

## 15. 各種の賃金格差・分布

### 15.1 就業形態別賃金格差

#### ①指標の解説

ここでは、パートタイム労働者と一般労働者の賃金格差を産業別に調べる。パートタイム労働者の多くが女性であるため、女性パートタイム労働者と女性一般労働者の所定内給与の格差をみる。具体的には、時間当たりの所定内給与および時間当たり年間収入について、女性一般労働者=100としたときの女性パートタイム労働者の水準を産業別に算出した。

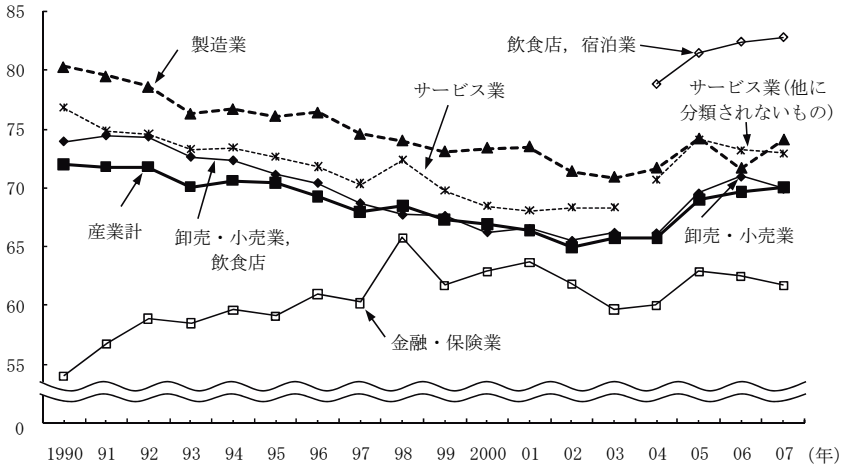
なお、「賃金構造基本統計調査」は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者（定義の変更はなし）として調査している。

#### ②指標の作成結果

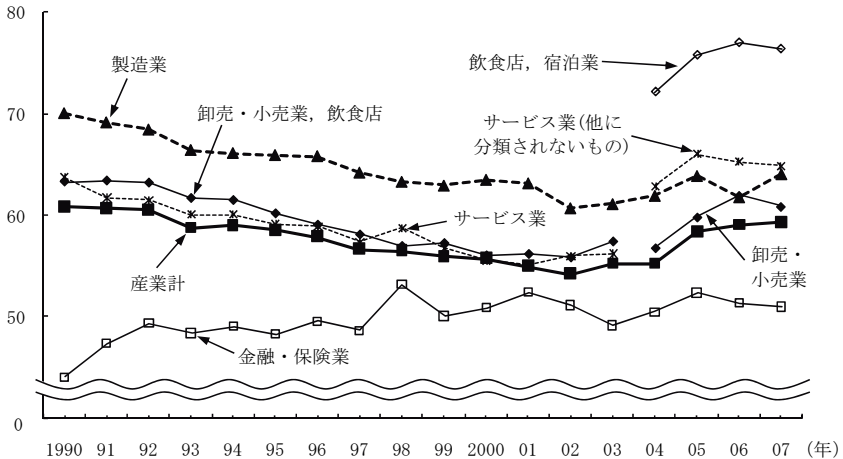
時間当たりの所定内給与および時間当たり年間収入の格差指数の作成結果は図 15-1 のとおりである。

図 15-1 就業形態別賃金格差

女性短時間労働者の時間当たり所定内給与額水準  
(女性一般労働者=100)



女性短時間労働者の時間当たり年間収入額水準  
(女性一般労働者=100)



資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：女性一般労働者=100としたときの女性短時間労働者の水準。

注2：日本標準産業分類の改訂により、旧分類の卸売・小売業、飲食店、サービス業については、2004年以降、接続したデータが得られない。

注3：「賃金構造基本統計調査」は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査している。

### ③作成結果の説明

就業形態別の賃金格差を産業別にみると、格差の最も小さいのが飲食店、宿泊業、最も大きいのが金融・保険業となっている。直近（2005-2007年）の動きをみると、産業計では格差はやや縮小の傾向にあるが、金融・保険業、サービス業（他に分類されないもの）では格差は緩やかに拡大している。

