いところで格差が拡大するという、いわゆる二極化的な動きは見られるのだろうか。1970 年代後半から 80 年代には米国やカナダで中間層が少なくなるという現象が指摘された。日本でも賃金格差が拡大しているのは、そのような中間層が少なくなり、2つの層に分かれていくというものののだろうか。

図表 10-5.1 は、賃金が中央値の 75% から 150% の間にある労働者の比率の推移である⁶⁾。96・97 年以降の 10 年間でこの比率は徐々に低下してきている。また、年齢によって違いはあるが、2001・02 年以降、比率の低下はやや加速している。150% よりも上の層に移ったのか、75% よりも下の層に移ったのかという点では、後者の方が多い。

6) 中間層の厳密な定義や公的な定義はない。ここで 75%、150% としているのは米国等における先行研究に倣ったものである。また、その先行研究を使って国際比較するためである。

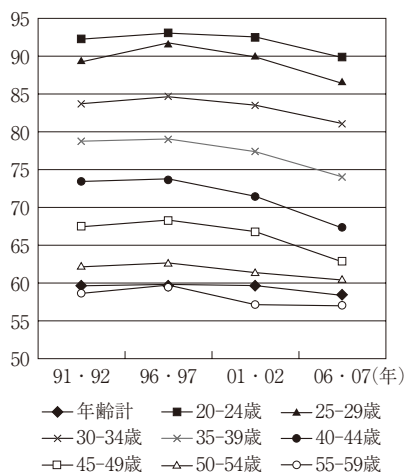
図表 10-4 上位での格差と下位での格差 (男性)





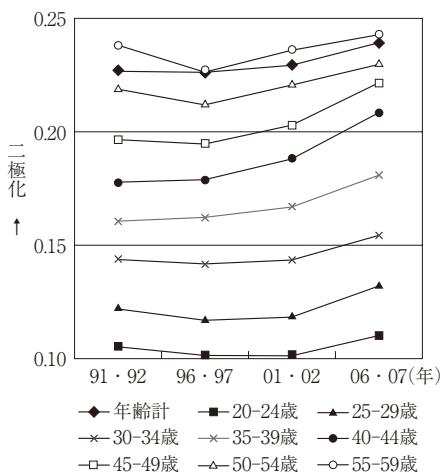
注) 図表10-1と同じ。

図表 10-5.1 賃金における中間層の比率（中央値の 75-150%）



- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 対象は一般労働者である（短時間労働者、臨時・日雇を含まない）。
 3. 所定内給与（超過勤務手当、賞与等を含まない）。

図表 10-5.2 賃金のウォルフソン二極化指標



- 注) 図表 10-5.1 と同じ。

このような中央値をはさむある特定の賃金範囲にいる労働者の比率の低下は、全般的な格差の拡大，すなわち，上位，中位，下位のいずれでも格差が広がる場合でも起こることである。この場合，次に見るジニ係数やこれまで見てきた分位の倍率（ここでは第 9 十分位／第 1 十分位）等の格差の指標は、格差の拡大を示す値になる。これに対し，Wolfson [1994, 1997]，Wolfson and Foster [1993] は，二極化（bipolarization）を単に全般的に格差（inequality）が広がることとは区別し，2つのグループに分かれていく状況を指すものとした。たとえば，全体を 2つのグループに分けて，グループ間の格差が拡大することは，全般的な格差の拡大であると同時に二極化が進むことを意味する。この場合，ジニ係数等は上昇する。しかし，上位と下位のグループ間の格差が一定のもので，各グループ内の格差が拡大することは，全般的な格差の拡大であるが，二極化とは逆の動きであるというものである。この場合，ジニ係数等は拡大するが，二極化を示す指標は縮小するべきもの

であるとする。ここでは Wolfson[1994]等にならない、そのような指標で見てもよい（以下、ウォルフソン二極化指標と呼ぶ）⁷⁾。

図表 10-5.2 は、賃金のウォルフソン二極化指標の推移である。年齢層によってやや違いはあるが、この指標からも 90 年代後半ないし 2000 年を越えた頃から二極化が進んでいることが示されている。

2.3 非正規雇用者（短時間勤務者等）を含めた個人間賃金格差

非正規雇用者の増加と格差の拡大

以上は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によるもので、短時間勤務者を含まないものである⁸⁾。1990 年代後半以降、雇用のうち非正規雇用が増え、男性でもとくに若年層の非正規化が進んだ。いわゆる「フリーター化」である。非正規雇用者の増加が雇用者全体のなかでの賃金格差を拡大させてきたことが指摘されてきた。そこで、非正規雇用者をもカバーしている統計データでも見てみよう。ここでは、国税庁「民間給与実態統計調査」と総務省「就業構造基本調査」の 2 つの統計データで見てみる。

図表 10-6 は国税庁「民間給与実態統計調査」で見た男性間（内）の給与所得格差をジニ係数で測ったものである⁹⁾。対象は 1 年を通じて勤務した給与所得者であり、臨時、日雇いは含まない。しかし短時間労働者を含む。97 年度以降で給与所得格差が拡大している。とくに 2003 年度以降は格差の拡大がやや加速した様子が見られる。

7) ウォルフソン二極化指標は、全体の構成員を上位と下位に中央値で二分したうえで、上位下位間（グループ間）格差から上位内格差・下位内格差（グループ内格差）を引いたものである。具体的には、次の式で算出される。

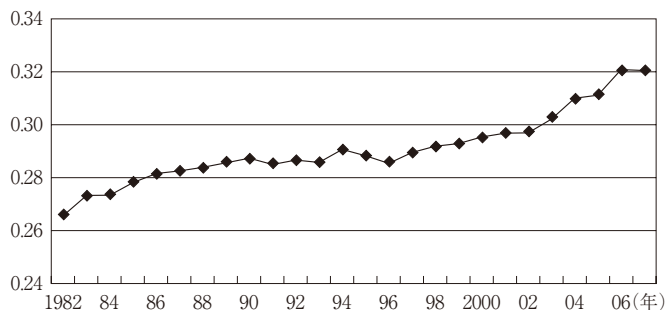
$$\begin{aligned} \text{ウォルフソン二極化指標} = & (\text{全構成員の平均値} / \text{同中央値}) \times \{ \text{上位下位間格差 (ジニ係数)} \\ & - \text{上位グループの総賃金シェア} \times \text{同人口シェア} \times \text{上位内格差 (ジニ係数)} \\ & - \text{上位グループの総賃金シェア} \times \text{同人口シェア} \times \text{下位内格差 (ジニ係数)} \} \end{aligned}$$

ここで、上位下位間格差（ジニ係数）は、上位グループ内部、下位内部ではすべての構成員が同じ所得（平均値）であるとして算出したジニ係数である。なお、 $\{ \}$ に全構成員の平均値／同中央値が掛けられているのは、この指標が中央値を正規化の基準としているのに対し、ジニ係数は平均値を正規化の基準としているので、その部分を調整する必要があるためである。

8) さらに、「賃金構造基本統計調査」は企業の従業員規模 10 人以上であり、また官公庁を含まない。男性雇用者に対するカバー率は 3 分の 2 程度である。

9) ジニ係数は、構成員同士の（そのすべての組み合わせの）賃金差の平均値÷構成員の所得平均値÷2 である。0 から 1 の間の値をとり、1 に近いほど格差が大きい。格差がまったくない完全平等であれば 0、1 人のみによる独占であれば 1 となる。

図表 10-6 給与格差——ジニ係数（男性），民間給与実態統計調査



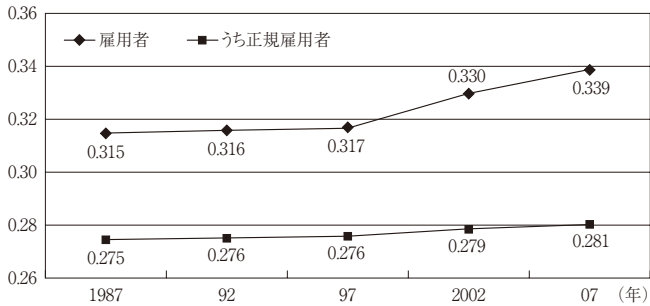
注) 1. 国税庁「民間給与実態統計調査」より作成。
 2. 1年を通じて勤務した給与所得者。短時間勤務者を含む。

図表 10-7.1 から 10-7.3 は総務省「就業構造基本調査」(5年ごと)で男性雇用者の所得格差をジニ係数で見たものである¹⁰⁾。年齢計(図表 10-7.1)と年齢別(図表 10-7.2, 3)である。また、非正規雇用増加の影響を見るため、非正規雇用者を含む雇用者全体でのジニ係数と正規雇用者のみのジニ係数を示している。

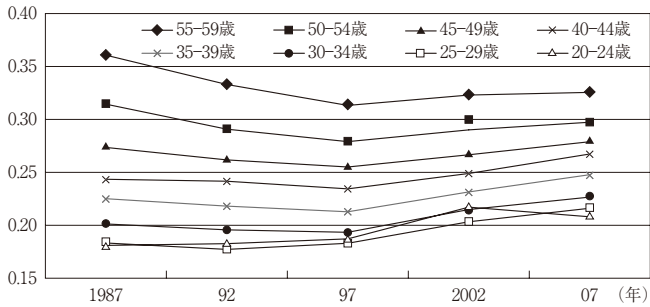
図表 10-7.2, 10-7.3 に見られるように、年齢別では、バブル期をはさむ 87 年から 97 年には 20 歳代を除き、格差は縮小傾向にあった。97 年以降は格差は拡大している。とくに非正規雇用者を含めると格差の拡大が大きい。また、とくに、97 年から 02 年にかけての若年層での格差の拡大は大きい。これは図表 10-8 に見られるような非正規雇用者数の増加の影響が大きいと見られる。このため格差を上位での格差、下位での格差に分けてみると、下位での格差の拡大が目立つ。全体の中央値を境にした上位でのジニ係数、下位でのジニ係数のこの間の変化を見ると、20-24 歳では上位は 0.1096 から 0.1111 へ、下位は 0.148 から 0.183 へと上昇している。同じく 25-29 歳ではそれぞれ 0.104 から 0.113, 0.128 から 0.155 へと上昇している。97 年から 02 年は日本経済がもっとも厳しいときであった。97 年は景気の山であり、その後、日本経済は大きく落ち込んでいった。大手金融機関の経営破たんなどが続いた。その停滞は 02 年初を底として終わった。

