ISSN 1346-9029

研究レポート

No.362 October 2010

賃金所得の企業内格差と企業間格差

－ 健康保険組合の月次報告データを用いた実証分析 －

上級研究員 齊藤 有希子
上級研究員 河野 敏鑑

富士通総研(FRI) 経済研究所

賃金所得の企業内格差と企業間格差

－　健康保険組合の月次報告データを用いた実証分析　－[1]

上級研究員　齊藤 有希子
上級研究員　河野 敏鑑

[要旨]

賃金格差の問題は企業の賃金決定行動と深く関わっており、企業の賃金決定慣行の変化との関係が議論されている。しかしながら、企業内の格差を包括的に測定することは非常に難しく、企業規模別や産業別の企業の分析や企業ごとの事例研究にとどまることが多い。本稿では、約 1500 の健康保険組合の月次報告データ（2003 年 4 月から 2008 年 3 月）の標準報酬月額分布（賃金分布）を用いることにより、企業内および企業間の格差の測定を行ない、全体の格差への寄与を分析した。

分析の結果、企業内の賃金格差は男性の方が大きいが、企業間の賃金格差は女性の方が大きいことが確認された。また、全体の格差は、2003 年時点で女性の方が大きかったが、2003 年から 2007 年にかけて男性の格差は大きく拡大し、2007 年で逆転した。男性の全体の格差の拡大において、企業内格差の拡大の寄与が大きく、個々の企業内部の格差が確実に広がっていることが確認された。さらに、男女とも企業間格差は縮小して、企業の平均賃金の偏りは小さくなっていることが確認された。

キーワード：　賃金格差、企業内格差
JEL classification：　J31, D31

---

[1] 本稿の執筆にあたり、森晃爾産業医科大学副学長、岩村充早稲田大学教授他、HIA(Health Impact Assessment)と企業価値評価に関する研究会のメンバーからは貴重なコメントをいただいた。記して謝意を呈する。

[目次]

１．はじめに …… 1

２．用いるデータ …… 2

３．格差指標と要因分解 …… 4

４．分析結果 …… 7

４．１． 賃金分布と変化と格差指標 …… 7

４．２． 企業内格差 …… 9

４．３． 企業間格差 …… 11

４．４． 格差の要因分解 …… 13

５．まとめと考察 …… 16

参考文献 …… 18

補論 A. 賃金格差の季節性 …… 20

補論 B. GINI 係数からみた格差の変化 …… 22

１．はじめに

格差の問題は、最も多くの人の関心を集める問題の一つであろう。一方で、格差の定義に関して、統一的な定義を見出すのは難しく、また、格差の是非に関しても、意見の一致は得られていない。一般的に、所得により格差を定義するが[1]、所得をどこまで含めるかという「所得の定義」が問題となる。また、誰の格差を測定するのかという「対象の定義」の問題がある。さらに、誰と比較をするのかという「比較の定義」がある。最後に、1時点での所得か、生涯の所得か、「時間の定義」がある。どのような考えに基づき、どのように格差を定義するのか、また、どのデータを用いるのかにより、格差の値は異なってくる。

所得データには、「所得再分配調査」、「国民生活基礎調査」、「家計調査」、「全国消費実態調査」によるデータがある[2]が、調査により「所得の定義」が異なることにより、格差指標であるジニ係数の値は大きく異なってくる[3]。「所得再分配調査」の当初所得から格差を測定すると、橘木（1998）において、日本の不平等度は先進国の中で非常に高く、不平等度の急激な上昇トレンドが観測される一方で、「所得再分配調査」の所得概念を「家計調査」の所得概念に近づけることによって、ジニ係数の水準が大きく低下し、急激な上昇トレンドも解消されることが確認されている（大竹・齊藤（1999））。「所得再分配調査」の当初所得には年金所得が含まれないため、年金所得により生活をする高齢者の所得が大幅に下がり、格差指標が大きく算出されて、不平等度の急激な上昇トレンドも、人口の高齢化のためのみせかけの格差拡大として生じたことが確認されている。

「所得の定義」に関して、賃金所得のみにより定義することも可能である[4]。この場合、「対象の定義」は勤労者のみとなり、所得の格差よりも狭い対象範囲となるが、所得全体において、賃金所得の占める割合は多い。また、賃金格差の問題は企業の賃金決定行動と深く関わっており、非常に重要な問題である。企業の賃金決定の慣行の変化と賃金格差の関係が議論されてきている。

格差の定義に関しては、「年功序列賃金」において、1 時点の格差より生涯の格差を考慮する「時間の定義」が重要となる。また、年齢や勤続年数の同じ勤労者の間の格差を測定するなど、「比較の定義」が重要となる[5]。しかし、本稿ではそれらの要因も含めて、結果として、全体の格差が1時点において生じているのかという視点から分析を行う。

---

[1] 橘木（2006）によると、所得による格差の定義の他には、経済学において人々の効用を表す消費による定義、金融資産や不動産資産などの保有額による定義、所得による定義などがあるが、データの信頼性の観点から、所得により格差を測定することが一般的である。

[2] 調査の頻度と主体は異なっており、所得再分配調査（厚生労働省３年に一度）、国民生活基礎調査（厚生労働省毎年）、家計調査（総務省毎月）、全国消費実態調査（総務省５年に一度）となっている。

[3] 所得は、①賃金所得、②事業所得、③農家所得、④家庭内労働所得、⑤資産所得、⑥雑収入などにより構成される。

[4] 賃金データとして、「賃金構造基本調査」のデータが主に用いられている。また、アンケート調査による実証研究も多数ある。最近では、慶応義塾大学家計調査(KHPS)のような大規模な調査も行われている。

[5] 篠崎（2001）では、「賃金構造基本調査」を用いて、1980～90 年代の賃金格差の推移とその要因を分析し、賃金格差の上昇は人口高齢化によりもたらされたと結論つけている。他に、勤労者の属性を配慮した分析として、大竹（2005）、三好（2007）などがある。

企業の賃金決定の慣行の変化については、橘木（2006）によると、各産業の経営者代表と労働組合代表により賃金交渉がなされる「中央集権的な賃金決定」が崩れ、「賃金決定の分権化」が進む中、各企業で賃金の伸び率を決める方式が取られるようになり、企業業績の違いや支払能力を反映した企業間の賃金差が生じたとしている。さらに、従来の「年功序列賃金」から「成果主義賃金」へと変化させる企業も見られ、企業内の格差や企業間の格差がどのように生じているのかを観測することは非常に重要である[6]。

しかしながら、企業内の格差を測定することは非常に困難で、既存研究では、企業内の格差と企業の業績の関係について、企業の規模や産業ごとの平均的な業績と賃金格差との関係を間接的に測定することにより議論されてきた。また、企業の評価体系と企業内格差の関係については、事例研究にとどまっている。本稿で用いる健康保険組合データでは、組合ごとに賃金の分布を捕らえることが可能であり、詳細な分析を行うことが可能となる[7]。本稿では、企業内および企業間の格差の特徴を分析して、全体の格差へどのような影響を与えているのか、企業内格差の基礎的な分析を行うことを目的とする[8]。

分析の結果、企業内の賃金格差は男性の方が大きいが、企業間の賃金格差は女性の方が大きいことが確認された。また、全体の格差は、2003 年時点で女性の方が大きかったが、2003 年から 2007 年にかけて男性の格差は大きく拡大し、2007 年で逆転した。男性の全体の格差の拡大において、企業内格差の拡大の寄与が大きく、個々の企業内部の格差が確実に広がっていることが確認された。さらに、男女とも企業間格差は縮小して、企業の平均賃金の偏りは小さくなっていることが確認された。

本稿の構成は以下のとおりである。次章で用いるデータの説明をして、3 章で格差指標の要因分解に関する分析手法を説明する。 4 章では、企業内格差、企業間格差、要因分解について分析結果を紹介する。 5 章でまとめと考察をおこなう。

２．用いるデータ

本稿では、健康保険組合の月次報告データ[9]を用いる。データ期間は、2003 年 4 月から 2008 年 3 月の 60 ヶ月間であり、各時点において約 1500 の組合がある。データの項目は、被保険者数（男女別）、異動状況（加入者数・脱退者数）（男女別）、標準報酬月額別（39 の等級に分類）の人数（男女別）、平均報酬月額（男女別）、平均賞与月額（男女別）の他に、医療に関わるデータ（高額療養費、傷病手当金、埋葬料、出産一時金、出産手当金の金額

[6]「年功序列賃金」では、生活給という生活に必要な額を支給するという概念に基づいているが、労働への対価の観点からは不平等とも言える。また、「年功序列賃金」は、若者から中高年への所得移転とも見なすことができ、終身雇用が保障されない場合には、生涯賃金においても大きな格差が残存する可能性がある。

[7] 本研究で用いたデータは、企業内の格差を捉えることが出来る点で優れているが、「賃金構造基本調査」などの既存研究でのデータと異なり、個人のプロファイル（勤続年数や学歴、性別など）の情報を有していない。

[8] 企業業績との関係については、今後の課題とする。上場企業の財務データとのマッチングを行うことにより、上場企業と非上場企業の違いや上場企業の業績との関係を分析することが可能である。

