



なんでやねん

発行責任者 倉橋 忠



No.26

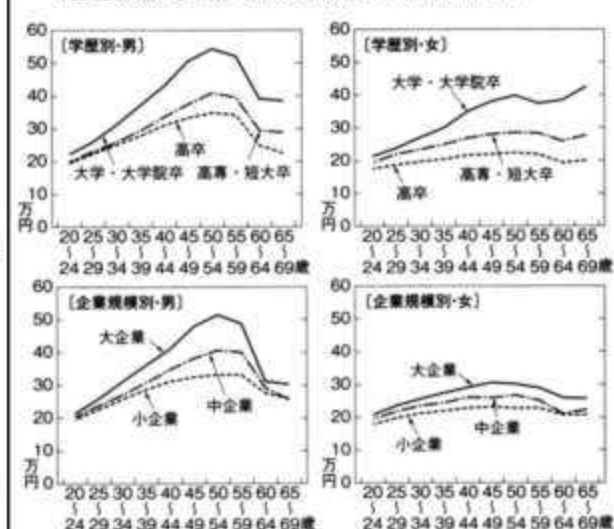
同じように働いても 賃金(給料)に格差がある

賃金の格差の要因は 性別・学歴だけではない

右の4つのグラフは、2015年に厚生労働省が行った「賃金構造基本統計調査」に基づくものである。それによれば労働者が働いて企業からもらう給料(賃金)には、学歴や男女の性別による格差がある。しかし、それ以上に勤める企業の規模によって大きな差がある。

ちなみに、労働政策研究・研修機構の調査によれば企業規模別に年間の賃金の格差をみると、どの学歴とも、1000人以上規模(大企業)の賃金が最も高い。

年齢階級別の学歴別・企業規模別賃金(2015年6月分)



厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)による。調査産業計の所定内給与額。大企業は常勤労働者1000人以上、中企業100~999人、小企業10~99人。短時間(パートタイム)労働者を含まない一般労働者のみ。

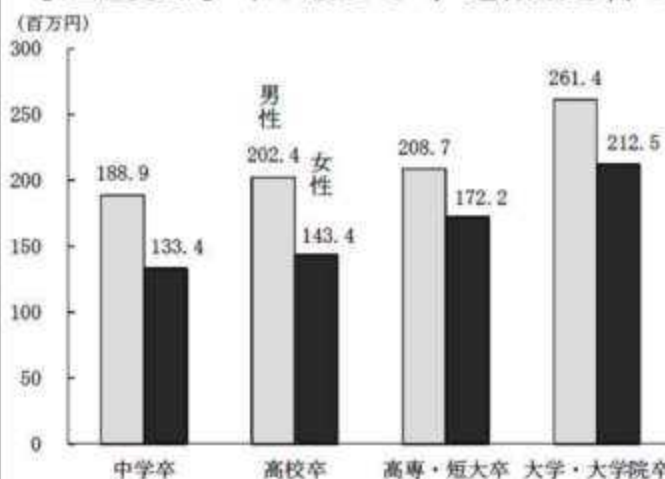
資料出所: 矢野恒太記念会『日本国勢図録』2016/17 p.78

学歴で 生涯賃金は どれくらいの差があるんだろう

学校を卒業した後、定年の60歳まで働いて得る給料(賃金)を生涯賃金という。

2013年度の統計を見ると、フルタイムの正社員を続けた60歳までの人の生涯賃金(退職金を含めない)は、男性は中学卒1億9千万円、高校卒2億円、高専・短大卒2億1千万円、大学・大学院卒2億6千万円。女性は中学卒1億3千万円、高校卒1億4千万円、高専・短大卒1億7千万円、大学・大学院卒2億1千万円となっている(グラフ「生涯賃金」参照)。

【生涯賃金】(60歳まで注、退職金を含めない、2013年)



注: 学校を卒業しただちに就職し、60歳で退職するまでフルタイムの正社員を続ける場合(同一企業継続就業とは限らない)。

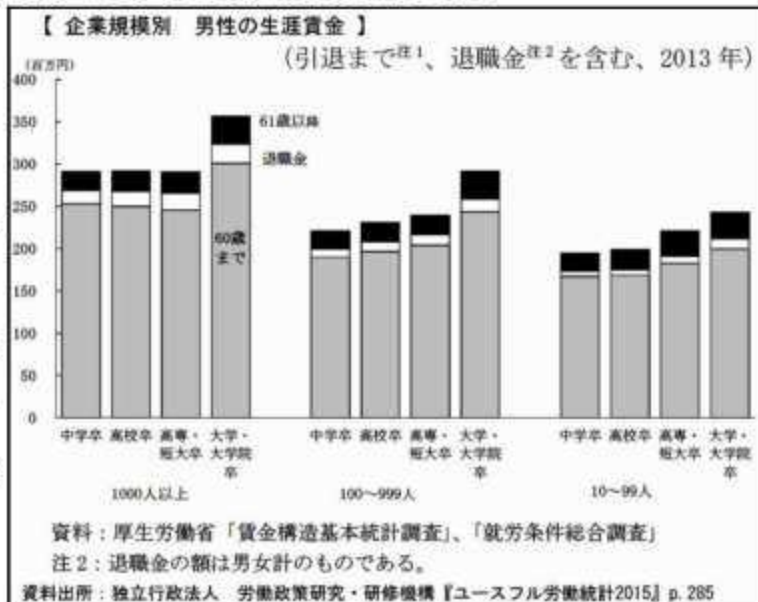
資料出所: 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2015』p.284

勤める企業の規模で、生涯賃金に大きな差(格差)がある

企業の規模が大きくなるほど生涯賃金は多くなる。男性を例にとって考えてみよう。

例えば大学・大学院卒の場合で見た場合、企業規模1,000人以上の大企業では3億円にまで達するのに対し、企業規模が10~99人の中小企業では2億円で、1億円の開きがある。

60歳になったときに定年をむかえ退職金をもらい、その後も、平均的な引退年齢まで非正社員で働き続けた場合の生涯賃金をみると、平均では、中学卒で2億2千万円、高校卒で2億4千万円、大学・大学院卒では3億1千万円となる。企業規模別にみると、大学・大学院卒の場合でも、10~99人の中小企業では2億4千万円であるのに対し、1,000人以上の大企業では3億6千万円と、規模間でかなりの差がある。生涯賃金では、大企業で働く中学卒の方が、中小企業で働く大学卒よりも1億円近くも多いという結果になっている。



規模の大きさに、企業の上げる年間利益にも差(格差)がある

企業の規模で、労働者の賃金格差が起きている。それは、何が原因になっているのだろうか。企業が得る利潤の違いに注目して考えてみよう。

2018年度の資本金1,000万円未満から10億円までの全企業(日本の全企業の99%超)の経常利益を合計すると35兆6,798億円である(中小企業の利益率は低い)。

それに対して、企業数では1%もない資本金10億円以上の大企業だけで48兆2,378億円の利益を上げている(大企業は利益率も高い)。

このように、日本の産業界では99%の中小企業が少ない利益で生産活動を続けている。一方で、少数の大企業は巨額の利益を上げる。産業の二重構造とよばれる現象の一面である。

法人企業の経常利益の推移(会計年度) (単位:億円)

資本金	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
1,000万円未満	25,510	24,293	31,209	35,617	36,392
1,000万円~1億円	150,127	155,684	182,566	206,883	183,789
1億円~10億円	96,020	99,865	111,773	130,045	136,617
10億円以上	374,204	402,359	424,325	462,998	482,378

※ 金融業、保険業を除く。
資料出所：財務省「法人企業統計調査結果」(平成30年度版)より