10) 「就業構造基本調査」は「労働力調査」と同様に世帯に対する調査であり、サンプル数は 40 万世帯、100 万人程度である。

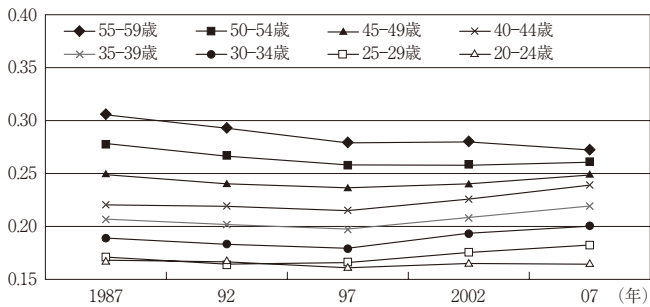
図表 10-7.1 雇用者の所得格差——ジニ係数（男性，年齢計）



図表 10-7.2 雇用者の所得格差——ジニ係数（男性雇用者，年齢別）

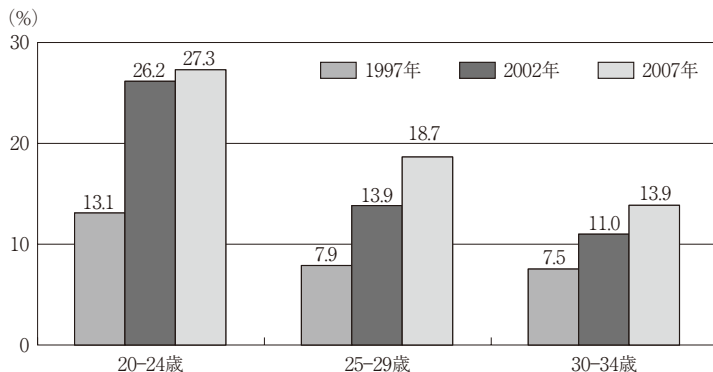


図表 10-7.3 雇用者の所得格差——ジニ係数（男性正規雇用者，年齢別）



- 注) 1. 総務省「就業構造基本調査」より作成。
2. 在学者を含まない。

図表 10-8 若年者雇用に占める非正規雇用者の比率（男性）



注) 図表 10-7 と同じ。

景気の回復・拡大期にも格差が拡大

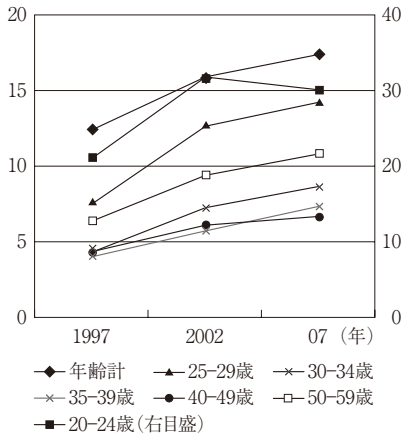
2002 年は景気の谷（底）の年である。02 年からの景気の回復・拡大は戦後最長のものとなった。景気の拡大で労働需給が改善した。02 年から 07 年までの期間も所得格差は拡大し続けている。新規学卒が多い 20-24 歳ではわずかながら縮小している。「就職氷河期」が終わり、新規学卒の就職状況が改善したためである。しかしながら、02 年から 07 年でも 25-29 歳、30-34 歳などでは格差が拡大している。図表 10-8 に見られるように、この年齢層では非正規雇用者の比率が上昇し続けている。「就職氷河期」にフリーターとなった人たちが非正規雇用者のままでいることが多いことが示されている。また、図表 10-7.3 に見られるように、1997 年以降は正規雇用者の間でも所得格差は拡大している（20-24 歳、55-59 歳を除く）。02 年からの景気回復期にも拡大している。

以上のように景気回復・拡大のなかでも格差は拡大した。格差の拡大が単に景気という循環的なものではなく、より構造的、趨勢的なものである可能性を示唆している。

「ワーキング・ペア」の増加

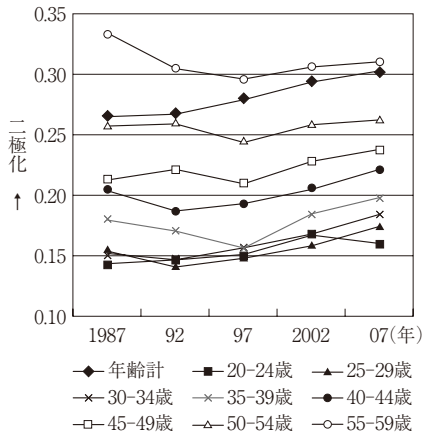
図表 10-9 は年収 200 万円未満の者の比率（男性）である。1997 年から 2002 年の間にはすべての年齢層で上昇している。とくに若年層での上昇が

図表 10-9 年間所得 200 万円未満の者の比率(男性, 有業者, %)



注) 図表 10-7 と同じ。

図表 10-10 雇用者の所得のウォルフソン二極化指標 (男性)



注) 図表 10-7 と同じ。

目立つ。

景気が回復に転じた 02 年から 07 年では、新規学卒が多い 20-24 歳層では比率は低下している。しかし、他の年齢層では上昇を続けた。なお、150 万円未満で見ても同様の姿である。いわゆる「ワーキング・プア」の増加を示している。

非正規雇用者を含めてみた二極化

図表 10-10 は非正規雇用者を含めて二極化の状況を、ウォルフソン二極化指標で見たものである。2002 年から 2007 年の 20-24 歳を除き、1997 年以降はいずれの年齢層でも二極化が進んでいることが示されている。非正規雇用者の増加により上位グループの所得と下位グループの所得の格差が拡大していることがとくに影響している。

2.4 国際的に見た日本の賃金格差の拡大テンポ

フルタイムの賃金格差拡大テンポの英国との比較

日本における賃金格差の拡大テンポの速さを評価する 1 つの手段として、外国の例と比較してみよう。ここでは、もっとも格差拡大テンポが速かった

例と比較してみる。図表 10-11.1, 10-11.2 は英国の 1978 年から 90 年への変化と比較したものである¹¹⁾。この時期の英国は世界的、歴史的に見ても所得格差の拡大テンポが速かった¹²⁾。日本の最近までの 12 年間 (95-2007 年) の変化、格差の拡大テンポが速まった 02-07 年の変化と比較している。

図表 10-11.1 は男性フルタイムの賃金格差 (第 9 十分位/第 1 十分位) の拡大テンポを比較したものである。日本の 95-07 年の格差拡大テンポは変化幅、変化率のいずれで見ても英国の 78-90 年の拡大テンポと比べるとかなり緩やかである。また、日本の 02-07 年でも、英国に比べてテンポは速くない。ただ 40 歳代では、日本は英国と大差はない。なお、02 年以降では日本の方が英国よりも格差拡大テンポが速い。

非正規雇用者を含めた格差拡大テンポの英国との比較

日本での格差拡大は、非正規雇用者の増大と大きくかかわっている。とくにこの間は若年層の非正規化による格差拡大が問題とされた。そこで若年層について、非正規雇用を含めて英国と比較してみよう (ただし、英国の方はデータの制約上、図表 10-11.1 と同様にフルタイムの賃金格差である。その点で厳密な比較ではない。また、同じくジニ係数を算出するうえでのデータの性格上、英国は図表 10-11.1 と異なり 78 年から 89 年までの変化である)。

図表 10-11.2 は日本の非正規雇用を含めた雇用者 (男性、若年層) の格差拡大テンポを英国と比較したものである。日本については「就業構造基本調査」から 97-07 年の格差拡大テンポを求めた。また、とくに格差拡大テンポの速かった 97-02 年についても示した。92-02 年の日本の拡大テンポは、英国のそれと大差ないものとなっている (とくに 20-24 歳)。また、30 歳代については、97-07 年の 10 年間の拡大テンポは、英国のそれとほぼ同じ程度である。

11) この時期はサッチャー政権の時代 (1979 年から 90 年) とほぼ重なる。

12) この時期の英国の賃金格差拡大テンポは、格差の変化幅では米国ほどではないが、変化率では米国を上回るほどであった。

図表 10-11.1 賃金格差の拡大テンポの英国との比較(1)
——第9十分位／第1十分位(男性)

日 本			英 国		
	1995-2007 年			1978-90 年	
	変化幅	変化率(%)		変化幅	変化率(%)
年齢計	0.04	1.3	年齢計	0.30	10.8
20-24 歳	0.03	1.6	21-24 歳	0.19	8.6
25-29 歳	0.04	2.2	25-29 歳	0.24	10.6
30-34 歳	0.04	2.4	30-39 歳	0.27	10.9
35-39 歳	0.07	3.4			
40-44 歳	0.11	4.9	40-49 歳	0.28	10.7
45-49 歳	0.14	5.4			
50-54 歳	0.09	3.2	50-59 歳	0.29	11.1
55-59 歳	0.08	2.6			
	2002-07 年			2002-07 年	
	変化幅	変化率(%)		変化幅	変化率(%)
年齢計	0.08	2.8	年齢計	0.01	0.4
20-24 歳	0.05	3.5	22-29 歳	-0.25	-8.4
25-29 歳	0.10	6.2			
30-34 歳	0.08	4.2	30-39 歳	-0.04	-1.2
35-39 歳	0.13	6.1			
40-44 歳	0.20	8.6	40-49 歳	0.08	2.2
45-49 歳	0.22	8.8			
50-54 歳	0.04	1.2			
55-59 歳	-0.01	-0.4			

図表 10-11.2 賃金格差の拡大テンポの英国との比較(2)——ジニ係数(男性)

	ジニ係数の変化幅			ジニ係数の変化率		
	日 本		英 国	日 本		英 国
	1997-2007 年		1978-89 年	1997-2007 年		1978-89 年
		97-02 年			97-02 年	
20-24 歳	0.010	0.030	0.033	5.3	15.6	18.0
25-29 歳	0.016	0.020	0.024	8.5	10.8	15.5
30-39 歳	0.023	0.015	0.018	9.9	6.7	10.3

- 注) 1. 日本は総務省「就業構造基本調査」、英国は New Earnings Survey より作成。
2. 日本は「就業構造基本調査」の年収(非正規雇用者を含む)、英国は週給(フルタイム)。
3. 変化幅、変化率は5年ベースに換算したもの。
4. 英国の最上段は21-24歳。

図表 10-12 二極化の米国, カナダとの比較 (男性)

			日 本				米 国		カナダ	
			96・97-01・02 年		01・02-06・07 年		69-83 年		81-90 年	
			変化幅	変化率	変化幅	変化率	変化幅	変化率	変化幅	変化率
フルタイム マー賃金	中間層 (幅)	66-133%	-0.3	-0.4	-1.5	-2.5	-3.2	-6.1		
							79-87 年			
		50-200%	-0.2	-0.3	-1.3	-2.2	-2.9	-3.7		
		75-150%	-0.2	-0.3	-1.3	-2.2			-2.8	-4.9
	60-225%	-0.6	-0.7	-1.2	-1.3			-2.2	-2.7	
	ウォルフソン二極化指標	0.004	2.2	0.007	3.5			0.015	6.6	
			97-07 年		97-02 年		74-85 年		74-85 年	
就業者所得 (税引き前)	中間層 (幅)	75-150%	-1.4	-3.4	-2.7	-6.3	-0.8	-10.2	-1.0	-11.1
		60-225%	-1.8	-2.6	-2.8	-3.9	-0.5	-4.1	-0.6	-4.7
		ウォルフソン二極化指標	0.016	5.3	0.024	8.4	0.007	10.5	0.008	12.9

- 注) 1. 日本は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(フルタイム), 総務省「就業構造基本調査」(就業者)より作成。米国のフルタイムは, 66-133%についてはLawrence[1984], 50-200%についてはHarrison and Bluestone[1990], カナダのフルタイムはWolfson[1997]による。米国の就業者はWolfson and Murphy[1998]による。
2. 変化幅, 変化率は5年ベースに換算したもの。

二極化の米国, カナダとの比較

二極化についてはどうか。米国, カナダと比較してみる。図表 10-12 は中間層の範囲内にいる比率, ウォルフソン二極化指標を米国, カナダと比較したものである。上段がフルタイム賃金, 下段が就業者全体(非正規雇用者, 自営業者を含む)の所得(税引き前)である。米国, カナダはいずれも二極化が進んだ時期の数値である。

上段のフルタイム賃金では, 日本の二極化は米国, カナダの二極化の進展に比べて緩慢である。二極化が進んだ 2001・02-06・07 年でも米国, カナダのテンポのせいぜい半分程度である。一方, 下段の就業者所得については, 1997-2002 年ではもう少し差は小さい。

2.5 学歴間等の賃金格差

賃金格差拡大の要因

以上のような賃金格差の拡大の背景を考えてみよう。歴史的, 国際的に見ると, 個人間賃金格差は, 戦後, 1960 年代までは先進各国で縮小した。そ

の後、60年代末ごろから米国で格差が拡大し始め、次第に多くの先進国で拡大するようになった。本稿で取り上げている賃金格差は、所得再分配前（税・社会保障による再分配前）の格差であり、基本的には市場（労働市場とその背後にある財サービス市場、金融市場）で決定される。その格差を決める市場で何が起こっているのか。

市場における格差拡大の原因として、大きくは、市場における制度・慣行（たとえば、規制や労働組合等）の変化と財サービスの生産における技術の変化とがあげられている。そのうち後者は、技術自体の変化（たとえば、IT化、すなわち情報通信技術の進展）の影響とグローバリゼーションの影響とに分けて取り上げられている。技術自体の変化とは、新しい技術がスキル（熟練）を要するように変化してきており、スキルをもつ者への需要が高まり、スキルの程度によって賃金の格差が拡大してきたというものである。高スキル者と低スキル者との間の拡大である。