[9] 厚生労働省に対して、情報公開請求をすることにより入手可能である。

や件数、療養費（入院、入院外、歯科、薬剤）の件数、金額、日数などが含まれている[10]。

等級	月額	日額	報酬月額
1	98,000	3,270	000,000～ 101,000
2	104,000	3,470	101,000～ 107,000
3	110,000	3,670	107,000～ 114,000
4	118,000	3,930	114,000～ 122,000
5	126,000	4,200	122,000～ 130,000
6	134,000	4,470	130,000～ 138,000
7	142,000	4,730	138,000～ 146,000
8	150,000	5,000	146,000～ 155,000
9	160,000	5,330	155,000～ 165,000
10	170,000	5,670	165,000～ 175,000
11	180,000	6,000	175,000～ 185,000
12	190,000	6,330	185,000～ 195,000
13	200,000	6,670	195,000～ 210,000
14	220,000	7,330	210,000～ 230,000
15	240,000	8,000	230,000～ 250,000
16	260,000	8,670	250,000～ 270,000
17	280,000	9,330	270,000～ 290,000
18	300,000	10,000	290,000～ 310,000
19	320,000	10,670	310,000～ 330,000
20	340,000	11,330	330,000～ 350,000
21	360,000	12,000	350,000～ 370,000
22	380,000	12,670	370,000～ 395,000
23	410,000	13,670	395,000～ 425,000
24	440,000	14,670	425,000～ 455,000
25	470,000	15,670	455,000～ 485,000
26	500,000	16,670	485,000～ 515,000
27	530,000	17,670	515,000～ 545,000
28	560,000	18,670	545,000～ 575,000
29	590,000	19,670	575,000～ 605,000
30	620,000	20,670	605,000～ 635,000
31	650,000	21,670	635,000～ 665,000
32	680,000	22,670	665,000～ 695,000
33	710,000	23,670	695,000～ 730,000
34	750,000	25,000	730,000～ 770,000
35	790,000	26,330	770,000～ 810,000
36	830,000	27,670	810,000～ 855,000
37	880,000	29,330	855,000～ 905,000
38	930,000	31,000	905,000～ 955,000
39	980,000	32,670	955,000～

（単位：円）

図表１　標準報酬月額等級の金額

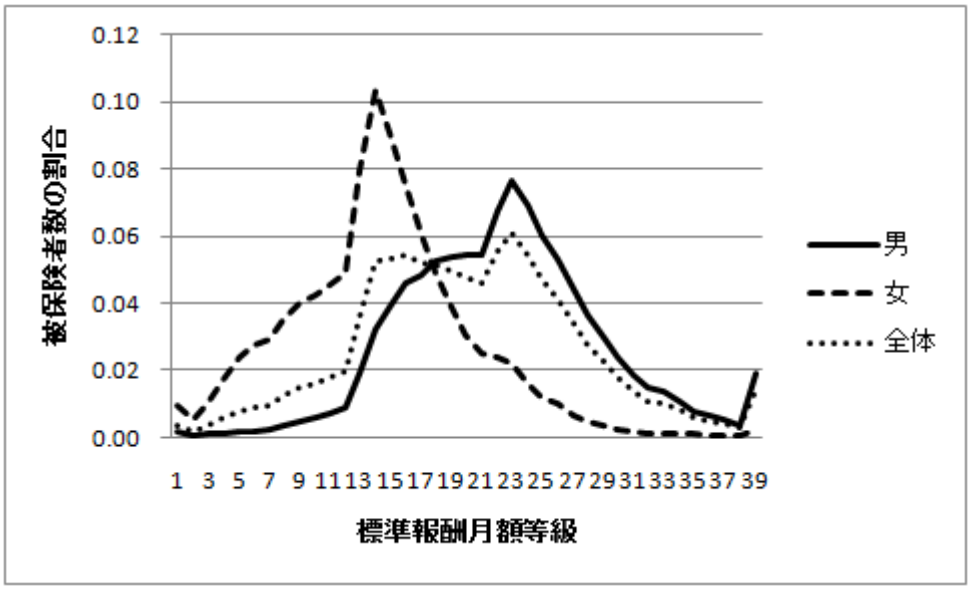
（出所）筆者作成

[10] 格差と健康という社会疫学の観点からの分析も可能である。河野・齊藤（2010）を参照されたい。

「賃金構造基本調査」におけるサンプル数は約 100 万人であるが、本稿で用いるデータの被保険者数は、各時点において 1500 万人程度である[11]。格差の測定には、標準報酬月額の等級の分布を用いるが、標準報酬月額は図表 1 のように区分されている。

図表 2 は、標準報酬月額の等級の分布を男女別に表わしている。各等級の被保険者数を 2003 年 4 月から 2008 年 3 月の 60 ヶ月間で合算して、各等級の割合を算出した。

図表より、男性と女性では、異なる等級にピークがあることが分かる。男性の賃金分布では、月額 41 万円（23 級）にピークがあり、女性の賃金分布では月額 22 万円（14 級）にピークがあることが確認された[12]。



図表 2　標準報酬月額の分布

（注）各等級に対応する標準報酬月額は、図表 1 に示すとおりである。

（出所）筆者作成

３．格差指標と要因分解

本稿では、格差指標として平均対数偏差（MLD）を用いて、賃金の格差を評価する[13]。MLD は（1）式のように定義され、賃金の平均値 $\bar{x}$ の対数と賃金の対数平均値 $\overline{\log(x)}$ の

[11] 被保険者数は、男性 1000 万人強、女性 500 万人弱である。

[12] 13 級および 23 級の分布の不連続は、それぞれの等級に対応する標準報酬月額のレンジが異なることにより生じている。

[13] 格差指標として、*GINI* 係数を用いることも可能であるが、*GINI* 係数では、全体の格差を企業内格差と企業間格差に分割することが困難で、格差の要因分解が出来ない。

差により表わされる。ここで x_j は個人 j の賃金である。

$$MLD = \log(\bar{x}) - \overline{\log(x)}, \qquad \cdots\cdots\cdots (1)$$
$$\bar{x} = \sum_{j=1}^{n} x_j / n, \quad \overline{\log(x)} = \sum_{j=1}^{n} \log(x_j) / n$$

MLD は格差の要因分解をするのに便利である。すなわち、（２）式のようにグループ内格差による寄与とグループ間格差による寄与に分解することが可能である。

$$MLD = MLD_{in} + MLD_{bet}, \qquad \cdots\cdots\cdots (2)$$

$$MLD_{in} = \sum_{g=1}^{n_g} \alpha_g \, \mathrm{MLD}_g, \qquad \cdots\cdots\cdots (3)$$

$$MLD_{bet} = \sum_{g=1}^{n_g} \alpha_g \log(\bar{x} / \overline{x_g}) = \log(\bar{x}) - \sum_{g=1}^{n_g} \alpha_g \log(\overline{x_g}), \qquad \cdots\cdots\cdots (4)$$

$$\alpha_g = n_g / n, \qquad MLD_g = \log(\overline{x_g}) - \overline{\log(x_g)},$$
$$x_g = \sum_{j_g=1}^{n_g} x_{j_g} / n_g, \quad \overline{\log(x_g)} = \sum_{j_g=1}^{n_g} \log(x_{j_g}) / n_g$$

グループ内格差による寄与（MLD_{in}）は、（３）式のようにグループの構成比 α_g で重み付けしたグループ内の格差（MLD_g）の平均値により表される。また、グループ間格差による寄与（MLD_{bet}）は、（４）式のようにグループの平均賃金間のばらつきを、MLD によって評価したものである。

以後、MLD_{in} をグループ内格差とよび、MLD_{bet} をグループ間格差と呼び、グループを企業のグループと考える場合、前者を企業内格差、後者を企業間格差と呼ぶ、

以上のような要因分解は、格差の変化（ΔMLD）にも行うことが可能であり、（５）式のようにグループ内格差の変化（ΔMLD_{in}）とグループ間格差の変化（ΔMLD_{bet}）に分解できる。ここで格差の変化（ΔMLD）は t 期の MLD と $t-1$ 期の MLD の差で定義され、グループ内格差の変化とグループ間格差の変化についても、同様に定義される。

$$\Delta MLD = \Delta MLD_{in} + \Delta MLD_{bet}, \qquad \cdots\cdots\cdots (5)$$

$$\Delta MLD = MLD_t - MLD_{t-1},$$
$$\Delta MLD_{in} = MLD_{in,t} - MLD_{in,t-1},$$
$$\Delta MLD_{bet} = MLD_{bet,t} - MLD_{bet,t-1}$$

さらに、グループ内格差の変化（ΔMLD_{in}）とグループ間格差の変化（ΔMLD_{bet}）は、純粋効果とグループの構成変化による寄与に分解することが可能である[14]。

$$\Delta MLD_{in} = \sum_{g=1}^{n_g} \overline{\alpha_g}\, \Delta MLD_g + \sum_{g=1}^{n_g} \Delta\alpha_g\, \overline{MLD_g}, \qquad \cdots\cdots\cdots (6)$$

$$\Delta MLD_{bet} = \sum_{g=1}^{n_g} \overline{\alpha_g}\, \Delta \log(\bar{x}/\overline{x_g}) + \sum_{g=1}^{n_g} \Delta\alpha_g\, \overline{\log(\bar{x}/\overline{x_g})}, \qquad \cdots\cdots\cdots (7)$$

$$\Delta\alpha_g = \alpha_{g,t} - \alpha_{g,t-1}, \qquad \overline{\alpha_g} = (\alpha_{g,t} + \alpha_{g,t-1})/2,$$
$$\Delta MLD_g = MLD_{g,t} - MLD_{g,t-1}, \qquad \overline{MLD_g} = (MLD_{g,t} + MLD_{g,t-1})/2$$
$$\Delta \log(\bar{x}/\overline{x_g}) = \log(\overline{x_t}/\overline{x_{g,t}}) - \log(\overline{x_{t-1}}/\overline{x_{g,t-1}}),$$
$$\overline{\log(\bar{x}/\overline{x_g})} = (\log(\overline{x_t}/\overline{x_{g,t}}) + \log(\overline{x_{t-1}}/\overline{x_{g,t-1}}))/2$$

