

Works University

労働政策講義 2024

14 賃金



14 賃金

イントロダクションー賃上げ	1
1.日本の賃金体系	2
(1)賃金とは	2
(2)最低賃金	3
(3)日本の賃金体系の特徴	5
2.賃金格差.....	6
(1)男女間の賃金格差	6
(2)企業規模間の賃金格差	7
(3)雇用形態による賃金格差	9
3.米国における賃金と日本との比較	11
(1)米国における賃金	11
(2)米国の賃金格差	13
参考資料のURL一覧	15

14 賃金

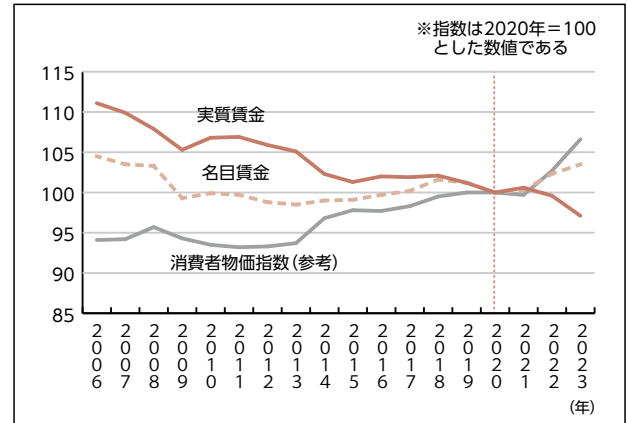
イントロダクション—賃上げ

近年、急激な物価上昇が消費者の家計を圧迫している。2023年度平均の消費者物価総合指数は106.3(2020年基準)で、前年比3.0%の上昇、特に食料品は前年比5.7%も上昇しており非常に高い(総務省統計局)。このような物価高に対応するため、賃金の引き上げが求められている。企業もその要請に応じ、2023年の春闘では賃上げの動きが顕著であり、連合によると、同年6月末時点での賃上げ率は平均3.58%と、比較可能な2013年闘争以降で最も高い水準であった(連合2023春季生活闘争第7回〈最終〉回答集計結果)。2024年には4月18日に発表された第4回回答集計時点での賃上げ率が平均5.20%と2023年を上回る高い数値となり、2年連続して賃金が上昇している(連合2024春季生活闘争第4回回答集計結果)。

問題は、持続的な賃上げが実現しても、インフレが長引くと実質賃金が上がらない恐れがあるという点である。実際、2023年分の実質賃金は前年比2.5%減少しており、これは名目賃金が物価の上昇に追いついていないことを示している(厚生労働省毎月勤労統計調査)¹。

実質賃金を向上させるには、生産性の向上、企業の収益力強化のための支援、事業拡大につながる規制の緩和、雇用の流動化を促す制度見直し、労働者のアップスキリングとリススキリングのための支援、セーフティネットの整備など、さまざまな政策が必要だと考えられる(中塚2021)。政府、企業、そして労働者の継続的な努力が、実質賃金の上昇につながるといえる。

図表1 実質賃金



出所：厚生労働省 2024

〈参考資料〉

中塚 2021 中塚伸幸「経済はいま 賃金はどうすれば上がるか」三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2021年)
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2022/04/38041_03.pdf
 (last visited April 26, 2024)

厚生労働省 2024 厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和5年分結果速報の解説」(2024年)
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r05/23cp/dl/sankou23cp.pdf> (last visited April 26, 2024)

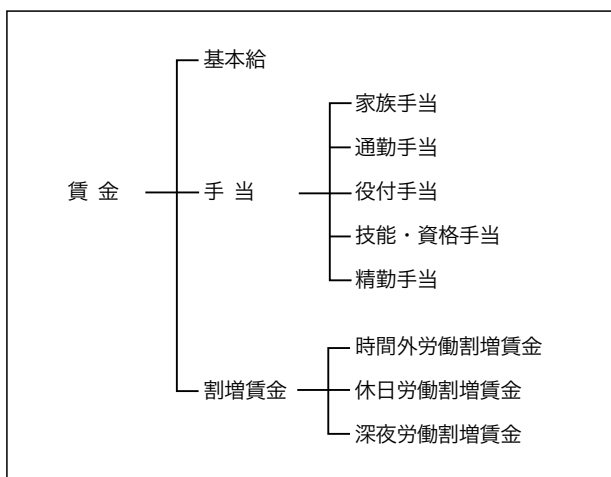
¹ 厚生労働省が2024年4月8日に発表した同年2月の毎月勤労統計調査(速報)によると、物価変動を加味した実質賃金は、前年同月比1.3%減で23カ月連続のマイナスだった。

