

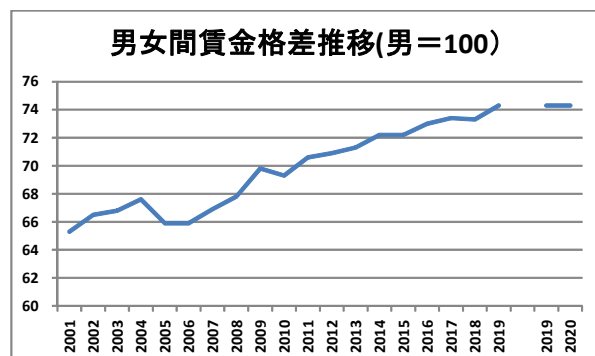
# 松村通信第 1 2 3 号

2021 年 12 月 22 日

松村勝弘

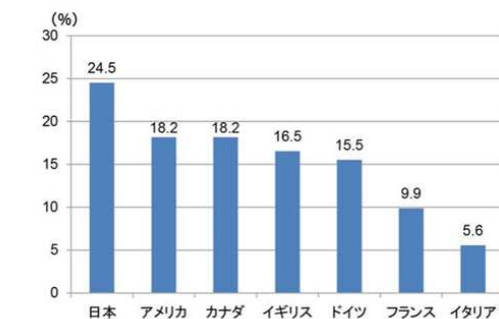
## 賃金格差と成長鈍化

**男女格差** 12 月の日経「私の履歴書」は労働官僚で元婦人局長の赤松良子さんで、その初回には自ら局長として男女雇用機会均等法を成立（1985 年 5 月 17 日）させたことを感慨深く述べられていた。それで少し調べてみた。男女雇用機会均等法ができたにもかかわらず男女格差はかなりなものである。厚生労働省などのサイトを見ても「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン」が出されたのが 2010 年 8 月だが、格差解消は遅々として進んでいないようである。厚生労働省の「令和 2 年賃金構造基本統計調査の概況」第 1 表から作成した下の表から分かるように、男女間



賃金格差の解消はそれほど進んでいないように思われる。下図のように、国際的にみても

図表1 主要先進国におけるフルタイム労働者の男女間賃金格差(2017年)



(注1)ここでの男女賃金格差とは、男女の所得の中央値の差を男性の所得の中央値で除した数値のことである。  
 (注2)フランスは2014年、ドイツ、イタリアは2016年の数値。  
 (出所) OECD「OECD Database」より大和総研作成

菅原佑香「なぜ日本では『男女の賃金格差』がまだあるのか」  
 [2019] <https://president.jp/articles/-/29622?page=1>

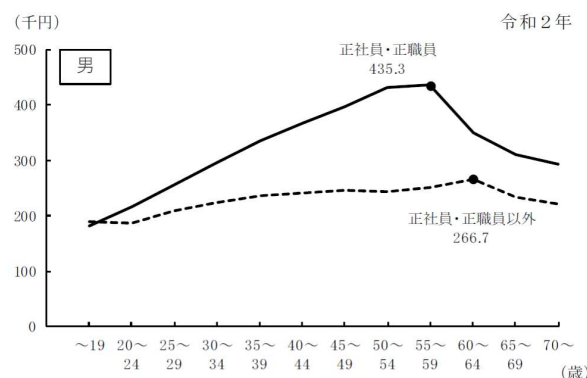
それは明らかで、日本での格差解消が遅れており、今に至るも諸外国より格差が大きいことが分かる。

**企業規模間格差** そして何より酷いのは、企業規模別の賃金格差である。法人企業統計(全産業)で調べてみると、次表のように、企業規模別の賃金格差は拡大している。資本金 10 億円以上企業の人件費対 1 千万未満の企業の人件費を比較すると、1990 年度までの 1.6 倍が 2019 年度の 2.7 倍へと企業規模間格差が開いたことが分かる。これはまた、大手企業には一流大学卒業生が多くて、また中小企

資本金別	総額	10未満	10~50未満	50~100未満	100~1,000未満	1,000以上	(2)÷(1)(倍)
2019年度	4.27	2.61	3.45	3.92	5.01	7.08	2.7
	100%	61%	81%	92%	117%	166%	
2010年度	4.16	2.32	3.48	4.11	4.72	6.82	2.9
	100%	56%	84%	99%	114%	164%	
2000年度	5.14	4.38	4.46	4.65	5.66	7.45	1.7
	100%	85%	87%	90%	110%	145%	
1990年度	4.81	4.29	4.17	4.37	5.09	6.69	1.6
	100%	89%	87%	91%	106%	139%	
1980年度	3.26	2.89	2.89	3.10	3.57	4.49	1.6
	100%	89%	89%	95%	110%	138%	

業には高校卒業の人たちが多いだろうことを考えると、これが学歴格差をも表しているだろうと思われる。さらに一人当たり人件費が 2000 年度以降、とりわけ非大企業で低下している。