（6）式のようにグループ内格差の変化は、純粋効果（$\sum_{g=1}^{n_g} \overline{\alpha_g}\, \Delta MLD_g$）と構成変化の効果（$\sum_{g=1}^{n_g} \Delta\alpha_g\, \overline{MLD_g}$）に分けられる。純粋効果は、個々のグループ内の格差の変化（ΔMLD_g）の重み付き平均値であり、構成変化の効果は、格差の大きなグループの構成が増えることにより格差が拡大する効果を表している。

また、（7）式のようにグループ間格差の変化は、純粋効果（$\sum_{g=1}^{n_g} \overline{\alpha_g}\, \Delta \log(\bar{x}/\overline{x_g})$）と構成変化の効果（$\sum_{g=1}^{n_g} \Delta\alpha_g\, \overline{\log(\bar{x}/\overline{x_g})}$）に分けられる。純粋効果はグループごとの平均値のちらばりの変化を表しており、構成変化の効果は、グループごとの平均値分布において、分布の端に位置するグループの構成が増えることにより格差が拡大する効果を表している。

既存研究では、同年齢のグループを考えて、同年齢グループ内の格差や年齢グループ間

[14] Mookherjee and Shorrocks (1982)では、グループ間格差の要因分解において、構成変化により平均値が変化する効果も考慮し、純粋効果の測定を行っているが、本稿では、単純化した分析を行っている。

の格差の変化、年齢構成の変化による効果の要因分解を行うものが存在する。本稿では、同じ企業のグループを考え、企業内格差および企業間格差を捕らえることを目的とする。厳密には、健康保険組合と企業の区切りは一致していない。例えば、富士通健康保険組合は富士通グループ全体の社員が被保険者として含まれている。また、複数の企業の連合により組織される組合も存在する。しかし、本研究では、一つの組合を一つの企業とみなし、企業内格差と企業間格差として評価する。

４．分析結果

本章では分析結果を示す。まず、1 節で全体の格差の変化を賃金分布の変化と格差指標の変化により整理する。2 節では、企業ごとに格差指標を算出して、格差指標の分布と変化を測定し、企業内格差を評価する。3 節では、企業の平均賃金の分布と変化を測定し、企業間格差を評価する。最後に 4 節では、全体の格差の変化における、企業内格差と企業間格差の寄与、純粋効果と構成変化の寄与に要因分解を行う。

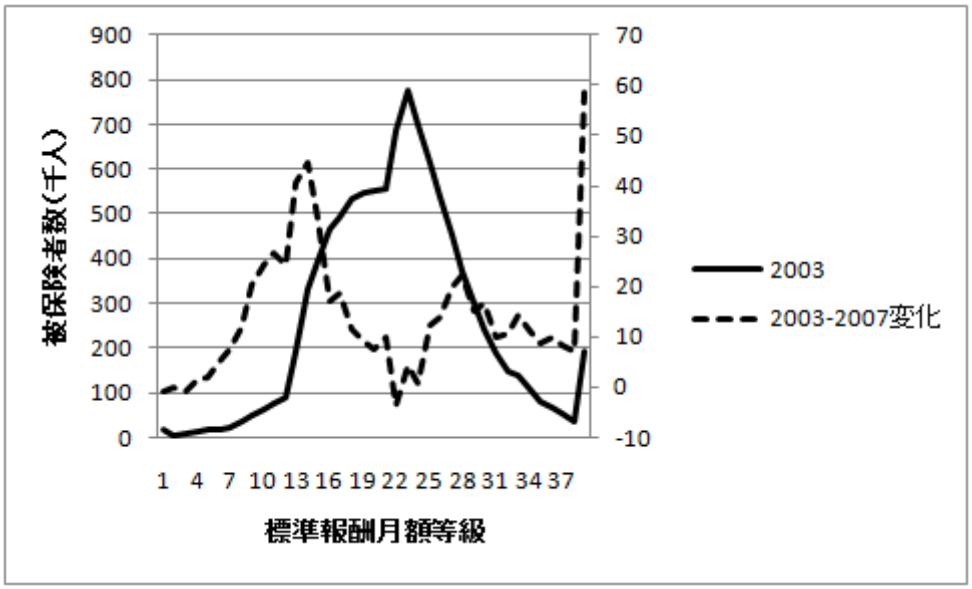
４．１　賃金分布と変化と格差指標

本節では、全体の格差の変化を整理する。補論 A に示すように、賃金分布には季節性が存在する。そのため、12 ケ月のデータの平均値により、年次データとして扱う。具体的には、各等級の被保険者数の数を 12 ケ月の平均をとり、年次の等級の分布として評価する。例えば、2003 年の分布は 2003 年 4 月から 2004 年 3 月の平均値により評価する。

図表 3 および図表 4 はそれぞれ男性と女性の 2003 年の賃金分布と 2003 年から 2007 年までの人数の変化を表わしている。

図表より、男性の 2003 年の賃金分布では、図表 2 と同じように、2003 年の賃金分布は 23 級にピークがあるが、2003 年から 2007 年までの変化において、23 級のピークの外側において、人数が増えていることが確認される。すなわち、男性の賃金格差が拡大していることを示唆している。

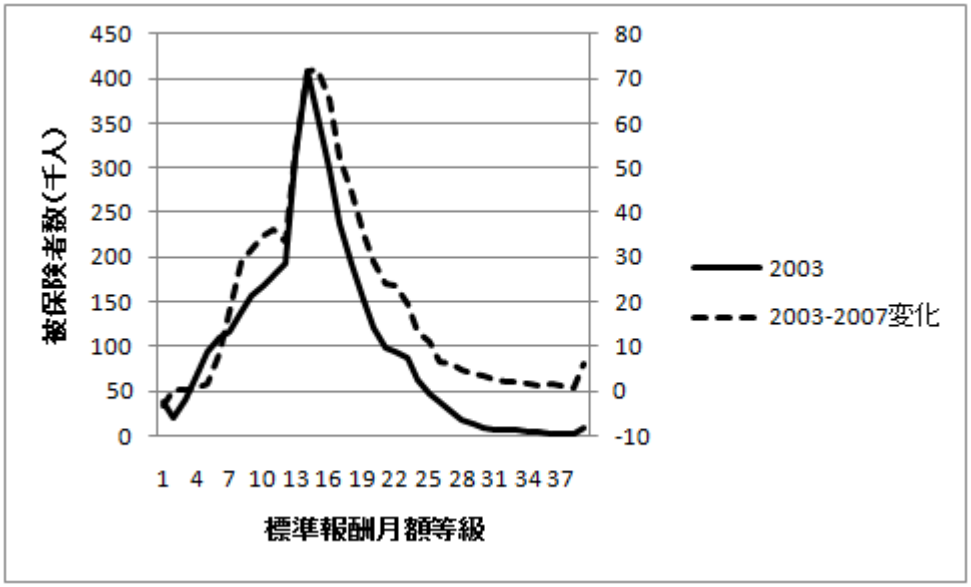
また、女性の 2003 年の賃金分布においても、図表 2 と同じように、2003 年の賃金分布は 14 級にピークがあるが、2003 年から 2007 年までの変化は、2003 年の賃金分布に比べ、ピークの外側に人数の割合が多いことが確認され、女性の賃金格差も拡大していることを示唆している。



図表３　標準報酬月額分布と変化（男）

（注）各等級に対応する標準報酬月額は、図表１に示すとおりである。

（出所）筆者作成

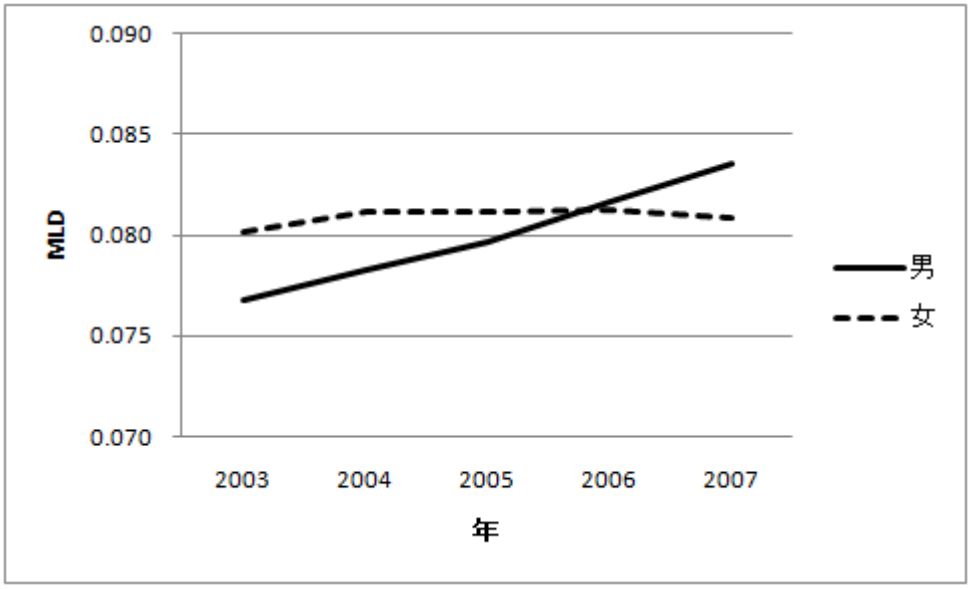


図表４　標準報酬月額分布と変化（女）

（注）各等級に対応する標準報酬月額は、図表１に示すとおりである。

（出所）筆者作成

次に、賃金格差の変化を格差指標により評価する。図表 5 では、3 章で説明した平均対数偏差（*MLD*）を用いて、2003 年から 2007 年までの賃金格差の変化を示している。図表より、男性、女性ともに賃金格差が拡大したことが確認された。また、2003 年の時点では、女性の格差は男性の格差よりも大きいが、男性の格差の大きな上昇により、2007 年の時点では逆転し、男性の格差の方が大きくなっていることが確認された。このような傾向は、*GINI* 係数を用いて格差の変化を観測した場合にも確認される[15]。