後者は、グローバリゼーションが進むなかで、とくに発展途上国との貿易の拡大等により、国内の格差が拡大するというものである。発展途上国には、先進国と比べて相対的に低スキルの労働者が多く、それらの国との貿易の拡大は、国内で低スキルの労働者の供給が増えるのと同様の効果をもたらす。その結果、低スキル労働者の賃金は高スキル労働者の賃金に対して相対的に低下する。日本では、たとえば、輸出、輸入の対国内総生産比（対GDP比、名目）は94年の9.1%、7.1%から07年の17.6%、15.9%に上昇した。この上昇のかなりの部分はアジアなどの新興国との貿易の拡大である。

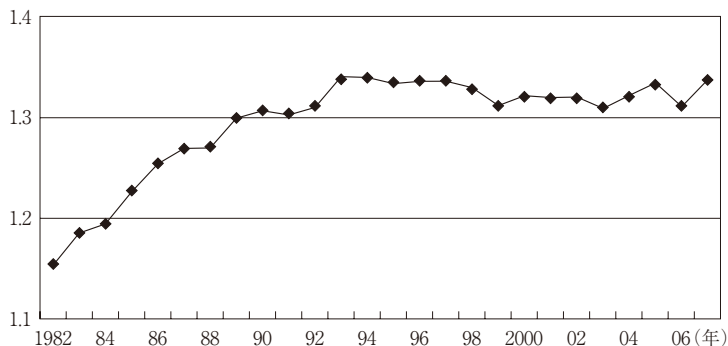
学歴間賃金格差の拡大

上記のように技術の変化、グローバリゼーションの格差への影響は、スキル間格差とかかわっている。それを反映しうる指標として学歴間格差を見てもみる。ここで見る厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、学歴は中卒（旧制小学卒）、高卒（旧制中学卒）、短大・高専卒、大学・大学院卒の4つに区分されている。

図表10-13は大学・大学院卒の賃金／高卒の賃金（年齢計）である。1990年代初めまで上昇し、その後ほぼ横ばいである。

これを年齢別に、相対供給（高校卒業者数に対する大学・大学層業者数の

図表 10-13 学歴間賃金格差（男性，年齢計）



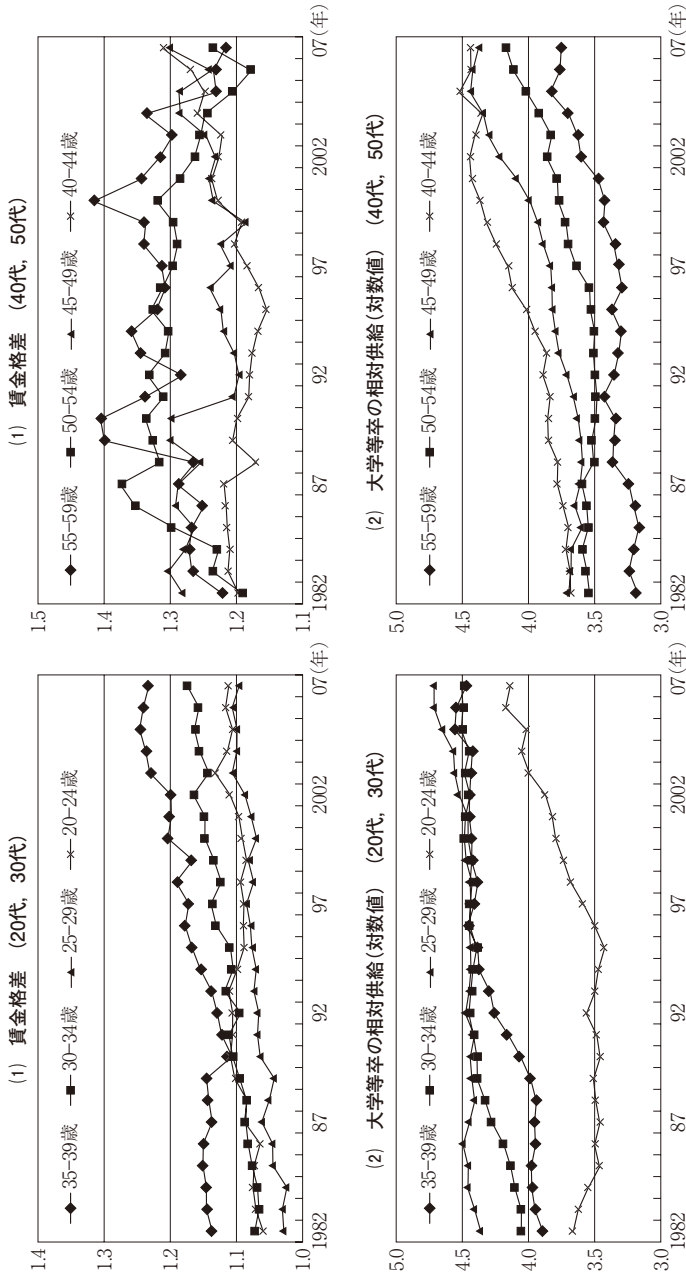
- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 大学・大学院卒賃金／高校卒賃金（倍）である。
 3. 対象は一般労働者である（短時間労働者，臨時・日雇を含まない）。

比率）と合わせて見てみよう（図表 10-14）。20 歳代は 80 年代から緩やかに学歴間賃金格差が拡大している。また，20-24 歳は 90 年代半ばから大学・大学院卒業者の高校卒業者に対する相対供給が拡大し，25-29 歳では 2000 年ごろから同じく相対供給が拡大している¹³⁾。大学・大学院卒の相対供給が拡大しているにもかかわらず，賃金格差が拡大しているということは，大学・大学院卒に対する需要が供給以上に増えてきていることを示唆している。30-34 歳は賃金格差が 1980 年代から拡大している。35-39 歳は 90 年ごろから拡大しておりそのテンポが速い。30-34 歳は 80 年代後半に，35-39 歳は 90 年代前半に大学・大学院卒の相対供給が急拡大した後，それぞれの相対供給は緩やかに拡大している。やはり，大学・大学院卒に対する需要が相対的に増えてきていることが示唆されている。

40-44 歳は 90 年代半ばから賃金格差が拡大している。45-49 歳は 2000 年ごろから格差が拡大している。一方，50 歳代は格差が緩やかながら縮小している。この年齢層ではこの 10 年くらいの間に，大学・大学院卒の相対供給が急拡大しており，格差の縮小はそれに見合っている。ただし，50-54 歳は 2007 年には拡大しており，コーホート（世代）の動向からすると，拡大

13) この拡大開始の時期は，世代でいうと 1970 年代前半生まれの団塊ジュニア世代がその年齢層になるころからに近い。

図表 10-14 年齢別学歴間賃金格差・相対供給 (男性)



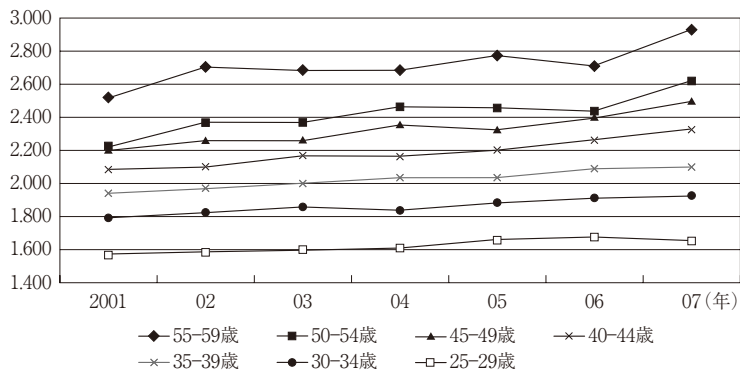
注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 賃金格差は大学・大学院卒賃金/高校卒賃金 (倍) である。

相対供給は高校卒業者を100とした大学・大学院卒業者の対数値である。

3. 対象は一般労働者である (短時間労働者、臨時・日雇を含まない)。

図表 10-15 同一学歴内の賃金格差（大学院・大学卒、男性、年齢別）



- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 対象は一般労働者である（短時間労働者、臨時・日雇を含まない）。
 3. 所定内給与（超過勤務手当、賞与等を含まない）の第9十分位／第1十分位。
 第1十分位とは全体を10等分した区分の下から1番目と2番目の境界値。
 第9十分位とは全体を10等分した区分の下から9番目と10番目の境界値。

に転じる動きである可能性がある¹⁴⁾。これまでも格差の拡大が次第に上の年齢層にも及んできている。

同一学歴者同士の格差——大学等卒業者間で拡大

同一学歴者同士で見て賃金格差は拡大しているのだろうか。図表 10-15 は大学・大学卒業者間での格差（男性、年齢別）の最近の状況である。いずれの年齢層でも賃金格差は拡大している。とくに年齢が高い層で目立つ。この年齢層で大学・大学院卒の相对供給が急拡大していることとかかわっているかもしれない。

高校卒業者同士では、40歳代以下では格差は拡大しているが大学・大学院卒同士ほどではない。また、50歳代では拡大していない。

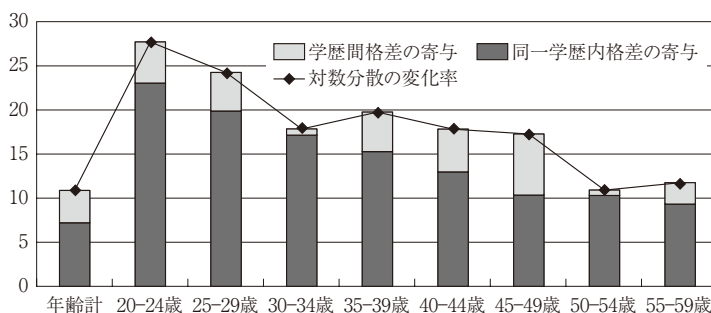
14) 学歴間拡散についても分析している最近の先行研究として、Kanbayashi, Kawaguchi, and Yokoyama [2008] がある。そこでは、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票データ（1989-2003年）を用いて、賃金格差の勤続年数、学歴、企業規模等についての要因分解等（グループ間・内分解等）を行っている。男性（フルタイマー）の賃金格差については、長期的に縮小（正確には、90年代前半ばまで縮小、90年代後半に横ばい、2000年ごろから拡大）してきたこと、学歴間格差と勤続年数格差が縮小し、全体としてグループ間格差は縮小したこと、グループ内格差は拡大してきたことを得ている。このうち学歴間格差の縮小については、主に年齢が高い層で格差が縮小したことを反映しているものと考えられる。

個人間賃金格差の拡大に対する学歴間格差の寄与

図表 10-16 は、個人間賃金格差の拡大における学歴間賃金格差の寄与を見たものである。

ここでは格差の尺度としては、要因分解が可能な対数分散を用いている。2001 年から 06 年の間、個人間賃金格差（年齢計）の対数分散は 0.160 から 0.178 に 0.018 上昇したが、そのうち 0.06 が学歴間格差の拡大によるということになる。上昇率でいえば、10.8% 上昇のうちの 3.6% である。45-49 歳では、0.23 上昇のうち、0.10 が学歴間格差によるもので、上昇率では 17.2% 上昇のうちの 6.9% である。ただし、学歴は 4 分類しかないので、学歴間格差の寄与は小さめにでている可能性があることに注意する必要がある。

図表 10-16 賃金格差の拡大と学歴間格差の寄与（男性，2001 年から 06 年への変化）——対数分散の変化率（%）と寄与



注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 対象は一般労働者である（短時間労働者、臨時・日雇を含まない）。

参考 対数分散（男性）

	2001 年	2006 年	学歴間格差による部分
20-24 歳	0.035	0.044	0.002
25-29 歳	0.047	0.058	0.002
30-34 歳	0.067	0.079	0.000
35-39 歳	0.090	0.107	0.004
40-44 歳	0.117	0.138	0.006
45-49 歳	0.139	0.162	0.010
50-54 歳	0.165	0.182	0.001
55-59 歳	0.185	0.206	0.004
年齢計	0.160	0.178	0.006

(すなわち、より区分数が多ければ、寄与はより大きく出る可能性がある。たとえば、大学・大学院卒は一くくりであり、範囲が広い。前述のように大学・大学院卒業者同士で格差が拡大しているのはそのためである可能性もある)。

