

近年の賃金格差に関する考察

堀江，康熙
九州大学：名誉教授

<https://doi.org/10.15017/7344033>

出版情報：経済学研究. 91 (5/6), pp.19-43, 2025-03-28. Society of Political Economy, Kyushu University
バージョン：
権利関係：



近年の賃金格差に関する考察

堀 江 康 熙

1. はじめに

賃金格差の動向に関して、二十世紀末頃から様々な角度から分析されてきた。ただ、それは雇用者全てを含むマクロ的な男女間ないし規模間の現象として捉えることが多く、職種間やそのグループ毎にまで踏み込んだ例は多くない。また、従業員と役員との収入格差の統計的な分析例も少ない。

従業員に関して、高度の専門的知識／技能等を求められる職種と、定型的な作業が主体の職種を比べれば前者の賃金水準が高いことは明らかである。そうした職種毎の人員数ウエイトが変化すれば、全体としての経営規模間ないし男女間の格差も変化していく。賃金格差の状況およびその背景を詳しく探るには、こうした職種の相違に配慮することが求められる。他方、近年は賃上げによる従業員年収の増加が見込まれているが、高額収入を得る役員が多い状態も見逃せない。

本稿はこうした問題意識を基に、職種間の賃金格差および職務内容が似通ったグループ間の格差に焦点を当て、男女間格差を含めて検討していく。以下、2.では賃金格差に関する近年の代表的な研究例を対象に、その特徴・課題を取り挙げる。そして本稿が職種による格差の存在を中心とすることを強調し、分析の枠組みを提示する。

3.は、先ずマクロ的な統計を基にやや長い眼でみた規模間賃金格差の変化、および従業員と経営者との収入格差を概観する。それを踏まえて企業規模間および一般労働者とパート労働者間の格差を従業員規模に分けて検討する。4.では、業種および雇用形態別の格差を検討し、業種間の格差およびバラツキが変化していることを指摘する。次いで、職種を3タイプに分けて考察し、各職種グループ間の賃金格差が縮小していることを明らかにする。また、一般労働者とパート労働者との賃金格差の動向を規模別そして男性／女性別に考察する。5.は、男性／女性間の賃金格差を取り挙げる。先ず職種グループ／年齢別の動向を概観し、年齢とともに男女間の格差が拡大するが高齢時に縮小することを示す。ただ専門職等の職種グループはやや特異な動きをしていること、男女間で就く職種の相違が格差に大きく響いていること、格差は大企業で大きく中堅／中小企業は相対的に小さいこと等を指摘する。

6.は、長い眼でみた賃金の決定とそのバラツキの要因を考察する。先ず、賃金水準と有効求人倍率との相関が高いことを示し、3職種グループ毎の動向との関係を探る。次いで、この職種グループ毎の賃金のバラツキ度合いについて、有効求職者数、経済活動要因そして物価要因を基に計測、解釈する。最後の7.では、分析結果を纏めるとともに課題を提示する。

2. 先行研究と分析の枠組み

(先行研究と特徴)

我が国の賃金動向を取り挙げた論文は数多い。とくに経済活動の停滞色が強まった二十一世紀入り後の賃金格差（就中男女間）動向を取り挙げた論文は多いが、近年の規模間／職種間を含めた格差に関する調査／研究例は少ない。ここで、2010年代以降に於ける主要な論文の特徴を概観しておこう（これまでの賃金制度の推移および近年の話題については濱口〔2024〕が詳しい）。

太田（2010）は、2000年代に至る時期を対象に個人間、企業規模間そして産業間を取り上げ、男性の企業規模間の格差拡大等を指摘している。もっとも、職種に関してはホワイトカラーとブルーカラー間の年齢別格差の指摘で、対象も製造業男性に限られている。池永（2011）は、高スキル業務と低スキルながら状況に応じて対人の対応も求められる非定型仕事業務の増加を分析し、後者に関する賃金格差への影響を分析している。業務内容面から対象を大別している点は評価出来るが、やや大まかでそうしたグループ間の賃金格差等は考察していない。深尾他（2014）は、規模間賃金格差を労働分配率格差と労働生産性格差等に分解している。そして、賃金と労働生産性の格差は資本集約的産業で大きく、2000年頃まで拡大したこと等を指摘しているが、対象が2010年頃までであり職種による相違等は対象とされていない。日本銀行調査統計局の池田ほか（2024）は、人口動態の変化が賃金に及ぼす影響を検討し、転職市場の拡大により雇用の流動性が変化し始めていること、パートの賃金上昇が正社員の賃金上昇圧力となっていること等を指摘している。もっとも、職種等による相違等は分析されていない。

川口（2010）は、バブル期以降の男女間賃金格差およびその研究動向を検討し、格差は縮小したがその幅が僅かであること、多くの研究で格差の要因として経験年数の相違、学歴、年齢、管理職比率の相違を挙げているとする。山口（2017）は、日本の労働市場が3種の異なる賃金体系を持つ潜在的労働市場の混合物で、それに正規雇用・非正規雇用の別が大きく影響していること、男女賃金格差は各賃金構造内の男女格差と、女性の非正規雇用割合の大きさの間接的影響で生じていることを示している。また山口（2024）では、男女間の賃金格差の背景として、女性に非正規雇用が多く管理職割合が低いこと、そして専門職のなかでも男女で就く職に差があり、女性の多い職の賃金が低いことを挙げている。格差が小さいとみられる専門職の内訳にまで踏み込んだ分析例として評価される。

金／姜（2024）は、女性に非正規労働者の割合が高いことや大卒女子の出産を挟んだ経歴断絶等が男女間の賃金格差発生理由であると指摘し、性別役割分担意識の解消が重要としている。そして金井（2024）は、男女間の賃金格差について生命保険営業職の歩合給を例に、人的資本の違いや顧客への説明「能力」のほか労働時間（ペイドワークの時間確保）に依存することを指摘している。対象職は限られているが、賃金格差の背景を探る手掛かりとなると考えられる。

このように賃金格差、とくに男女間格差については先行研究の多くで取り上げられており、年齢差や規模差等を含めた分析結果は大きな意味を持つ。ただ、一般労働者と非正規労働の多いパート労働者を纏めて分析している例や、両者を区分し業種／規模等を考慮しても、職務内容（職種）の相違等

まで踏み込んだ分析例は少ない（上記山口〔2024〕は数少ない例である）。近年は企業の経営内容が多様化し、従業員の業務／職務内容も大きく変化しているとみられるだけに、賃金格差の考察には業種の規模を基準として捉えるのみでは十分とはいえない。近年の賃金格差の変化を分析するに際しては、一般（フルタイム）労働者と短時間（パート）労働者、経営規模による区分はもとより、職種や経験年数の相違を考慮する必要がある。

（分析の前提）

本稿の対象は、日本経済が緩やかながら拡大基調を辿った2010年代半以降に於ける賃金格差である（現状判断に関しては堀江〔2024〕を参照）。近年は、経済活動の「天井」が低くなったなかで労働時間短縮への動きも加わり人手不足感が強まっており、外国人雇用や高齢者／主婦層の労働市場参加も増えている。そうしたなかでも賃金の上昇率は必ずしも高くはない。ここでは、こうした経済状況の下でも存在する各種グループ間の賃金格差の解明を目指している。

前提として本稿では、学歴や職務上の地位による賃金の差異については直接の対象としない。その理由としてまず、近年は大学進学率が6割近くに達し全般的に高学歴化していること（短期大学／専門学校を含めれば8割以上）がある¹⁾。また、デジタル化の進行等を背景に企業組織も従来の階層がスリム化したとみられることや、少子高齢化の進行とともに女性や高齢者の就業が進み、労働力の構成が大きく変化したこと等もあり、事務や製造等の現場では年齢／学歴による職務遂行上の難易度の差異が相対的に小さくなったことが挙げられる。これらを考慮し以下で賃金格差を考察する際は、学歴や年齢よりも職種ないし職務内容を中心としている。勿論、男性／女性間や経験年数ないし年齢による賃金格差（定期昇給も影響している）は引き続き存在しており、この格差については後半を中心に考察する。

なお、近年の賃金格差はこれまで使用されてきた理論式中心では解明し難いとみられる。それに替えて以下では、統計面からその変化を追うことを主体としている。そのため、通常の論文と比べ図表（とくに図）を併用した記述を主体としている。

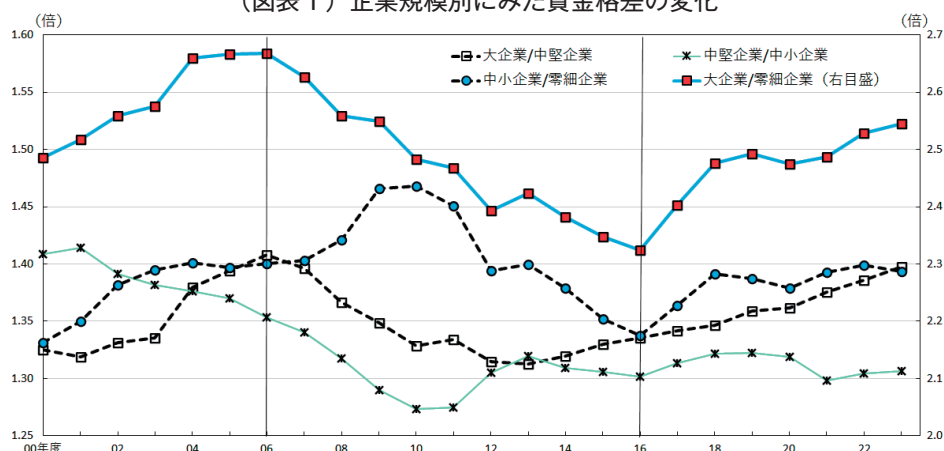
3. マクロベースでみた動向

（平均的な賃金格差）

最初に、財務省「法人企業統計年報」を基に1人当たり賃金（〔従業員給与＋賞与〕÷平均従業員数）の推移を概観しておこう。賃金は1990年代後半以降低下気味に推移、その水準は近年も90年代中頃の水準を下回っている（賃金水準の低い非正規雇用の増加等も影響している）。2000年以降の動きを隣接する資本金規模の企業間で比較すると（図表1、規模に関する定義は同図表の注2を参照）、2000年代半にかけて拡大（但し中堅企業／中小企業は縮小）した後、10年間程度は総じて縮小傾向を辿っ

