

## 賃金格差

玄田 有史  
(東京大学教授)

### 1 賃金格差とは

賃金格差について、経済学者の石川経夫は、平成の初期、次のように説明している。

「市場の評価としての賃金の差異すべてが、分配上の問題をはらんだ「格差」を意味するわけではない。人々が過去に費用と努力を投じた教育や訓練の成果を反映した賃金の差異、あるいは仕事の質に対する人々の嗜好の差を反映した賃金の差異は、均等化差異と呼ばれるように、まさしく無害な格差の典型である。さらに、人々の天賦の才として与えられた能力（芸術的才能、運動能力、論理的思考力、経営的才覚など）を理由とする所得の差異は、分配上の問題を提起するとしても、それはむしろ市場評価のレベルを超えた再分配の対象として考慮するのが適切であろう。市場的评价のレベルで問題とすべき「真の賃金格差」が存在するのは、同一能力・嗜好を持ちながら同一の所得機会に恵まれない人々のいる場合である。労働市場の二重構造論が明確な意義をもつのは、このように定義される格差が存在する場合である」（石川経夫『所得と富』岩波書店、1991年、286頁、傍点は筆者による）。

人々の間で賃金の違いのあることが、すべて問題を含んでいるわけではない。一方で、問題を内包する真の賃金格差も現実に少なからずあり、そこでは公正性と効率性のいずれの観点からしても、改善すべき深刻な課題が常に内包されている。労働研究の究極の目的が、労働にまつわる市場、組織、制度等のシステム上の課題を明らかにし、同時に改善策を見出しかつ提案することにあるとすれば、賃金格差に関する研究はその本丸中の本丸である。

だとすれば、どこにどのような真の賃金格差が存在し、その存在理由は何であり、どうすればそれを改善へと導くことができるのか。労働研究の核心の一つである賃金格差について、これまでも多くの研究者が関心を寄せてきた。

### 2 日本労働研究雑誌と賃金格差

では平成の時代に、日本ではどのような賃金格差の研究がなされてきたのだろうか。

手がかりを得るため、『日本労働研究雑誌』に掲載された、賃金格差に関連する研究を、時代を追いながらたどってみた（なお1989年（平成元年）当時はまだ『日本労働協会雑誌』）。それらを一覧としてまとめたのが、表1である。

表に掲げられた研究は、論文もしくは研究ノートとして、その主要な内容に日本における賃金格差の考察を含んでいると、筆者が判断したものである。なお、雑誌中の提言、書評、論文 Today、フィールド・アイ等は除いた。また『日本労働研究雑誌』では本号のように、毎年4月号で労働研究の初学者向けの特集を組むのが恒例となっているが、表にはそれらの啓蒙的なエッセイも含めていない。さらに雑誌の編集委員会の責任編集ではない労働政策研究会報告を特集した号についても、一覧からは外している。

このように雑誌の編集委員会によって編集された論文や研究ノートに限ってみた場合でも、賃金格差に関連する研究は、1989年から2019年までに87本が掲載されている。

年次を見ると、高失業率や大規模なリストラ等、労働市場の混迷を極めた1999年と続く2000年（7月号で「所得格差」特集）、「格差と労働」の1月号特集が組まれた2018年にやや集中しているものの、31年を通じてコンスタントに賃金格差の研究は掲載されてきた。それだけ賃金格差の研究は、一貫して平成の労働市場の主要テーマであり続けたのである。

論文名と執筆者名を眺めると、駆け出し時代に発表した、なつかしのデビュー論文であったり、その後も何度か名前が登場するなど、賃金格差の研究に長年取り組み続けてきた顔ぶれが並んでいる。それだけ賃金格差が、多くにとって、自身が労働研究を志したきっかけとなったテーマであり、追いかけて続けると決めた