**正規・非正規間格差** 下のグラフにみるように非正規の賃金は正規を大きく下回ってい

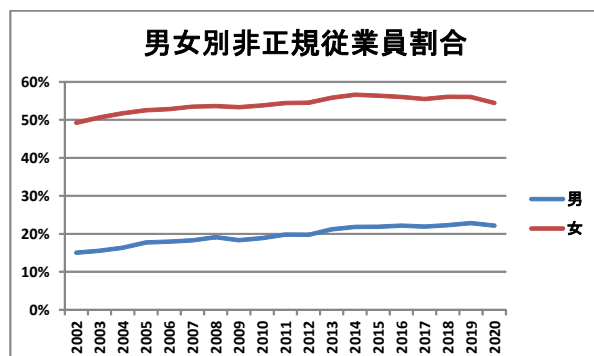


る。これは男子のみを示したが、女子の場合も同様である。

しかも、男女を通じて若年労働者に占める正社員以外の割合は高学歴ほど低い。大学卒 19.1%、大学院修了 15.7%と低いのに対し中学卒で 64.0%、高校卒で 43.2%ときわめて高いことが分かる（厚生労働省「平成 30 年若年者雇用実態調査」（2019 年 12 月）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyou-h30.html>）。低学歴ほど非正規比率が高いので、このような正規・非正規社員の賃金格差を考えると、学歴格差はさらに大きなものだろうと思われる。またここでの男女格差は歴然としている。

**女性の非正規割合** 労働力調査（2021 年 6-9 月）によれば、男性の正規従業員数は非正規の 3.62 倍であるが、女性のそれは 0.87 倍であるから、つまり、女性従業員については正規より非正規のほうが多いわけである。その結果非正規労働者の 68.6%が女性ということになり、女性従業員における非正規割合がもともと高い上に、「労働力調査 長期時系列データ」をもとに作った、下のグラフでわか



るように、相変わらず女性従業員に占める非正規割合が高く、男女格差の解消が進んでいないことが分かる。

**男女・正社員非正社員比較まとめ** 下の表は短時間労働者を除いて、集計したものであるが、大企業の男性社員の賃金を 100 として計算し直してみたものである。

企業規模	雇用形態、性、企業規模別賃金及び雇用形態間賃金格差					
	男女計		男		女	
	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
大企業	92.3%	55.8%	100.0%	62.3%	74.5%	50.8%
中企業	80.4%	54.0%	86.8%	60.4%	68.2%	48.2%
小企業	72.6%	51.7%	78.0%	58.3%	61.4%	45.5%

2020年賃金構造基本統計調査より作成。

賃金は大企業のほうが高く、中小企業が低い。また、男性のほうが高く女性が高い。正社員ほうが高く非正社員のほうが低い。「同一労働同一賃金」は夢のまた夢というべ

きだろう。この表からそのようなことが一気に分かるだろう。

**株主圧力の利用を考える** 近頃、SDGs への取組が株価にも反映されつつあるとも言われている。それで経営者はそれについて考えざるをえなくなってきた。とすれば、男女格差問題が株価にも反映されるようになれば、すなわち、機関投資家がそれを考慮して投資するようになれば、経営者もこれを考えて、雇用政策をとらざるをえなくなるかもしれない。いずれそのような「外圧」で、やっと、経営者も重い腰を上げることになるのではないかと思う。株主主権について日頃批判的なことを言ってきたが、そういうことであれば、「株主主権」も意味のあることかもしれない。そういうことを証券経済学会などで煽ってみる意味もありそうである。それがまた企業価値向上につながるはずでもあると思う。「日本企業における女性の賃金は、入社時点から男性の 86%程度におさえられている。その後も伸び悩むため、女性がキャリアを積むことが困難な時代も長かった。日本企業はそうした差別待遇を放置してきたが、大和総研の菅原佑香研究員は『放置を続けられ、今後は企業の事業存続のリスクに発展しかねない』と警鐘を鳴らす」（菅原佑香[2019]）、などという記事もあるから、これに期待したいと思う。

**非正規利用が日本企業の生産性低下の原因** 非正規雇用の利用で日本企業の経営者は楽をして株主要求にこたえたのかもしれない。デービッド・アトキンソンのいうように（「非正規雇用が『日本の生産性』低迷させる根本理由『最低賃金の引き上げ』なくして経済の復活なし」『東洋経済ONLINE』2021/07/14<https://toyokeizai.net/articles/-/440446>）、非正規雇用が日本企業の生産性を停滞させたという主張があるが、その通りだと思う。労働市場を緩和する時は最低賃金を引き上げておくべきだったといわれている。賃金をコストと考えて投資と考えなかったのが生産性停滞、日本企業低迷の原因だと思われる。経営者が目先に囚われたといわれている。まさに「12 年末以降のアベノミクスは円安で製造業の景況を回復させたが、潤ったのは株主や経営者