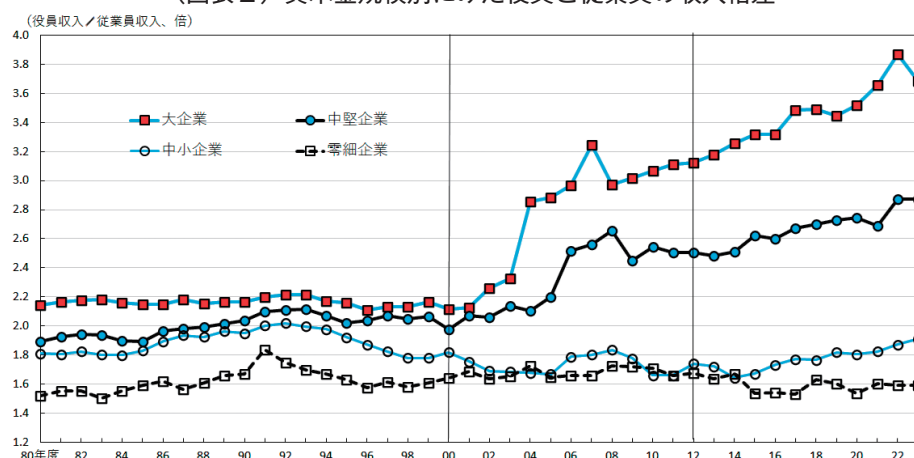
1) 文部科学省「学校基本調査」によれば、2023年度は中学卒業者のうち高校進学が全体の98.7%を占める。また、高校卒業者は大学進学が57.7%、短期大学／専門学校進学が25.3%で、その他（就職者が大半とみられる）は17.0%である。

(図表 1) 企業規模別にみた賃金格差の変化



(注) 1. 財務省「法人企業統計年報」より作成した。
 2. 資本金規模で区別している。大企業：資本金10億円以上、中堅企業：同1～10億円、中小企業：10百万円～1億円、零細企業：10百万円未満である。

(図表 2) 資本金規模別にみた役員と従業員の収入格差



(注) 財務省「法人企業統計年報」より作成した。役員、従業員ともに(給与+賞与)÷平均人員数として算出している。

た。しかしその後は、景気の緩やかな拡大過程のなかで再び格差が広がっている(中堅企業/中小企業間の格差は横這い状態である)。全体として過去のピークよりは小さいが、中堅企業/中小企業間を除いて企業規模間の賃金格差はかなり大きい。大企業/零細企業間で比較すると格差は2.5倍程度、隣接する規模間でみれば1.3～1.4倍程度である。

なお、本統計を用いて役員と従業員の1人当たり年収格差をみると、大企業ほど格差が大きい(図表2)。これまで1980～2000年頃にかけては大企業が2倍強、中堅・中小・零細企業は1.6～2.0倍程度で推移してきた。これが二十一世紀入り後は大企業で急速に拡大傾向を辿り、近年は3.6倍に達してい

る²⁾。他方、資本金1億円未満の中小・零細企業は概ね横這い圏内の動きが続き、1千万円未満の零細企業ではむしろ縮小気味となっている。これは、とくに中小・零細企業では人手不足感から賃金上昇圧力が強まるなかでも利益率の上昇が小幅に留まるだけに、役員収入を抑えざるを得ない状況が続いたと推察される。これに対し大企業は、賃金水準を抑えたこともあり利益率が上昇傾向を辿ったことや（役員賞与の増加）、役員総数を減らしたこと等が響いているとみられる（因みに、2013→23年で従業員数が3.2%減少した〔賃金総額は9.0%増〕のに対し、役員数は同期間中12.5%減少した〔給与／賞与総額は14.3%増〕³⁾）。

上記の賃金格差は、一般（フルタイム）労働者と短時間（パート）労働者の双方を含み性別や職種も問わず、企業全体としての1人当たり賃金を規模間でみた動向である。また本統計は資本金規模で区分されており従業員数の規模は考慮されていない。両基準は重なる部分が多いとは言え、より詳しく検討するには該当項目の多い従業員規模で区分した統計を使用する必要がある。特に経営／技術環境が大きく変化している近年は、職種による賃金格差ないしその構成変化の検討が必須である。以下では、厚生労働省「毎月勤労統計調査」そして「賃金構造基本統計調査」を中心に、いま少し肌理細かく給与ないし賃金の動向を検討していこう。

（従業員規模間でみた格差）

厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に、パート労働者を除く一般労働者の1人当たり賃金（月間収入計）と、そのうち定期給与を除くその他の給与計（時間外手当およびボーナス等の特別手当）について、規模別の変化を概観しておこう⁴⁾。この20年間（2003→23年）の産業計でみた賃金水準は緩やかながら上昇したが（5.5%）、前半の10年間はマイナス状態で（-1.7%）、後半の時期にプラスとなった（7.3%）。大企業（従業員規模500人以上）は20年間で1.7%の伸びに留まり、中堅企業（同100～499人）は僅かながらマイナスである（図表3）。一方、中小企業（同30～99人）および零細企業（同5～29人）は、前半がマイナスないし横這いながら後半の上昇幅が相対的に大きい。とくにその他の給与は前半の時期に減少ないし横這い状態となった後、アベノミックスが始まった13年以降は大企業や中堅企業グループを上回って増加した。他方、大企業および中堅企業についてはその他の給与も後半の時期は増加したが、近年も20年前の水準を下回った状態にある。

このように20年間でみると、規模の大きい企業で相対的に賃金の伸びが低く、小さい企業で高い。このことは、規模間の賃金格差が縮小したことを意味する⁵⁾。その理由として、とくに後半の時期は前記のように景気が緩やかな拡大傾向を辿るなかで、従業員規模の大きい企業では利益確保を重視し、

2) 「法人企業統計」には賃金水準の低いパート労働者も含まれる。そこでこの統計と基準は異なるが、厚生労働省「毎月勤労統計」に於ける従業員500人以上企業の一般労働者の収入と「法人企業統計」の大企業の役員収入を対比すると、格差はやや大きくなるが概ね図表2と同様の傾向が窺われる。

3) 二十一世紀入り後、取締役を減らし執行役員（地位は従業員）への切替が広まったことの影響が考えられる。なお近年、大企業（特に上場企業）に就いている外国籍役員への報酬は、グローバル基準つまり主に欧米に於ける水準が適用され、我が国の一般的な報酬水準と比べかなり高いようである。

4) ここでは、大企業：従業員規模500人以上、中堅企業：100～499人、中小企業：30～99人、零細企業：5～29人とした。この区分は、後述の「賃金構造基本統計調査」を使用する際の従業員規模とは異なる。

(図表3) 一般労働者の賃金動向

(期間中伸び率、%、月平均万円)

	賃 金 計				うち 所定外給与＋特別給与			
	大 企 業	中堅企業	中小企業	零細企業	大 企 業	中堅企業	中小企業	零細企業
03→23年	1.7	-0.4	3.0	6.2	-2.9	-3.4	2.8	17.2
03→13年	-1.7	-7.1	-3.5	-1.9	-6.9	-11.5	-6.9	1.0
13→23年	3.4	7.2	6.8	8.3	4.3	9.2	10.4	16.0
13→18年	2.1	4.0	3.1	4.7	6.6	6.9	9.0	13.0
18→23年	1.3	3.1	3.6	3.4	-2.2	2.1	1.3	2.6
23年実額	55.9	47.1	41.9	37.3	17.7	13.3	10.7	7.6

(注) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成した。

その他給与を中心に賃金の伸びを抑える一方、規模の小さい企業では人手不足感が相対的に強いだけに、一般労働者への賃金上昇圧力が強まったことが響いていると推察される⁶⁾。このことは、中小・零細企業の雇用者数（一般労働者）の伸びが相対的に低いことから窺われる。

これは、前記の資本金規模を基準とする「法人企業統計年報」でみた姿とはやや異なる。「法人企業統計年報」の賃金支払額および雇用者数には、一般労働者とパート労働者の双方が含まれる一方、図表3は「毎月勤労統計」のうちパート労働者を除くベースで作成している。それがこうした両統計間の差異の背後にあると考えられる（次掲のように規模の小さい企業は賃金水準が低いパート労働者への依存度が高い）。

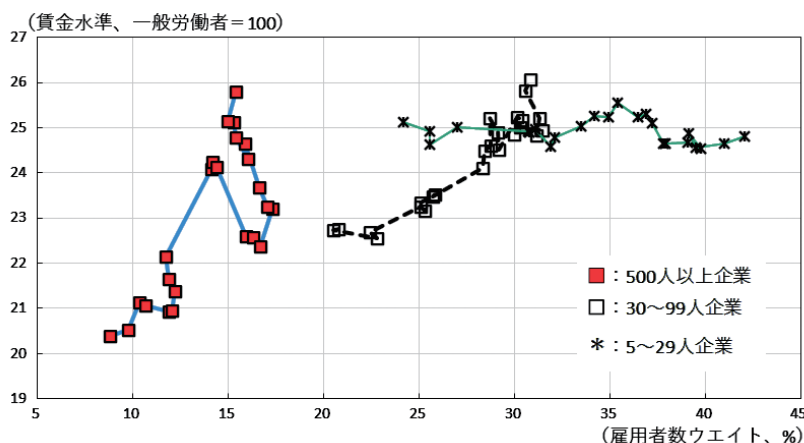
(一般労働者とパート労働者)

それでは、こうした一般労働者とパート労働者との人員構成および賃金格差の変化如何をみておこう（男女計のベース。性別には4.で取り挙げる）。図表4はパート労働者について、雇用者数全体に占めるウエイトと一般労働者に対する賃金水準に従業員規模別に示している（一般労働者＝100、100～499人規模は省略した）。大きな特徴は、パート労働者の賃金水準が各規模とも一般労働者の概ね25%程度の水準に集束しているところにある。即ち、零細企業（事業所規模5～29人、図表上*）では、20年以上前から四分の一程度を占めていたパート労働者数が近年は4割を上回ったが、一般労働者との対比でみた賃金水準は概ね横這い状態である。前記のように小規模な企業の一般労働者の賃金水準は、とくに後半の期間（2023年以降）に他の規模と比べて相対的に上昇しており、パート労働者の賃金も同程度増えたことを表す。一方、中小企業（30～99人規模、□）ではパート労働者が全体の2割から3割強へと増え、相対的な賃金水準も上昇している。この点、大企業（500人以上規模、■）では人員ウエイトが1割弱から15%程度と緩やかな増加に留まっているが、一般労働者の2割程度であっ

