

具体的な格差の領域 -雇用格差-

雇用形態や男女間の賃金格差等の現状

経済環境調査部 研究員 菅原佑香

社会や経済の構造変化に応じて働き方が多様化する一方で、非正規雇用の待遇改善や女性活躍を推進する動きが、これまで以上に見られるようになりました。今回は、賃金格差の代表的な要因である、正規雇用と非正規雇用間の格差や男女間格差、企業規模・産業間の格差に関する現状を解説します。

1. 「所得」と「雇用者所得」とは

個人の「所得」と聞いた時に、勤め先から給与の支払いを受ける「雇用者所得」を思い浮かべる人は多いでしょう。日本の15歳以上人口に占める雇用者数の割合を見てみると、約51%（2015年）と半数以上の人々が、企業や事業所等に雇用されている労働者だからです¹。雇用者所得とは、勤め先から支払いを受けた給料・賃金・賞与の合計金額のことで、税金や社会保険料を含みます²。ここでは、雇用者所得に影響を及ぼす代表的な要因として、正規雇用と非正規雇用の雇用形態や男女間、企業規模・産業間格差を取り上げて解説します。

2. 正規雇用と非正規雇用の違いによる賃金格差

正規雇用と非正規雇用と呼ばれる雇用形態の違いによって、個人の給与にどのような影響があるのか考えてみましょう。正規雇用とは、①労働契約の期間の定めはない、②所定労働時間がフルタイムである、③直接雇用である、という要件を全て満たす雇用形態を指します³。一方、非正規雇用は、①～③のいずれかあるいは全てを満たさない雇用形態を指し、パート、アルバイト、労働者派遣事業の派遣社員、契約社員、嘱託等のことです。

最初に、年齢階級別の正規雇用と非正規雇用の所定内給与額の推移について見てみます（図表1）。所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額（時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日出勤手当、宿日直手当、交替手当）を差し引いた額のことをいいます⁴。正規雇用では、長期雇用を前提として、19歳未満から55歳未満にかけて、年齢や勤続年数の高

¹ 総務省「労働力調査」

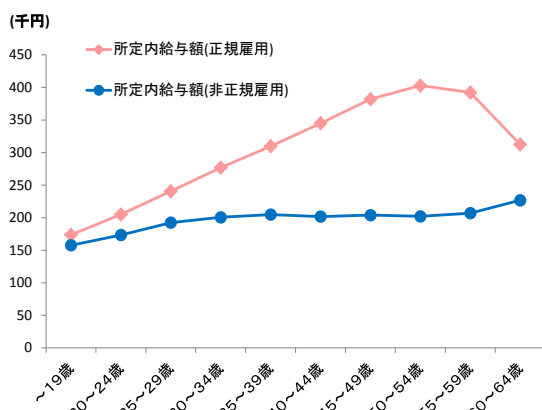
² 厚生労働省(2013)「国民生活基礎調査 用語の解説 平成25年版(大規模調査)」

³ 厚生労働省(2012)「『望ましい働き方ビジョン』～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～」

⁴ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

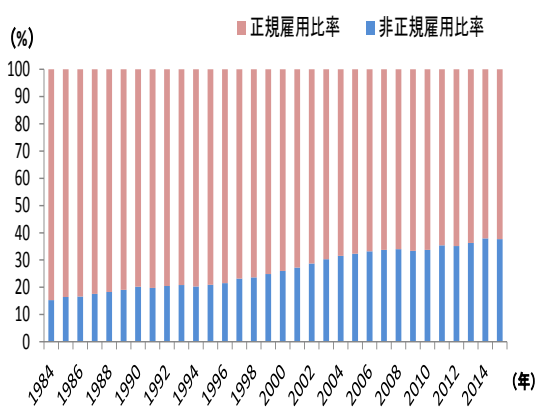
まりに伴い給与も上昇していく年功賃金の存在が見られます。事業主が年功賃金を採用する理由は、勤続が長くなるにつれて、その企業に特種的な熟練技術が身につく、生産性が向上することを根拠に賃金が上昇するからとされています⁵。一方で、非正規雇用は、業務内容が定型的なこと等を要因として、勤続年数が上昇してもスキルが向上・蓄積されないなどの理由から年齢が上昇しても給与額が大きく上昇する傾向は見られません。