表1 『日本労働研究雑誌』に掲載された賃金格差に関連する研究一覧

年	月	号	投稿	題名	著者	性別・形態	教育・訓練	年齢・世代	技術・規模	人事・処遇	法律・制度	家族・世帯	その他
1989	11	362		成績査定の際国際比較	藤村博之								○
1990	7	369	○	女子パート労働賃金の決定因——ヘドニックアプローチ	中馬宏之, 中村二期	○							
1990	11	373	○	ホワイトカラーの勤続年数と賃金——製造業及び金融・保険業の場合	伊藤正一			○					
1991	4	377	○	賃金構造と景気循環及び経済成長	大日康史, 太田聰一			○	○				
1993	2	398	○	査定制度による性と信条の差別	遠藤公嗣	○				○			
1993	12	407	○	世帯主の定期外収入・同居世帯員収入の所得分配に与える影響——勤労者世帯所得の不平等要因分析	松浦克己						○	○	
1994	9	415	○	ヘドニック賃金アプローチによる女子パートタイム労働者の賃金決定	中村二期, 中馬宏之	○							
1996	1	430		製造業下請制の賃金効果	石川経夫, 李昇烈				○		○		
1996	1	430	○	「賃賃」か「訓練」か? ——規模間賃金格差の能力差説	玄田有史		○		○				
1997	10	449		チャンスは一度——世代と賃金格差	玄田有史			○					
1997	10	449		日本における企業間賃金格差の現状——自動車産業における定昇込み賃上げ交渉と企業系列型労使関係の持つ賃金格差固定効果	中田喜文					○	○		
1997	10	449		企業内賃金格差の組織論的インプリケーション	守島基博					○			○
1997	10	449	○	「職業格差」か「能力格差」か? ——職種間賃金格差に関する実証分析	奥井めぐみ, 大竹文雄								○
1998	6	456	○	男女間賃金格差の縮小傾向とその要因	堀春彦								
1998	10	460		企業内賃金格差の現状とその要因	奥西好夫					○			
1998	10	460		パートタイマーの個別的賃金管理の変容	本田一成	○				○			
1999	9	471	○	教育・雇用・所得分配	岡村和明		○						
1999	10	472		所得格差と所得決定構造の変化——「社会階層と社会移動」研究の観点から	鹿又伸夫								○
1999	10	472		学歴取得と学歴効用の国際比較	石田浩		○						
1999	10	472	○	コース選択と賃金選択——統計的差別は克服できるか	川口章	○				○			
1999	11	473	○	日本の労働市場における移民の差別と同化——定住外国人労働者の賃金構造	勇上和史								○
1999	12	474		成果主義の浸透が職場に与える影響	守島基博					○			
1999	12	474		人的資源管理の制度改革——中高年の処遇を中心に	有賀健					○			
2000	1	475	○	米国の技術革新と労働需要・賃金格差——最近の実証研究の整理	石原真三子			○					
2000	7	480		90年代の所得格差	大竹文雄			○	○				
2000	7	480		国際比較からみた日本の所得格差	太田清								○
2000	7	480		日本の所得格差は拡大しているか——疑問への答えと新しい視点	橋本俊詔								○
2000	8	481	○	日本におけるコーホート・サイズ効果——キャリア段階モデルによる検証	岡村和明			○					
2000	12	485	○	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	奥井めぐみ				○				
2001	8	493		専業主婦は裕福な家庭の象徴か? ——妻の就業と所得不平等度と与える影響	小原美紀						○	○	
2001	9	494	○	1980～90年代の賃金格差の推移とその要因	篠崎武久			○	○				
2001	9	494	○	コンピューター使用が賃金に与える影響	小原美紀, 大竹文雄		○	○					
2002	1	499	○	中途採用市場のマッチング——満足度, 賃金, 訓練, 生産性	黒澤昌子								○
2002	3	500	○	日本の所得格差と高齢者世帯——国際比較の観点から	白波瀬佐和子			○					○
2003	2・3	512	○	パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か	篠崎武久, 石原真三子, 塩川崇年, 玄田有史	○							
2003	5	514		公共職業訓練の収入への効果	黒澤昌子			○			○		
2003	8	517	○	非営利団体(NPO)の賃金は低いのか——営利企業(PO)との比較を通して	宮本大								○
2004	11	532	○	自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析	吉田恵子		○						
2004	11	532	○	パートタイム労働者の増加がフルタイム労働者の賃金プロフィールに与える影響	岡村和明	○		○					
2005	1	535		結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか	川口章	○							○
2005	5	538		男女の雇用格差と賃金格差	阿部正浩	○							
2005	7	540	○	男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か	佐野晋平	○							
2005	12	545		数字で見る管理職像の変化——人数, 昇進速度, 一般職との相対賃金	大井方子					○			
2006	5	550		年齢間労働代替性と学歴間賃金格差	野呂沙織, 大竹文雄		○	○					
2006	9	554		成果主義賃金に関する行動経済学的分析	大洞公平					○			
2006	9	554	○	正規-パート間賃金格差拡大のマクロ的要因	山口雅生	○							
2007	5	562		所得分布の戦前と戦後を振り返る	南亮進								○
2007	5	562		賃金体系の二重構造	森建資						○		
2007	11	568	○	正規-パート間賃金格差と地域別最低賃金の役割——1990年～2001年	安部由起子, 田中藍子	○							○
2007	12	569		溶けない氷河——世代効果の展望	太田聰一, 玄田有史, 近藤絢子			○					
2008	5	574		男女間の賃金格差解消への道筋——統計的差別の経済的不合理の理論的・実証的根拠	山口一男	○							
2008	7	576		正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識	奥西好夫	○							
2008	11	580	○	企業別パネルデータによる賃金・勤続プロフィールの実証分析	赤羽亮, 中村二期			○					
2009	2・3	584	○	日本におけるブラジル人労働者の雇用と賃金の安定に関する考察——ポルトガル語求人データによる分析	橋本由紀								○
2009	2・3	584	○	労働市場の二極化——ITの導入と業務内容の変化について	池永肇恵			○					
2009	7	588		教育が賃金にもたらす因果的な効果について——手法のサーヴェイと新たな推定	安井健悟, 佐野晋平		○						
2010	6	599	○	危険に対するセルフセレクションと補償賃金仮説の実証分析	久米功一								○