1. 日本の賃金体系

(1) 賃金とは

賃金は、労働者にとって最も重要な労働条件の1つである。賃金とは何だろうか。給与や給料とどう違うのか。手当やボーナスも賃金に含まれるのか。労働基準法は賃金に関する規定をいくつか設けているが、第11条では「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」と定めている。「労働の対償」とは、使用者が個々の労働者に対し労働の報酬として支払いを義務づけられるものであり、逆にいえば個々の労働者が使用者に対して労働の報酬として支払いを請求できるものである。ただし、会社から支給されるものでも、実費として支払われる旅費、役職員の交際費、作業用品代、そして制服や作業着などは賃金に含まれない。

賃金の構成



出所：厚生労働省「モデル就業規則（2023年7月版）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf>

そのほかに、労働基準法は第24条で、賃金の支払い方法に関して、使用者は、通貨で、労働者に直接、その全額を支払わなければならないと定めている。これは、①通貨払い、②直接払い、③全額払い、④毎月1回以上定期日払いの賃金4原則といわれる。また、第4条では男女同一賃金の原則を定めている。

基本給の決定要素

- ① 職務内容
 - (a) 知識・技術・技能の必要度（専門的な知識・技術・技能、資格、教育歴、対人関係の技術・能力等）
 - (b) 熟練・経験の必要度（職務経歴の程度）
 - (c) 責任の程度（意思決定、人事管理、組織管理、予算管理等の責任）
 - (d) 職務遂行の場の物理的条件（騒音、ほこり、ちり、よごれ、危険、屋外の労働等）
- ② 保有職業能力

現在の職務では発揮されていないが、企業にとって価値のある職業能力（資格、経験、知識・技術・技能など）
- ③ 必要とする生計費

出所 笹島 2001

(2) 最低賃金

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならない制度である。最低賃金額は、①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③通常の事業の賃金支払い能力を考慮して定められることとなっており、地方最低賃金審議会（公益代表、労働者代表、使用者代表の各同数の委員で構成）での審議を経て、都道府県労働局長により決定される。

最低賃金より低い賃金を労働者、使用者双方の合意のうえで定めた場合であっても、それは法律によって無効となり、最低賃金額と同様の定めをしたものとされる（最低賃金法第4条第1項、第2項）。

最低賃金には、以下のとおり地域別最低賃金と産業別最低賃金の2種類がある。

① 地域別最低賃金

地域別最低賃金は、産業や職種に関わりなく、すべての労働者とその使用者に対して適用される。各都道府県ごとに1つずつ、全部で47の最低賃金が定められる。

地域別最低賃金(2023年度)

都道府県名	最低賃金時間額 (円)	発効年月日
北海道	960	2023年10月1日
青森	898	2023年10月7日
岩手	893	2023年10月4日
宮城	923	2023年10月1日
秋田	897	2023年10月1日
山形	900	2023年10月14日
福島	900	2023年10月1日
茨城	953	2023年10月1日
栃木	954	2023年10月1日
群馬	935	2023年10月5日
埼玉	1,028	2023年10月1日
千葉	1,026	2023年10月1日
東京	1,113	2023年10月1日
神奈川	1,112	2023年10月1日
新潟	931	2023年10月1日
富山	948	2023年10月1日
石川	933	2023年10月8日
福井	931	2023年10月1日
山梨	938	2023年10月1日
長野	948	2023年10月1日
岐阜	950	2023年10月1日
静岡	984	2023年10月1日
愛知	1,027	2023年10月1日
三重	973	2023年10月1日
滋賀	967	2023年10月1日
京都	1,008	2023年10月6日
大阪	1,064	2023年10月1日
兵庫	1,001	2023年10月1日
奈良	936	2023年10月1日
和歌山	929	2023年10月1日
鳥取	900	2023年10月5日
島根	904	2023年10月6日
岡山	932	2023年10月1日
広島	970	2023年10月1日
山口	928	2023年10月1日
徳島	896	2023年10月1日
香川	918	2023年10月1日
愛媛	897	2023年10月6日
高知	897	2023年10月8日
福岡	941	2023年10月6日
佐賀	900	2023年10月14日
長崎	898	2023年10月13日
熊本	898	2023年10月8日
大分	899	2023年10月6日
宮崎	897	2023年10月6日
鹿児島	897	2023年10月6日
沖縄	896	2023年10月8日
全国加重平均額	1,004	

出所：厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」（令和5年度地域別最低賃金改定状況）

② 特定最低賃金(産業別最低賃金)

特定最低賃金は、特定の産業について、関係労使が基幹的労働者を対象として、地域別最低賃金より金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めるものについて設定されており、各都道府県ごとに全部で226件の最低賃金が設定されており、約291万人の労働者に適用されている(2023年3月末日時点)。