5) 因みに、この統計を基に20年間（03→13→23年）の規模間格差（×100）の推移をみると、大企業／中堅企業間は拡大後に縮小し（116.3→123.1→118.7）、中堅企業／中小企業間（116.1→111.7→112.2）および中小企業／零細企業間（115.8→113.9→112.3）は縮小した状態が続いている。

6) 例えば日本銀行「全国短期経済観測調査」によれば、2023年3月～2024年9月に於ける雇用人員判断D.I.（「過剰」－「不足」）の平均は、大企業（資本金10億円以上）の-25に対し、中堅企業（同1億円～10億円未満）は-35、中小企業（同2千万円～1億円）は-37である。

(図表4) パート労働者の雇用ウエイトと賃金水準



(注) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成した。2000～2023年を描いており、何れも右上方が2023年である。

た賃金水準は5ポイント程度とかなり上昇している（当然ながらその水準は一般労働者と比べ低い）。これには、男女比率／職種による相違も影響しているとみられるが、パート労働者と一般労働者との賃金格差が各規模とも一定水準となってきたことは見逃せない。

このように従業員規模が小さい企業は、パート労働者も一般労働者並みの賃金上昇率で、その依存度合いが高く且つ上昇度合いも大きい。この点、大企業に於けるパート労働者の賃金の上昇度合いは相対的に大きい、その依存度合いはなお低い。この結果、従業員規模間でバラツキが存在したパート労働者の賃金水準は、前記のように近年は一般労働者の概ね25%に収斂している。そして中小／零細企業に於けるパート労働者のウエイトの大幅な上昇が、企業規模別にみた全従業員ベースの賃金格差拡大を促している（一般労働者のみでみれば、前記のように格差は縮小している）。

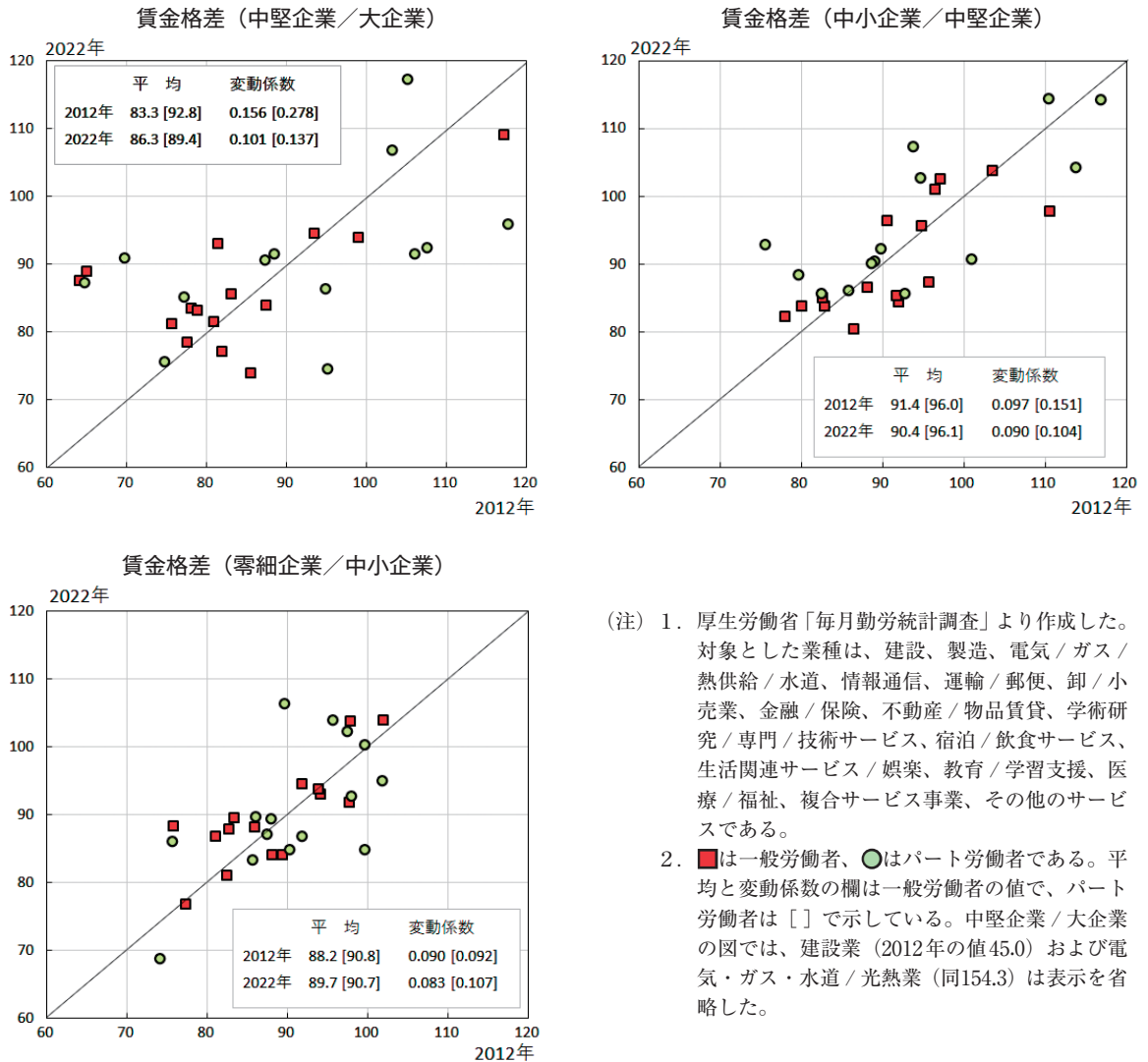
景気の緩やかな拡大のなかで労働力需給が引き締まる状況が続いており、このことが上記のように規模の小さい企業のパート依存度を一段と高め、従来抑えてきたその賃金を引き上げる状況となっている。このことは同時に、デジタル化／機械化の進展による各種作業の単純化／定型化等が更に進行し、経済活動のなかで全体としてのパート労働の位置付けが一般化されてきたとみることも出来よう。もっとも、こうしたパート依存の拡大はデジタル化ないしAI活用等と並行しているとは言え、複雑／熟練を要する処理等を熟手人材が引き続き大きな役割を果たしていく可能性は大きいと言えよう。

4. 賃金格差とその変化

(業種／雇用形態別の格差)

以上は従業員規模間ないし雇用形態間を纏めた検討である。それら規模／雇用形態の内訳とも言うべき業種ないし職種グループ内の賃金動向は、こうした全体的な傾向に大きく影響すると考えられ、そのバラツキ度合いの視点からの分析が必要となる。

(図表5) 規模別にみた賃金格差



そこで先ず、主要業種に於ける賃金のバラツキ状況を雇用形態別に検討しよう。「毎月勤労統計調査」を基に15業種について一般労働者とパート労働者を分け、従業員規模別に賃金格差を算出し2012年時点と10年後の2022年時点を比較した（図表3の後半10年間に近い期間である）。何れも、従業員規模の大きいグループを基準（=100）とした場合の小さいグループの賃金水準を算出しており、値が100を下回るケースが多い（図表5。斜線より上部は10年前と比べ格差が縮小、下部は拡大したことを示す）。

先ず、中堅／大企業間の一般労働者についてはこの10年間で賃金格差が縮小しており（平均値の上昇）、そのバラツキ度合い（変動係数）も小さくなっている。この点、パート労働者は平均値は小さくなったが、賃金格差のバラツキ度合いは同様に縮小している。他方、中小／中堅企業間、そして零細

／中小企業間では一般労働者そしてパート労働者ともに格差は平均値でみる限り値が幾分小さくなり格差が拡大気味であるが、バラツキ度合いは縮小気味である（零細／中小企業間ではパート労働者について拡大している）。

最近10年間の動きからみると、一般労働者に関して中堅以下の企業の賃金上昇幅が相対的に大きく、それが規模／業種間の格差を縮小する方向に作用している（図表3の13→23年の動きとも整合的である）。この点、中堅／中小／零細企業間の変化は相対的に小さいが、業種間のバラツキ度合いは同様に縮小していると言えよう。またパート労働者については大企業／中堅企業間以外は格差の水準に大きな変化はなく、バラツキ度合いにも明確な傾向は窺われない。

こうした規模間の賃金格差縮小ないし業種間バラツキの縮小現象は、職種等を問わずに纏めたベースでみられる現象である。男女の比率如何そして各職種間では賃金格差のバラツキが拡大している可能性もある。

（職種タイプ間の格差）

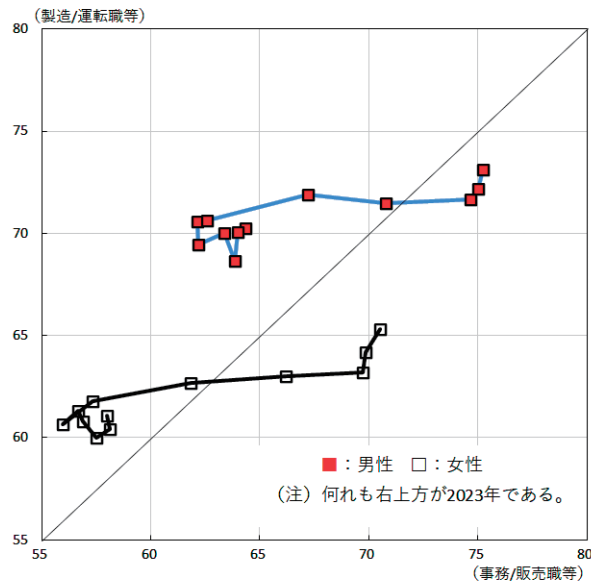
次に、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に、ウエイトの大きい一般労働者の1人当たり賃金（特別給与等を含む年間収入のベース）について、2010年代以降に於ける職種間の格差を従業員規模別そして性別に検討しよう。同統計の職種は2019年以前が129種で、2020年に対象が変更／追加され145種となった。この点を考慮し各職種の指標をその儘取り挙げるのではなく、職務内容等を基に3タイプに大別した。即ち、①相対的に高度な知識や技能を必要とする専門的・技術的職業に従事するグループ（以下、専門職等、48種）と、高度な知識や技能は必要としないそれ以外の2グループ即ち、②人的スキルないしコミュニケーション能力が重要とみられる事務／販売／サービス／保安職のグループ（事務／販売職等、37種）、そして、③定められた作業が多くそれを熟するための「体力」的な側面も重視される生産工程／輸送／建設等のグループ（製造／運転職等、57種）である⁷⁾。