ホワイトカラー、ブルーカラー間の賃金格差

スキル間賃金格差の指標としては、学歴間格差のほかにホワイトカラー(管理・事務・技術労働者)とブルーカラー(生産労働者)の賃金格差がよく用いられている。図表 10-17 は製造業における管理事務労働者と生産労働者の賃金格差を示したものである。年齢計では格差が拡大している。年齢別に見ると若年層では拡大を続けている。また、格差が拡大する年齢層が次第に上に広がってきている。最近では 50-54 歳でも拡大しており、55-59 歳のみが拡大していない。その 55-59 歳も 2006 年、07 年と拡大しており、学歴間格差と同様に、コーホート(世代)の動向から見ると、拡大に転じる動きである可能性がある。

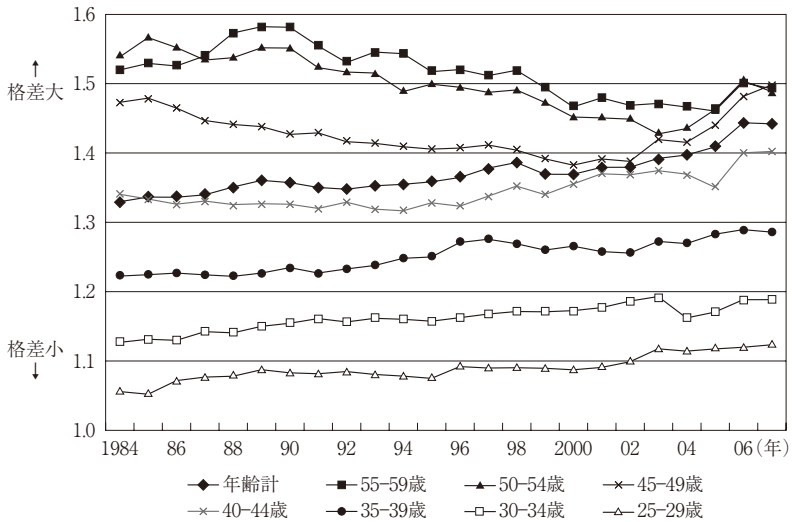
成果主義型賃金と格差

賃金格差の拡大は成果主義型賃金制度の導入とかかわっているのだろうか。多くの人は成果主義が身近なところでの格差拡大を招いていると実感しているのではないだろうか¹⁵⁾。

図表 10-18 は成果主義型賃金制度の導入と社内での賃金格差拡大の関係を見たものである。内閣府による上場大企業へのアンケートによるものである。2000 年と 2005 年の 2 時点で同一企業の聞いたパネルデータである。年齢を 3 つに分けて、それぞれの最高賃金と最低賃金を聞いている。成果主義型賃金制度を導入している企業で社内の賃金格差が拡大していることが示されている。すなわち、30 歳代以下、50 歳代も成果主義企業(成果主義型賃金の

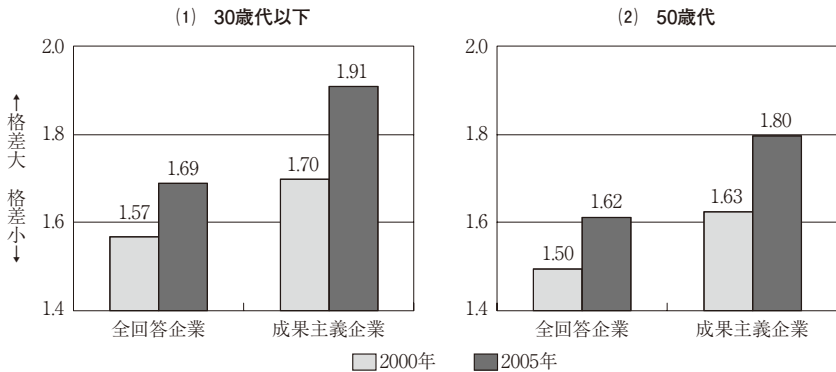
15) 大竹[2005]は、成果主義型賃金制度の導入の影響ともかわるものとして、1989 年から 2000 年について、性、年齢、学歴、(企業規模、産業)といった属性が同じ労働者の賃金格差を見ている。90 年代半ばまで格差が縮小した後、90 年代半ばより拡大していること、また、属性をコントロールしない場合の賃金格差と異なって 90 年代末にも拡大していることを示し、その時期は成果主義的賃金制度の導入の時期と一致するとしている。ただ、90 年代末の賃金格差の大きさが 90 年代前半と同じレベルにすぎず、その時期の格差拡大が歴史的に見て急激であるとはいえないとしている。

図表 10-17 ホワイトカラー・ブルーカラー間の賃金格差（製造業，男性）（倍）



注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. ホワイトカラー(管理・事務・技術労働者)賃金÷ブルーカラー(生産労働者)賃金である(倍)。

図表 10-18 企業内賃金格差（最高レベル／最低レベル，倍）
——成果主義企業で拡大

注) 1. 内閣府「平成 17 年企業行動に関するアンケート報告書—日本企業の人材活用・賃金体系の現状と今後」より作成。

2. 成果主義企業とは成果主義型賃金のシェアが 50%以上の企業である。

3. 調査対象企業は東京、大阪、名古屋の証券取引所上場企業。

シェアが50%以上の企業)の方が、全回答企業よりも最高賃金と最低賃金の格差の拡大テンポが速い(40歳代でも同様である)。成果主義企業の方が賃金格差がもともと大きい、その拡大テンポも速く、成果主義型賃金制度の導入が企業内の賃金格差を拡大させている可能性を示唆している。

3 企業規模間賃金格差

国際的に見て大きい日本の企業規模間格差

企業規模間格差は日本では大きいと見られる。労働政策研究・研修機構[2008]を基に、従業員1,000人以上の企業の賃金が同10-49人の企業の賃金の何倍であるかを見てみると、日本1.85倍、米国1.68倍、ドイツ1.37倍、英国1.05倍、フランス1.22倍、イタリア1.30倍、スウェーデン1.07倍となっている¹⁶⁾。また、EUによると、EU 25カ国では1.41倍(2002年)である¹⁷⁾。

長期的な変化

かつては、近代的な大企業と前近代的な中小企業の「二重構造」ともいわれた。1960年代をはさむ「高度経済成長期」に格差は大幅に縮小した。その後、「高度経済成長期」が終わって1970年代半ば以降、バブル期が始めるまでわずかに拡大した(中小企業庁[1999])。

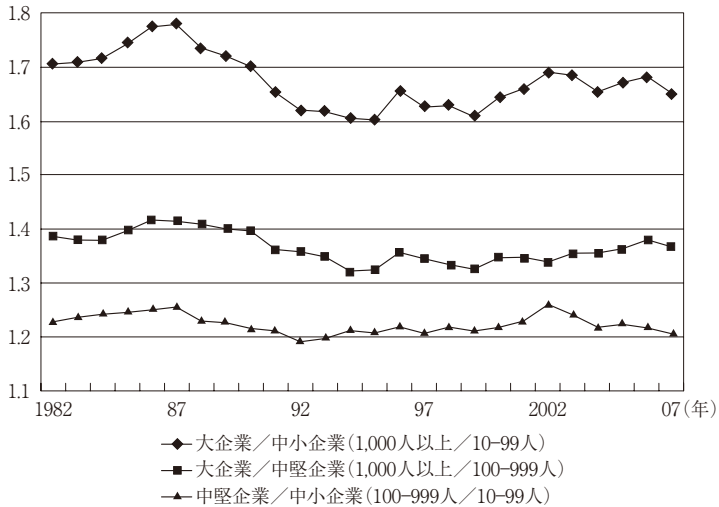
1990年代半ば以降に企業規模間格差が拡大

1980年代後半のバブル期の前からデフレを経た最近までの状況を見てみ

16) 原統計は日本は厚生労働省「平成15年毎月勤労統計調査」[2003]の製造業(事業所規模)、現金給与総額、米国は“2002 Economic Census”の製造業、年間給与総額を雇用者数で除したものの(事業所規模)、その他の国はEU “Structure of Earnings Statistics 2002”の月間給与総額(企業規模)である。なお、日本の企業規模間格差は、「賃金構造基本統計調査」で従業員1,000人以上の企業の賃金/同10-99人の企業の賃金は1.76倍(2003年)である。

17) 企業規模間格差の国際比較(日本を含む)の先行研究としては、Idson and Ishii[1992], Loveman and Sengenberger[1991]がある。前者は1988年において、日米を比較しており、従業員数1,000人以上企業の賃金の同10-99人企業の賃金に対する倍率を求めている。日本は男性1.688倍、女性1.679倍である。米国はそれぞれ1.263倍、1.313倍である。後者は1980年前後で国際比較をしている。日本は米国よりも規模間格差が小さいが、フランス、ドイツ、イタリアよりも大きいとしている。

図表 10-19 企業規模別の賃金格差（男女計）（倍）



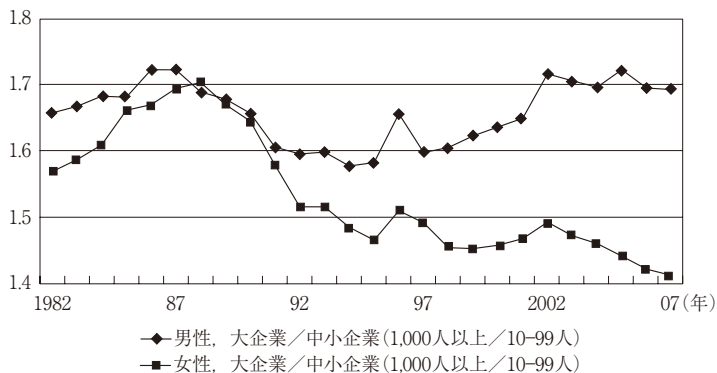
- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 時間当たりの現金給与額（賞与等を含む）の格差である。
 3. 短時間労働者を含まない。

よう。図表 10-19 は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で見た企業規模間の賃金格差（時間当たり所定内給与の格差）の推移である。従業員規模 1,000 人以上の企業（大企業）、同 100-999 人の企業（中堅企業）、同 10-99 人（中小企業）を比較したものである。大企業の中小企業に対する倍率で見ると、1980 年代前半にやや拡大した後、80 年代後半のバブル期から 90 年代前半にかけて縮小している。90 年代前半には、中小企業で時短が進んだことも、時間当たりでの賃金格差の縮小に寄与している。

90 年代半ば以降、10 年程度の間、企業規模間格差は拡大した。その後、最近ではやや縮小を見せている¹⁸⁾。

18) ただし、最近の状況については統計データによって違いもある。厚生労働省「毎月勤労統計調査」で事業所規模間格差を見ると、一般労働者（フルタイマー）の現金給与総額の格差（従業員 500 人以上事業所 ÷ 同 5-99 人の倍率）は、2005 年までは厚生労働省「賃金構造基本統計調査」ほどには拡大していないが、2006 年、07 年も格差が緩やかに拡大を続けている。

図表 10-20 企業規模間の賃金格差（男女別）（倍）



注) 図表 10-14 と同じ。

男女の違い

男女別に企業規模間格差を見ると、1990年代の半ば以降に男女間の動きに乖離が見られる。男性では拡大しており、最近では80年代半ばと同じような水準となっている。これに対し、女性ではむしろ縮小している（図表10-20）。

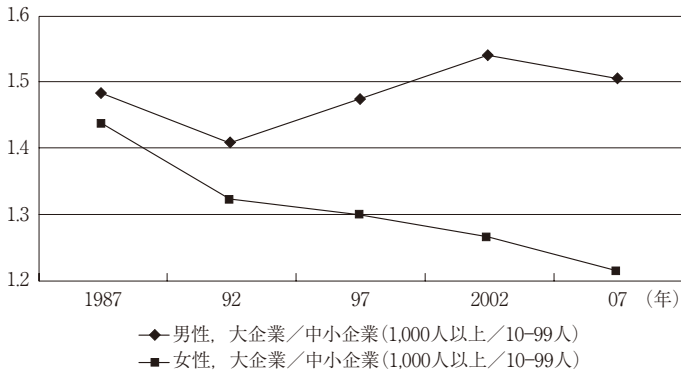
非正規雇用者（短時間勤務者等）を含めて見た企業規模間格差

以上の「賃金構造基本統計調査」のデータは短時間勤務者を含まないものである。非正規雇用者、とくに短時間労働者をも含めた統計データでも見てみよう。第2.3項と同様に、総務省「就業構造基本調査」と国税庁「民間給与実態統計調査」である。