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金に限られる。具体的には、基本給と諸手当(ただし、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などを除く。営業手当などは含まれる)が対象となる。逆に、以下の賃金は最低賃金の対象から除外される。

- ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ② 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える期間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

特定最低賃金は、都道府県内の一部の産業の一部の使用者および労働者に適用される(18歳未満または65歳以上の者、雇入れ後一定期間未満で技能習得中の者、そのほか当該産業に特有の軽易な業務に従事する者などには適用されない。地域別最低賃金が適用される)。それに対して地域別最低賃金は、都道府県内のすべての使用者および労働者に適用される(パートタイム労働者、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用される)。産業別最低賃金が決定されていない業種や職種は、地域別最低賃金の対象となる。

しかし、一般の労働者と労働能力などが異なるため、

最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭める可能性がある下記の労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の適用除外が認められている。

- ① 精神または身体の障害により著しく労働能力の低い者
- ② 試用期間中の者
- ③ 認定職業訓練(事業主等の行う職業訓練の申請を受けて、都道府県知事が認定を行った訓練)を受けている者
- ④ 所定労働時間が特に短い者、軽易な業務に従事する者、断続的労働に従事する者

最低賃金の適用除外許可を受けようとする場合には、使用者は事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に最低賃金の減額の特例許可申請書を提出しなければならない。

(3)日本の賃金体系の特徴

日本の賃金の特徴の1つとして年功賃金が挙げられる。年功賃金は、労働者の年齢や勤続年数に基づいて賃金額を決定する制度である。具体的には、若年者は比較的安い賃金で雇われ、年齢が高くなるにつれて賃金が上昇する。定年退職時には退職金が支給される。この制度により、長期間勤めることで賃金が増えるため、労働者にとっては将来に希望を持てる一方で、途中で辞めると損をすることになるため、「就社」する傾向が高くなる。企業にとっては安定した労働力を維持でき、人事労務管理がしやすくなるメリットがある。

しかし、少子高齢化、高学歴化、雇用形態の多様化など、社会や労働市場が変化するにつれて、年功序列制度の維持は難しくなっている。なぜなら企業が年功賃金と長期雇用を保障することがコスト的に難しくなったことや、能力に関係なく賃金が決まる制度が国際的にも国内的にも受け入れられなくなってきたからである。

欧米では、賃金額の決定において年齢や勤続年数はあまり重要視されず、最も注目されるのは、各労働者のパフォーマンスである。日本とは異なり、どのような職業に就いているかや、成果をどれだけ上げているかによって賃金が決まる。言い換えれば、欧米の賃金制度は、労働者が会社にどれだけ貢献できたかに基づいて賃金が設定される制度といえる。

日本においても、これまでの時間（働いた時間、年齢、勤続年数）を物差しとするスタイルは既に限界にきている（小嶋 1998）。このような状況に危機感を抱いた企業では、成果賃金制度や年俸制に移行しているが、年功賃金に代わる新しい制度を導入する際には、労働者の理解と信頼を得てから、透明性のある制度の下で実行する必要がある。また、労働者の働きぶりを完全に監督できない部門では、年功賃金は有力なインセンティブシステムとして機能するが、年功賃金の成立には、企業の倒産確率が低いという条件が必須となる

（大竹 1999）。

いずれにしても企業は、一律の雇用制度から、労働者の職種や雇用形態に合わせた柔軟な雇用制度を確立する必要がある。

〈参考資料〉

笹島 2001 笹島芳雄『賃金』（2001年、労働政策研究・研修機構）

小嶋 1998 小嶋典明「裁量労働と成果主義」『季刊労働法 185号』（1998年）

大竹 1999 大竹文雄「団塊世代と日本の雇用制度」岐阜県産業経済振興センター『岐阜を考える 99年記念号』（1999年）

2. 賃金格差

(1) 男女間の賃金格差

女性の賃金が低いのは、これまで定着していた「夫が稼得労働を行い、妻が家庭内労働を行う」という役割分担意識と、女性労働力を単なる補助的労働力としてしか見てこなかった企業姿勢に原因がある。1986年に男女雇用機会均等法が施行されて以来、役割分担的発想は乏しくなりつつあるが、現在でも完全になくなったわけではない。女性は結婚や出産を機に退職することがあるため、長期的な視野で業務を任せる社員として女性を雇わない（管理職に登用できない）という企業行動は、いうまでもなく男性労働者を中心に発達してきた年功賃金に基づく長期雇用制度が根底にある。しかし、国際的にジェンダーフリーの社会を構築する必要性が高まっている現状や、少子高齢化による労働力不足を考慮すると、女性の労働市場参入あるいは再参入の促進は不可欠であり、そのためには、男女間賃金格差を解消する必要がある。