図表 5　*MLD* からみた賃金格差の変化

（出所）筆者作成

４．２．企業内格差

本節では、企業内の格差に注目する。3 章で述べた通り、企業内格差は、企業ごとの *MLD* の重み付きの平均値によって表されている。

図表 6 と図表 7 では、企業ごとの賃金分布から格差指標（*MLD*）を算出して、その分布を示している。男性と女性ともに分布が右にシフトしていることが確認される。それぞれの企業において、企業内の格差を拡大する傾向があることが確認される。

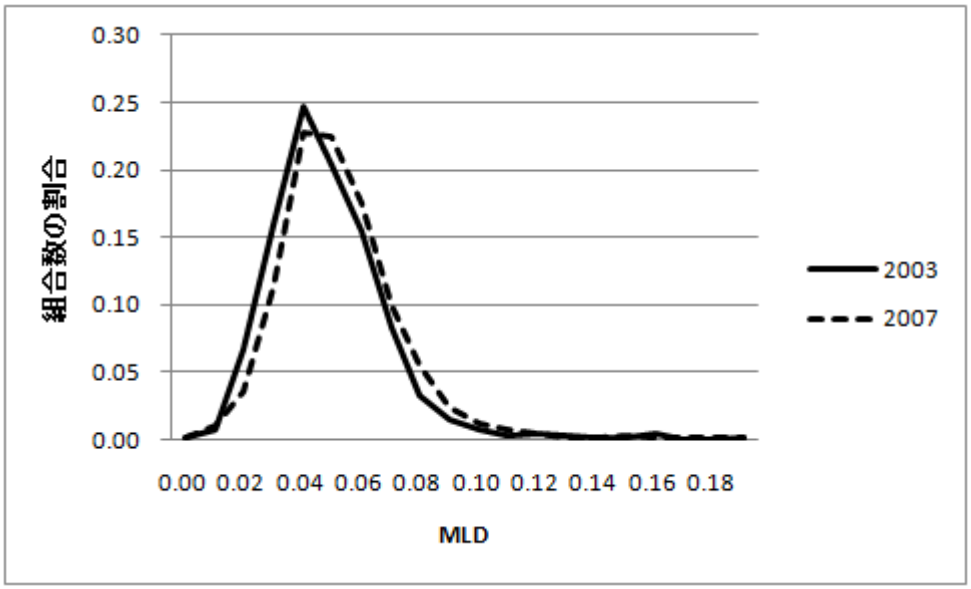
企業内 *MLD* の指標では、図表 6 と図表 7 の分布に対し、従業員数[16]で重み付けした平均値により評価する[17]。図表 8 では、企業内 *MLD* の推移を示している。

---

[15] 補論 B では、*GINI* 係数から見た格差の推移を示している。

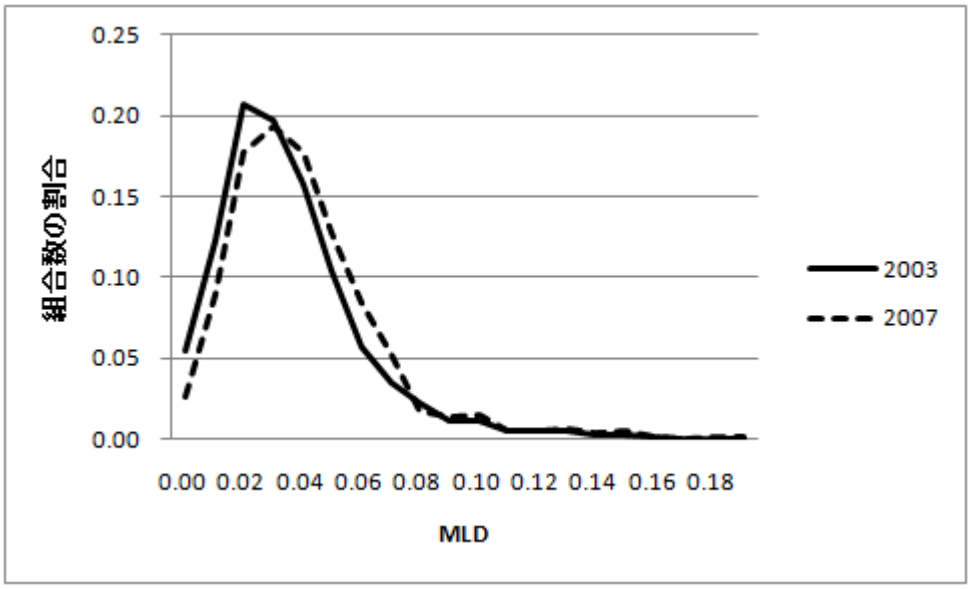
[16] 正確には、組合の被保険者数被保険者数による重み付けである。

[17] 組合の被保険者数被保険者数で重み付けした MLD の分布では、図表 6 および図表 7 と多少異なって見えている。被保険者数の多い組合が分布の形状を変化させる。特に女性については、年度による違いが小さく見える。



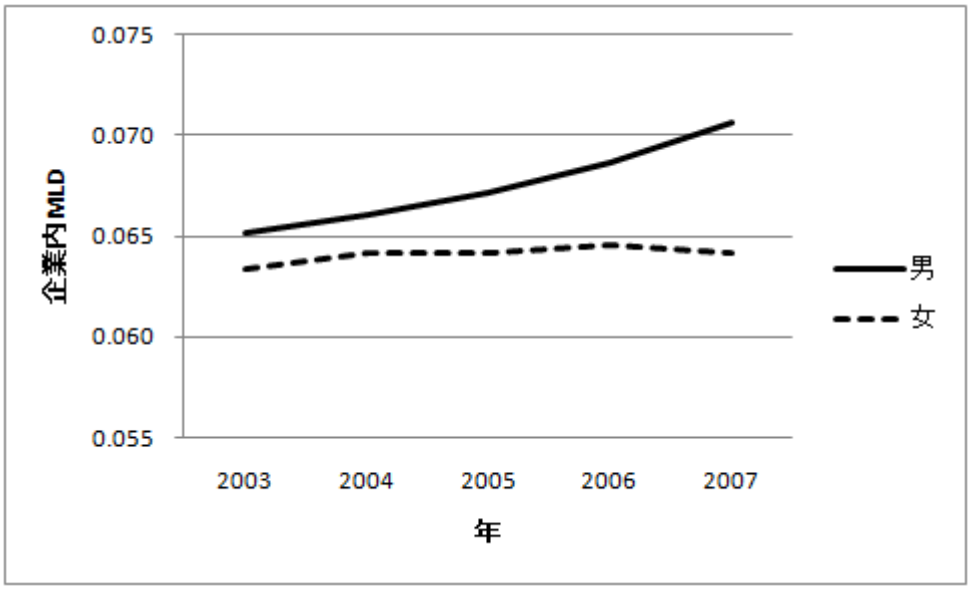
図表 5　*MLD* の分布（男）

（出所）筆者作成



図表 6　*MLD* の分布（女）

（出所）筆者作成



図表 7　企業内 *MLD* の推移[18]

（出所）筆者作成

図表より、企業内格差は男性の方が大きいことが確認される。図表 5 より、全体の格差は、2003 年時点では女性の方が大きいが、企業内格差では、逆の関係になっていることが分かる。また、2003 年から 2007 年にかけて、男性の企業内格差の指標は大きく拡大していることが確認された。

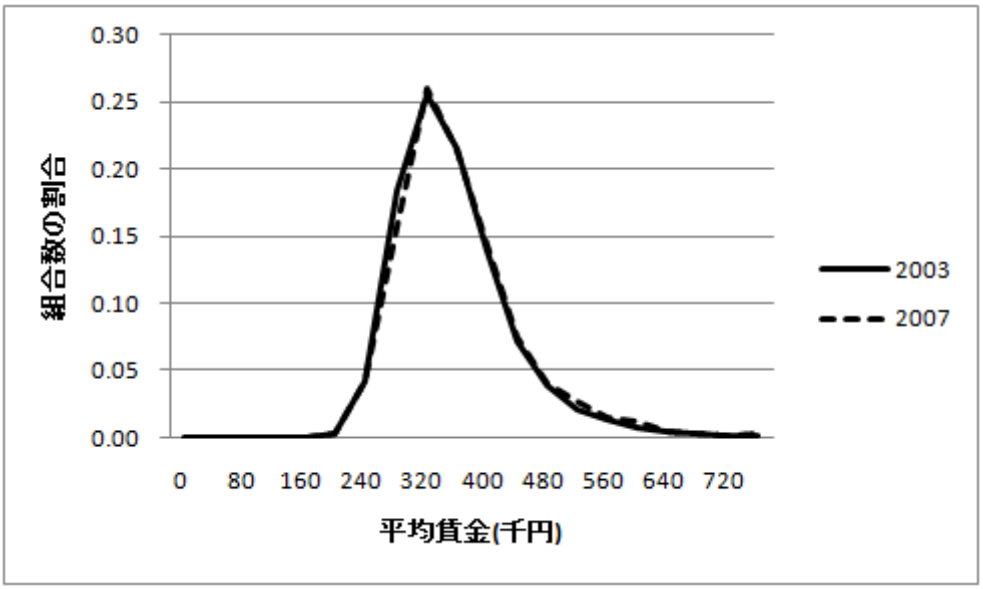
既存研究においては、企業ごとの格差指標に算出し、その分布を確認したものはなく、本研究の大きな貢献であると考えられる。また、このデータは標本データでなく、全ての健康保険組合の全ての被保険者の格差を扱っていることが特記すべき点である。

