

時給でみた賃金格差

発表日：2008年4月22日(火)

～勤続年数に応じたスキル蓄積が格差を決めている～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (Tel: 03-5221-5223)

正社員と非正社員・短期労働者の賃金を時給換算して比較すると、勤続年数によって時給に大きな開きが表れる。勤続年数と時給との関係を、①ベースになる基本時給と、②勤続年数に応じた時給、に分解すると、正社員・非正社員・短期労働者の間では、①よりも②の部分で格差が広がる。勤続年数が長くなると、企業の人的投資が手厚くなり、雇用者の生産力が引き上げられるからだ。時系列でみると、①は景気変動の影響を受けたが、②は圧縮されてこなかった。むしろ、日本企業は、長期不況の中で人件費削減を進めて、正社員の比率を低下させながら、人的投資の対象者を絞り込んだ。

意識されにくい正社員の時給

勤労者ならば誰もが自分の賃金に特別な関心を抱いている。その一方で、賃金に関する認識ほど、直感的な理解が学問的理解とずれている分野はない。先日、30代の団塊Jr.のフリーターの人に話を聞いたとき、「時給1,200円以上は夜間しかない。収入は時給1,000円の今が一杯一杯」という発言がひっかかった。筆者は、この発言に暗黙の誤解が隠れているのに気が付いたからだ。

事実、時給の高い仕事は、時給1,200円はおろか2,000円以上のものさえ存在する(図表1)。多くのフリーターが、あらかじめ正社員への転換に厳しい制約があることを承知していて、正社員の待遇を意識の外に置いているという事情はあろう。そうはいつても、仮に正社員の賃金表記が、時給(月給・賞与を総労働時間で割ったデータ)で示されていれば、フリーターが正社員に転換する意欲はもっと高まっていくはずだ。

景気情勢が改善してもフリーターを選択する若者たちには、正社員になれば人間関係や時間的拘束に苦しめられると心配する人も多くいる。彼らは、様々なマイナス条件を差し引くと、正社員の対価は低いという強い先入観を持っているのだ。この感覚は、自由を好み束縛を嫌うフリーターが自分たちの留保賃金^{*}を主観的に高くみているから、正社員の待遇が低いように見えるという心理的バイアスである。しかし、この評価は圧倒的な賃金格差を正しく把握したうえで、そう言っている訳かどうかは怪しい。

^{*}自分が転職してもよいと感じる最低ラインの賃金水準。

(図表1) 時給換算した雇用形態別の賃金水準

年齢	時給 円/時間			勤務年数 年		
	短時間労働者	非正社員	正社員	短時間労働者	非正社員	正社員
平均	1,024	1,286	2,394	4.8	5.9	12.7
～17歳	781	824	796	0.9	0.9	0.8
18～19歳	877	964	1,091	1.1	0.9	0.9
20～24歳	957	1,115	1,395	1.8	1.7	2.2
25～29歳	1,041	1,257	1,759	2.6	2.5	4.7
30～34歳	1,078	1,304	2,086	3.2	3.4	8.1
35～39歳	1,048	1,304	2,471	3.5	3.9	11.4
40～44歳	1,036	1,263	2,852	4.2	4.7	14.6
45～49歳	1,018	1,231	2,981	5.4	5.9	17.5
50～54歳	1,018	1,213	2,996	6.5	7.2	20.7
55～59歳	1,016	1,297	2,817	7.6	8.9	22.8
60～64歳	1,109	1,563	2,133	7.7	12.1	17.1
65歳～	1,138	1,302	1,913	8.3	12.2	18.6

出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年) 以下断りのない限り同じ。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

賃金格差の根拠

正社員の賃金水準を時給表示してみると、正社員と非正社員（派遣社員・契約社員・臨時従業員）・短時間労働者（パート・アルバイト）の間には圧倒的に大きな格差がある。私たちは、この格差をどのように理解すればよいのだろうか。

正社員と非正社員・短時間労働者の時給には、正社員の場合に年齢が上がっていくほどに賃金上昇が起こっている関係がある。年功賃金カーブの形状に表れている極端な時給の違いである（図表2）。原統計では、非正社員と短時間労働者の間にも大きな格差があるようにみえているが、労働時間を調整したうえで時給表示すると、両者の格差はあまり大きくはないことがわかる。