図表1 正規雇用者と非正規雇用者の
所定内給与額（2015年）



(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

図表2 正規雇用者と非正規雇用者の比率
（1984年～2015年）



(注) 1984年～2001年は2月、それ以降は1～3月の平均値を示している。

(出所)総務省「労働力調査」より大和総研作成

正規雇用者と非正規雇用の比率（図表2）について見ると、正規雇用比率が年々低下している一方で、84年に15.3%であった非正規雇用比率は、2015年には37.7%にまで上昇しています。労働時間や期間に縛られない多様な働き手が増えた一方で、相対的に所得が少ない層を増加させることになったと考えられます。また、雇用が不安定な上に、社会保障が十分に受けられないことや、一度、非正規で雇用されると正規雇用への転換が困難なことも多いため、将来の生活設計が見通せないことも問題とされています。

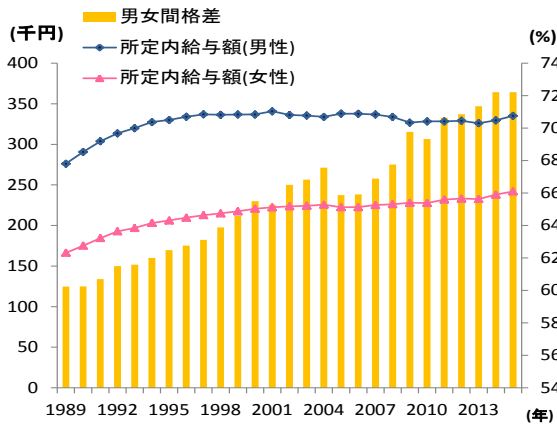
3. 男女間で生じている賃金格差

次に男女間の賃金格差について分析します。正規雇用と非正規雇用を含めた労働者（短時間労働者を除く）の所定内給与額には男女間で明確な格差が存在します（図表3）。内閣府の調査によると、男性に比べて女性の勤続年数が短いことや、職階が低いこと等が男女間の賃金格差につながっていると指摘されています⁶。ただし、86年に施行された男女雇用機会均等法の改正等を背景に、女性の所定内給与額は徐々に向上しており、2015年には242千円と過去最高の水準になりました。男女間の賃金格差の値（男性労働者の所定内給与額を100とした場合の、女性の所定内給与額の割合）も、72.2%（2015年）にまで上昇しています。

⁵ 経済企画庁(1995)「国民生活白書 戦後50年の自分史 多様で豊かな生き方を求めて」

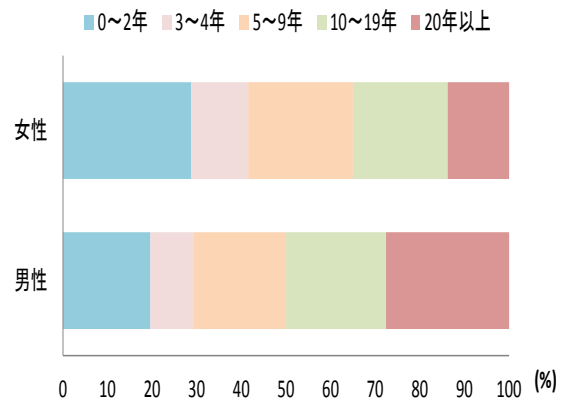
⁶ 内閣府男女共同参画局(2011)「男女共同参画白書 平成23年版」

図表3 男女別の所定内給与額および男女間格差の推移(1989年～2015年)



(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

図表4 男女別の勤続年数(2015年)



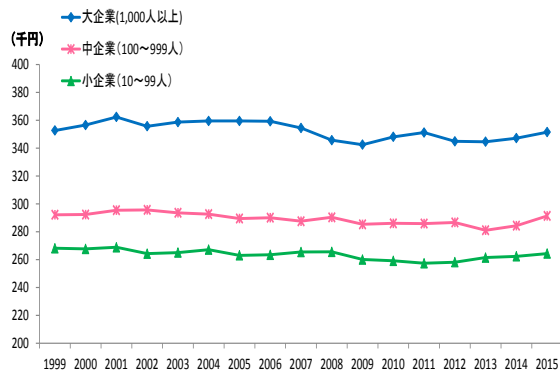
(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