４．２．企業間格差

本節では、企業間の格差に注目する。3 章で述べた通り、企業間格差は、企業ごとの平均賃金の分布のばらつきによって評価される。企業ごとの平均賃金のばらつきを *MLD* により評価することが出来る。

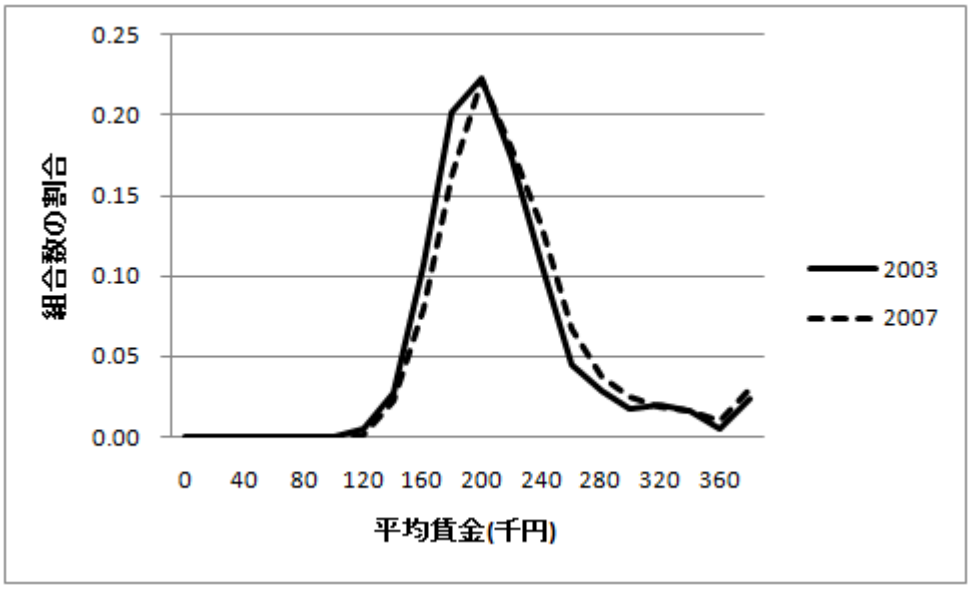
図表 8 と図表 9 は、それぞれ男性と女性の平均賃金の分布を表している[19]。男性の分布は大きな変化はないが、女性の分布は 2003 年から 2007 年にかけて、右にシフトして、平均賃金は上がっていることが確認できる。一方で、分布のばらつきについては、顕著な傾向は見られない。

[18] GINI 係数の平均値から測定した場合も、同様の結果が観測されている。
[19] 男女の平均賃金の分布を比較しやすいように、全組合の平均賃金に大まかに比例した形で、図の横軸を設定している。



図表 8　平均賃金の分布（男）

（出所）筆者作成

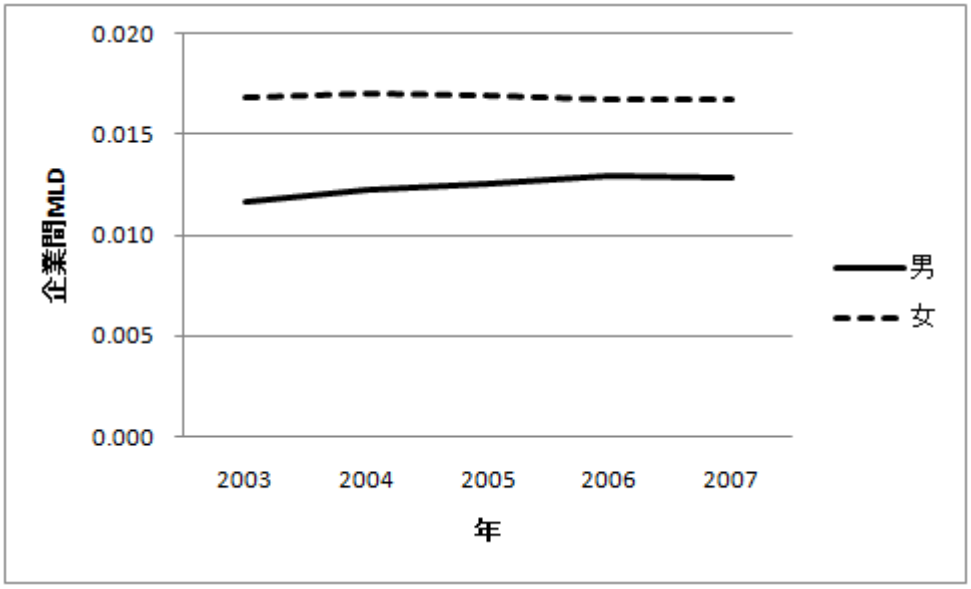


図表 9　平均賃金の分布（女）

（出所）筆者作成

図表 10 では、図表 8 と図表 9 で示した企業ごとの平均賃金の分布のばらつきを *MLD* により評価し[20]、企業間 *MLD* を算出している。図表より、男性の格差に比べて、女性の格差の方が大きいことが分かる。図表 7 において、企業内の賃金格差は男性の方が大きいことを確認したが、企業間の格差は女性の方が大きいことが分かる。2003 年時点で全体の格差が女性の方が大きいのは、企業間格差が大きいことによることが分かる。

また、2003 年から 2006 年までの企業間格差の指標については、女性の変化はほとんどなく、男性の格差は微増であることが分かる。



図表 10　企業間 *MLD* の推移[21]

（出所）筆者作成

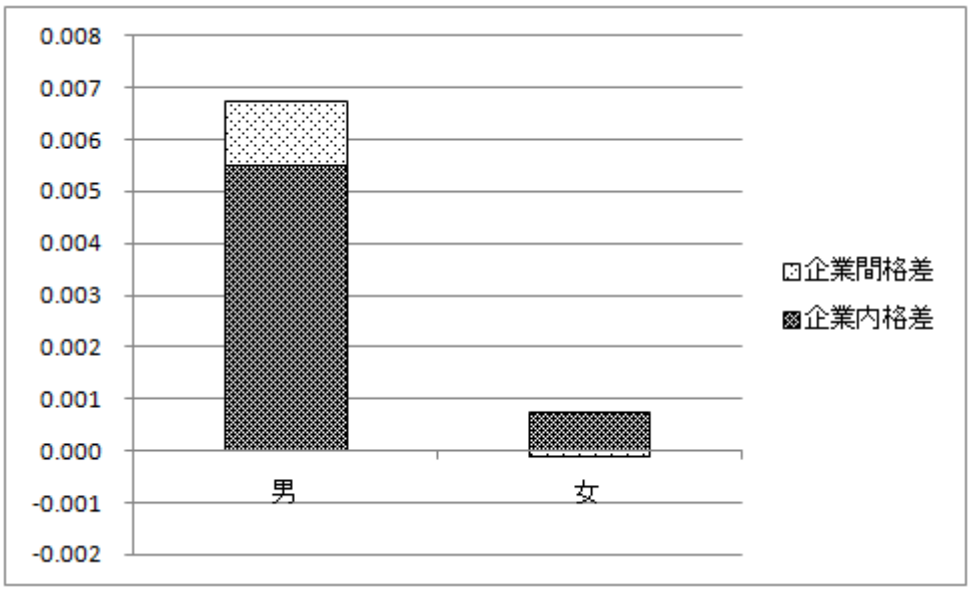
４．３．格差変化の要因分解

最後に、2003 年から 2007 年における賃金格差の変化の要因分析を行う。3 章で述べたように、格差を *MLD* で評価することによって、全体の格差の変化（ΔMLD）は、企業内格差の変化（ΔMLD_{in}）と企業間格差の変化（ΔMLD_{bet}）の寄与に分けることが出来る。また、企業内格差の変化と企業間格差の変化は、純粋効果と構成変化の効果に分けることが出来る。

図表 11 では、全体の格差の変化（ΔMLD）における、格差の変化（ΔMLD_{in}）と企業間格差の変化（ΔMLD_{bet}）の寄与を示している。図表より、2003 年から 2007 年における男性の格差拡大の要因は、企業内格差の拡大による寄与が非常に大きいことが確認された。

[20] 正確には、図表 8 と図表 9 の重み付き分布のばらつきにより評価する。
[21] GINI 係数から測定した場合も、同様の結果が観測されている。

また、企業間格差もプラスに寄与していることが分かる。女性の格差の変化では、企業内格差の拡大のみの寄与により、全体の格差が拡大したことが分かる。ともに、全体の格差拡大における、企業内格差の重要性を示している。