②および③のグループは、業務の手順／方法が定められ（標準化され）ており職務遂行に正確性や効率性が重視される、いわゆる定型業務が主体であるが、低スキルの非定型職務（介護／看護や保安／警備等）も含まれる。一方①のグループは、職務内容の定型化が難しい研究／開発や企画のように高度の専門的知識／スキル等が重視され定型化され難い業務が主体である（5.ではこのグループを更に2つに分けている）。この3グループについて大企業（従業員規模1,000人以上）、中堅企業（同100～999人）、そして中小企業（同10～99人）に分け、且つ男性／女性別に取り上げていく。なおこの規模の分類は、前述の「毎月勤労統計調査」の分類とは異なる。

先ず一般労働者に関して、こうした職種グループ間の賃金格差を男女別にみておこう。一般に、特別な技術／知識／免許等が必要となる専門職等の賃金水準は他の職種と比べて高いと考えられる。そこで、専門職等の賃金額が他の職種をどの程度上回るかを検討する。図表6は2012年以降について、専門職等を基準（＝100）とした他の2職種グループの賃金水準を示している。近年は、実額で専門職

7) 同統計に掲載されているグループのうち、2020年以降に追加された管理的職業従事者、農林漁業従事者、そして不詳者は除外している。

(図表6) 職種グループ別賃金比較 (専門職等=100)



(注) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成した。一般労働者を対象に3年移動平均で描いている。2012年以降を対象としている。

等のグループが他の職種グループを140～160万円程度上回っている。男性の場合、専門職等と比べて事務／販売職は一頃はその三分の二弱、製造／運転職等も7割程度であったが、近年は何れのグループも75%近くとなり格差は幾分縮小している。女性も従来55～60%強であったのが事務／販売職等は7割、製造／運転職等も三分の二程度へと縮小した。男女とも職種グループ別の平均でみた賃金水準は、男性／女性とも専門職等、製造／運転職等そして事務／販売職等の順であったが、近年は事務／販売職等と製造／運転職等については格差が解消（むしろ逆転）したように窺われる。

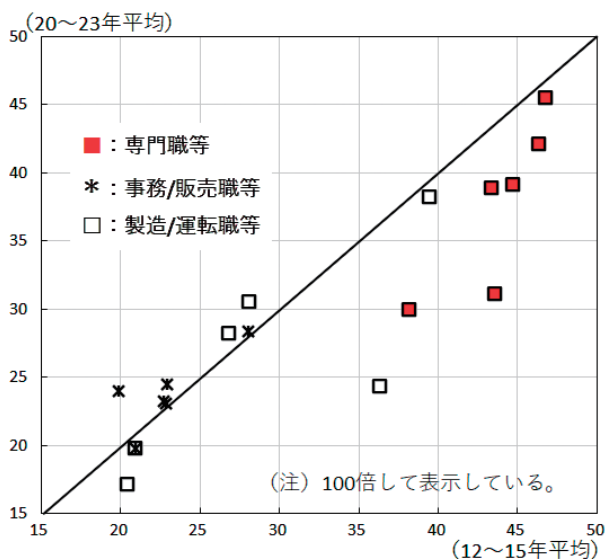
このように男性／女性とも、10年前には170～200万円程度存在した職種グループ間格差が、近年は上記のように140～160万円程度となっている。その限りでは（各職種の従業員ウエイトの変化等の影響が残るとは言え）、男女とも職種グループ間でみた賃金格差は縮小していると判断される⁸⁾。

(職種タイプ毎のバラツキ度合い)

それでは、各職種グループ内ではどのような変化が生じているのであろうか。「賃金構造基本統計調査」を基に、一般労働者の賃金について各職種グループ内でみたバラツキ度合い、即ちタイプが同じ職種グループ内の賃金の変動係数を検討しよう。ただ、各年の計数は振れもあり傾向を見定め難い面がある。また、前記のように2020年には調査対象となる職種がかなり変更／追加されたことも考慮す

8) 2020年に調査対象職種がかなり変更されており（特に事務／販売職等）、その影響を考慮することも必要であるが（特に事務／販売職等）、2020年以降も短期間ながら同様の傾向が続いているように窺われ、大勢観察としては問題が無いと判断される。

(図表 7) 職種／規模／男女別にみた変動係数



- (注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成した。4年間の計数の平均を使用している。2020年より職種分類が変更／追加されており、それ以前の分類とはやや異なる。
2. マーク（例えば□）は、大企業、中堅企業そして中小企業の男女別の値を示している。下方の■は左が専門職等の大企業男性、右が同女性である。右下方の□は製造／運転職等の大企業女性である。

る必要もある。そこで4年間の平均を採用した。そして、いわゆるアベノミックスが開始された前後の時期である2012～15年の平均を基準とし、比較期間として近年の2020～23年（平均、コロナ禍の影響を含む）を取り挙げた。図表7は、3つの職種タイプ、即ち①専門職等（■）、②事務／販売職等（*）、そして③製造／運転職等（□）のグループについて、大企業、中堅企業そして中小企業を男性／女性別に示している（各職種タイプとも6個で示される）。斜線（45度線）は、上側が2012～15年と比べ2020～23年に各グループ内のバラツキ度合い（変動係数）、つまり職種間の格差が拡大、下側は縮小したことを示す。

これをみると①専門職等は、各規模／男女ともに図表上では右上方に位置し他の職種と比べてバラツキ度合いは大きい。これは経済環境が大きく変化するなかで専門的な技能等への依存度が一段と強まるなかでも、ニーズのより強い分野とそれ以外の分野との差が大きいことを表すと考えられる（5.を参照）。ただ、近年は基準期間と比べ斜線よりも下方、即ちバラツキ度合いが縮小しており、特に大企業の男女でそうした傾向が著しい（何れの職種の人材にもニーズが強まり報酬が多くなったとも推察される）。他方、②事務／販売職等および③製造／運転職等については相対的に賃金のバラツキ度合いが小さい。そして製造／運転職等の大企業女性以外のグループは概ね横這い圏内にある。

全体として、専門職等に属する職種間では相対的に賃金格差が大きいのが、以前と比べれば縮小して

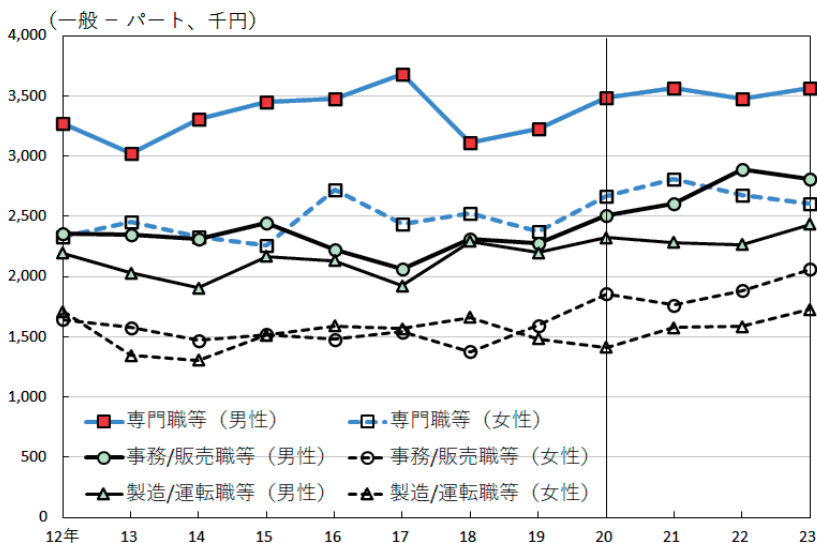
いる一方、事務／販売職等や製造／販売職等の職種間では賃金格差自体が小さく、一部を除いて目立った変化は生じていない。既述のようにこうした賃金構造の変化は、デジタル化ないし機械化の進展を背景に専門職のなかでも高スキル人材へのニーズが強まる一方、そうしたスキル依存が相対的に少ない作業／処理の職種については、賃金水準の格差は小さいといった構造が定着してきたことを表すと推察される。

（職種別にみた一般労働者とパート労働者との格差）

ここで一般労働者とパート労働者との賃金格差を、職種グループ別そして男性／女性別にみておこう。図表8は、一般労働者の賃金がパート労働者の賃金を上回る実額を示している。格差の最も大きいグループは専門職等男性の350万円前後であるが、近年は概ね横這い状態である。専門職等の女性も高いが、近年はパート賃金の相対的な上昇から幾分格差は縮小気味である。一方、事務／販売職等は男性／女性ともに両者の格差が拡大傾向にあり、これには一般労働者の賃金上昇幅が大きいことが響いている。この点、製造／運転等の職種グループは相対的に両者の格差が小さい。近年は女性を中心に拡大気味で、同様に一般労働者の賃金上昇が響いている。

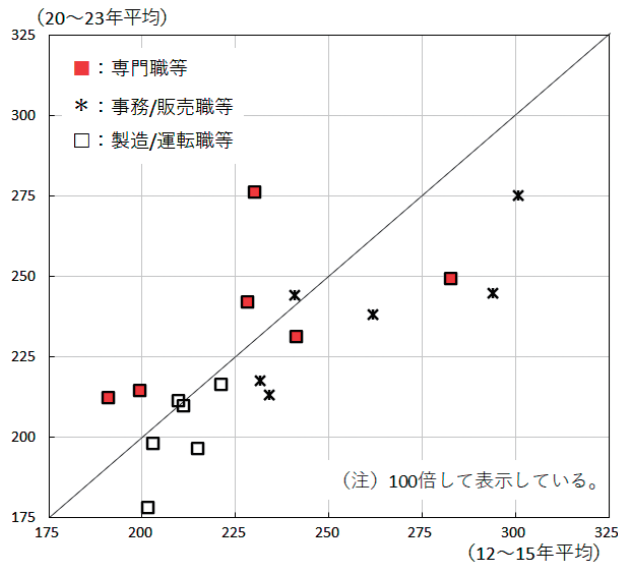
図表9は、こうした格差について更に規模別の基準を追加し、パート労働者に対する一般労働者の賃金の倍率（×100）、即ち両者の賃金格差を比較した。図表7と同様、2012～15年の平均を基準とし、比較期間として近年の2020～23年を3グループに分けて示した。当然ながら数値は100よりも大きい。斜線（45度線）は、上側が2020～23年には2012～15年（基準時点）と比べ格差が拡大、下側は縮小したことを示す。