### ④指標の作成方法

時間当たり所定内給与額については、女性パートタイム労働者は「賃金構造基本統計調査」の実額を利用し、女性一般労働者は所定内給与額を所定内実労働時間数で除して求めた。時間当たり年間収入額については、女性パートタイム労働者は年間賞与額を1日当たり所定内実労働時間数×実労働日数×12で除したものを1時間当たり所定内給与額に加えた。女性一般労働者は、きまって支給する現金給与額と年間賞与額から年間収入総額を求め、これを年間総実労働時間数（（所定内実労働時間数+超過実労働時間数）×12）で除して求めた。

### ⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 15-1 就業形態別賃金格差

(女性一般労働者=100)

年	時間当たり所定内給与額水準							
	産業計	製造業	卸売・小売業、飲食店	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	サービス業	サービス業(他に分類されないもの)
1990	72.0	80.3	73.9		54.0		76.8	
1991	71.8	79.5	74.4		56.7		74.9	
1992	71.8	78.6	74.3		58.9		74.6	
1993	70.1	76.3	72.6		58.5		73.3	
1994	70.6	76.7	72.3		59.6		73.4	
1995	70.4	76.1	71.1		59.1		72.6	
1996	69.3	76.4	70.4		61.0		71.8	
1997	68.0	74.6	68.7		60.2		70.4	
1998	68.4	74.0	67.7		65.8		72.4	
1999	67.3	73.1	67.6		61.7		69.7	
2000	66.9	73.4	66.3		62.9		68.5	
2001	66.4	73.5	66.5		63.7		68.1	
2002	65.0	71.4	65.5		61.9		68.3	
2003	65.7	70.9	66.2		59.7		68.3	
2004	65.7	71.7		66.1	60.1	78.9		70.7
2005	69.0	74.2		69.5	62.9	81.4		74.1
2006	69.7	71.7		71.0	62.5	82.4		73.2
2007	70.1	74.1		69.9	61.8	82.7		73.0

(女性一般労働者=100)

年	時間当たり年間収入額水準							
	産業計	製造業	卸売・小売業、飲食店	卸売・小売業	金融・保険業	飲食店、宿泊業	サービス業	サービス業(他に分類されないもの)
1990	60.9	70.0	63.3		44.1		63.7	
1991	60.7	69.1	63.4		47.4		61.7	
1992	60.6	68.4	63.2		49.4		61.5	
1993	58.8	66.4	61.7		48.4		60.1	
1994	59.0	66.1	61.5		49.1		60.1	
1995	58.6	65.9	60.2		48.3		59.1	
1996	57.9	65.8	59.1		49.6		58.9	
1997	56.7	64.2	58.1		48.7		57.4	
1998	56.6	63.3	57.0		53.2		58.8	
1999	56.0	62.9	57.3		50.1		56.8	
2000	55.8	63.5	56.1		50.9		55.5	
2001	55.0	63.1	56.3		52.4		55.1	
2002	54.2	60.7	55.9		51.2		56.0	
2003	55.2	61.1	57.5		49.2		56.3	
2004	55.2	61.9		56.8	50.5	72.1		62.9
2005	58.4	63.9		59.8	52.4	75.8		66.0
2006	59.1	61.8		62.0	51.4	77.0		65.2
2007	59.3	64.0		60.9	51.0	76.4		64.8

資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：女性一般労働者=100としたときの女性短時間労働者の水準。