この年功賃金カーブの背後には、経験年数に応じて変化する賃金の関係がある。勤続年数によって、賃金に格差が表れている様子は、同一企業への勤続年数と時給をプロットした散布図に顕著である（図表3）。

正社員の場合は、企業内で長期勤続を通じてスキルの上昇を遂げているから、その結果として生産性が上昇し、高い時給を獲得していると説明できる。勤続年数が15年以上になった正社員は、時給が3,000円前後まで上昇している。

それに比べると、契約社員・派遣社員といった非正社員は、年齢が上昇しても、勤続年数が増えずに時給の上昇も緩やかである。短時間労働者は同一企業への定着率が低く、勤続年数も増えず時給も上昇しにくい。勤続年数が長くなっても賃金が上昇しにくいから、勤続年数が長くなりにくいという解釈も成り立つ。

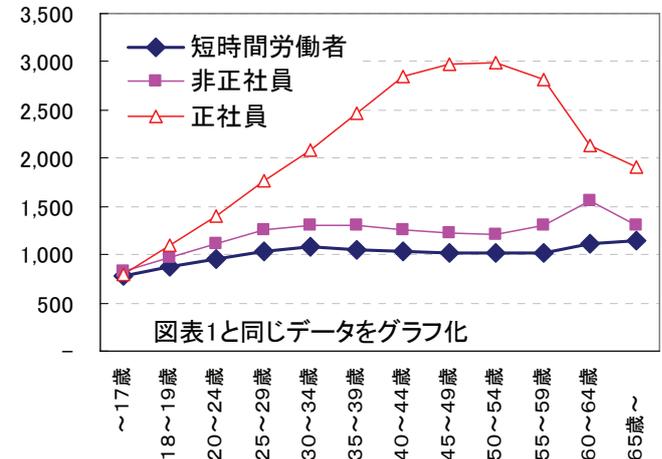
結局、勤続年数の差は、雇用形態によって、企業から人的投資を受ける機会に大きな違いがある。個人の時給は、その仕事に就いて能力を引き上げることができるから高賃金を得られる。

長期間勤続することで生産力を高めた正社員は、スキルの中に、他社に転職するとそこでは発揮されない企業特殊な部分があるから、その分、転職の意欲が低くなる。正社員の勤続年数は、他社で受け取れる予想賃金が相対的に低くなるから、長期化することも説明できる。