図表10-21は総務省「就業構造基本調査」で見た企業規模間格差であり、非正規雇用者、短時間雇用者を含む雇用者全体でのものである。男性は1990年代半ばをはさんだ時期から格差が拡大し、2002年から07年にかけてはやや縮小している。一方、女性は90年代以降も一貫して縮小している。

図表10-22は正規雇用に限って97年以降を見たものである。変化のパターンを見ると、男性については図表10-21とさほど変わらない。また、「賃金構造基本統計調査」の結果（図表10-20）ともほぼ似たような動きとなっている。

図表 10-21 企業規模別の所得格差（雇用者）（男女別）（倍）
——「就業構造基本調査」

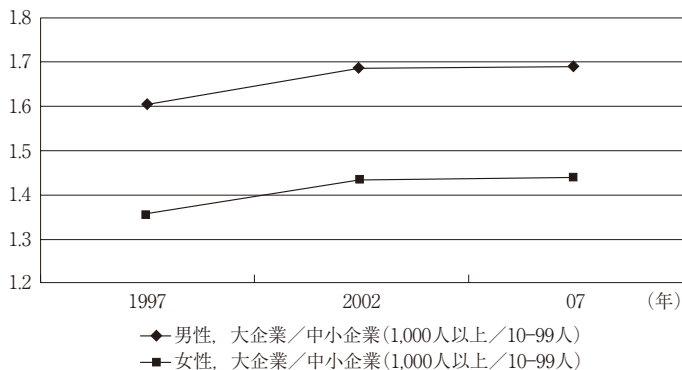


注）総務省「就業構造基本調査」より作成。

一方、女性は97年から02年の間では格差が拡大している。非正規雇用者を含む雇用者全体で見た場合（図表10-21）との違いには、非正規雇用者の増加の影響が企業規模によって違うということがある。大企業（従業員規模1,000人以上）、中小企業（同10-99人）ともに非正規雇用者の比率は上昇しているが、その上昇テンポは大企業の方が速い。97年、02年、07年における非正規雇用者の比率を見ると、中小企業はそれぞれ40.1%、59.0%、61.3%である。これに対し、大企業は同じく41.3%、57.7%、64.8%である。このような上昇テンポの違いにより、大企業の方が非正規雇用者の増加が平均賃金を低下させる程度が大きいものとなり、雇用者全体で見た規模間格差を縮小させた。また、大企業、中小企業ともに非正規雇用者の比率が高まっているが、そもそも非正規雇用者における規模間賃金格差は正規雇用者におけるそれよりも小さい。そのことは、図表10-21における雇用者全体の規模間格差が、図表10-22における正規雇用者での規模間格差よりも小さいことに表れている。規模間格差の小さい非正規雇用者のウェイトの高まりは、雇用者全体で見た規模間格差を縮小させた。

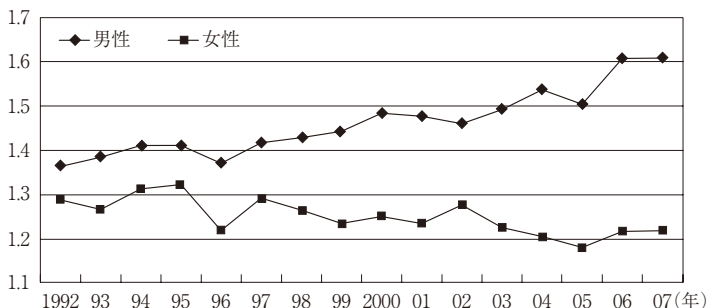
図表10-23は国税庁「民間給与実態統計調査」で見た企業規模間格差である。資本金企業規模別の格差である。男性では90年代半ば以降格差が拡大している。女性では縮小している。

図表 10-22 企業規模別の所得格差（正規雇用者）（男女別）（倍）
——「就業構造基本調査」



注) 図表 10-21 と同じ。

図表 10-23 企業規模間給与格差（男女別）——資本金 2 億円以上企業／同 2,000 万円未満企業（倍）



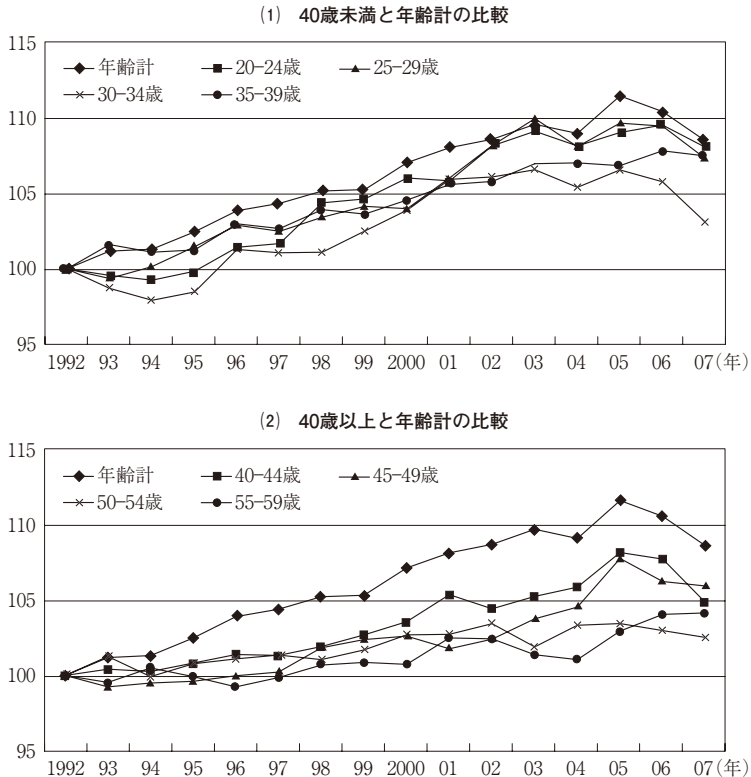
注) 1. 国税庁「民間給与実態統計調査」より作成。
2. 1 年を通じて勤務した給与所得者。短時間勤務者を含む。

企業規模間格差と年齢構成との関係

この間、大企業の方が中小企業以上に従業員の中高年齢化が進んだ。平均年齢は、大企業（従業員数 1,000 人以上）の方が中小企業（従業員数 10-99 人）よりも上昇している。

年齢が高い方が賃金が高くなるという賃金体系のもとでは、平均年齢の上昇は平均賃金を大きくする。大企業と中小企業で平均年齢の上昇テンポに差があれば、平均賃金の企業規模間格差に影響するかもしれない。

図表 10-24 年齢別の企業規模間賃金格差（男性、大企業／中小企業）



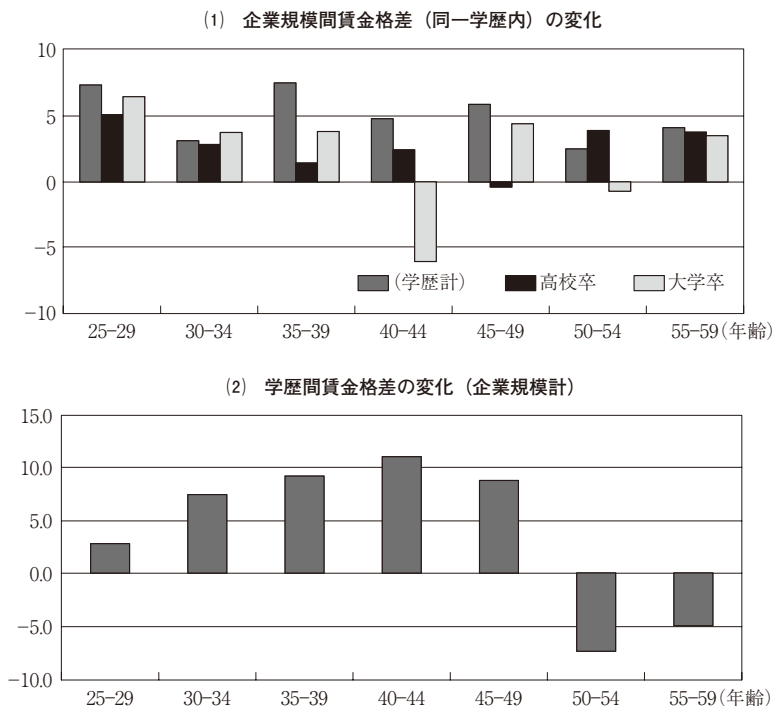
注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 所定内給与の格差であり、1992年を100としたものである。
 3. 短時間労働者を含まない。

図表 10-24 は、年齢計と年齢別の企業規模間格差（男性）であり、1992年を100としたものである。年齢別に見ると、年齢計よりも規模間格差の拡大は小さい。つまり、年齢計での規模間格差の拡大の一部は、大企業と中小企業との間の従業員の年齢構成の変化を反映している面があることが示されている。

企業規模間格差と学歴間格差との関係

第 2.5 項で学歴間格差が拡大していることを見た。従業員の学歴構成は企

図表 10-25 企業規模間賃金格差（同一学歴内）と学歴間賃金格差の変化（1992-2007 年，％）男性，年齢別



注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

2. 1992 を 100 とした 2007 年の値。1992 年から 2007 年までの変化である。

業規模によって異なる。大企業の方が高学歴者の比率が高い。大学・大学院卒の比率をみると、1995 年時点では大企業（従業員数 1,000 人以上）38.3%，中小企業（従業員数 10-99 人）14.8%である。2005 年では、それぞれ 49.6%，20.9%である。学歴間賃金格差が拡大しているときには、高学歴者が多い大企業の方の平均賃金が相対的に大きくなり、規模間格差が拡大しやすくなると考えられる。

図表 10-25 の(1)は、全体で見た（学歴計で見た）規模間格差と同一学歴での規模間格差の動向を比較したものである。後者は高校卒だけで見た規模間格差，大学卒だけで見た規模間格差である。1992 年から 2007 年の 15 年間でそれぞれの格差がどれほど変化したかである。年齢別に見ている。一部の

例外（30-34 歳，50-54 歳）を除いて，学歴計の変化（格差の拡大）に比べて，同一学歴で見た格差の変化は小さい．全体で見た規模間格差の拡大の一部が，規模間の学歴構成の違いを反映している可能性が示されている．図表 10-25 の(2)は各年齢別の学歴間賃金格差の変化である．(2)の学歴間賃金格差の拡大が大きい年齢層ほど，(1)における学歴計の変化（格差の拡大）と同一学歴で見た格差の変化の大きさの乖離が大きい傾向がある．

景気動向，労働力需給と企業規模間賃金格差

前述のように，企業規模間賃金格差を時系列で見ると，1960 年代をはさむ高度経済成長期に縮小し，その後 80 年代後半からのバブル期が始まる前まではわずかに拡大した．バブル期とその少し後までは縮小し，その後，日本経済の停滞期に拡大した．景気の回復・拡大期である 2003-07 年は横ばいしやや縮小である．これらのことからすると，企業規模間賃金格差は景気が好調で，労働力需給がタイトになるときには縮小し，逆のときには拡大しやすように考えられる¹⁹⁾．

利益率の格差と賃金格差の変化

企業規模間賃金格差の拡大に関連して，賃金と利益，収益の関係について見てみる．収益性が高まっている企業ほど賃金が高まっているのかである．いい換えると，大企業と中小企業の収益性の格差の拡大が，賃金格差の拡大にかかわっているかである．