図表 11　*MLD* の変化への寄与

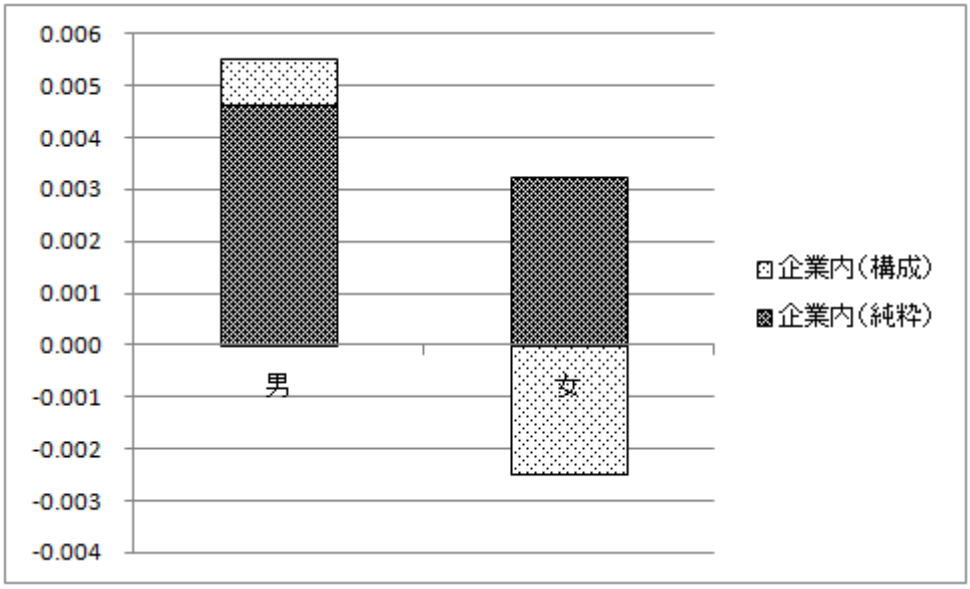
（出所）筆者作成

次に、図表 11 の企業内格差の変化と企業間格差の変化の寄与を、純粋効果と構成変化の効果に分割する。図表 12 と図表 13 は、それぞれ、企業内格差と企業間化格差の純粋効果と構成変化の効果を示している。すなわち、図表 11 の企業内格差の寄与を図表 12 の純粋効果と構成変化の効果に分解し、図表 11 の企業間格差の寄与を図表 13 の純粋効果と構成変化の効果に分解している。

図表 12 より、男性の企業内格差の要因では、純粋効果が大きいことが分かる。すなわち個々の企業の内部で、格差が確実に広がっていることを意味する。図表 11 において、女性の企業内格差の要因は男性に比べて、小さくなっているが、構成変化の効果がマイナスに働いていることに依存していることが分かる。すなわち、企業内部の格差が小さな企業において、従業員の数が相対的に増えたことにより、企業内格差を引き下げた。純粋効果については、男性よりも小さいものの、女性の全体の格差の拡大に寄与している事が分かる。

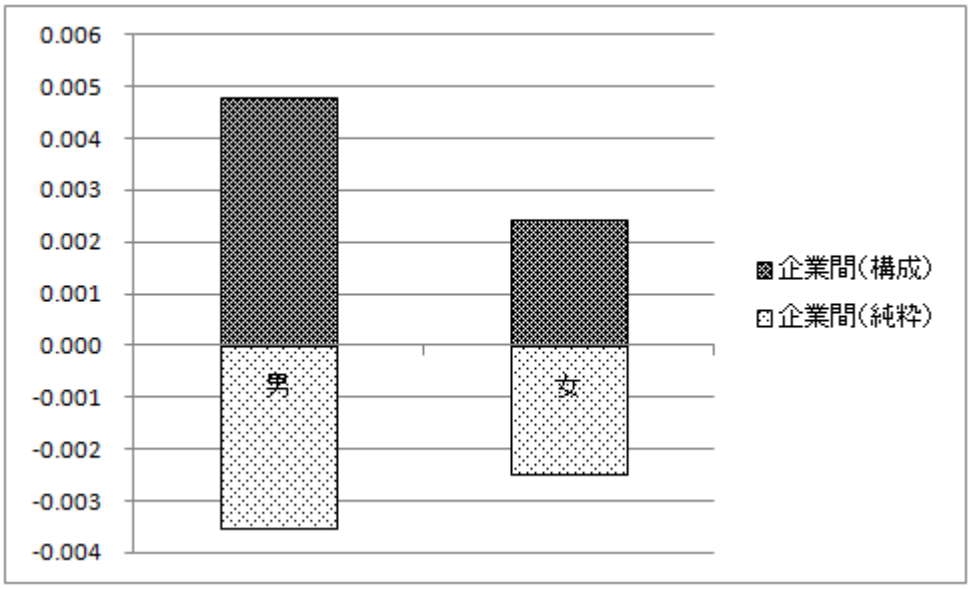
図表 13 より、企業間格差の要因については、男女ともに、純粋効果はマイナスに、構成変化の効果がプラスに働いている事が分かる。企業間格差の純粋効果が縮小していることは、企業の平均賃金の違いは小さくなっていることを意味している。一方で、構成変化の効果が拡大していることは、図表 8 および図表 9 の企業の平均賃金分布において、分布のすそに位置する平均賃金が低い企業や平均賃金が高い企業の従業員数が、相対的に増えて

いることを意味している。



図表 12　企業内 *MLD* の変化への寄与（純粋効果と構成変化の効果）

（出所）筆者作成



図表 13　企業間 *MLD* の変化への寄与（純粋効果と構成変化の効果）

（出所）筆者作成

５．まとめと考察

2003 年から 2007 年までの健康保険組合の月次報告データを用いて、企業内および企業間の賃金格差を測定した。男性の企業内格差は、女性より大きいが、2003 年から 2007 年にかけてさらに拡大した。男性の企業内格差の拡大は、全体の格差の拡大に大きく寄与し、2003 年時点では女性の方が大きかった全体の格差は、2007 年時点では逆転したことが確認された。一方で、企業間の格差は女性の方が大きく、全体の格差に大きく寄与している。

2003 年から 2007 年にかけての企業内の格差の拡大は、純粋効果が大きく寄与していることが確認され、個々の企業内部で格差が拡大していることが分かる。女性の企業内格差については、構成変化の効果がマイナスに寄与し、企業内部の格差が小さな企業において、従業員の数が相対的に増えたことが分かる。

また、企業間格差については、純粋効果は縮小しており、企業ごとの平均賃金の格差は縮小していることが分かる。一方で、構成変化の効果は拡大し、平均賃金の相対的に低い企業や高い企業において、従業員数が増えたことを意味している。

これらの変化に対して、個々の企業がどのように寄与しているのかを確認すると、人材派遣健保組合の貢献が非常に大きいことが分かる。2003 年から 2007 年にかけて、従業員数の割合は増えており、特に女性において顕著である。人材派遣健保組合の平均賃金は男女ともに相対的に低く、構成変化の効果により企業間格差を拡大させていることが分かる。さらに、女性に関しては、人材派遣健保組合における内部の格差は相対的に低く[22]、企業内格差における構成変化の効果にマイナスに寄与することが分かる。

本稿の意義は、賃金格差拡大における、企業内の格差の重要性を示すことが出来た点にある。また、全体の格差へは、企業間格差や構成変化の効果が関係しあって、形成されていることが確認された点も重要である。

既存研究では、賃金格差の拡大における年齢構成の変化の重要性が指摘されているが、本稿で用いたデータには、平均年齢の情報のみがあり、年齢構成の情報が含まれていない。そのため、年齢構成変化による格差拡大の影響を確かめることは出来ない。しかしながら、企業ごとの平均年齢の変化と企業内格差の変化の相関は非常に低く、企業内格差の拡大が、高齢化によりもたらされたとは考えにくく、企業内格差拡大の要因を分析することは非常に重要である。

今後の分析として、企業の財務データと健康保険組合のデータのマッチングを行い、企業の賃金格差と業績などの間にはどのような関係があるのかを分析することが可能である。また上場企業であるか非上場企業であるかにより、格差の変化がどのように異なっているかを分析することが可能である。

さらに、本稿では、健康保険組合の月次のデータを平均して年次にして分析を行ったが、月次データの特性を生かした分析も可能である。例えば、健康保険組合に加入した人数や

[22] 人材派遣健保組合の内部の男性の格差は全体の平均よりも多少高くなっている。

脱退した人数、賃金分布の変化を月次で観測することが可能である。そのため、4 月の加入者数や分布の変化により企業の採用方針を、9 月の定時決定における賃金分布の変化により企業の昇給方針の変化を捉えることが可能となる。企業の業績、経営方針[23]、賃金格差などの関係の分析することが可能であり、今後の研究課題とする。