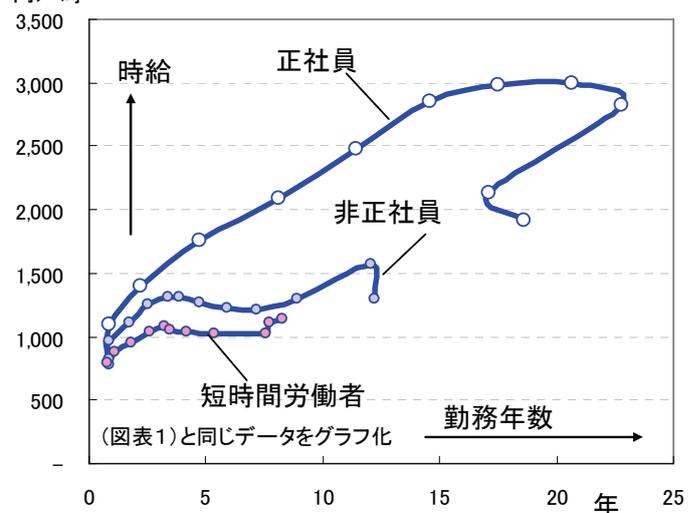
人的投資がどのくらい時給を上げるか

具体的に、勤続年数がどのくらい時給を引き上げていくのかを試算してみた。勤続年数と時給上昇の関係が安定的な18～49歳までの年齢層で、両者の関係を単回帰し

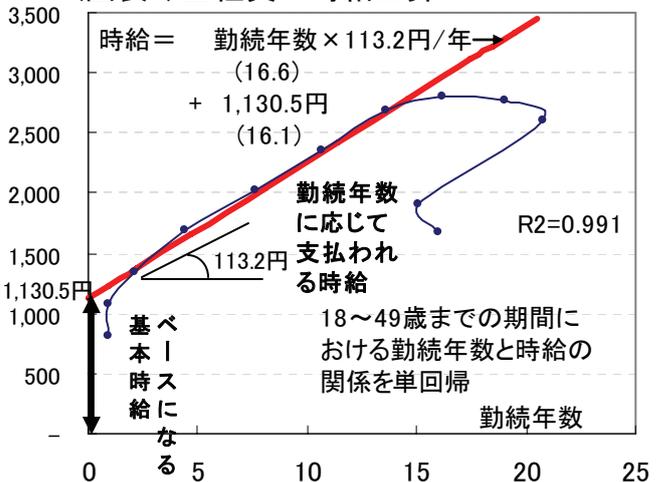
（図表2）年功賃金カーブ



（図表3）勤続年数によって変化する時給



（図表4）正社員の時給上昇のペース



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

て、その関係を式にすると、属性別にベースになっている基本時給と、勤続年数によって上昇する時給に分解することができる。2007年の正社員のケースを例にとると、勤続年数に関係なく支払われるベースの時給が1,130.5円で、そこから1年間勤続年数が増えるごとに113.2円の時給上昇が見込まれる(図表4)。仮に、労働時間を年間2,000時間として、正社員の賃金が1年間ごとに増える金額を計算すると、年収22.6万円(月平均1.89万円)にもなる。この計算式に基づくと、「新卒の若者は3年で正社員を辞めてしまう」とよく言われるが、正社員を一からやり直すことによって、仮に我慢して勤務し続けた場合との間で比較して67.9万円もの機会損失になる。この格差はかなり大きいと言える。

さらに、時系列で時給構成がどのように変化してきたかを調べてみた(図表5、正社員だけの長期時系列データがとれないので、正社員・非正社員の合計をとった)。その推移をみると、ベースになっている基本時給は、景気動向・労働需給を反映して変化していたが、勤続年数に応じて支払われる時給は必ずしも圧縮されていなかった。多くの場合、景気が悪かった頃から、企業が能力開発に応じた対価を支払わずに、人的資本のリターンは悪化したように思われるが、必ずしもそうした見方をデータは支持していない。企業は景気動向・労働需給に応じて、ベースになる時給部分を調整して、その範囲で待遇を低下させていたのであろう。

長期不況の中で、日本企業が絞り込んだのは、新卒などのかたちで正社員として雇用する対象者の割合である。景気悪化に直面した企業は、以前のように人的投資を幅広く正社員を前提に雇うのではなく、雇用形態を多様化させて、人材を絞り込んで限定的に人的投資をすることで、企業の生産力を向上させるように路線変更したと理解される。雇用の流動化とは、そうした企業の人的投資のスタンスの変化が、外延化した現象だとも言える。

雇用形態・学歴・企業規模の格差

勤続年数によって時給が上昇していく傾向は、正社員ほど明確ではないものの、緩やかながら非正社員・短時間労働者にもみられる(図表6)。ただし、勤続1年当たりの時給増加幅は、正社員の113.2円と、非正社員49.9円、短時間労働者30.9円では圧倒的に違っている。興味深いのは、ベースになっている時給にはさほど変化がないのに、勤続に応じて支払われる時給には大きな違いがあることだ。正社員として雇われている人と、そうでない人の間には、企業の人的投資に著しい差があることを反映している。