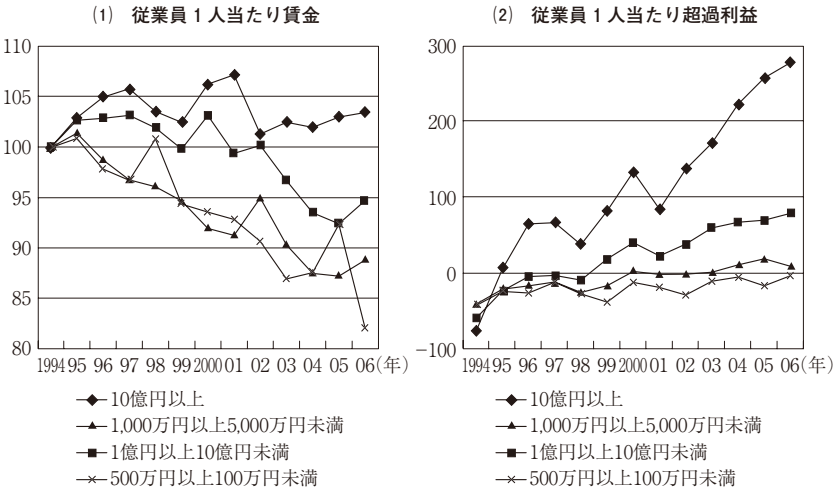
図表 10-26 は企業規模別（資本金規模別）に従業員 1 人当たり賃金と同超過利益額の状況を示したものである．(2)の従業員 1 人当たり超過利益額は，企業規模が大きい企業で増えている．一方，(1)に示されている企業規模別の賃金の変化（1994 年度=100）は，この超過利益の変化にほぼ対応している．

個人間賃金格差における企業規模間格差の大きさ

図表 10-27 は，男性について，規模間格差の大きさを個人間賃金格差の大

19) 先行研究としては，大竹[2005]が企業規模間賃金格差は，とくに若年層において好況期に縮小，不況期に拡大することを指摘している．また，Rebick[1993]は都道府県データを用いた分析により労働力需給と規模間格差に関連があるとしている．

図表 10-26 企業（資本金）規模別賃金と超過利益（男女計）



注) 1. 財務省「法人企業統計年報」等より作成。
2. 従業員賃 1 人当たり賃金は 1994 年度＝100。
3. 従業員 1 人当たり超過利益は、(営業利益総額－資本コスト総額)／従業員数 (単位万円)
ここで資本コスト総額は借入金金利 (平均約定金利 (日本銀行))×資産額
超過利益を用いているのは、資本集約度の違いによる差を除去するためである。

図表 10-27 個人間賃金格差における規模間格差の大きさ（男性）

		2007 年		2001 年から 2007 年への変化	
		個人間賃金格差	うち規模間格差による部分	個人間賃金格差	うち規模間格差による部分
対数分散	年齢計	0.1766	0.0126	0.0162	0.0002
	20-24 歳	0.0415	0.0008	0.0070	0.0004
	25-29 歳	0.0592	0.0014	0.0122	0.0003
	30-34 歳	0.0782	0.0037	0.0115	-0.0015
	35-39 歳	0.1064	0.0114	0.0167	0.0021
	40-44 歳	0.1461	0.0182	0.0291	0.0019
	45-49 歳	0.1663	0.0252	0.0277	0.0036
	50-54 歳	0.1838	0.0268	0.0192	-0.0007
	55-59 歳	0.1967	0.0229	0.0119	0.0009
平方変動係数	年齢計	0.1113	0.0075	0.0147	0.0005

注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
2. 企業規模は大企業 (1,000 人以上)、中堅企業 (100-999 人)、中小企業 (10-99 人) の 3 区分である。

きさと比較してみたものである（「賃金構造基本統計調査」）。対数分散で測っており、個人間賃金格差＝企業規模間賃金格差＋同一企業規模内賃金格差と分解できる²⁰⁾。年齢計では個人間格差 0.1766 に対し、そのうちの規模間格差による部分は 0.0126 であり、個人間格差全体の 7% 程度の大きさである²¹⁾。年齢別に見ると、もっとも規模間の寄与率が高いのは 45-49 歳で 15% (0.1663 のうち 0.0025) である。

また、個人間賃金格差の拡大が目立ってきた 2001 年から 07 年への変化における企業規模間格差の拡大の寄与も見てみる。年齢計では、0.0162 の上昇のうち、0.0002 が規模間格差によるものである。わずかな寄与である。年齢別に見ても、大きく寄与している年齢層はない（規模間格差は最近縮小しており 01 年に比べて 07 年はあまり格差が大きくない）。

4 産業間賃金格差

1990 年代後半以降変化していない産業間賃金格差

図表 10-28 は 1990 年以降の産業間賃金格差を対数分散で測ったものである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。産業分類は 2003 年までと 04 年以降で異なっているので、図を 2 つに分けて描いている²²⁾。90 年代前半には、男女計、男性、女性とも産業間格差は縮小している。その後、90 年代後半には、男性の縮小は止まっている。また、99 年から 03 年にかけては、男性ではやや拡大した。女性もわずかながら拡大している。その後、04 年から 07 年では、男女計、男性、女性のいずれも変わっていない。

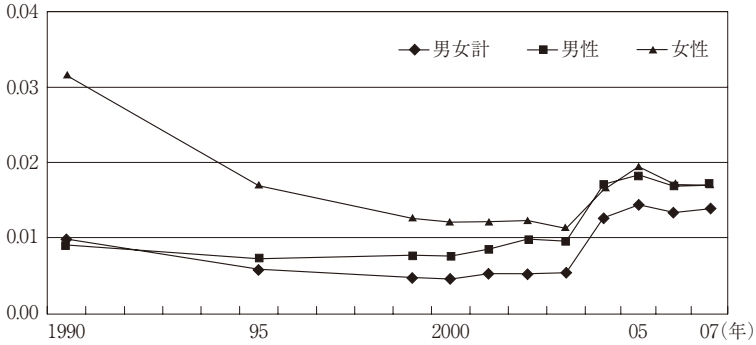
図表 10-29 は、男性について年齢別に産業間賃金格差を見たものである。99 年から 03 年では、35-39 歳よりも年齢が高い層で格差がやや拡大してい

20) 対数分散は賃金の対数値の分散、すなわち、ばらつきの大きさである。全体をグループに分けたとき、グループ内格差とグループ間格差に分解することができる（全体の対数分散＝ $\sum$ 各グループ内の対数分散＋ $\sum$ 各グループ間の対数分散。グループ間の対数分散は、各グループの個々の構成員の値をそのグループの平均値としたもの）。

21) 総務省「就業構造基本調査」で求めてみると、個人間格差のうち企業規模間格差の占める割合は 7.9% である。規模区分数は 11 区分である。「賃金構造基本統計調査」と同じ 3 区分にすると、同じく割合は 5.9% である。

22) 産業区分数は 2003 年までは 9 業種で、2004 年以降が 14 業種である。業種数が多い方が、違いが大きいため、格差が大きく算出される（この場合は対数分散で算出）ので注意する必要がある。

図表 10-28 産業間賃金格差——対数分散

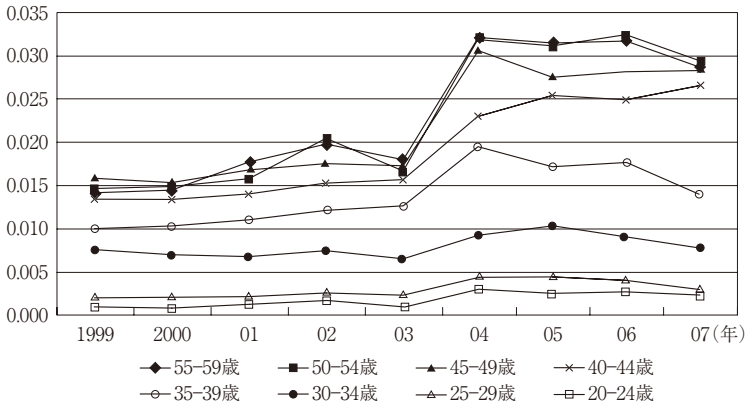


- 注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 対数分散は同一産業内は労働者の賃金が同一であるとして計算したものである。
 3. 産業分類は2003年までと2004年以降で異なっている。

2003年までの産業分類(大分類)は鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業の9業種。

2004年以降の産業分類(大分類)は鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、飲食店・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)の14業種。

図表 10-29 産業間賃金格差(年齢別, 男性)——対数分散



注) 図表 10-28 と同じ。

る。一方、04年から07年では、30歳代、50歳代の層で格差が縮小している。99年以降を通して見ると、産業間格差は変わっていない。

産業プレミアムの動向

図表10-30は1990年、98年、2006年の産業プレミアムである。産業プレミアムとは性、学歴、企業規模をコントロールした上での産業ごとの賃金の違いである。性、学歴、企業規模といった属性の影響を除いてもその産業に残る賃金特性である（ここでは、全産業の平均をゼロとしている）²³⁾。

06年においてこのプレミアムが大きい産業は、電気・ガス・熱供給業、情報通信業、化学工業、鋳業、金融保険業、教育・学習支援業である。一方、プレミアムが小さい産業は、衣服・その他の繊維製品製造業、食料品製造業、飲食店・宿泊業、木材・木製品製造業（家具を除く）、運輸業などである。

90年から06年までの時系列的変化で特徴的な点を見てみよう。製造業では98年から06年にかけて増加している産業が多い。為替レートが円安の方向に動き、相対価格などの面で貿易財に有利になったこととかかわりがあるかもしれない（輸出の対国内総生産比（対GDP比、名目）は98年の10.9%から06年の16.1%に上昇した）。先行研究によると、国際的に見ると、製造業の賃金は他産業に比べて高くはなかった（Gitterman and Wolff [1993]、経済企画庁国民生活局[1999]、香西・鈴木・伊藤[1998]）。それが最近若干変わったことになる²⁴⁾。

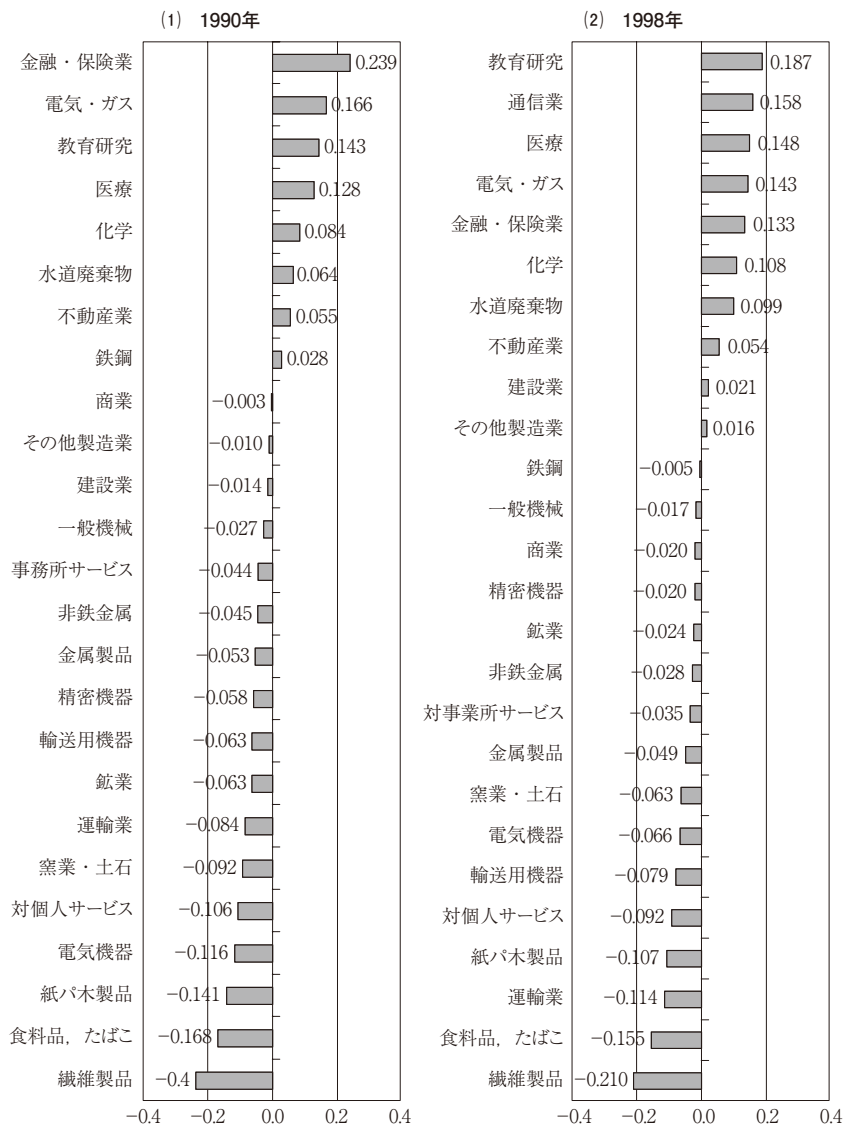
建設業は、90年から98年にかけて増加し、06年には若干ながら減少している。その間の公共投資の増加、減少という動きと符号している。