年	月	号	投稿	題名	著者	性別・形態	教育・訓練	年齢・世代	技術・規模	人事・処遇	法律・制度	家族・世帯	その他	
2011	2・3	608	○	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	池永肇恵					○				
2011	6	611		成果主義の賃金改革と2つの市場	樋口純平						○			
2011	6	611		一般労働者の賃金分散についての要因分析	岩城秀裕, 榎田直, 増田幹人								○	
2013	2・3	632	○	転職時賃金決定における個別交渉の結果——ある人材紹介会社の求人・求職データによる分析	柿澤寿信, 佐保田満美, 梅崎修								○	
2013	5	634		賃金格差と人的資本——持続的成長のための条件	上島康弘		○							
2013	8	637		地方公務員給与の決定要因——一般市データを用いた分析	太田聡一						○			
2014	1	642		改正パートタイム労働法の政策分析——均等待遇原則を中心に	阿部未央	○					○			
2014	1	642		改正パートタイム労働法のはパートタイム労働者の処遇を改善したか？	川口大司	○					○			
2014	7	648		労働市場における男女差の30年——就業のサンプルセレクションと男女間賃金格差	朝井友紀子	○								
2014	8	649		生産性と賃金の企業規模間格差	深尾京司, 牧野達治, 池内健太, 権赫旭, 金榮登			○						
2014	9	650		非認知能力が労働市場の成果に与える影響について	李媚娟								○	
2015	6	659	○	喫煙行動と賃金の関係——パネルデータによる分析	孫亜文								○	
2015	10	663		情報通信技術（ICT）が賃金に与える影響についての考察	池永肇恵				○					
2016	5	670		報酬格差と企業パフォーマンス	石田潤一郎					○				
2016	5	670		企業内賃金格差をめぐる法学的考察——正規労働者と非正規労働者の均等待遇を中心に	富永晃一	○					○			
2016	5	670		企業内、企業間の賃金格差の時系列的变化——健康保険組合データを用いた分析	河野敏鑑, 齊藤有希子					○				
2016	5	670		企業内賃金格差が労働者の満足度・企業業績に与える影響	齋藤隆志						○			
2016	5	670		有期社員と企業内賃金格差	高橋康二	○					○			
2017	2・3	680	○	雇用契約期間不明に関する考察	玄田有史								○	
2018	1	690		所得格差の要因と2010年代における動向	石井加代子	○							○	
2018	1	690		格差は主観的なウェルビーイングに影響を与えるのか	浦川邦夫								○	
2018	1	690		人口構造の変化と経済格差	白波瀬佐和子			○					○	
2018	1	690		労働法における正規・非正規「格差」とその「救済」——パートタイム労働法と労働契約法20条の解釈を素材に	神吉知郁子	○					○			
2018	5	694		学歴収益率についての研究の現状と課題	北條雅一			○						
2018	9	698	○	労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響——Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析	鈴木恭子	○								
2018	12	701		雇用形態間賃金差の実証分析	川口大司	○								
2018	12	701		派遣先均等・均衡均等待遇原則と労働者派遣	小西康之	○					○			
2018	12	701		正社員と非正社員の賃金格差——人事管理論からの検討	島貫智行	○					○			
2018	12	701	○	無限定正社員と限定正社員の賃金格差	安井健悟, 佐野晋平, 久米功一, 鶴光太郎	○								
2019	5	706		「同一労働同一賃金」は企業の競争力向上につながるのか？——待遇の説明義務に着目して	中村天江	○					○			
論文数	87	36					28	10	12	12	19	13	6	14
構成比	100%	41%					32%	11%	14%	14%	22%	15%	7%	16%