（図表8）職種／男女別にみた一般労働者とパート労働者の賃金格差



（注）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成した。計数は一般労働者がパート労働者を上回る額を示す。2000年には対象職種が変更／追加されている。

(図表9) 賃金格差（一般労働者対パート労働者、職種別）

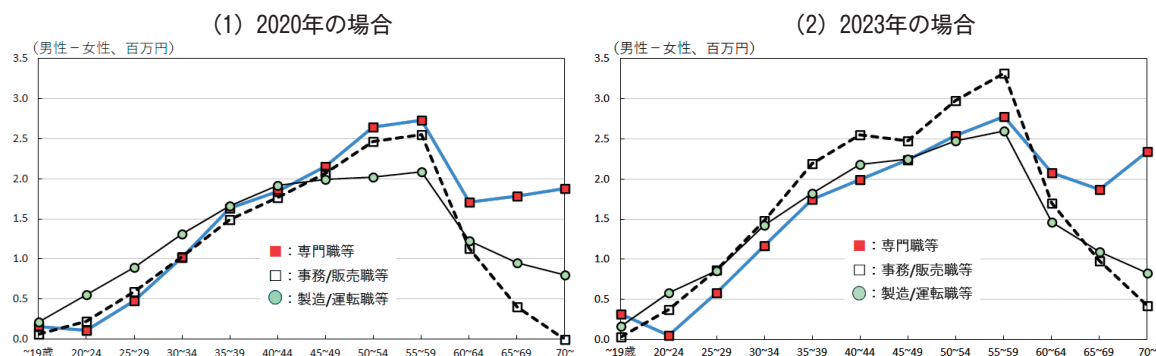


- (注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に、職種別 / 規模別 / 男女別に示している。
2. 専門職等について45度線よりも上側の■は最上段が専門職等の大企業男性、次いで中堅企業男性、大企業女性、中堅企業女性である。最下段の□は製造 / 運転職等の大企業女性、右上端の*は事務 / 販売職等の大企業男性、その下方は中小企業男性である。

専門職等については斜線よりも上側、即ち基準時点と比べ一般労働者とパート労働者との賃金格差が拡大したグループが多い。また何れの規模でも男性の格差が女性と比べ大きい。とくに専門職等のうち大企業・中堅企業の男性について賃金格差が拡大しており、女性にも同様の傾向がみられる（中小企業では格差が縮小している）。他方、事務 / 販売職等そして製造 / 運転職等のグループは殆どが斜線よりも下方で、格差が縮小している。その限りでは、専門的知識や技能が重視される職種ではパートと比べ一般労働者の賃金水準が高まり格差が拡大した。しかし、それ以外の相対的に定型的業務が多い職種グループでは、両者間の賃金格差が縮小している。

こうした傾向は、AI 活用や機械代替が相対的に進展し易いとみられる職種では、一般労働者とパート労働者の代替可能性も強まり、両者の賃金格差が縮小する傾向があることを示唆する。つまり、経済環境が大きく変化を続けるなかで、大企業では専門的技能や情報入手 / 処理技術を持つ高スキル人材への需要を一段と強める一方、職務内容がマニュアル化された仕事が主体とみられるパート労働者の賃金水準は相対的に高まらないことを表す。他方、中小企業では製造業等を中心に人手不足感が強く、前記のようにパート労働者の賃金も性別を問わず一般労働者と同様に対処せざるを得ない状況が響いていると考えられる。

(図表10) 職種 / 年齢別にみた男女間賃金格差



(注) 総務省「賃金構造基本統計調査」より作成した。縦横の目盛は同一である。

5. 男性 / 女性間の賃金格差と変化

(男女間の賃金格差)

ここで改めて、以前から取り沙汰されてきた男女間の賃金格差について、前記の3職種別そして年齢別に検討しよう。資料は同様に「賃金構造基本統計調査」で、職種内容の一貫性を重視し統計が変更 / 追加された後の2020年と2023年を対象に、一般労働者について5歳刻みで比較した。職種全体としてみた賃金水準は、各職種グループの男性 / 女性とも年齢上昇に伴う経験蓄積ないし「年功賃金制度」等を背景に上昇していき、50歳代後半をピークに低下していくが、専門職等の男性の落込み幅は小さい(図表は省略)⁹⁾。

そうしたなかで男女間の賃金格差は、3職種グループとも若年から50歳代後半に至るまではほぼ一貫して拡大、その後は縮小しており、これは2020年および2023年に共通している(図表10)。こうした格差は、コース別(総合職は男性中心、一般職女性は女性中心)ではなく職種をベースとした各グループに共通する。これには男性が主体であった人事制度変革の遅れのほか、女性特有の(一時的にせよ)出産によるキャリア中断や育児負担の相対的重さ等も影響すると推察される(後述のように職場の経験年数は男性と比べ女性は少し短い)。

2時点間で比較すると、専門職等は、他の2職種グループと比べ格差の実額は3年を経ても殆ど変わらない(60歳以降の層で若干変化している程度)。そして60歳以降の格差縮小の実額自体も小幅である¹⁰⁾。逆に、事務 / 販売職等では3年前と比べ各年齢層に亘り格差が拡大しており(ピークの50歳代後半は2020年2.5→2023年3.3百万円)、製造 / 販売職等もやや小さいが同様の傾向がみられる(同2.1→2.6百万円)。ただ、両グループとも60歳代に入ると、専門職等とは異なり格差は急速に小さくなる。

9) 50歳代後半と比べた70歳代以上の賃金水準は、専門職等は男性が77.4%、女性が73.9%、事務 / 販売職等と同45.6%、72.5%、製造 / 運転職等が同57.1%、78.9%である。女性の落込み幅が緩やかであるのは、男性と比べピーク時の水準が低いことも響いている。

10) 賃金格差を2023年でみると、専門職等は50歳代後半の2.8百万円に対し70歳代は2.3百万円への低下に留まる。事務 / 販売職等は同3.3百万円→0.4百万円、製造 / 運転職等も同2.6→0.8百万円で、専門職等と比べ低下幅はかなり大きい。

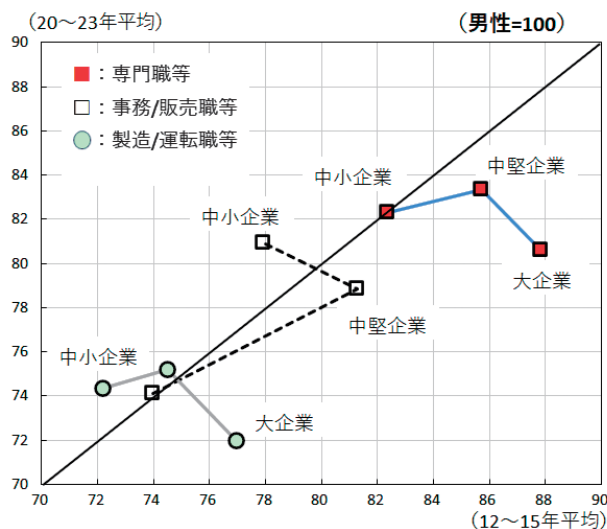
顧客への対応力や（狭義の）体力、業務遂行の正確性等が重視される事務／販売職等や製造／運転職等は、男性主体の職場環境が続いていることが多く、一定年齢まではその特性が活かされ格差が拡大する。しかし高齢となれば、そうした特性が後退し職務遂行能力面で男女差が小さくなり、それが賃金格差の縮小を齎していると推察される。

（長い眼でみた格差）

次に、やや長い眼でみた男女間の賃金格差を企業の従業員規模の観点を含めて検討しよう（図表11）。図表7と同様、2012～15年と2020～23年で図示している（男性＝100とした女性の賃金水準で、右上方は両期間ともに格差が小さいことを示す）。規模別にみると、何れの職種グループも格差は大企業で大きく、中堅・中小企業は小さい。職種グループ別には、専門職等のグループは男女間格差が相対的に小さい（男性＝100として女性は80～87）。もっとも、中堅・中小企業が横這いないし縮小気味であるのに対し、大企業は拡大している（2012～2015年→2020～23年で+7.2ポイント）。一方、事務／販売職等および製造／運転職等は男女間格差が大きい（72～81）。とくに大企業は事務／販売職で格差が大きく（74→78）、また製造／運転職等では格差が拡大している（同77→72）。この間、事務／販売職等および製造／運転職等の中堅／中小企業は概ね横這いないし縮小傾向にある。

専門職等のグループでは全体として性別面の影響が小さいとは言え、高度のスキル等を有する人材が中心であるだけに、大企業ではなお続く男性主体の処遇の仕組みに加えて、特殊な技能等を有する男性へのニーズが相対的に強いことが格差の残る背景とも推察される。他方、そうしたスキル等の必

（図表11）職種／規模別にみた男女間の賃金格差



（注）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成した。4年間の平均値を使用している。45度線より上側は20～23年平均が12～15年平均よりも大きいこと（男女間格差の縮小）を表す。男女間の賃金水準の比率で示している。

要度合いが相対的に少ないとみられる事務／販売職等では、従来から存在した格差が続いていると解釈されよう。また、業務遂行に際し「体力」が相対的に重要とみられる製造／運転職等について、中堅企業および中小企業では2012～15年と比べ2020～23年は図表上の45度線よりも上方向、即ち賃金格差が縮小している。

こうしたやや長い眼でみた動きを基にすると、男女間の賃金格差は引き続き存在し、とくに高度のスキル等を必要とする専門職等では大企業が拡大気味で、特殊な技術等が重視される傾向が強まっている。もっとも、大企業以外の事務／販売職等および製造／運転職等では大きな変化がない、ないし縮小気味である。この背景には、これらの分野ではデジタル化や機械併用等を背景に「体力」等に依存する度合いが狭まり、男女間の役割の差異も縮まったことを表すとも言えよう。なお、当該職種の経験年数（勤続年数とは異なる）による男女間賃金格差を2020年以降についてみると（経験年数0年と15年以上との比較）、経験年数が長くなるにつれ全体として格差が拡大する傾向がある¹¹⁾。