また、規制改革との関係も見えてみよう。参入規制等の緩和、撤廃などでレントが減少するならば、当該産業の賃金が低下する可能性がある。逆に規制改革の効果として生産性が上昇したならば、それにともない当該産業の賃金

23) 産業プレミアムの先行研究としては、香西・鈴木・伊藤[1998]、香西・伊藤[2000]がある。本稿の数値のうち1990年と98年はそれらの研究の推計値から全産業平均のプレミアムがゼロとなるよう換算したものである。

24) なお、Gitterman and Wolff[1993]では、比較対象となった14カ国中で、日本はオランダに次いで産業間格差が大きい。また、1970年から85年の間の産業間格差拡大もオランダに次いで2番目である（データはOECDデータベースのもので、日本は「賃金構造基本統計調査」と見られる）。日本の産業間賃金格差の大きさについては、香西・鈴木・伊藤[1998]は日本の1995年時点の格差の大きさは、米国の1984年時点のそれと大差ないことを指摘している。

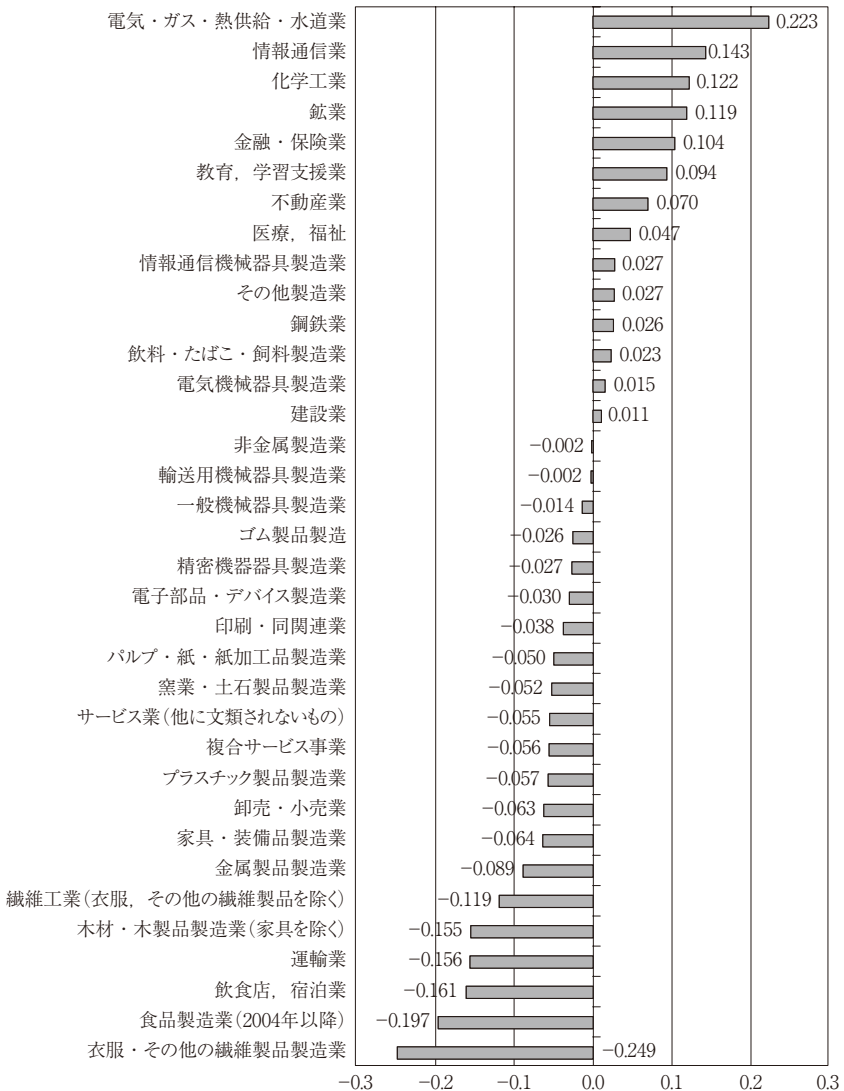
図表 10-30 各産業



注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。1990年と1998年は香西・鈴木・伊藤[1998]、香西・
 2. 対数賃金の産業プレミアムである。性、学歴、企業規模をコントロールしたうえでの産業ごとの賃金の係数である。

の賃金プレミアム

(3) 2006年



伊藤[2000]の推計値から全産業平均がゼロとなるよう換算したものである。

の違いである。具体的には、性、学歴、企業規模、産業をダミー変数とした回帰を行い、その各産業のダミー

が相対的に上昇することも考えられる。この点、電気・ガス業は98年から06年では上昇した。一方、金融・保険業のプレミアムは、90年から98年、98年から06年へと続けて減少している。ただ、金融・保険業はその間、金融危機、不良債権問題とのかかわりは大きいと考えられる。また、運輸業も減少を続けている²⁵⁾²⁶⁾。

5 まとめ

フルタイムの賃金格差は1990年代にはやや縮小していたが、2000年を境として拡大している。それは年齢別に見ると明らかである。

男性の賃金を上位での格差と下位での格差に分けてみると、いずれも年齢層でも下位の方で格差が拡大している（30代、40代では上位の方でも格差が拡大している）。また、上位グループと下位グループの格差が開くという二極化の進展も見られる。

非正規雇用も含めて見ると賃金格差の拡大はより顕著である。「ワーキング・プア」も増加している。非正規雇用の増加による格差の拡大は日本経済がもっとも低迷した90年代後半から起こっており、景気悪化による面も大きい。しかし、景気が回復・拡大に転じた2002年以降も、非正規化とそれによる格差の拡大は減速はしたが続けている（ただし、新規学卒の年齢層では改善）。また、正規雇用の間でも格差が拡大しており、格差の拡大が単に景気循環的なものによるだけでなく何らかの構造的、趨勢的な要因によるものである可能性が示唆されている。

技術の変化やグローバル化の賃金格差への影響ともかかわるもの

25) 香西・鈴木・伊藤[1998]は、電気ガス、運輸、金融保険の産業プレミアムが1990年から95年にかけて低下したことを指摘し、この間のこれらの産業における規制緩和の影響がある可能性を示唆している。

26) 運輸業については、とくにタクシー運転手の賃金低下が2002年の参入規制緩和との関係で注目された。ただ、タクシー運転手の賃金低下は02年以前から長く続いている（タクシー運転手を含めた旅客運送業の賃金水準（全産業を100として）は、50-54歳で、1990年76.5、98年62.6、02年に57.3である。また、その後05年に53.0にさらに低下した後、06年には54.4と上昇した。貨物運送業も長期的に低下してきた（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）。なお、米国などでは、ITにより経理関係の職業など中間的給与の職業が減少した一方、自動車運転手などの高スキルは必要とされないが低賃金である労働はITに代替されていないこと、そのことが労働市場と所得の二極化などをもたらしているという指摘がある。

として、学歴間等の賃金格差を見ると、近年拡大してきている。

企業規模間賃金格差は1990年代半ば以降拡大した（最近ではやや縮小している可能性もある）。ただし、これは男性に限られ、女性では格差は縮小している。また、男性における拡大も、一部は年齢構成の変化や学歴間格差の拡大を反映している面がある。その点は割り引いて見るべきかもしれない。産業間賃金格差は、90年代前半に縮小した後、さほど変化がない。

補論 賃金格差に関する先行研究

この補論では、賃金格差のうち、産業間賃金格差、企業規模間賃金格差の原因、グローバリゼーションの個人間賃金格差への影響に関する先行研究を取り上げる（主に本文では引用していないものを中心に取り上げている）。

産業間賃金格差に関する先行研究

樋口[1991]

高卒大企業男性労働者の産業間の相対賃金の推移を分析している（1966-88年）、各産業の経常利益、生産物価格、生産量の変化が産業間の相対賃金に大きな影響を与えているとしている。

同様に、グローバリゼーションの影響ともかかわることとして、貿易財産業と非貿易財産業の相対賃金を比較分析している。とくに中年層の賃金で両産業に違いがあるとしている。具体的には19産業を貿易財産業と非貿易財産業とに分けて、両者のあいだで相対賃金の推移に違いがあるかどうかを為替レートをも説明変数に入れて見ている。企業規模全規模での結果としては、20歳代では両産業で大きな違いはないこと、40歳代では、貿易財産業の相対賃金が時系列的に低下していることを見出している。また、大企業（従業員1,000人以上規模）のみの結果としては若年層でも貿易財産業の相対賃金が時系列的に低下していること、ただし、中年層ほどではないことを見出している。これらは円高（80年代後半からの円高）の影響であろうとしている。中年層の方が若年層よりも影響が大きいのは、転職の容易でない中年層は賃上げよりも雇用優先だった結果なのではないかとしている（分析対象期間の末期がバブル期でもあり、若年層は転職が容易であった）。

樋口・玄田[1999]

1990年代におけるグローバル化の製造業中小企業賃金への影響を分析している。中小企業の賃金へのグローバル化の影響には明確な傾向は見出せないという結果となっている。データとしては、連合生活開発総合研究所「グローバル経済下の中小企業経営に関する調査」(1997年実施)を用いている。具体的には以下のとおりである。

分析 1

男子高卒正規従業員の初任給(外部市場の状況に左右されやすい):グローバル化で有意な差は見られない。

パートタイマーの初任給:グローバル化の指標から影響を受けている(それぞれの5年間の伸び率について回帰分析)。

分析 2

企業の賃上げ状況:グローバル化は賃上げに明確な影響を及ぼしていない。

企業規模間格差の原因に関する先行研究

Kishi[1994]

規模に関する収獲逓増により事業所規模間の収益格差を発生させ、それが利潤分配により規模間賃金格差に反映されているとしている。具体的には、データとして「毎月勤労統計」、「工業センサス」等を使用し、製造業の5産業(石炭・石油、化学、紙パルプ、輸送機械、鉄鋼)の賃金を分析している。従業員1人当たりの利潤は、事業所規模と正の相関があること、従業員1人当たりの利潤は、賃金のうち留保賃金(reservation compensation)を超える部分(supplementary compensation)と正の相関があることなどのファインディングをしている。

玄田[1996]

企業規模間格差のうち労働者の能力差による部分に着目し、それがもともとの資質の差によるものか、それとも職場訓練の違いによるのかを数量分析し、次のような結果を得ている。

製造業の規模間賃金差について、資質の影響が職場訓練の影響を上回る場合はほとんどない。ただし、男性ブルーカラーでは賃金格差の3割から6割

は規模間での資質の違いによる。一方、ホワイトカラー、そのうちとくに大学卒では、賃金格差のほとんどが訓練機会の違いによる。大企業に比べた小企業の訓練機会の不足は、低学歴の女性の賃金格差にとくに寄与している。

奥井[2000]

企業規模間の賃金格差を純粋な規模間格差と個人の能力格差（学歴や勤続年数では説明されない能力差）による部分とに分ける実証分析を行っている。データとしては家計経済研究所のパネルデータを用いている。次のような結果を得ている。

男性では、労働者の能力差によらない規模間の賃金格差がある、すなわち、企業規模間格差の少なくとも半分以上が純粋な規模間賃金格差である。一方、女性では純粋な規模間賃金格差は顕著には観察されず、企業規模間格差として観察される賃金格差のほとんどが、労働者個人の能力に差があることにより説明できる。

グローバリゼーションの賃金格差に与える影響についての先行研究

経済企画庁[1995]

データとして「賃金構造基本統計調査」等を使用し、1990年代半ばまでについて、グローバリゼーションの影響に関し、以下の点を見出している。

産業間での影響の違いについては、製造業17業種を比較し、輸入浸透度が高いほど賃金が低い（高卒男性20-24歳、45-49歳、大卒男性20-24歳、45-49歳の計4区分で見て、いずれの賃金についても1%水準で有意である）。