男女間の賃金格差について、統計を見ると、年々縮小傾向にある。男性の所定内給与額100に対する女性

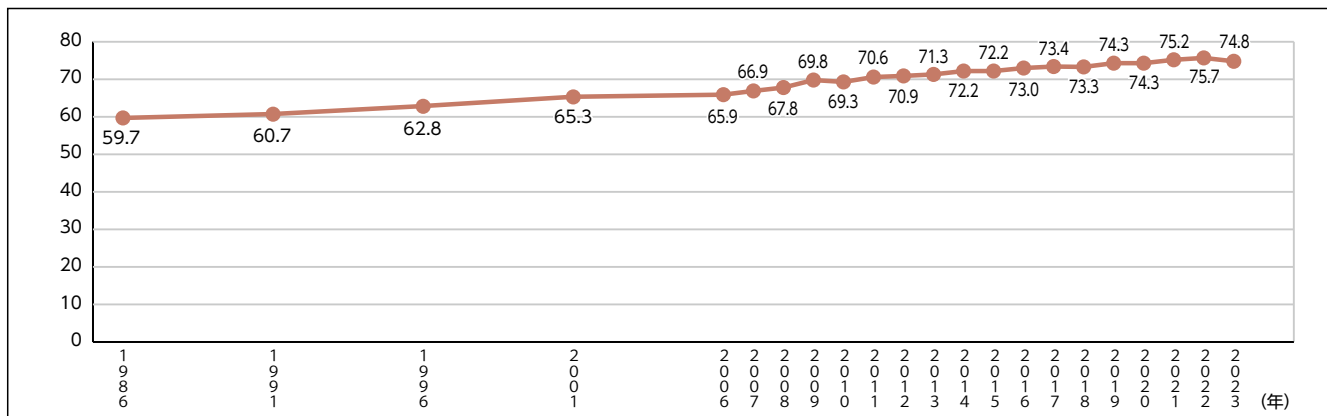
の割合は、1986年には59.7だったが2023年には74.8まで伸びている（図表2）。また、一般労働者男性の月額賃金は35万900円であるのに対して、女性の月額賃金は26万2,600円と約8万8,000円の差があった（厚生労働省2024）。

日本の男女間賃金格差は諸外国（OECD平均）と比較しても大きい（図表3）。日本では、男性がフルタイムで働き、女性が家事・育児に重点を置く家庭内分業が依然として一般的であり、出産や育児による就業中断が女性の職業キャリア形成に影響を与えている。継続的に就業できない女性は、不利な労働条件になっているといわれる。しかし、このような状況は女性の経済的自立を妨げるリスクをもたらす一方で、夫婦の家庭内分業においては、家事・育児等は機会費用の少ないほうが行うことが経済的に合理的とされている。男女間賃金格差の存在は、女性の技能形成やキャリア形成を阻害し、性別役割分担を後押しする要因となる可能性がある（内閣府2023）。

しかし、男女雇用機会均等法や労働基準法の改正など、法制面の整備や、女性の高学歴化、職種・雇用形態の多様化が進めば、企業に対する不信感が広がり、男女間賃金格差が縮小していくことが期待できる。

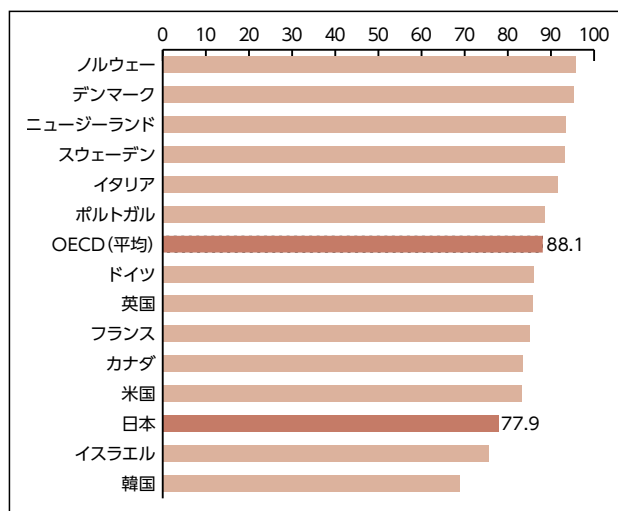
図表2 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移

（男性を100としたときの女性の割合）



出所：厚生労働省2024

図表3 男女間賃金格差の国際比較



注：1. OECD “OECD.Stat”より作成。
 2. ここで男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。
 3. イスラエルは2019年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは2020年、それ以外の国は2021年の数字。
 出所：内閣府 2023