注2：日本標準産業分類の改訂により、旧分類の卸売・小売業、飲食店、サービス業については、2004年以降、接続したデータが得られない。

注3：「賃金構造基本統計調査」は、2004年調査までパートタイム労働者として調査していたものを短時間労働者として調査している。

## 15.2 男女間賃金格差

### ①指標の解説

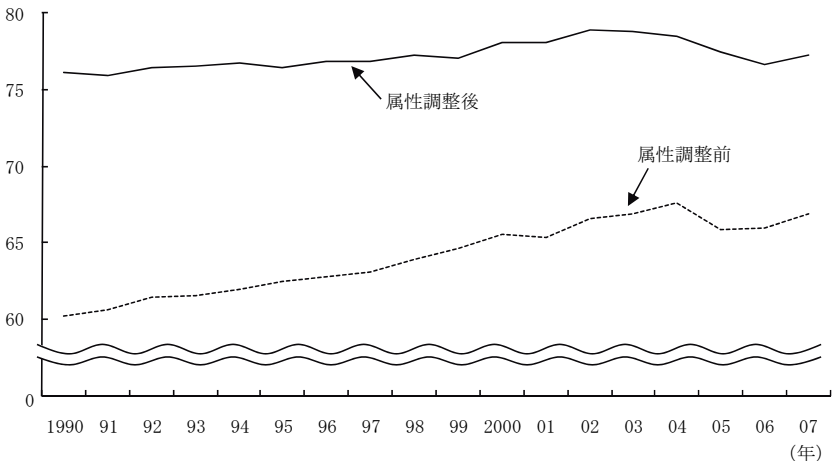
男女間での賃金の格差をみる場合、男性労働者と女性労働者では、学歴や勤続年数、企業規模などの属性の構成が異なるため、単純な比較をしても実態はつかみにくい。そこで、こうした属性を固定した上で男女間の所定内給与の格差を比較した（p.161「14. ラスパイレス賃金指数」を参照のこと）。

### ②指標の作成結果

労働者の学歴・勤続年数・企業規模別の構成比を男性労働者に固定したときの男女間の所定内給与格差を算出し、構成比を固定しない単純な格差と比較した。

図 15-2 男女間賃金格差

(男性=100)



資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：男性=100としたときの女性の賃金水準。

注2：所定内給与のみで賃金格差比較を行っており、賞与等による影響は反映されていない。

### ③作成結果の説明

結果をみると、属性を調整する前では、女性は男性の60～67%の水準にとどまっている。これが、労働者の属性を調整することによって、75%を上回るまで上昇し、男女間の賃金格差はかなり縮小する。

時系列的にみると、格差は縮小傾向にあるが、調整後の格差よりも調整前の格差の縮小幅が大きい。これは、女性労働者の属性が男性に近づいてきたこと（高学歴化、勤続年数の長期化など）の影響によるとみられる。

### ④指標の作成方法

調整後の賃金格差については、「賃金構造基本統計調査」における女性労働者の学歴・勤続年数・企業規模別の所定内給与を、同じく学歴・勤続年数・企業規模別の男性労働者の属性別構成比でウェイト付けして算出した。なお、年齢階級については、勤続年数に反映される部分が大いと考えられるため、属性の調整は行わなかった。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 15-2 男女間賃金格差

(男性=100)

年	属性調整前	属性調整後
1990	60.2	76.2
1991	60.7	75.9
1992	61.5	76.4
1993	61.6	76.5
1994	62.0	76.7
1995	62.5	76.4
1996	62.8	76.8
1997	63.1	76.8
1998	63.9	77.2
1999	64.6	77.1
2000	65.5	78.1
2001	65.3	78.1
2002	66.5	79.0
2003	66.8	78.8
2004	67.6	78.5
2005	65.9	77.5
2006	65.9	76.7
2007	66.9	77.3