であり労働者ではなかった」(深尾京司・牧野達治「賃金長期停滞の背景(上)」『日本経済新聞』2021年12月6日号)わけである。

### アベノミクスが日本経済の足を引っ張った

そしてこんな記事が出る始末である。「安倍晋三元首相の経済政策『アベノミクス』[で]…13年に始まった日本銀行による大規模な金融緩和は円安を誘い、株高も招いた。円安富国論が機能したかに思われた。……ところが、期待された『円安→輸出増→企業収益増→賃金増→日本の内需増→インフレ→経済活性化』という成長シナリオはいっこうに実現しない。……一因は『日本が輸出立国から投資立国へ変化した』(丸紅経済研究所の今村卓所長)こととされる。……2つ目の要因は、日本の過剰な『企業努力』だ。利益を増やすため、価格を極力抑えて販売数量の増大を狙う戦略は円安との相性がいい。コストを抑えるために、従業員の賃金は増やさない。逆に賃金を上げて優秀な人材を獲得し、高くても売れるものをつくれれば、円の価値が高まって円高になる。賃金をコストとみるか投資とみるか、経営者の考え方も浮かび上がらせる。多くの日本企業は前者の道を選んだ。……好循環の実現を阻んだもう一つの要因は日本の雇用慣行だ。……非正規社員には恩恵が行き渡らなかった。所得が伸びないと消費者の需要も物価も上向かない。アベノミクスは円安を『強制的』に呼び起こし、事態を解決しようとしたが、肝心の好循環のチェーンが切れかかっていることが露呈してしまった。」(「アベノミクスが暴いた経済停滞の深層」『日経ビジネス』2021.12.20、23-25頁)『日経ビジネス』ですらこう言わざるを得ないわけである。

ちなみに、労働装備率(=有形固定資産÷従業員数)のこの約30年の変化を「法人企業統計」により計算してみた。次の表の如くであった。

資本金階級別規模	1990年度 (1)	2000年度	2010年度	2019年度 (2)	(2)/(1) (倍)
資本金1千万円未満	2.82	3.38	4.00	3.95	1.40
資本金1千万円～5千万円未満	6.99	6.01	6.87	7.23	1.03
資本金5千万円～1億円未満	8.58	7.56	7.69	8.92	1.04
資本金1億円～10億円未満	11.11	10.10	9.21	11.26	1.01
資本金10円以上	22.40	20.10	19.81	20.06	0.90

(注)法人企業統計年報(製造業)より作成。

さきの『日経ビジネス』の記事が指摘しているように、海外投資などの投資は増えただ

れども設備投資が停滞、むしろ減少しているわけで、その結果労働装備率が、とりわけ大企業で停滞している。次の表からそれが分かる。その結果下表のように、労働生産性の伸びも停滞することになる。

資本金階級別規模	1990年度 (1)	2000年度	2010年度	2019年度 (2)	(2)/(1) (倍)
資本金1千万円未満	5.00	4.77	4.17	4.67	0.93
資本金1千万円～5千万円未満	5.89	5.58	5.27	5.19	0.88
資本金5千万円～1億円未満	6.50	5.99	6.04	6.21	0.96
資本金1億円～10億円未満	7.90	8.00	7.81	8.28	1.05
資本金10円以上	11.59	12.31	11.72	12.38	1.07

(注)法人企業統計年報(製造業)より作成。

**人的資本投資の必要性** 非正規雇用で割安な労働力を利用できたことが資本装備率上昇、生産性向上を遅らせ、経済停滞をもたらしたというのが共通理解となりつつある。「生産性低迷の原因と向上策」(内閣府研究会『選択する未来2.0』第6回会議[2020年4月15日]における報告用資料)などにそれがみられる。だから人的資本投資をしなければならないという理解がなされている(「選択する未来2.0報告」[2021年6月4日])。「『選択する未来2.0』は、中間報告でも重要性を指摘した『人』に焦点を当てて議論を深めた」(同上1頁)としている。2014年1月、経済財政諮問会議の下に、専門調査会として「選択する未来」委員会が設置され、「未来への選択」(2014年11月)をとりまとめ、そのver.2.0が検討されてきて、2021年6月に上記報告がなされている。しかし、議論倒れに終わっているのではないかと推察される。規制緩和・成長戦略が行き詰まり、生産性が低迷し、その原因が人的資本投資や設備投資の不足によるということがようやく分かった。そんなまどろっこしさを感じる。

結局、規制緩和、非正規雇用拡大で企業経営者が政府の後押しを受けて楽をしたことが、日本企業の低生産性、景気低迷の元凶であったといえるのではないかと。

**HP, FBを見て下さい。又何でも意見を。**  
 皆様のご意見を歓迎します。HP  
 (<http://www.ritsumeai.ac.jp/~matumura/>) もご覧下さい。  
**フェイスブック**もやっています。また、メールで意見交換しましょう。メールをよこして下さい  
 ([matumura@mba.ritsumeai.ac.jp](mailto:matumura@mba.ritsumeai.ac.jp))。