(2) 企業規模間の賃金格差

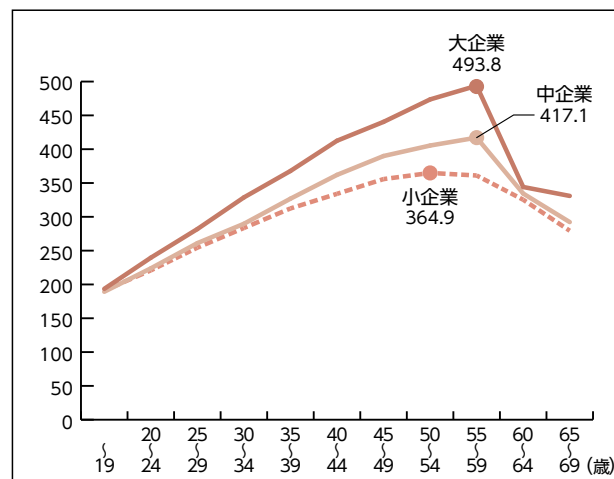
日本では、欧米と異なり、職種別の賃金体系が発達していない。その代わりに各産業の大企業における賃金制度や賃上げ率が同じ産業の中小企業に少なからぬ影響を与え、産業別・規模別の賃金体系が成り立っている。

企業規模別の平均賃金の動向について、厚生労働省の賃金構造基本統計調査から見てみる。従業者1,000人以上の大企業の賃金を100としたときの100～999人規模、および10～99人規模の中小企業の賃金水準は、決まって支給する現金給与額、年間賞与その他特別給与額ともに、小さい規模の企業ほど相対的に賃金水準が低い。また、決まって支給する現金給与額よりも年間賞与その他特別給与額のほうがこの傾向は強い。長期的動向を見ると、1957年度（昭和32年度）経済白書において「企業規模別の賃金格差が極めて大きいことが我が国特有の現象」と指摘されて以降、

格差は大きく縮小に向かったが、1963年の中小企業基本法制定以後に限ると、おおむね安定的に推移している。

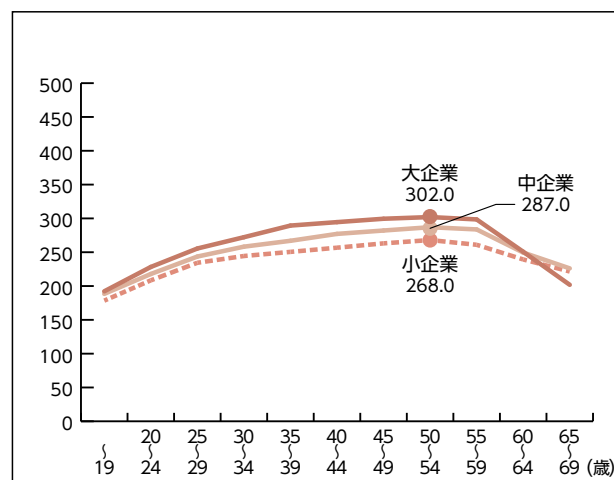
2023年賃金構造基本統計調査によると、企業規模別の賃金は、男性では大企業が38万6,700円、中企業が34万1,600円、小企業が31万9,800円となっている。女性では大企業が27万4,600円、中企業が26万2,500円、小企業が24万8,400円となっている（厚生労働省 2024）。

図表4-1 企業規模、男性、年齢階級別賃金 (単位:千円)



出所：厚生労働省 2024

図表4-2 企業規模、女性、年齢階級別賃金 (単位:千円)



出所：厚生労働省 2024

なぜ企業規模で賃金に差があるのだろうか。学説は、企業規模間の賃金格差は、労働者の「質」「能力」の違いによると説明することが多かった（樋口・玄田 1999）。大企業では技術革新の速度が速く、それに対応できる（カン・センスのよさ、適応力、仕事への意欲・取り組み方などの）生来的な労働者の質が重要であると考えられてきた。しかし、大企業と中小企業では、企業内で行われる職場訓練の機会の違いが見られ、それにより労働者の熟練度に相違が生じ、規模間の賃金格差に反映されるという仮説も考えられる。

すなわち、労働者が生来的に持つ能力差のほかに、企業内部の熟練形成の仕組みの違いが、大企業と中小企業との賃金格差を生み出していると説明することもできる（樋口・玄田 1999、町田 2017）。