[23] 賞与の額も月次でとらえることが可能であり、企業業績との関係をみることが出来る。

参考文献

石川経夫・出島敬久（1994）「労働市場の二重構造」
石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会
梅溪健児（2000）「所得調査の特徴とジニ計数」『日本労働研究雑誌』No.480, pp.21-32
大竹文雄（1994）「1980 年代の所得・資産分配」『季刊理論経済学』Vol.45, No.5, pp.385-402
大竹文雄（2000）「90 年代の所得格差」『日本労働研究雑誌』No.480, pp.2-11
大竹文雄（2005）『日本の不平等』日本経済新聞社
大竹文雄・斉藤誠（1999）「所得不平等化の背景とその政策的含意――
年齢階層内効果，年齢階層間効果，人口高齢化効果」
『季刊社会保障研究』Vol.35, No.1, pp.65-76
奥西好夫（1998）「企業内賃金格差の現状とその要因」『日本労働研究雑誌』No.460, pp.2-16
玄田有史（1994）「高学歴化，中高年化と賃金構造」
石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会
河野敏鑑・齊藤有希子「健康保険組合データからみる職場・職域における環境要因と健康
状態」『研究レポート』富士通総研経済研究所 No.361
篠崎武久（2001）「1980～90 年代の賃金格差の推移とその要因」
『日本労働研究雑誌』 No.494, pp.2-15
橘木俊詔（1998）『日本の経済格差』岩波書店
橘木俊詔（2000）「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」
『日本労働研究雑誌』No.480, pp.41-52
橘木俊詔（2006）『格差社会 - 何が問題なのか』岩波書店
都留康・守島基博・奥西好夫（1999）
「日本企業の人事制度――インセンティブ・メカニズムとその改革を中心に――」
『経済研究』Vol.50, No.3, pp.259-283
豊田敬（1999）「ジニ係数とは？」『数学セミナー』Vol.38, No.10, pp.7-12
三好向洋（2007）「所得および賃金格差は拡大しているのか」
『日本の家計行動のダイナミズム［Ⅲ］経済格差変動の実態・要因・影響』
慶應義塾大学出版会
守島基博（1997）「企業内賃金格差の組織論的インプリケーション」
『日本労働研究雑誌』No.449, pp.27-36
西崎文平・山田泰・安藤英祐（1998）
「日本の所得格差――国際比較の観点から」『経済分析』政策研究の視点シリーズ 11
茂木優寿（1999）
「年齢構成，世帯人員構成の変化が世帯の所得及び消費格差に与える影響：
1984-1994」『郵政研究所月報』No.129. pp.39-57

Abowd, J. M. and M. L. Bognanno (1995),
"International Differences in Executive and Managerial Compensation,"
in Freeman, Richard B. and L. F. Katz eds., *Differences and Changes in Wage Structure*, University of Chicago Press, Chicago and London.

Blinder, A. S. (1973),
"Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimate,"
Journal of Human Resources, Vol.8, pp.436-455.

Bound, J. and G. Johnson (1992),
"Changes in the Structure of Wages in the 1980's: An Evaluation of Alternative Explanations,"
The American Economic Review, Vol.82, No.3, pp. 371-392.

Davis, S. J. and J. Haltiwanger (1991),
"Wage dispersion between and within US manufacturing plants, 1963-86,"
Brooking Papers on Economic Activity: Microeconomics, pp.115-181.

Kambayashi, D., I. Kawaguchi and I. Yokoyama (2008),
"Wage distribution in Japan, 1989–2003,"
Canadian Journal of Economics, Vol.41, Issue 4, pp.1329-1350.

Karoly, L. A. (1993),
"The Trend in Inequality among Families, Individuals, and Workers in the United States: A Twenty-Five Year Perspective," in Danziger, S. and Peter Gottschalk eds., *Uneven Tides: Rising Inequality in America*, Russell Sage Foundation, New York.

Katz, L. F. and K. Murphy (1992)
"Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors,"
Quarterly Journal of Economics, Vol.107, No.1, pp. 35-78.

Lemieux, T., W. B. MacLeod and D. Parent (2009)
"Performance Pay and Wage Inequality,"
Quarterly Journal of Economics, Vol.124, No.1, pp. 1-49.

Mookherjee, D. and A. Shorrocks (1982),
"A decomposition analysis of the trend in UK income inequality,"
The Economic Journal, Vol.92, pp. 886-902

Oaxaca, R. (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market,"
International Economic Review, Vol.14, pp. 693-709.

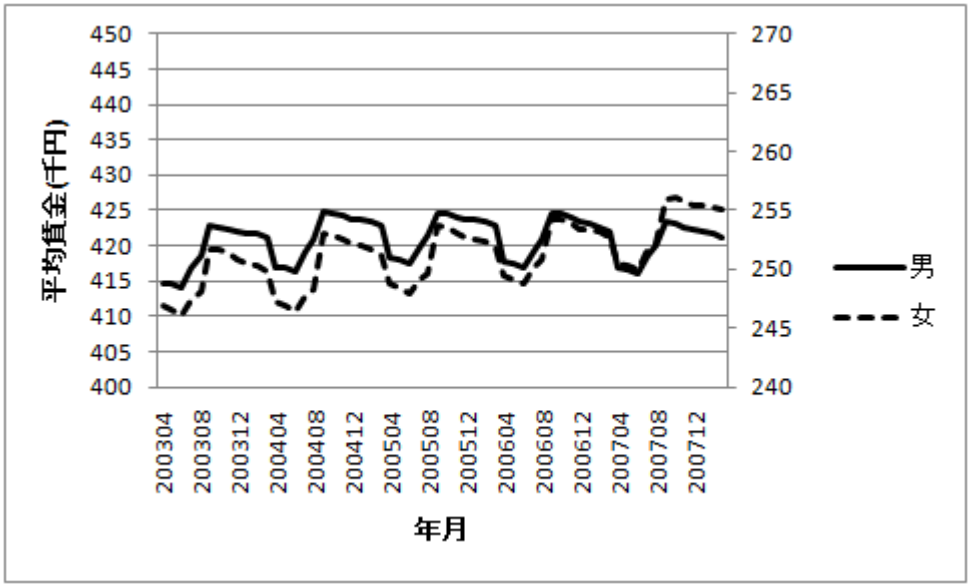
Shinozaki, T. (2006), "Wage Inequality in Japan, 1979-2005,"
Japan Labor Review, Vol. 3, No. 4, pp. 4-22

補論 A　賃金分布の季節性

本稿では、月次のデータの平均値を用いることに年次の分析を行っているが、賃金分布には、季節性が存在することが確認されている。

図表 1 は平均賃金、図表 2 は *MLD* の月次の変化を表わしている。まず、4 月に平均賃金が低く、格差が大きくなる。新卒採用の効果であると考えられる。その後は、平均賃金が上がり、格差が小さくなり、9 月の定時決定において、平均賃金がピーク、格差も最も低くなる。10 月以降は、平均賃金の緩やかな下落と格差の緩やかな拡大が観察される。

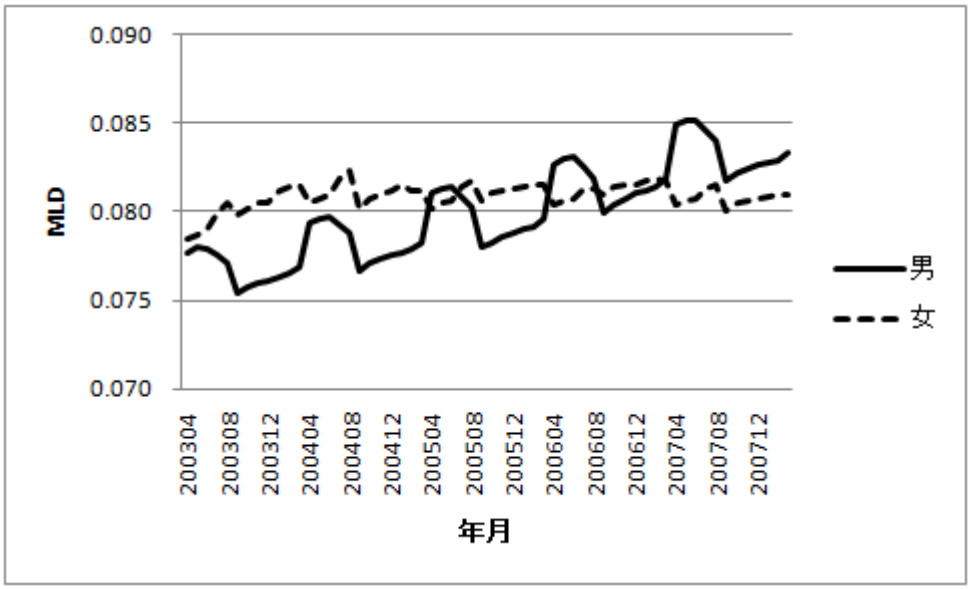
ただし、女性の格差については、4 月の大きな格差拡大は観測されず、逆に微減している。新卒採用の賃金が、他の従業員の賃金分布の左の端に位置していないことを示唆している。