(図表6)雇用形態・学歴・男女・企業規模別の時給格差

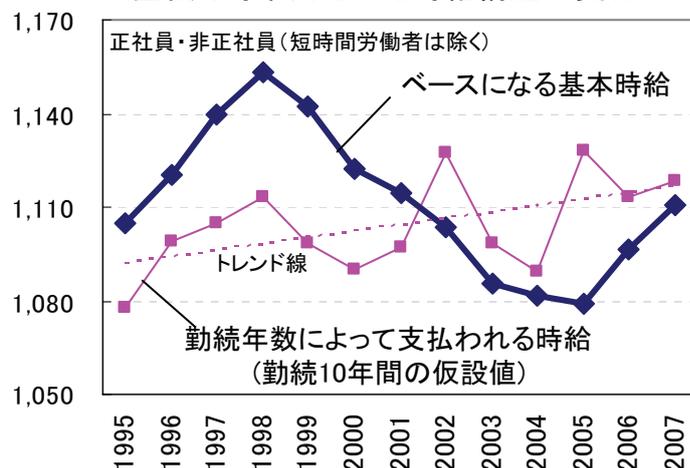
高校生のアルバイトも、アルバイト経験を積んだ団塊Jr.の人も、同じ職場でほとんど同列の賃金しか支払わないのは、企業側がアルバイトに人的投資を投下して育成しようとしていないからだと言える。同じ大学の同級生が35

		基本時給 (ベースになる時給)	勤続時給 (勤続に応じた時給)	シミュレーション (万円)		
				30歳	40歳	50歳
正社員	男女・学歴計	1,130	113.2	407	633	860
非正社員	男女・学歴計	1,042	49.9	288	388	488
短時間労働者	男女・学歴計	911.5	30.9	232	294	355
男性・正社員	高卒	1,400	94.8	432	621	811
	短大・高専	1,538	108.2	481	697	913
	大卒・院卒	1,867	157.4	625	940	1,255
女性・正社員	高卒	1,319	55.4	352	463	574
	短大・高専	1,592	86.0	456	628	800
	大卒・院卒	1,677	161.3	594	916	1,239
男女・正社員	1,000人以上	1,395	116.1	465	697	929
	100-1,000人以上	1,187	93.5	387	574	761
	100人未満	1,088	79.1	344	502	661

注:シミュレーションの条件は、22歳で入社して、各年齢まで勤続したときの年収。年間労働時間は2,000時間。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

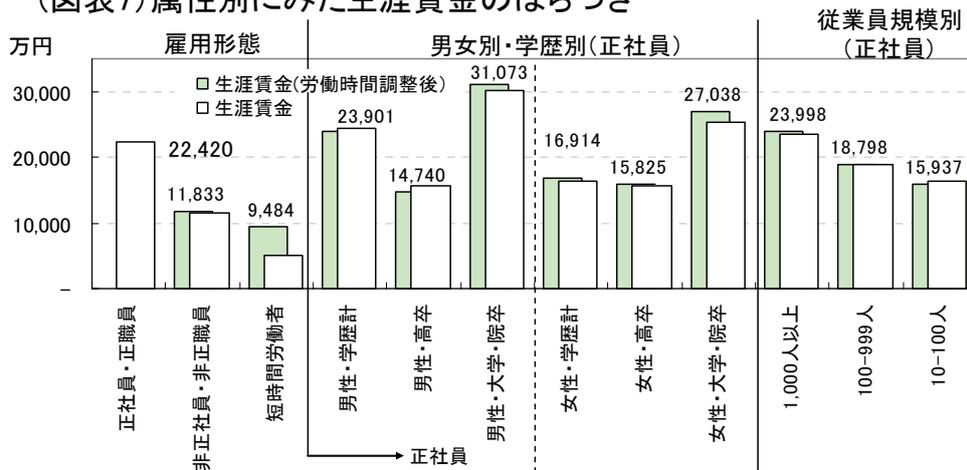
円/時給 (図表5)時系列でみた時給構造の変化



歳になったときお互いの給与格差ができてきているのは、入社した企業が投下した人的資本の違いという見方も成り立つ。新卒予定の大学生たちが、血道を上げて「よい会社選び」に奔走するのも、実は「企業によって異なる人的投資の機会」を選別しているのである。