資料：「賃金構造基本統計調査」

注1：男性=100としたときの女性の賃金水準。

注2：所定内給与のみで賃金格差比較を行っており、賞与等による影響は反映されていない。

### 15.3 標準的労働者と中途採用者の賃金格差

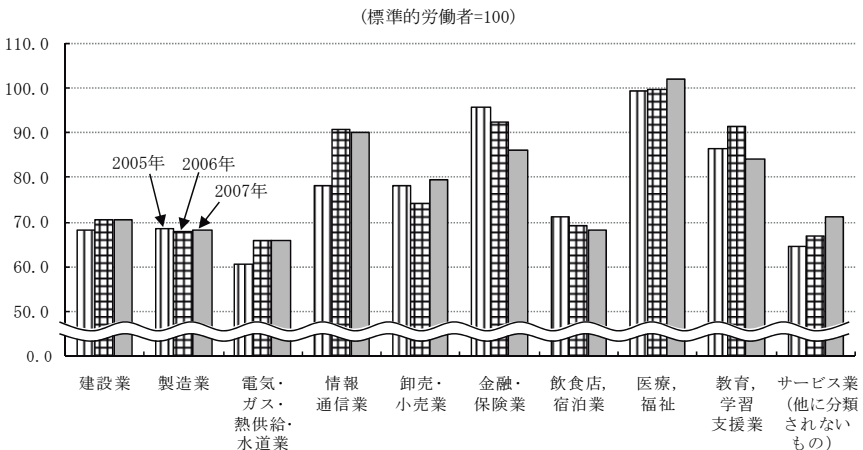
#### ①指標の解説

日本では、勤続年数が賃金に反映される場合が多いといわれる。このため、学校を卒業し就職して以来、一貫してその企業で勤続している標準的な労働者（標準的労働者）と中途採用者とは賃金の格差が生じる場合がある。ここでは、その格差がどのように推移してきたのかを産業別にみるために、標準的労働者と中途採用者の所定内給与についての格差指数を産業別に算出した。なお、標準的労働者と中途採用労働者とは労働者の属性別構成比が異なる。また、産業間でも労働者の属性別構成が違っている。そこで、労働者の構成比を産業計で固定して算出した。

#### ②指標の作成結果

標準的労働者（男性）の所定内給与水準を100としたときの中途採用者（男性）の水準を産業別に算出した。近年の状況をみると、図15-3のようになる。

図15-3 標準的労働者と中途採用者の賃金格差



資料：「賃金構造基本統計調査」

注：標準的労働者（男性）=100としたときの中途採用者（男性）の賃金水準。



### ③作成結果の説明

結果をみると、産業や年により差はあるものの、全体としては中途採用者の賃金水準は標準的労働者の70%程度にとどまっている。近年（2005-2007年）の傾向をみると、格差が縮小している産業と拡大している産業とがみられ、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）では格差が縮小している一方、金融・保険業、飲食店、宿泊業では格差が拡大している。

### ④指標の作成方法

標準的労働者、中途採用者の所定内給与を産業計の標準的労働者の年齢構成で調整した上で、標準的労働者の賃金=100としたときの中途採用者の賃金水準を求めたものである。労働者は男性を対象とし、データは「賃金構造基本統計調査」を利用した。なお、ここでいう標準的労働者とは、25-29歳は勤続5-9年、30-34歳は勤続10-14年、35-39歳は勤続15-19年、40-44歳は勤続20-24年、45-49歳は勤続25-29年、50歳以上は勤続30年以上の労働者を指す。また、中途採用者は勤続0年の労働者とした。

なお、ここでは学歴計のデータを用いて算出した。

### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 15-3 標準的労働者と中途採用者の賃金格差

(標準的労働者=100)

	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
2004	76.7	70.6	61.9	82.6	63.1	69.2
2005	68.1	68.5	60.4	78.0	62.4	77.9
2006	70.4	67.7	65.7	90.7	65.1	74.1
2007	70.4	68.2	65.7	90.2	65.4	79.3

	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	サービス業 (他に分類 されないも)
2004	87.7	66.1	69.1	104.3	83.0	68.5
2005	95.7	66.6	71.0	99.4	86.3	64.5
2006	92.4	65.3	68.9	99.7	91.2	66.9
2007	86.2	67.8	68.1	102.0	84.2	71.3

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：標準的労働者（男性）=100としたときの中途採用者（男性）の賃金水準。

(参考) 標準的労働者と中途採用者の賃金格差 (旧産業分類による)

(標準的労働者=100)

年	製造業	卸売・小売業、飲食店	金融・保険業	不動産業	運輸・通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	サービス業
1990	69.7	72.5	68.2	70.9	72.0	69.6	75.5
1991	70.8	72.1	69.4	71.5	72.4	69.2	77.3
1992	69.6	73.3	66.6	69.4	74.3	69.2	73.4
1993	70.2	71.4	66.7	74.3	69.9	68.1	72.8
1994	69.0	72.2	67.3	65.2	68.6	75.8	71.6
1995	68.4	74.0	69.3	65.4	67.6	73.6	73.2
1996	69.8	77.4	68.3	71.0	68.9	68.9	75.1
1997	69.0	75.1	84.0	68.9	67.2	60.0	75.4
1998	71.7	69.7	81.4	66.3	67.1	73.0	74.7
1999	72.5	73.4	76.8	70.8	63.0	76.8	75.3
2000	70.6	71.4	84.2	72.1	63.2	75.2	76.8
2001	71.3	71.3	78.7	67.3	63.3	70.0	77.4
2002	72.8	78.5	70.7	72.1	64.9	69.0	77.0
2003	72.7	84.7	79.8	68.5	63.0	67.5	78.1

資料：「賃金構造基本統計調査」

注：標準的労働者（男性）=100 としたときの中途採用者（男性）の賃金水準。