持続的なテーマであることがうかがわれる。

表1にはさらに特筆すべき事実がある。それは、87本の賃金格差に関連する研究のうち、全体の41%に相当する実に36本が、「投稿」された論文もしくは研究ノートから構成されていることだ。特集等を踏まえ編集委員会からの依頼を受けて寄稿された論文の多くと違い、投稿は査読者や編集委員会の厳しい改訂要求を乗り越えて掲載された作品ばかりである。雑誌のホームページには、1998年以降、投稿実績の様々な数値が掲載されているが、採択に至るまでの道のりは決して容易ではなく、少なからずの忍耐を要することが見て取れる。多くの投稿者が知力と情熱を注ぎ、投稿という難関にチャレンジを続けたことによって、平成の時代の賃金格差の研究は進展してきた。

令和の時代に日本の賃金格差の研究がいつそう発展していくかどうか、これからの投稿者の努力と英知にかかっていると考えると間違いはない。

### 3 賃金格差の中身

表1では、研究の中身を、比較する労働者の区分や、格差に関連する背景等によって、いくつかに分類してみた（ただし重複する場合もある）。

ここからは、平成の賃金格差のうち、最も多くの研究がなされたのは、「性別・形態」に関する内容だったことがわかる。性別・（雇用）形態の区分に関する研究は、87本のうち28本を占め、全体の32%と突出して多い。女性であること、そして非正規雇用者であることが、男性や正規雇用者と本来は同一の能力や嗜好を持ちながらも、同一の所得機会に恵まれない人々を生み出しているのかどうか、最も多くの研究が集まったのである。

内容を細かくみると、男性正社員と女性パートタイム社員の二極化を背景に、1990年代から2000年代では、主に性別による賃金差や一般労働者に比べたパー

トタイム労働者の賃金の低さの背景を考察する研究が多く並んでいた。ただ2010年代以降になると、女性正規雇用や男性非正規雇用が徐々に増え、さらには正規雇用・非正規雇用自体がそれぞれ多様化の様相を見せる等、従来の二分法ではとらえ切れない現状を考察する研究も増えつつある。