次に、学歴別・男女別にベースになる基本時給、勤続1年当たりの時給増加幅を比較してみた（前掲図表6）。その結果をみると、高卒と大卒・大学院卒の間には、ベースになる基本時給にも、勤続年数に応じた時給増加幅にも格差がある。シミュレーションとして、22歳から30歳・40歳・50歳になったときの年収を掲示してみた。ここでは、勤続年数が長くなるほど表面化する賃金格差が大きくなることが確認された。その一方で特徴的だったのは、大卒・大学院卒の男女間には、ベースになる時給に格差があるものの、勤続1年当たりの時給増加幅はほぼ同じ（女性が少し上回る）であることだ。こうした時給格差を積み上げると、生涯賃金ベースではもっと大きな格差になってしまう（図表7）

（図表7）属性別にみた生涯賃金のばらつき



注：高卒以外は22-64歳まで働く前提。

職種間の時給格差

様々な職種の時給を集めて、上位ランキング（2007年）をつくってみると、航空機操縦士（6,899円）、大学教授（5,882円）、医師（5,228円）、大学助（准）教授（4,517円）、公認会計士・税理士（4,003円）と続く（図表8）。これらは、一様に高いスキルが求められる技能職である。長い期間をかけて修得した技能が、生産力として発揮され、高い対価を受け取っていると理解できる。

もうひとつ、それだけでなく、時給の高い職種には、同一分野にヒエラルキーができていようにも見える。そのヒエラルキーでは、同一職種の序列の中で、最もステータスが上位に列せられる職種に、最高の時給が付けられている。例えば、2007年のデータでは、大学教授（5,882円）、大学助教授（4,517円）、大学講師（3,968円）という序列と時給の関係である。

（図表8）職種別にみた時給上位ランキング

この序列は生産力格差と連動するかどうかは曖昧であるが、学校、医療、交通、研究者などの分野できめ細かく出来上がっていて広く確認される。一般的に「サービス業の生産性が低い」と言われるが、サービス分野にはスキルの格差に応じて、いくつかの高時給職種が存在する。

順位は2007年の1～16位の並び	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
1 航空機操縦士	7,078	7,142	7,315	10,578	8,226	7,344	6,899
2 大学教授	6,569	6,864	5,117	6,868	6,196	5,829	5,882
3 医師	5,955	5,864	5,645	5,948	4,985	5,214	5,228
4 大学助教授	5,081	5,382	3,801	5,346	4,691	4,485	4,517
5 会計士、税理士	-	-	-	-	3,429	3,665	4,003
6 大学講師	-	-	-	-	3,922	3,750	3,968
7 記者	3,579	3,513	2,957	3,507	3,481	3,579	3,863
8 弁護士	-	-	-	-	10,402	3,998	3,736
9 高等学校教員	3,891	4,136	2,905	3,745	4,097	3,506	3,674
10 歯科医師	-	-	-	-	4,333	2,709	3,673
11 航空機客室乗務員	3,958	3,700	3,285	4,018	4,333	3,623	3,435
12 自然科学系研究者	3,178	3,374	2,659	3,068	3,044	2,894	3,377
13 電車運転士	3,314	3,243	2,433	3,192	3,002	2,926	2,988
14 電車車掌	3,174	3,060	2,306	3,075	3,523	3,188	2,792
15 発電・変電工	2,901	2,913	2,118	2,528	3,043	3,006	2,766
16 一級建築士	2,787	2,772	2,457	2,833	2,427	2,424	2,699

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

なお、ランキングの17位以下には、製造業の技術者や小売卸業の営業マン・販売員が続いている。高いスキルが必要とされる職種でも、市場規模に広がりがある企業で大量に内部養成している分野では、極端な高賃金が成り立ちにくい。企業内部では、経営者と技術者の間に序列があって、それが技術者の報酬を制限している可能性もある。医療や学校にはそうした縛りが無い分、他分野よりも高報酬になっているとも考えられる。

そして、職種別の分布をみると、129職種のうち、おおむね半数（47.3%）が時給1,500～2,000円未満に集まっており、2,000～2,500円未満が17.1%、2,500～3,000円未満が8.5%、3,000円以上が9.3%となっている。

成長制約としての雇用流動化

ここ数年、日本の労働市場では、パート比率が高まり、一般労働者比率が低下している（図表9）。これは、正社員比率の低下も暗示している。この動きは、人的投資の対象者を選別するプロセスの進行とも符合するだろう。

