

賃金構造の国際比較

[研究メンバー]

主査	橘木俊詔	京都大学教授
	富田安信	大阪府立大学助教授
	中田喜文	同志社大学助教授
	三谷直紀	神戸大学助教授
	大竹文雄	大阪大学助教授
	玄田有史	学習院大学講師
	駿河輝和	大阪府立大学教授

[報告書目次]

第1章	日本	第5章	オーストラリア
第2章	韓国	第6章	イギリス
第3章	アメリカ	第7章	ドイツ
第4章	カナダ	第8章	フランス

[内容要旨]

わが国の賃金構造基本統計調査は、いろいろな側面から労働者の賃金構造の実態を明らかにしており、調査結果の多くから、わが国の雇用慣行、賃金制度の特徴が導かれている。ところで、将来の労働力不足を抱え、かつ国際化の進展、バブル後の不況に直面して、日本的雇用慣行、賃金制度を見直す動きが加速し、そのような状況のもとで、変化の方向を明らかにすることがますます重要な課題となっている。賃金構造を国際比較することによって、改めて日本の雇用慣行、賃金制度の特徴を明らかにし、国際化が進展する中での変化の方向を探ることを目的に、日本を含め8か国を対象に調査を実施した。

第1章 (日本)

日本の賃金格差を決定するのは第1に性別で、男女間格差の大きさを物語っている。職種がこれに次ぎ重要で、職種間格差も相当あるといえ、認識を新たにすることが必要である。しかし日本の場合年齢や勤続年数が、職種の質を高めている(管理職・専門職等)ことがわかり、年功昇進システムであることを考慮すると、年齢や勤続年数も同時に重要であると言える。なお賃金のばらつき、昇進確率への年功貢献は徐々に低下し、労働市場の実力主義的傾向が強まっていることを示している。

第2章 (韓国)

職業は、学歴、性別と共に重要な賃金決定要因であるが、特に重要度は高く、職種プレミアムの最大値は、学歴間格差の最大値や性別格差より大きい。その他、労働の流動性が相当高いことが特色で、従って勤続年数よりも外部経験年数が、重要な場合も多く、日本とは対照的な性質がある(同じ東アジアでも、海をへだてただけで労働市場の流動性が異なるのは興味深い)。

第3章 (アメリカ)

他の変数でコントロールした場合もしない場合も職種が最も重要な変数である。特徴的なことは年功的な要素が一部の職種を除いてさほどみられない点である。日米間で賃金プロファイルと比較すると、年間賃金を用いた場合プロファイルが両国でそれほど変わらないのに対して、時間当たり賃金の比較では、日本のプロファイルは勤続年数、経験年数共にアメリカより急勾配になる。

第4章 (カナダ)

職種が賃金格差に与える貢献は他の諸国ほど高くなく、年齢が重要なことは興味深い。同じ欧米諸国とはいえ趣が異なっている。このことに注目して日本との比較を行ったが、年功賃金に関しては日本とカナダで大差がない。また、年功賃金を生活費補償仮説の視点から評価を試みている。

第5章 (オーストラリア)

賃金格差は年齢と職種によって規定されるといっても過言ではない。賃金プロファイルは、かなり早い時期にフラット化することと、賃金のちらばりも拡大しないことがわかった。特徴的なことは、男女間に格差がさほど見られないことで、日本における男女間格差と相当異なっている。

第6章 (イギリス)

イギリスの特色は、職種による効果が最も強く逆に年齢による効果が最も弱い点であろう。典型的な職種重視(あるいは職務給型)と年功要素の無視である。分析でわかったことは、職種を決定するのは家庭環境や教育と資格であり、いわゆる古典的な階級社会の名残があるといえる。

第7章 (ドイツ)

賃金格差は意外にも性別が第1に重要で、次が職種である。ただし、職種を規定するのはイギリスと同様に教育である。異なる点は、職業訓練制度の効果が相当高い点である。マイスター制度があるドイツでも、生産職の賃金はそれほど高くなかった。なお、男女間賃金格差のうち、男女の属性差に依存する部分は、その半分以下である。

第8章 (フランス)

イギリスと同様に、職業が最も重要で、次に性別と続く典型的な欧米型の賃金構造といえる。フランスの賃金決定で特徴的なことは、管理層には査定があることによって、賃金のばらつきが大きく非管理職では査定が多くの場合なく、賃金のばらつきも小さい。日本と比較すると、職階による差がフランスの場合著しく大きく、賃金プロファイルは傾きが小さい。