（専門職等に関する格差）

専門職等は高度の知識や専門的スキルが重視されるだけに、職務遂行能力面で男女差が相対的に小さいと考えられるが、にも拘わらず他の職種グループと比べ小さいとは言え、上記のように賃金格差が存在する。そこで、これまで取り挙げてきた専門職等を更に分けて比較していこう。図表12は、2023年時点のみではあるが、専門職等48種について賃金（年収）を男女別に示している。その場合、専門職等のなかでもより高度の専門的知識や技術等が必要とみられる19職種（■で表示）と、それ以外の29職種（□）に分けている。因みに、■の19職種と□の29職種の従業者数でみると、その割合が男性は前者のウェイトが73.3%であるのに対し、女性は19.7%とかなり低く8割強が賃金水準の低い後者の職種に従事している。これは、専門職等を全体として捉えた場合に生ずる男女間賃金格差のひとつの背景となっている。

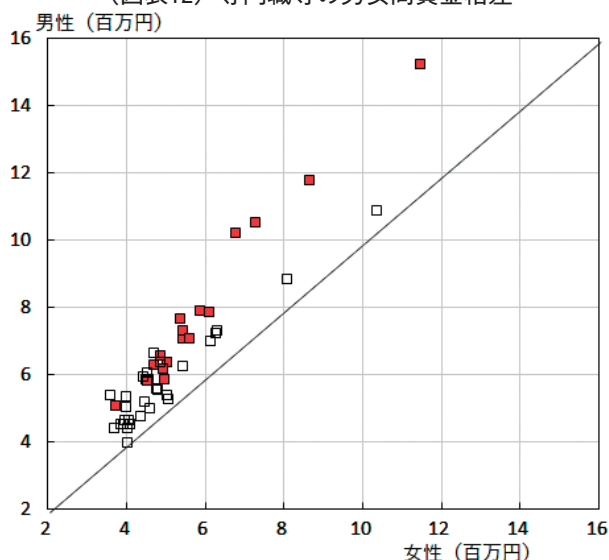
2023年にみられる如く、専門職等は全ての職種で男性の収入が高い（45度線よりも上部）。とくに■で示される専門性のより高い職種に関しては、賃金水準が高く格差も大きい。これには男性中心であったこれまでの人事制度が背景にあるとみられるほか、各職種に於ける男女間の年齢差および経験年数の差の影響も考えられる（山口〔2024〕にも同様の指摘がある）。年齢差は前者（■）で男性が平均4歳年長であるが後者（□）は1歳に留まり、経験年数も同3.2年長いのに対し2.0年で、これも■に代表される専門職等に於ける賃金格差が生ずる背景となっている。

こうした専門職等の男女間賃金格差を規模別にみると、■および□の両職種グループとも格差は大企業で大きい¹²⁾。これには各規模／グループに属する労働者数の男女の割合が響いており、■のグループの男性労働者数の割合は大企業で約8割、中堅／中小企業も7割前後と高く、何れも女性（同3割、2割弱、1割強）を大幅に上回っている。なお■のグループの賃金水準が高いことの背景として、年

11) 2020年はコロナ禍の影響も有り得るが、大勢観察としては問題が無いと判断した。

12) 男性対女性の賃金格差は、大企業は■および□のグループともに1.3倍、中堅企業が同1.2倍で、中小企業は■のグループが1.1倍、□のグループは1.3倍である。

(図表12) 専門職等の男女間賃金格差



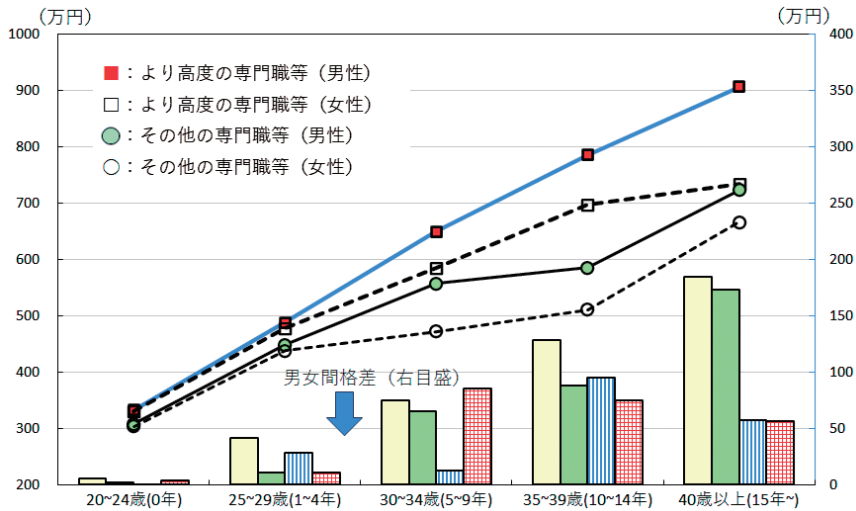
- (注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2023年版より作成した。■は研究者、技術者、ソフトウェア作成者、医師、法務従事者、公認会計士等の19職種、□はそれ以外の看護師、栄養士、保育士、教員等の29職種である（助産婦は女性のみであり除外している）。
2. 上段の■は、上から医師、法務従事者、その他の経営・金融・保険専門職業従事者、歯科医師である。上方の□は大学教授、大学准教授である。

年齢および経験年数が何れの規模も男性が4～5歳年長である。これに対し□の職種は何れも差が小さい。専門職等を全体としてみると、男女間の賃金格差には大企業を中心とする■のグループのこうした年齢／経験年数の差も響いている。

それでは、従業員規模や年齢そして経験年数を揃えれば男女間の賃金格差は解消するのであるか。これを専門職等のなかで男女間格差（および■の労働者数ウェイト）が最も大きい大企業について、2023年を対象により詳しくみていこう。図表13は、専門職等を上記の2グループに分け、20～24歳の層の職務経験年数を出発点（経験年数0年）とし、その後の5年間毎に年齢と経験年数が対応する階層を取り出したもので、一種のコホート分析の応用である。従ってこの他の階層、例えば30～34歳のグループで経験年数が5～9年よりも短いあるいは長い層等は対象から除外している（40歳以上も5年刻みで年齢が区分されているが、経験年数は15年以上に纏めて表示されている）¹³⁾。この図の折れ線を見ると、より高度の専門職等に於ける男女間の賃金格差は、その他の専門職等と比べ明らかに大きい。年齢別にみれば、20歳代は経験年数も短く男性／女性間の格差は微小である。その後の30歳代以降になると、年齢および経験年数を揃えても格差が発生する（30歳代で65～88万円）。40歳以上はと

13) もっともこの場合にも、各職種の男女間年齢差の影響が残る可能性がある。賃金が年齢とともに上昇するケースを前提とすると、例えば30～34歳（経験年齢5～9年）のグループについて、男性は33～34歳の年齢層が多い一方、女性は30～31歳の層が中心である場合、年齢による賃金差が生ずることとなる。

(図表13) 年齢／経験年数別にみた専門職等の賃金格差(2023年、大企業)



(注) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成した。「より高度の専門職等」および「その他の専門職等」の範囲は本文を参照されたい。折れ線グラフは賃金水準、横軸の()内は経験年数を示す。男女のペアで利用可能な職種を取り出している。

棒グラフは男女間の賃金格差で左から、より高度の専門職等2020年、同2023年、その他の専門職等2020年、同2023年である。

くに、より高度の専門職等で格差が大きくなる。もっとも、そうした格差を同図の棒グラフを基に2020年と3年後の2023年で比較すると、殆どの区分で格差が縮小しており、とくにより高度の専門職等に於ける縮小が眼につく(25~29歳〔経験年数1~4年〕および35~39歳〔同10~14年〕の層)。

勿論これは、大学等を卒業後の賃金格差に関して年齢と経験年数が対応する層のみを取り出したに過ぎず、前記の通り両者の間にズレのある労働者は対象外である。また、対象とした一般労働者には、いわゆる正規の従業員／社員(雇用期間に定めが無く定年まで勤務)のほか、期間の定めのある派遣／契約社員も含まれており、そのウエイトの変化等も考慮する必要がある。ただ上記の考察を基にすると、専門職全体としてみた場合の男女間賃金格差には2つの要因があると考えられる。ひとつは、上記のように従事している職種や年齢／経験年数の従業員数の分布が異なることの影響である。とくに、より高度の専門的技能等が必要とされ賃金水準も高い職種のウエイトは男性で大きいだけに、経済環境が変化するなかでそのウエイトが更に高まっていき、それが専門職等全体でみた場合の格差拡大につながる可能性もある。

いまひとつは、職種毎に年齢／経験年数を揃えてもなお存在する格差である。より高度の専門的技能等が必要とされる職種では、従来から続いてきた男性中心の人事制度の影響が大きいと判断されるほか、前記のように女性特有の出産／育児負担等の影響も大きいと考えられる。こうした後者の要因が、前述のような専門職等に於いても男女間の賃金格差生み出すひとつの大きな背景とみられる。ただ、期間は短い2023年と2020年を対比すると(同図表の棒グラフ)、前記のようにより高度の専門職等を中心に男女間の格差は縮小傾向にある。本来、専門職等の職務内容については男性／女性による

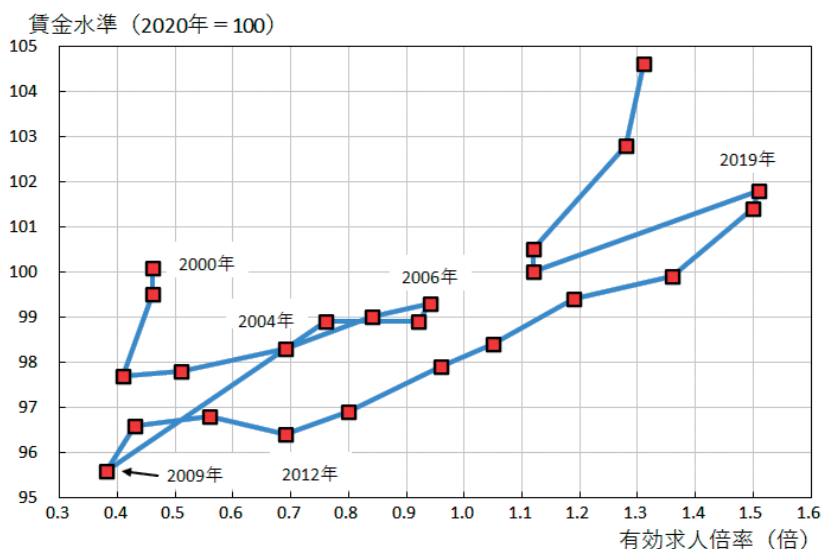
差が生じ難いとみられるだけに、中高年層には従来の男性中心型の処遇体系が残るとは言え、年数の経過とともに男女平等原則へと変化が進んでいることを裏付けているとも解釈されよう。