また、中小企業の従業員は、大企業の正社員に比べ使用者に対する交渉力が弱いため、賃金の景気感応度が相対的に大きくなっているのに加えて、バブル崩壊後の景気低迷に伴う労働需要の弱さが、中小企業従業員の賃金上昇率を相対的に低く抑えてきたからだとも説明される（山田 2000）。

2010年代、賃金水準が相対的に高い大企業では、中小企業への人材流出が大規模に生じる可能性が低かったことから、35～59歳男性の賃金抑制が可能となったほか、多くの女性・高齢労働者の活用で平均賃金が押し下げられた。しかし、2020年代は、構造的な平均賃金下押し圧力が薄れ、人手不足を背景とした賃上げ圧力が高まると見込まれる。既に2021年、22年には大企業の賃金は上昇しており、これまで大企業の平均賃金抑制に作用していた構造要因が縮小することで、大企業と中小企業との間における業況と平均賃金動向の逆転現象が消え、業況の差に応じた大企業と中小企業との賃金格差が開いていく可能性があるという（小方 2023）。

企業の規模が大きければ大きいほどスケールメリットを享受することができ、それが従業員の労働条件にも反映される。学校卒業者が大企業への就職を希望す

るのも、安定した雇用と恵まれた労働条件に惹かれるからだ。しかし、年功賃金に基づく長期雇用制度では、大企業に就職した者が勝ち組、それ以外は負け組となる傾向が強く、転職やリストラによって勝ち組が負け組に変わることはあっても、負け組が勝ち組へ変わることはあまりない。しかし、労働者が職場において習得した技能や技術が、別の職場では正當に評価されず、労働条件が悪くなれば、現在の制度は労働者の向上心を損なうものである。また、中小企業の従業員の中にも非常に優秀な人がいるが、企業規模の小さい会社で働いているという理由だけで、低い賃金に甘んじなければならないというのも納得がいかない。

欧州では、伝統的な産業別協約に基づく職種別賃金制度が発達しており、同じ職業に従事していて、能力に差がなければ、企業規模にかかわらず、賃金はほとんど変わらない。日本が職種別賃金を導入するかどうかはともかく、流動的な労働市場を形成するには、正確な職業分類とそれに対する評価、そして、年功賃金から能力・成果主義賃金への移行が欠かせないだろう。

(3)雇用形態による賃金格差

近年、非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者など）の数が増加しており、雇用者の約4割を占めている。これは、高齢者の継続雇用や、女性のパートタイム労働者の増加が主な要因である（厚生労働省2023〈1〉）。

非正規雇用労働者は、不安定な雇用、低い賃金、能力開発機会の不足などの課題に直面している。2023年の賃金構造基本統計調査によると、男女計では、正社員・正職員の平均賃金が33万6,300円であるのに対し、正社員・正職員以外は22万6,600円である。男女別に見ると、男性の場合、正社員・正職員が36万3,600円であるのに対し、正社員・正職員以外は25万5,000円、女性の場合、正社員・正職員が28万1,800円であるのに対し、正社員・正職員以外は20万3,500円である。雇用形態間の賃金格差（正社員・正職員を100としたときの正社員・正職員以外の割合）は、男女計67.4、男性70.1、女性72.2となっている（厚生労働省2024）。

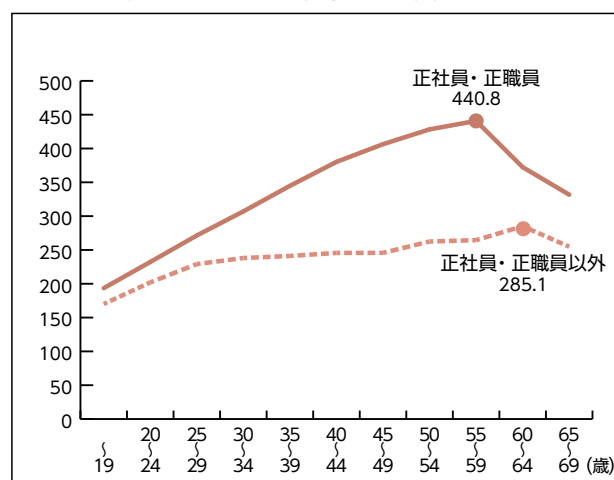
また、正社員・正職員の賃金は55歳まで年齢とともに上昇する一方で、正社員・正職員以外の賃金は年齢による大きな変化はない（図表5-1、5-2、6）。したがって、年齢とともに正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金格差が広がっていることがわかる。

2018年に成立した働き方改革関連法にはパートタイム・有期雇用労働法の改正や労働者派遣法の改正が含まれており（2020年4月1日施行、中小企業については2021年4月1日施行）、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向け、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②派遣労働者の待遇に関する説明義務の強化、③行政による法の履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）が整備された。しかし、現実的には格差を解消するには相当の時間を要するだろう。