図表 1　標準報酬月額の分布

（注）図表の左の目盛は男性、右の目盛は女性の平均賃金を表わしている。

（出所）筆者作成



図表 2　標準報酬月額の分布

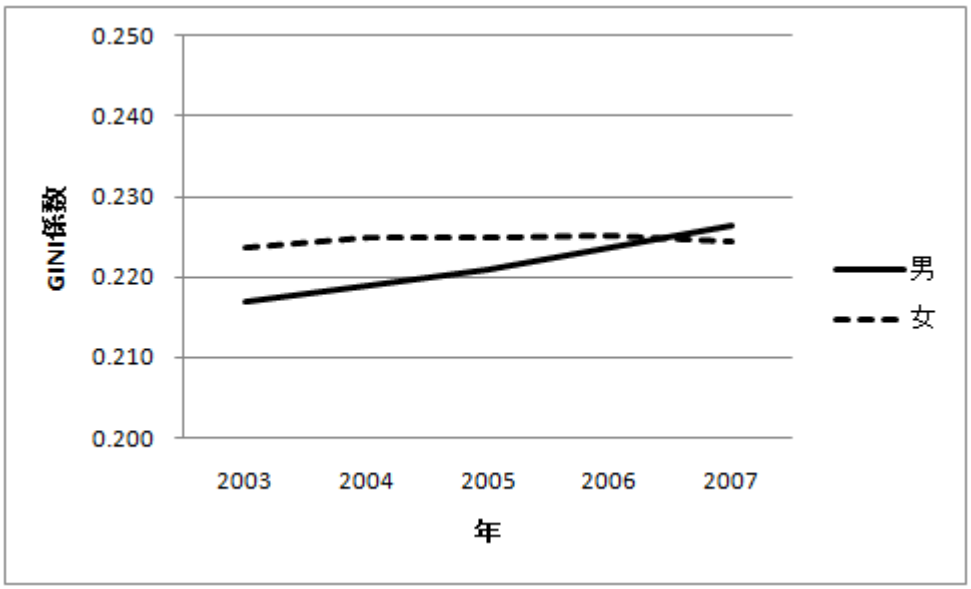
（出所）筆者作成

補論 B　*GINI* 係数から見た格差の変化

本稿では、*MLD* により賃金格差を評価したが、*GINI* 係数からも格差の変化を評価することが出来る。図表 1 は全体の格差を *GINI* 係数で評価して、変化を示したものである。*MLD* により評価した場合と同様に、男性の格差の拡大、2003 年時点では女性の格差の方が大きかったが、2007 年時点では逆転していることが観測される。

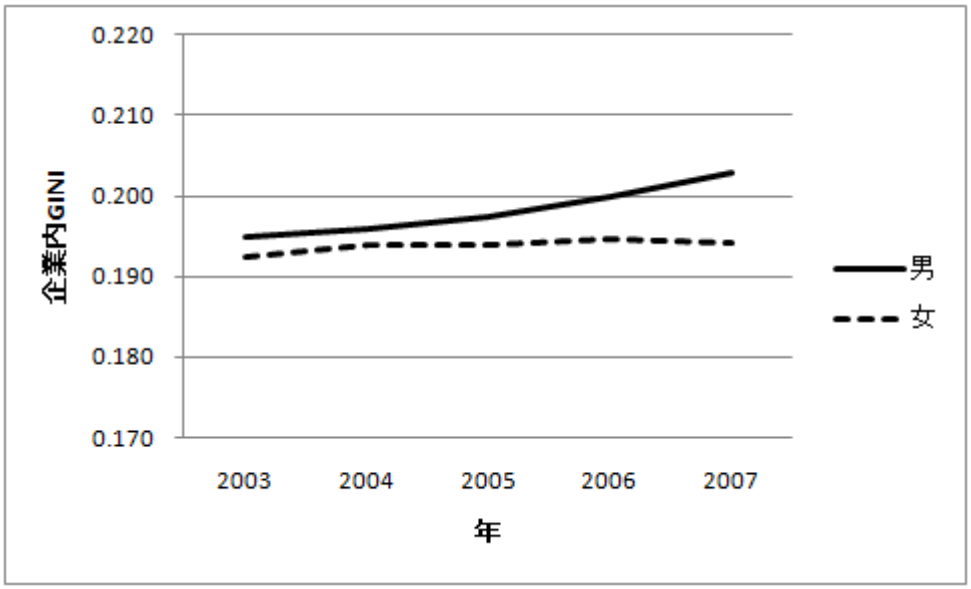
企業内格差についても、企業ごとの *GINI* 係数の重み付き平均値を用いることにより評価することが可能であり、企業間格差についても、企業ごとの平均賃金の分布のばらつきを *GINI* 係数で評価することが可能である。それぞれ、図表 2 と図表 3 に示している。これらも、*MLD* で評価した場合と同様の傾向が確認される。

ただし、*MLD* とは異なり、*GINI* 係数で評価した場合、全体の格差を企業内格差と企業間格差の和により分割することが出来ず、格差の要因分解が出来ない。そのため、本稿では、*MLD* を用いて格差を評価し、格差の要因分解を行っている。



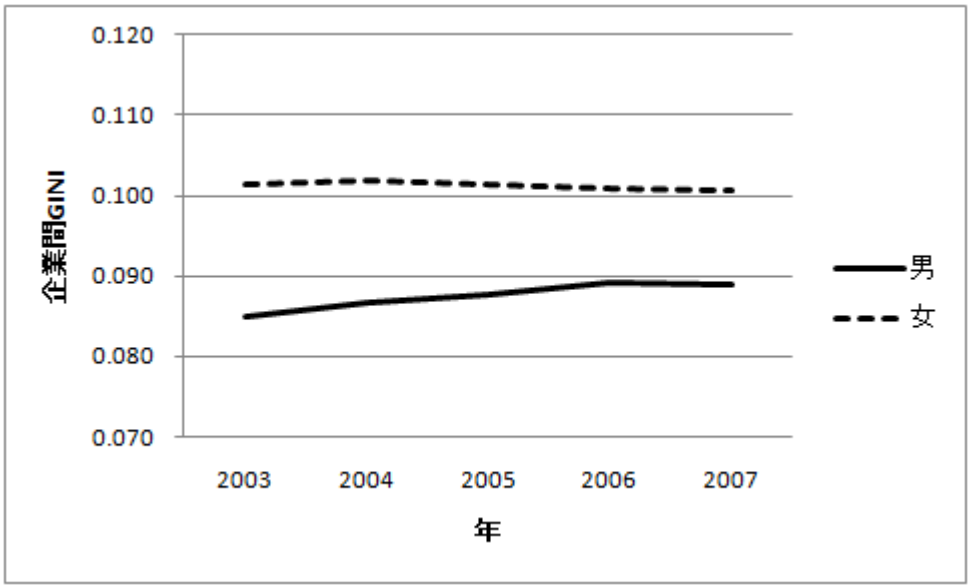
図表 1　*GINI* 係数からみた賃金格差の変化

（出所）筆者作成



図表 2　*GINI* 係数からみた企業内格差の変化

（出所）筆者作成



図表 3　*GINI* 係数からみた企業間格差の変化

（出所）筆者作成

研究レポート一覧

No.362	賃金所得の企業内格差と企業間格差 －健康保険組合の月次報告データを用いた実証分析－	齊藤有希子 河野　敏鑑	（2010年10月）
No.361	健康保険組合データからみる職場・職域における環境要因と健康状態	河野　敏鑑 齊藤有希子	（2010年10月）
No.360	生物多様性視点の企業経営	生田　孝史	（2010年8月）
No.359	クラウドコンピューティングに関するユーザーニーズの調査	浜屋　敏	（2010年7月）
No.358	高齢化社会における「負担と給付」のあり方と「日本型」福祉社会	南波駿太郎	（2010年6月）
No.357	「温室効果ガス25％削減と企業競争力維持の両立は可能か？」	濱崎　博	（2010年6月）
No.356	Global Emission Trading Scheme -New International Framework beyond the Kyoto Protocol-	Hiroshi Hamasaki	（2010年6月）
No.355	中国人民元為替問題の中間的総括	柯　隆	（2010年6月）
No.354	サービス評価モデルとしての日本版顧客満足度指数	長島　直樹	（2010年5月）
No.353	健康と経済・経営を関連付ける視点	河野　敏鑑	（2010年4月）
No.352	高齢化社会における福祉サービスと「地域主権」	南波駿太郎	（2009年12月）
No.351	米国の医療保険制度改革の動向	江藤　宗彦	（2009年11月）
No.350	サービスプロセスにおける評価要素の推移 －非対面サービスを中心として－	長島　直樹	（2009年10月）
No.349	社会保障番号と税制・社会保障の一体改革	河野　敏鑑	（2009年9月）
No.348	カーボンオフセットと国内炭素市場形成の課題	生田　孝史	（2009年8月）
No.347	中国のミドル市場開拓戦略と日系企業	金　堅敏	（2009年7月）
No.346	企業の淘汰メカニズムはどのように働いているのだろうか	齊藤有希子	（2009年6月）
No.345	情報セキュリティと組織感情、Enterprise 2.0	浜屋　敏	（2009年6月）
No.344	高齢化社会における社会保障給付と雇用政策のあり方 －グローバル競争力と雇用確保の両立に向けて－	南波駿太郎	（2009年5月）
No.343	森林・林業再生のビジネスチャンス実現に向けて	梶山　恵司	（2009年5月）
No.342	中国経済分析の視座　－インフレと雇用の政策的意味－	柯　隆	（2009年5月）
No.341	サービス・プロセスの評価とブループリンティング手法の有効性	長島　直樹	（2009年5月）
No.340	臨床研究における利益相反マネジメントに関する規程の現状と課題	西尾　好司	（2009年4月）
No.339	産学連携拠点としての米国の大学研究センターに関する研究	西尾　好司	（2009年4月）
No.338	インフォミディアリの再定義と消費行動・企業経営へのインパクト	新藤　精士 浜屋　敏	（2009年4月）
No.337	大企業のクラウドコンピューティングへの取り組みに向けた考察	湯川　抗 前川　徹	（2009年4月）
No.336	オバマ新大統領の医療改革	松山　幸弘	（2009年3月）

http://jp.fujitsu.com/group/fri/report/research/

研究レポートは上記URLからも検索できます

富士通総研　経済研究所

〒105-0022　東京都港区海岸1丁目16番1号（ニューピア竹芝サウスタワー）
TEL.03-5401-8392　FAX.03-5401-8438
URL http://jp.fujitsu.com/group/fri/