いずれにせよ、性別・雇用形態別の賃金格差研究は、質・量の両面からして、平成に最も蓄積の進んだ分野といえるだろう。言い換えれば、それだけ豊富で重厚な研究が既に為されているということでもある。だからこそ、この分野への新規参入を目指す研究者は、表に取り上げられた研究内容に丹念に目を通しつつ、どこにどのような未開の領域や可能性が残されているのかをよく見定め、心して分析や考察に挑まれることが期待される。

性別・雇用形態別に次ぎ、平成期に多かったのは、企業内の「人事・処遇」が賃金格差にもたらす影響の研究であり、全体の22%が関連していた。査定、労使交渉、コース別人事管理等に加え、成果主義の導入や管理職・中高年層の処遇の見直し等も広く話題となり、それが同一企業内・同一属性（年齢・性別・学歴等）内での賃金格差の拡大を生む可能性等が示唆されてきた。果たしてそれは事実なのか、事実としてそれを効率面や公正面からいかに評価できるかに、多くの研究の関心が集まった。

性別・形態とならび、人事・処遇に関する賃金格差の研究が多く生まれた背景として、平成になってパネルデータや人事データの利活用が、格段に整備された事実は見逃せない。平成の初期を思い出すと、賃金格差に限らず、労働研究のデータ環境がここまで改善するとは筆者は夢想もしなかったし、隔世の感すらある。だからこそユーザーである研究者は、データインフラの整備に尽力されたすべての人々に感謝の意を忘れてはならないとも思う。

令和でも、平成では考えられなかったデータの利用革新がさらに進み、新たな賃金研究が登場することになるのだろう。

#### 4 これからの賃金格差研究

その他「教育・訓練」「年齢・世代」「技術・規模」「法律・制度」「家族・世帯」等まつわる賃金格差の研究が着実に蓄積されてきたことも、平成時代の特徴

である。これらのテーマは、令和の時代にも色褪せることなく、むしろますます重要性を増していくように感じる。これからの研究者には、平成からのバトンを継ぎ、いっそう研究を発展させてほしい。

加えて上記の内容とは異なった「その他」として分類される研究も少なくない。なかには、職業間格差、公務員間格差、異国籍労働者等、古くて新しいテーマや、ジョブ・マッチング、非営利組織、非認知能力、健康、幸福等と賃金格差との関係性等、平成に脚光を浴びるようになったテーマを含む、様々な内容が含まれる。独創的な研究のヒントは、従来の範疇に含まれない「その他」から得てして生まれるものだ。

令和の時代には、時代を描き出すどんな斬新な賃金格差研究が登場するだろうか。労働市場や雇用システム等の実態変化は新たな格差を生み、ロボットや人工知能の急速な技術環境の変化等も少なからず影響を及ぼす。

ちなみに、格差に近い概念として不平等がある。格差は、異なるグループのうち、それぞれの平均を比較し、その違いや理由を探るのが一般であり、(対数)賃金格差も例外ではない。だが、今後の技術革新や賃金決定メカニズムの動向次第では、平均の比較よりは賃金分布そのものへの注目が進み、なぜ最上位の一部だけが富み続けるかが争点となる可能性もある。あわせて賃金分布の下位層から抜けられない人々や、分布に含まれることすらしない無業や無収入の人々の恵まれない状況の背景がもっと問われるかもしれない。それは賃金格差から賃金不平等への、研究の必然的な移行を意味し、同時に少なくとも平成初期までは平等性に特徴があるといわれてきた日本の労働市場の決定的変容を物語ることになるだろう。

変化の真っ只中にあるとき、実態を正確に把握するのは難しい。そのとき有効なのは、異なる場所に適切な比較対象を求めるか、そうでなければ時代を超えた確かなベンチマークを持つことだ。時代の変化をとらえ、労働研究の発展につなげるためにも、これまでの蓄積を存分に活用してほしいと思う。

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。最近の主な著作に『危機対応の社会科学』（東京大学出版会、2019年、共編著）。労働経済学専攻。