非正規雇用労働者の中には「自分の都合のよい時間

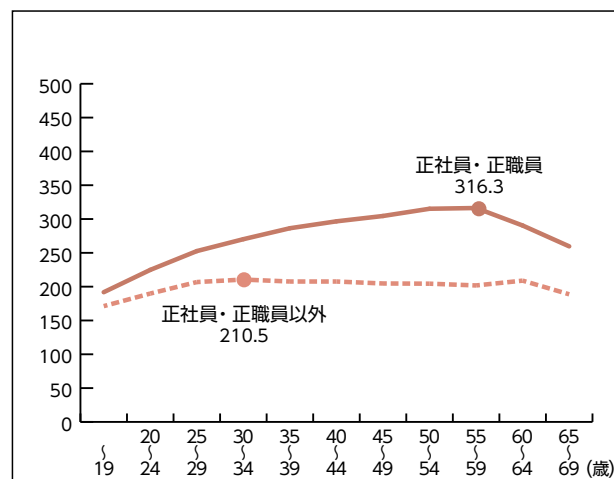
に働きたいから」といった理由で自ら非正規雇用を選ぶ人もおり、多様な働き方が進むなかで、どの雇用形態を選択しても納得できる待遇を受けられることが重要である（厚生労働省2023〈1〉）。

図表5-1 雇用形態、男性、年齢階級別賃金（単位：千円）



出所：厚生労働省2024

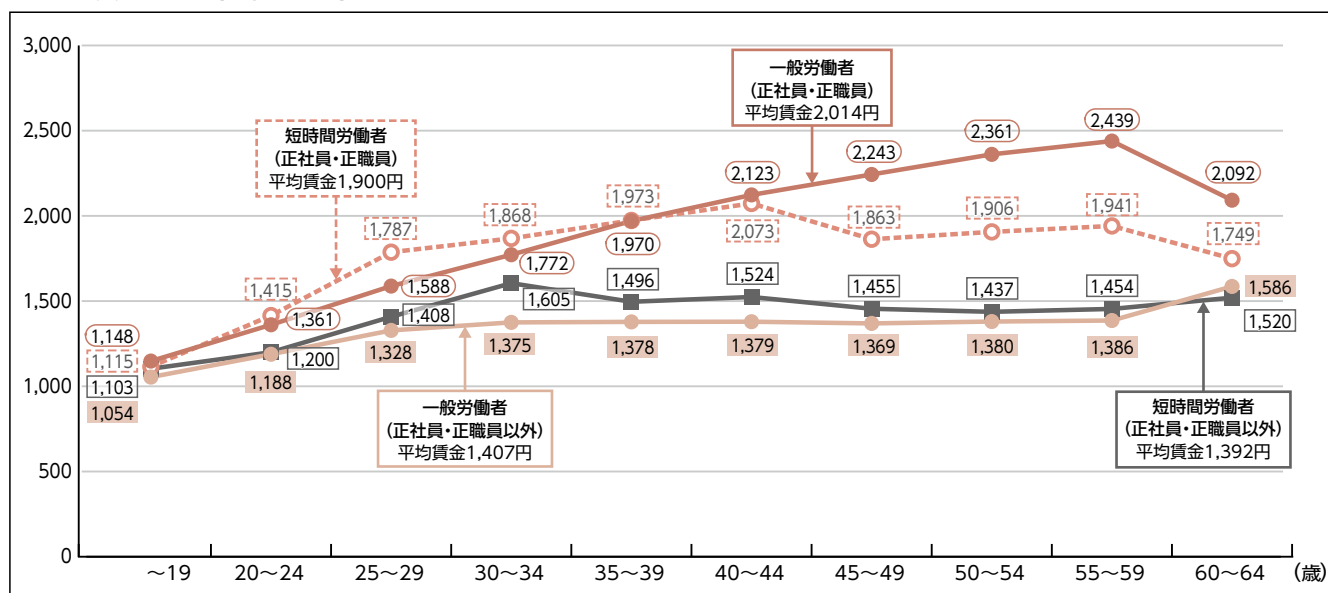
図表5-2 雇用形態、女性、年齢階級別賃金（単位：千円）



出所：厚生労働省2024

図表6 賃金カーブ(時給ベース)

(単位:円)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」雇用形態別 第1表（一般労働者、短時間労働者）より雇用環境・均等局作成

注：1. 賃金は、2023年6月分の所定内給与額。

2. 一般労働者：常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者。一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3. 短時間労働者：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