男女別の勤続年数(正規雇用と非正規雇用)を比較すると、20年以上の長期勤続が男性で、27.6%もあるのに対し、女性は半分以下の13.8%にとどまっています(図表4)。一般的に、女性は結婚や出産を機に、仕事と家庭の両立をすることが困難となり離職を選択する者も多く、勤続年数が男性に比べて短くなる傾向が見られます。

4. 企業規模・産業間で生じている賃金格差

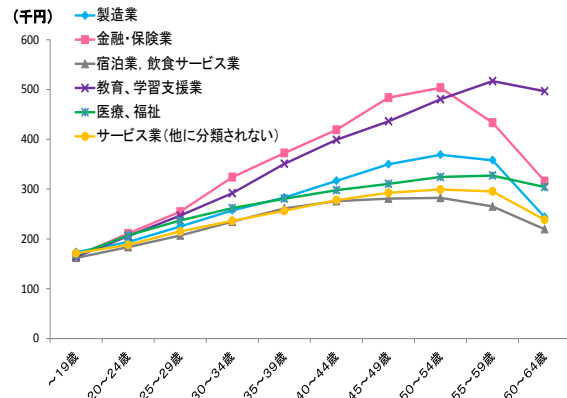
最後に、企業規模や産業間で生じている賃金格差について触れます。厚生労働省によれば大企業(1,000人以上)と中企業(100~999人)および小企業(10~99人)との給与額の差は、1999年からの年間推移を見た場合に、縮小していないことがわかります(図表5)。

図表5 企業規模別の所定内給与額(1999年～2015年)



(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

図表6 産業別、年齢階級別の所定内給与額(2015年)



(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

厚生労働省の「平成27年賃金構造基本統計調査」で取り上げられている産業について、年齢階級別の所定内給与額の差（図表6）を見ると、宿泊、飲食サービス業と金融・保険業では、年齢ごとに上昇する給与額が異なることが分かります。また、金融・保険業では所定内給与額のピークは50～54歳層で503.6千円となっていますが、教育、学習支援業は55～59歳層で516.9千円となっています。産業ごとに給与額の上昇傾向や給与額がピークになる年齢層は、異なっていることが分かります。

5. おわりに

雇用者所得の格差の要因については、様々な見方があるため、一概には言えませんが、上記のデータから雇用形態や男女間、あるいは産業・企業規模間で、賃金格差が生じている可能性があります。

現在、政府では、同じ労働に対して同じ賃金を支払うべきという「同一労働同一賃金」の実現に向けた検討を行い、同時に2016年～2020年までの5年間で不本意非正規労働者の正社員転換や待遇改善に関する「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定しています⁷。2010年には厚生労働省で、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインが作られ、過去の性差別的な雇用管理や職場に根強く残る固定的な男女の役割分担意識により、企業において男女労働者の間に事実上生じている格差を解消し、女性の能力発揮を図るために、事業主が積極的かつ自主的に雇用管理の改善（ポジティブ・アクション）に取り組むこと等の必要性が提示されています⁸。

社会が活力を持って健全に発展するためにも、非正規雇用者の待遇改善や正社員を希望する人の転換が可能となるような政策が進められています。また、出生率の向上は労働力人口確保の側面からも重要であることから、女性の出産や育児がハンデとならないような評価制度のあり方や昇進基準の見直しといった管理職に女性を積極的に登用すること等の方針が、ガイドラインに含まれています⁸。今後、これら政策が効果を発揮することが期待されます。

今回は、具体的な格差の領域として、教育・学歴格差について解説をします。

(次回予告：具体的な格差の領域 -教育・学歴格差-)

以上

⁷ 厚生労働省 正社員転換・待遇改善実現本部(2016)「正社員転換・待遇改善実現プラン」

⁸ 厚生労働省(2010)「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」