職種間賃金格差への影響については、管理・事務・技術労働者と生産労働者とで比較している（製造業17業種）。1985-93年の期間では、管理・事務・技術労働者（ホワイトカラー）と生産労働者（ブルーカラー）の間の賃金比率と数比率は正の相関をしているので国際貿易の要素価格均等化定理は成り立っていない。また、1970-93年の期間について、管理・事務・技術労働者と生産労働者の間の数比率と熟練労働集約財価格／非熟練労働集約財価格も正の相関（卸売物価、輸出物価、輸入物価のいずれについても）をしており、要素価格均等化定理は成り立っていない。

香西・鈴木・伊藤[1998]

データとして「賃金構造基本統計調査」等を使用しており（主に1980年代半ば-90年代半ば）、次の点を得ている。

高学歴者賃金／低学歴者賃金はむしろ低下しており、国際貿易論の要素価格均等化定理のいうこととは逆になっている。また、産業別賃金プレミアム（年齢、学歴、規模、性別の違いをコントロールしても当該産業に残る賃金プレミアム）については、輸入比率が大きい産業ほど賃金プレミアムが小さい。また、輸入比率の変化（80-94年）とプレミアムの変化（79-95年）の間には弱い負の相関関係がある。以上から、グローバリゼーションの進展が貿易財産業の賃金を低下させているといえる。

橋本・森川・西村[1999]

データとして「賃金構造基本統計調査」、貿易統計等を用い、1980年代-90年代半ばについて、製造業の分析により、次の点を得ている。

(a)産業間賃金格差への影響

- ・輸入浸透率が高まった産業で賃金を押し下げている（変化のデータ）。1981-93年の期間では、世界全体からの輸入と東アジア（中国を含む）からの輸入で有意である。90-93年の期間では、東アジア（中国を含む）からの輸入では1%水準で有意である。世界全体、東アジアでは有意ではない。
- ・純輸出比率が高まった産業で賃金を押し上げている（変化のデータ）。81-93年の期間では、世界全体への純輸出では5%水準で有意、東アジア向けでは10%水準で有意、東アジア（中国を含む）では1%水準で有意である。
- ・輸入浸透度が高い産業で賃金プレミアムが小さい（1993年）（賃金プレミアムとは年齢、職種、性別、学歴、企業規模をコントロールした賃金）。東アジアからの輸入、東アジア（中国を含む）の輸入については、5%水準で有意である。世界全体、東アジアでは有意ではない。

(b)職種間賃金格差への影響

管理・事務・技術労働者／生産労働者への影響については、産業間賃金格差への影響ほどには強くない。東アジア（中国を含む）でのみ影響が認めら

れる。

佐々木・桜[2004]

製造業（1988-2003年）について分析し、技術の変化やグローバル化の影響について、次のファインディングを得ている。

賃金総額に占める大卒向け賃金支払い比率が上昇した（データとしては「賃金構造基本統計調査」を使用）。それは、大卒者のウェイトが大きい業種のウェイトが高まるという「業種間シフト」によるよりも、同じ業種内で大卒者の比率が高まる「業種内シフト」で生じている。そのことは、スキル偏向的技術進歩（SBTC: Skill Biased Technological Change）や海外へのアウトソーシングで学歴間格差が生じていることと整合的である。SBTC、グローバル化によって高学歴労働者への需要シフトが生じていると見られる。

経済産業省「工業統計表」等の業種別パネルデータを用いた実証分析により、次の結果を得ている。すなわち、SBTC要因（指標は研究開発費比率）とグローバル化要因（東アジアからの輸入比率、海外生産比率）はいずれも大卒向け賃金支払い比率を上昇させる要因として働いている。インパクトの大きさとして、グローバル化要因はSBTC要因と同程度か、それを上回る。

櫻井[2000]

1980年代の製造業について、「賃金構造基本統計調査」、「産業連関表」等を用いて、次の結果を得ている。貿易取引の対象となっている財の生産要素含有量（ファクター・コンテンツ）が賃金格差をもたらしたかを1980年から90年にかけての製造業の輸出入構造の変化から計測してみると、格差拡大への影響は小さいながらもある。すなわち、1980-90年において非生産労働者の賃金／生産労働者の賃金（ホワイトカラーの賃金／ブルーカラーの賃金）を1.3%ポイント上昇させたと推計される。また、海外へのアウトソーシングは非生産労働者賃金シェアに水準ではプラスの影響を与えているが、それらの変化同士の関係では有意ではない（ただし、90年代以降ではどうかは試されていない）。

櫻井[2004]

1980年代後半から90年代の製造業について、「賃金構造基本統計調査」、「産業連関表」等を用いて、次の結果を得ている。85-2000年の期間で、製造業各産業について、高学歴労働者の賃金総額シェアの増加を産業内要因と産業内要因に分解してみたところ産業内要因が支配的である。すなわち、HOS（ヘクシャー＝オリーン＝サミュエルソン・モデル）と整合的ではない。スキル偏向的技術進歩（SBTC）と整合的である。また、同じく85-00年において、製造業では、投資のコンピュータ投資比率などに代表される技術進歩が熟練労働者のシェア（賃金総額）を高めている。

櫻井[2005]

グローバル化のなかでの「防衛的技術進歩」について分析している。「防衛的技術進歩」とは、企業のグローバル化において、先進国の企業が技術を模倣されないよう、より模倣されにくいスキル集約的な方向へ技術を偏向させていることである。その理由は企業のグローバル化において、先進国の企業が技術を模倣されないよう、より模倣されにくい技術に向かうというものである。また、このことが国内では賃金格差を招く可能性が高いとされる。

実証分析としては、製造業17業種（1985-2002年）のパネルデータによる分析から、貿易の拡大が熟練労働者の代理変数である男子大卒労働者の比率に有意にプラスの効果を与えており、その効果が90年代後半以降に強まっているとの結果を得ている。防衛的技術進歩のメカニズムが近年の日本の製造業において働いている可能性があることを示唆するとしている。

参考文献

- 阿部正浩[2005],『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社。
 池永肇忠[2008],「労働市場の二極化—ITの導入と業務内容の変化について—」一橋大学経済研究所世代間問題研究機構ディスカッションペーパー No. 375。
 上島康弘・船場拓司[1993],「産業間賃金格差の決定因について」『日本経済研究』No. 24, 1993. 5。
 太田清編[1999],『データで読む 生活の豊かさ』東洋経済新報社。
 太田清[2000],「国際比較からみた日本の所得格差」『日本労働研究雑誌』No. 480, 2000年7月号, pp. 33-40。
 太田清[2005],「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」内閣府, ESRI Discussion Pa-

- per, No. 140.
- 太田清[2006],「日本の賃金格差は小さいのか」内閣府, ESRI Discussion Paper, No. 172.
- 大竹文雄[2000],「90年代の所得格差」『日本労働研究雑誌』No. 480, pp. 2-11.
- 大竹文雄[2005],『日本の不平等——格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社.
- 岡村和明[2002],「企業規模間賃金格差」分析の現状と課題」『日本労働研究雑誌』No. 501, 2002年4月号, pp. 78-80.
- 奥井めぐみ[2000],「パネルデータによる男女別規模間賃金格差に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』第485号, pp. 66-79.
- 経済企画庁総合計画局編[1985],「21世紀のサラリーマン社会—激動する日本の労働市場」東洋経済新報社.
- 経済企画庁[1995],「年次経済報告」(経済白書).
- 経済企画庁国民生活局[1999],「新国民生活指標」.
- 玄田有史[1994],「高学歴化, 中高年齢化と賃金構造」, 石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会.
- 玄田有史[1996],「「資質」か「訓練」か?—規模間賃金格差の能力差説—」『日本労働研究雑誌』No. 430, pp. 17-29.
- 香西泰・鈴木玲子・伊藤由樹子[1998],「貿易の雇用と賃金への影響」JCER Discussion Paper, No. 51, 日本経済研究センター.
- 香西泰・伊藤由樹子[2000],「技術革新・グローバル化の中での所得分配——賃金格差変動を中心に」FRI研究レポート, No. 72, 2000年4月.
- 櫻井宏二郎[1999],「偏向的技術進歩と日本製造業の雇用・賃金——コンピュータ投資にみる技術進歩の影響」『経済経営研究』20(2), pp. 1-45.
- 櫻井宏二郎[2000],「グローバル化と労働市場——日本の製造業のケース」『経済経営研究』23(1), pp. 1-64.
- 櫻井宏二郎[2004],「技術進歩と人的資本——スキル偏向的技術進歩の実証分析」『経済経営研究』25(1), pp. 1-65.
- 櫻井宏二郎[2005],「防衛的技術進歩——グローバル経済下の内生的技術進歩」『経済経営研究』26(3), pp. 1-59.
- 佐々木仁・桜健一[2004],「製造業における熟練労働への需要シフト: スキル偏向的技術進歩とグローバル化の影響」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 04-J-17, 2004年12月.
- 篠崎武久[2001],「1980-90年代の賃金格差の推移とその要因」『日本労働研究雑誌』No. 494, pp. 2-15.
- 橋本俊詔[1998],「日本の経済格差」岩波書店.
- 橋本俊詔・森川正之・西村太郎[1999],「貿易と雇用・賃金——アジア諸国の経済発展と日本の雇用及び賃金」通商産業研究所, 研究シリーズ28.
- 中小企業庁[1999],「中小企業白書」(1999年版).
- 内閣府経済社会総合研究所[2005],「平成17年企業行動に関するアンケート報告書—日本企業の人材活用・賃金体系の現状と今後」.
- 内閣府[2006],「経済財政白書」(「年次経済財政報告」)(平成18年度).
- 内閣府[2007],「経済財政白書」(「年次経済財政報告」)(平成19年度).

- 原嶋耐治・手嶋久也[2002],「賃金格差の実態」, 宮島洋+連合総合生活開発研究所編『日本の所得格差』東洋経済新報社, 第2章.
- 樋口美雄[1991],「日本経済と就業行動」東洋経済新報社.
- 樋口美雄・玄田有司[1999],「中小製造業のグローバル化と労働市場への影響」, 関口末夫・樋口美雄・連合総合生活開発研究所『グローバル経済時代の産業と雇用』東洋経済新報社, pp. 123-156.
- 山田久[2007],『ワークフェア』東洋経済新報社.
- 労働政策研究・研修機構[2008],「データブック国際労働比較 2008」.
- Genda, Yuji [1998], "Japan: Wage Differentials and Changes since the 1980s," in Toshiaki Tachibanaki (ed.), *Wage Differentials an International Comparison*, Macmillan Press LTD, pp. 35-71.
- Gitterman, Maury and Edward Wolff [1993], "International Comparisons of Inter-industry Wage Differentials," *Review of Income and Wealth*, 39(3), pp. 295-312.
- Harrison, Bennett and Barry Bluestone [1990], "Wage Polarization in the U.S. and the Flexibility Debate," *Cambridge Journal of Economics*, 14(3), pp. 351-373.
- Idson, Todd L. and Hisako Ishii [1992], "Comparison of employer size effects on wages tenure for men and women in Japan and the United States," *Industrial Relations Research Association Proceedings*, pp. 531-538.
- Kambayashi, Ryo, Daiji Kawaguchi, and Izumi Yokoyama [2008], "Wage distribution in Japan, 1989-2003," *Canadian Journal of Economics*, 41(4), pp. 1329-1350.
- Kishi, Tomoko [1994], "Do Profit Differentials Explain Interscale Wage Differentials?," *The Economic Studies Quarterly*, 45(1), pp. 41-54.
- Lawrence, Robert Z. [1984], "Sectoral Shifts and the Size of Middle Class," *Brookings Review*, Fall 1984, pp. 3-11.
- Loveman, G. and W. Sengenberger [1991], "The Re-emergence of Small Scale Production: an International Comparison," *Small Business Economics*, 3(1), pp. 1-37.
- Rebeck, Marcus E. [1993], "The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 7(2), pp. 132-156.
- Wolfson, Michael C. [1994], "When Inequality Diverge," *American Economic Review*, 84(2), pp. 353-358.
- Wolfson, Michael C. [1997], "Divergent Inequalities: Theory and Empirical Results," *Review of Income and Wealth*, 43(4), pp. 401-421.
- Wolfson, M. C. and J. Foster [1993], "Inequality and Polarization-Concepts and Recent Trends," mimeo.
- Wolfson, Michael C. and Brian B. Murphy [1998], "New Views on Inequality Trends in Canada and the United States," *Monthly Labor Review*, 121(4), pp. 3-22.