6. 賃金の決定と格差の要因

（有効求人倍率との関係）

以上では、職種／性別等に分けた賃金の動向をやや長い期間に亘り検討した。ただ、年毎の賃金動向は当該職種の求人・求職の変化に左右されると考えられる。そこで、一般労働者に関して公共職業安定所（ハローワーク）の有効求人倍率と賃金水準（「毎月勤労統計調査」のベース）との関係をみておこう。一般に、有効求人倍率の上昇は人手不足感の強まりを表し、賃金上昇圧力に繋がる¹⁴⁾。図表14によれば、局面による相異はあるが概ね右上り、即ち求人倍率の上昇と賃金水準との正の関係が窺われる。とくに20年代入り後は、物価上昇の影響および労働力需給逼迫の強まりもあり、賃金水準の上昇幅が大きくなっている（2020年の賃金の落込みは、コロナ禍による時間外およびボーナス減少の影響とみられる）。因みに、2000年以降の24年に関する両者の相関係数は0.732で、アベノミックス開始前の13年間（2000～2012年）は同0.414と低いが、その後の期間はコロナ禍期を含め0.739と高まる結果となる（コロナ禍を除き概ねアベノミックスの時期に対応する2013～2019年は同0.988である）。

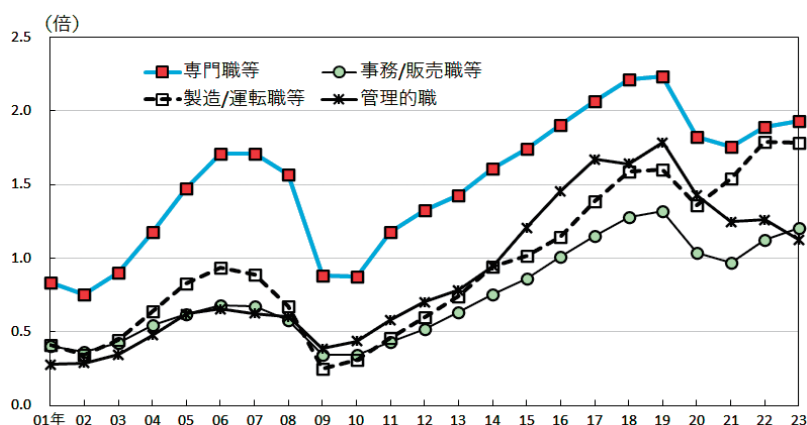
（図表14）一般労働者の有効求人倍率と賃金水準との関係



（注）厚生労働省「一般職業紹介状況」（パートを除く）および「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所）より作成した。

14) 有効求人倍率の高い職種として、保安職（警備員等、2023年の有効求人倍率7.10倍）、建設関係（同5.33倍）、介護／保健医療サービス（同3.30倍前後）等が挙げられ、何れも人手不足が深刻な職種である。なお、統計上の制約等もあり以下では性および規模を纏め、一般労働者の職種別のベースで分析している。

(図表15) 職種別有効求人倍率 (パートを除く)



(注) 厚生労働省「一般職業紹介状況」(パートを除く)より作成した。

もっとも、有効求人倍率自体は求人数と求職者数との関係で決まる。不況下で求人が減少し、(時間外やボーナスを含む)賃金の減少圧力が強まる局面でも、就職/転職が難しいとみて求職者数が求人数以上に落ち込む場合、求人倍率は上昇する筋合いにある。また、この30年間でみた求職者数は50歳未満の層が若干増に留まる一方、65歳以上は6倍強増加した。とくに03→13年そして13→23年について65歳未満の層は何れもマイナス、65歳以上は何れも2倍以上に増えており、ハローワークの求人/求職に関する統計では求職者の年齢が上がっていることに留意が必要である¹⁵⁾。もっとも、求職活動の利用方法としてはハローワークが引き続き大きなウエイトを占めており、全体としての求職者の動向を見極める重要な手掛かりであることに変わりはないと判断される。このほか賃金決定に関しては、求職者数の動向とともに求人数を決定する要因、即ち経済活動に関わる要因や物価上昇の影響も考慮する必要がある。

なお、有効求人倍率を主要職種別にみると(図表15)、リーマンショック後の2009～10年頃に落ち込んだが、その後は各職種グループとも順調に上昇した。コロナ禍の2020～21年にやや低下した後、管理職以外は持ち直してきている¹⁶⁾。グループ別には専門職等が最も高い。次いで製造/運転職等、事

15) 求職者の大まかな年齢変化は下表の通りである。50歳未満の求職者数が減少していることについては、この年齢層は多くが既に就職済みであることのほか、インターネットの求人情報サイトの利用等が増えていることも影響していると考えられる。

有効求職者数の変化 (期間中増減率 %, 月平均 千人)

	合 計	50歳未満	50～64歳	65歳以上
93→23年	21.8	3.9	16.6	539.3
93→03	62.1	67.8	54.4	19.1
03→13	-10.0	-7.7	-24.2	147.7
13→23	-16.5	-32.9	-0.3	116.7
23年実人員	1,892	1,034	603	254

(注) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成した。パート労働者を含むベースである。

務／販売職等の順で、従来僅かであった後2者の差は近年拡大しており、製造／運転職等の水準は専門職等に接近している。これには経済活動が緩やかながら拡大しているなかで、製造業等への求人が増えていることも一因である。

（賃金のバラツキに関する計測と結果）

ここで、一般労働者に関して職種3タイプ毎の賃金のバラツキ度合いを年毎の変化の観点から定量的に分析しよう。前述の専門職等、事務／販売職等そして製造／運転職等の3タイプのパネルデータを使用する。被説明変数は職種タイプ毎のボーナス等を含む賃金の変動係数で、職種タイプ別の統計が必要となることから「賃金構造基本統計調査」を使用した。説明変数は上記で述べたグループ別の有効求職者数の増減率、経済活動要因、そして消費者物価の増減率である（専門職等については前記のようにさらに2分割すること必要ながら、変数選択上の問題もあり纏めて扱うこととした）。

有効求職者数の増加は、一般には経済活動の停滞下で生じ当該職種の就業条件の劣化に繋がる。それは求職活動の活発化を通じて全般的な賃金引き下げ圧力に繋がり、グループ内の職種間賃金格差の縮小要因として作用すると考えられる（想定符号はマイナス）。一方、経済活動要因は需要面から賃金決定に影響するが、各職種に付随する生産活動を表す変数を直接使用することは難しい。ここでは専門職等は実質GDPないし実質総需要、事務／販売職等は実質ベースの商業販売額、製造／運転職等は鉱工業生産指数の各前年比増減率で代用する（詳しくは図表16の注3.を参照）。経済活動の活発化は企業の求人数を背景に賃金上昇に繋がる。ただ、需要変化の影響は各職種へ一律に生ずるのではなく通常はバラツキを伴う。需要増が生ずる場合は求人増が大きく生ずる職種とそれ以外の職種との差が大きくなり、それが職種間の賃金格差の拡大に繋がる。他方、需要変化のバラツキが小さい場合は、逆に職種間格差の縮小方向に作用することも考えられる（想定符号はプラスまたはマイナス）。

なお消費者物価上昇については、その影響は全職種に及ぶだけに格差を縮小方向に作用すると考えられよう（想定符号はマイナス）。2020年に至る期間の伸びは極めて低く、伸びが目立つのは2022年以降である（この点については堀江〔2023〕も参照）。そこで、各年の物価変動率の使用とは別に、2022年以降のみにダミー（1.0）を付す方法も検討した。計測期間は、アベノミックス開始直前の2012年～近年の2023年である。

結果は図表16に示され、当てはまりは良好である。定数項を除く変数の符号は全てマイナスで、有意のケースが多い。有効求職者数の増加は職種グループ内の賃金のバラツキを縮小させる要因として作用する（何れのケースも有意である）。近年の有効求職者数は専門職等で増加、事務／販売職等および製造／運転職等ではマイナス状態が続いており、この結果は専門職等内部での賃金格差が縮小する一方、その他職種の内部では格差が拡大ないし横這い状態である状況とも符合する。

経済活動の活発化も、賃金格差の縮小方向に作用するが、有意性が低いケースもある。GDPや

16) 2023年に於ける求職者数のうち専門職等は16.0%、事務／販売職等は42.4%、製造／運転職等は22.8%を占めるのに対し、管理的職は0.5%に留まる（求人数も0.5%）。管理的職については求人／求職ともにハローワークよりも民間の職業紹介機関を利用するケースが多いとみられる。

(図表16) 一般労働者の賃金のバラツキ状況

	計 測 1	計 測 2	計 測 3	計 測 4
定 数 項	(64.7***) 32.8230	(66.0***) 32.5933	(63.2***) 32.7949	(51.4***) 32.5719
有 効 求 職 者 数	(2.8***) - 0.2001	(2.5**) - 0.2124	(2.5**) - 0.1979	(2.9***) - 0.2044
経 済 活 動 要 因 I			(1.0) - 0.0914	(0.9) - 0.1095
経 済 活 動 要 因 II	(1.8*) - 0.1462	(1.7*) - 0.1393		
消 費 者 物 価 上 昇 I		(0.5) - 0.1617		(0.2) - 0.0723
消 費 者 物 価 上 昇 II	(4.2***) - 1.8337		(3.8***) - 1.5984	
自 由 度 調 整 済 決 定 係 数 [F 値]	[29.9***] 0.8052	[25.7***] 0.7794	[29.1***] 0.8007	[25.5***] 0.7779

- (注) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に、一般労働者を専門職等、事務／販売職等および製造／運転職等に分けて各グループの変動係数を算出し、固定効果モデルを使用した（ホワイトの修正を行っている）。*** は 1 %、** は 5 %、* は 10 % 水準で有意であることを示す。
2. 有効求職者数は上記職種毎に集計した値の前年比増減率である。
3. 経済活動要因 I について、専門職等は実質 GDP、事務／販売職等は商業販売額／総需要デフレーター、製造／運転職等は鉱工業生産指数の各前年比増減率、経済活動要因 II については、専門職等は実質総需要、事務／販売職等は商業販売額（卸売）／企業物価指数と商業販売額（小売）／消費者物価指数の合計値、製造／運転職等は鉱工業生産指数の各前年比増減率を使用した。実質 GDP、実質総需要、総需要デフレーター、消費者物価指数は総務省調査、商業販売額、鉱工業生産指数は経済産業省調査による。
4. 消費者物価上昇 I は消費者物価指数の前年比増減率、消費者物価上昇 II は上昇が高まった2022～23年＝1.0とするダミーである。