最近では、新卒市場が逼迫し、正社員へのパート・アルバイトの転換がちょっとしたブームになっているとは言われているが、それでも全体の図式は大きく変わらないだろう。

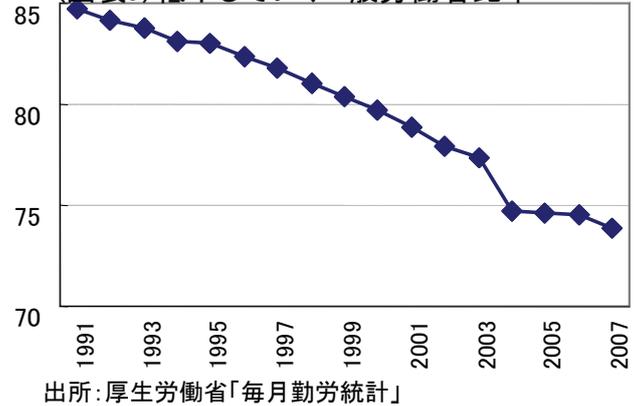
クロスセクションの年代別正社員比率をみても、若年世代を中心に、正社員比率が低い状態が確認される（図表10）。その状態は時間の経過とともに高年齢層での正社員比率を低下させていくだろう。

こうしたパート化・非正社員化は、人件費削減の要請によって行われたものであるが、そのことは中長期的な日本経済の成長制約になっていくとも考えられる。人的投資を付与された正社員は、勤続年数を重ねれば、蓄積された人的資本が生産力効果を発揮することが期待される。その点で、非正社員とは異なり、生産力効果は発揮しにくい。マクロ的に正社員の比率を制限し、非正社員を増やしていくことは、潜在成長力を抑制することにほかならない。単に少子高齢化が成長制約になるのではなく、人的投資を蓄積する対象者が少なくすることが経済成長の障害になる。

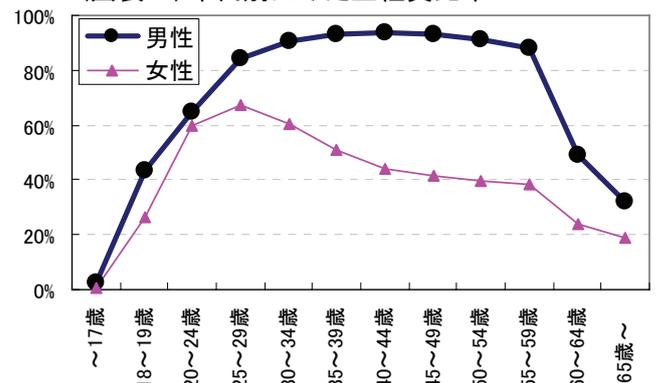
こうした見解は、経済成長を労働・資本・技術の3要素の投入によって引き起こされるという成長会計モデルからは見えにくい。労働の要素に人的資本が明示されないからである。しかし、アウトプットのうち、全要素生産性に分類される部分は、労働と密接不可分に蓄積された人的資本ストックの寄与によって生まれている。このことは、労働者数の増加率が同じであっても、その増加分がパート労働者だけで構成されている場合と、正社員・パート労働者の双方の増加で構成されている場合に違いが生じることをイメージすれば直感的に理解できるだろう。

すべての雇用者を正社員にすることが、即座に企業の人的投資を増やすことにはならないが、少なくとも企業が正社員として雇用契約を結ぶ方が人的投資を増やし、潜在成長率を引き上げるためには有益であろう。企業が人的投資を増やすことは、経済成長の十分条件ではないが必要条件になる。少子高齢化が成長制約として心配される中では、低コストの労働力を活用する発想で労働市場改革を進めると、意図せざるかたちで人的投資が絞り込まれることになりかねない。単純な発想として、勤続経験と時給上昇が連鎖するような雇用慣行が広がれば、それが雇用者のインセンティブになって人的資本の定着が促され、経済成長の潜在力を高めるのに貢献するのではあるまいか。

（図表9）低下していく一般労働者比率



（図表10）年代別にみた正社員比率



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。