鉱工業生産指数等の変数の伸びは低くマイナスの期間も多いだけに、この面からの賃金格差縮小効果は大きくないとも判断される。消費者物価上昇も賃金格差縮小に作用するが、これまで小幅の変動が続いてきただけに有意性の低いケースも多い。ただ、近年に絞った影響は有意で、その影響は相対的に大きいと判断される。

この計測結果を基にみると、近年の有効求職者数の動向は職種グループ間でみた賃金格差の変化を相対的によく表している。他方、経済活動は緩やかに拡大しているとは言え、格差の動向に大きく影響を及ぼす程ではない。むしろ消費者物価の上昇率が一頃と比べ高まっていることは、職種全てで賃金上昇圧力が生じそれが賃金格差の縮小方向に作用していくと判断されよう。こうした要因から判断すると、これらの変数が現在の傾向を辿るのであれば、ボーナス等を含む総額ベースでみた職種間の賃金格差は、縮小傾向を辿る公算が大きいと言えよう。

7. 纏めと課題

(分析結果の要約)

従業員規模間でみた賃金格差は、一般労働者を中心に全体として縮小傾向にある。これには2010年代以降、景気の緩やかな拡大傾向のなかで規模の大きい企業では利益確保を重視し特別給与等を抑える一方、規模の小さい企業では人手不足感が相対的に強く賃金上昇圧力が強まったことが響いている。この間、役員と従業員の1人当たり収入格差は、今世紀入り後は規模の大きい企業で大幅に拡大している。これには役員総数を減らすなかで、外国籍の役員数が増えたこと等が響いているとみられる。

パート労働者を除く一般労働者に関しては、規模の小さい企業の賃金上昇幅が相対的に大きく、それが規模／業種間の格差を縮小する方向に作用している。この点、中堅／中小／零細企業間の格差の変化は相対的に小さく、業種間のバラツキ度合いも縮小している。

パート労働者の賃金水準は規模間でバラツキが存在したが、近年は各規模の一般労働者の25%前後に収斂している。もっとも、中小／零細企業ではパート労働者数が大幅に増えており、これが全従業員ベースでみた企業規模間の賃金格差拡大を齎している。

一般労働者について職種を専門職等、事務／販売職等そして製造／運搬職等の3グループに分けると、男性／女性とも10年前には170～200万円程度みられた格差が近年は140～160万円程度となり、男女とも職種グループ間でみた賃金格差は縮小している。

こうした3職種について各グループ内部のバラツキ状況（変動係数）を従業員規模／性別にみると、専門職等は各規模／男女ともに他の職種と比べバラツキ度合いは大きい。これは企業活動が専門的な技能等への依存度を一段と強めているなかでも、ニーズのより強い分野とそれ以外の分野との差が大きいことを表す。ただ、近年のバラツキ度合いは以前と比べ縮小しており、特に大企業の男女でそうした傾向が著しい。他方、事務／販売職等および製造／運転職等については相対的に賃金のバラツキ度合いが小さく、その動きも概ね横這い圏内にある。こうした賃金構造の変化は、デジタル化ないし機械化の進展を背景に専門職のなかでも高スキル人材へのニーズが強まる一方、そうしたスキル依存が相対的に少ない仕事／処理の職種については、賃金水準の格差は小さい構造が定着してきていることを表すと推察される。

一般労働者とパート労働者との賃金格差については、何れの規模でも男性の格差が女性と比べ大きく、また専門職のうち大企業／中堅企業は男女とも拡大している。他方、事務／販売職等そして製造／運転職等のグループは近年格差が縮小している。専門的知識や技能が重視される職種ではパートと比べ一般労働者の賃金水準が高まり格差が拡大している。反面、それ以外の高度な技術／処理方法等の伴わないとみられる職種グループでは、パート労働との代替も相対的に容易とみられ、格差が縮小している。

一般労働者の男女間賃金格差を職種別／規模別にみると、全体として大企業で大きく中堅／中小企業では小さい。専門職等のグループは他のグループと比べ格差は小さいが大企業では拡大している。事務／販売職等および製造／運転職等は格差が大きく、とくに事務／販売職等の大企業で大きい。ま

た製造／運転職等の大企業も格差が拡大している。事務／販売職等および製造／運転職等の中堅／中小企業は概ね横這いないし縮小傾向である。専門職等のグループは高度のスキル等を有する人材が中心であるだけに、特殊な技能等を有する男性へのニーズが相対的に強まっているとも推察される。他方、そうしたスキル等の必要度合いが相対的に少ないとみられる事務／販売職等や製造／運転職等では、大企業以外は大きな変化がない、ないし縮小気味である。この背景には、これらの分野ではデジタル化や機械併用等を背景に「体力」に依存する度合いが後退したこと等が響いている。

男女間の賃金格差は各年齢層で存在する。それは格差が相対的に生じ難いとみられる専門職等に於いても生じている。これには男女間で就く職種内容の相違が大きく響いている。格差は大企業で大きく、年齢／経験年数を揃えても30歳代以降は拡大しており、これには従来の人事制度や女性特有の出産等が影響していると考えられる。ただ、近年はより高度の専門技術等を使用する職種を中心に格差が縮小する傾向が窺われ、男女平等原則が広がっていると考えられる。

各年の賃金変動は当該職種の求人／求職の動向に左右され、有効求人倍率と賃金水準との間には正の相関関係が窺われる。賃金水準の相対的に高い専門職等は求人倍率も高く、それ以外の職種は低い状態が続いている。職種3タイプ毎の賃金のバラツキ状態を計測すると、有効求職者数の増加、経済活動の活発化そして消費者物価上昇の何れの変数もマイナス方向に作用する。近年の有効求職者数は専門職等で増加、その他の職種グループではマイナスの傾向が続いており、職種グループ内のバラツキは専門職種等での縮小、その他職種での拡大ないし横這い状態と整合的である。

(賃金の動向と課題)

近年は、景気の緩やかな拡大のなかで労働力需給が引き締まる事態が続いており、それは上記のように規模の小さい企業のパート依存度を一段と高め、また一般労働者を含めて従来抑えてきたその賃金水準を引き上げる環境となっている。このことは同時に、デジタル化／機械化の進展による各種作業の定型化等が進行しており、経済活動のなかで全体としてのパート労働の位置付けが一般化されることを示唆すると言えよう。先行きを展望しても、少子化等を反映した供給面から生ずる労働力需給の引き締めや転職市場の活発化、そして成長率が低いなかでの物価上昇に対する意識の高まり等を背景に、全般的に賃金上昇圧力を強める状態が続く公算が大きい。

他方、専門職等では高スキル人材等への需要が今後も高まり賃金上昇圧力が続くとみられるが、求職者数の伸びが見込まれるとは言え、より高度の知識・技能を有する専門職へのニーズが更に強まる可能性も大きい。その場合には専門職内部の賃金水準のバラツキは拡大する可能性がある。これに対し事務／販売職等や製造／運転職等は求人の大きな伸びを予想し難い一方、求職者数も伸びない可能性があり、全体として賃金水準は相対的に高まらず、そのバラツキも縮小方向を辿るとみられる。

こうした職務内容が定型的で必ずしも高度なスキル等を要しない職種については、デジタル化等を背景に職務内容の一層の定型化が進行するとみられること等を考慮すると、一般労働者とパート労働者との役割分担そして男性／女性間の職務上の差異等も変化していく可能性がある。そして、全般的な人手不足傾向が強まる環境下では、経営規模間の相違が残るとは言え、これら事務／販売等および

製造／運転職等のグループの職種間では、賃金格差が縮小していく公算が大きいと判断される。

こうした状況を考慮すると、政策的にはニーズが強く成長余地が大きいとみられる専門職等の人材育成への支援が重要となる。とくに収益上余力が大きい大企業には、こうした分野の人的資源拡大への方策を促していくことが求められる。また作業内容が定型的であるケースが多いその他の職種については、機械化による省力化／効率化等の推進を促していくことが必須となろう。

〔参考文献〕

池田周一郎ほか（2024）「人口動態の変化が労働市場や賃金の動向に与える影響」『日銀レビュー』2024-J-12 2024年 8 月

池永肇恵（2011）「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』No. 608/Feb.-Mar. 2011（71～87頁）労働政策・研修機構

大久保友博他（2023）「わが国の賃金動向に関する論点整理」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No.23-J-1

太田 清（2010）「賃金格差－個人間、企業規模間、産業間格差」樋口美雄編『労働市場と所得分配』（319～368頁）慶應義塾大学出版会

金井 郁（2024）「メリトクラシーは男女間格差を縮小するか」『日本労働研究雑誌』No. 766/May 2024（59～69頁）労働政策・研修機構

川口 章（2010）「バブル期以降における男女間賃金格差の実態とその研究動向」樋口美雄編『労働市場と所得分配』（369～397頁）慶應義塾大学出版会

金 明中・姜 英淑（2024）「日本における男女間の格差とその原因を考察する－統計的差別や性別役割分担意識の解消等意識改革が必要－」基礎研レポート 2024-3-6 ニッセイ基礎研究所

濱口桂一郎（2024）『賃金とは何か』朝日新聞出版

深尾京司他（2014）「生産性と賃金の企業規模間格差」『日本労働研究雑誌』No.649 /August 2014（14～29頁）労働政策・研修機構

堀江康熙（2024）「家計の消費行動に関する考察」『経済学研究』第90巻第5・6合併号（71～99頁）九州大学経済学会

山口一男（2017）「賃金構造の潜在的多様性と男女賃金格差－労働市場の二重構造分析再訪」RIETI Discussion Paper Series 17-J-057 経済産業研究所

山口一男（2024）「男女賃金格差の主な決定要因と格差是正の対策について」第6回女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム説明資料 2024.9.2

労働政策／研修機構調査部（2023）「一般労働者の月額賃金における男女格差が2年連続で縮小」『ビジネス・レーバー・トレンド』2023年 5 月号

〔九州大学名誉教授〕