4. 正社員・正職員：事業所で正社員・正職員とする者。正社員・正職員以外：事業所で正社員・正職員以外の者。

5. 一部の労働者（特に短時間労働者）の賃金については、所定内実労働時間数の長短により影響を大きく受ける場合があることに留意が必要。

出所：厚生労働省 2023〈2〉

〈参考資料〉

厚生労働省 2024 厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf> (last visited April 27, 2024)

内閣府 2023 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」(2023年)

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf (last visited April 27, 2024)

樋口・玄田 1999 樋口美雄・玄田有史「中小製造業のグローバル化と労働市場への影響」関口末夫・樋口美雄・連合総合生活開発研究所(編)『グローバル経済時代の産業と雇用』(1999年、東洋経済新報社)

町田 2017 町田光弘「規模別賃金格差に関する考察」『産開研論集第29号』(2017年)

<http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/1949/00103312/Ronsyu29Machida.pdf> (last visited April 27, 2024)

山田 2000 山田久「賃金格差拡大は経済活性化をもたらすか—『インセンティブとしての格差』の条件—」日本総研『Business & Economic Review 2000年12月号』(2000年)

小方 2023 小方尚子「企業規模別にみた賃金動向の特徴—大企業の構造的な賃金抑制局面は終焉—」日本総研No.2023-017 (2023年)
<https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/14342.pdf> (last visited April 27, 2024)厚生労働省 2023〈1〉 厚生労働省「令和5年版厚生労働白書」(2023年)
<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/22/dl/zentai.pdf> (last visited April 27, 2024)

厚生労働省 2023〈2〉 厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」(2023年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001234734.pdf> (last visited April 27, 2024)

3. 米国における賃金と日本との比較

(1) 米国における賃金

米国では、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）において、最低賃金および時間外労働時間の賃金割増率が定められている。

公正労働基準法は、すべての企業に適用されるわけではなく、年商50万ドル以上で、かつ、州際事業を行う企業に適用されるほか、病院、介護施設、学校、公的機関に適用される。また、管理職、専門職、外勤販売員などは公正労働基準法の適用を一部除外される。現在の連邦最低賃金は7.25ドルだが（2024年4月1日現在）、一部の州ではこれよりも高い最低賃金を設定している。そのような州では州規定の最低賃金が優先して適用される。

賃金制度は管理職や専門職に適用される年俸制とそれ以外の労働者に適用される時間賃金制とに大きく分けることができる。ブルーカラーに多く適用されている時間賃金制は職務給をベースとする。各職業と業務に応じて、職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）を設定し、その評価に応じて1時間当たりの賃金額が決定する。労働者の技能や技術が高ければ、それにプラスアルファされる形となる。時間賃金制が適用される労働者には公正労働基準法に基づき、週40時間を超えて働いた場合に、40時間を超えた時間について50%の時間外労働手当が支払われる。

一方、ホワイトカラーに多く適用される月給制または年俸制も職務給を基本とする。職務記述書を設定するのはブルーカラーと同じで、その評価と各労働者のスキル、経験、能力を加味して、月給額や年俸額が決まる。管理職の場合には、さらに業績目標が設定されるケースが多い。

公正労働基準法は、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と呼ばれる除外規定を設けている。この規定

は、専門職、運営職、管理職などに適用され、これらの職に就く労働者は、一定の要件を満たせば、時間外労働手当を含む公正労働基準法の規定から除外される。ホワイトカラー・エグゼンプション規定に基づき公正労働基準法の適用が除外される基準は、2019年9月24日に改訂され、役員、管理職、専門職については、週給684ドル（かつては455ドル）または年収3万5,568ドル（かつては2万3,666ドル）、高額報酬労働者については、年収10万7,432ドル（かつては10万ドル）となっている（2020年1月1日施行、29 CFR part 541）²。

米国では、賞与制度は確立しておらず、賞与を支給する企業は少ない。また、賞与の金額も通常はクリスマス時期に数百ドルから給料の1カ月前後と高くはないケースが多い。業績がよい場合には特別賞与が支給されることがある。また、退職金制度も一般的に普及していない。

米国で、労働者が企業を評価する場合、賃金額よりも付加給付の内容を重視することが多い。付加給付とは、健康保険、401k、ストック購入、ストックオプション、退職金、企業年金、生命保険、有給休暇、有給傷病休暇など、賃金以外の金銭的労働条件を総称したものである。業績の高い企業のストック購入プランに加入していると、時には千万単位や億単位の収入を得られることもある。企業が質の高い労働者を獲得するにはどのような付加給付を備えているかが重要となる。

2 なお、米国労働省は、2023年9月8日に当該基準を明確化する予定であることを発表している。具体的には現行の公正労働基準法適用除外基準—週給684ドルを1,059ドル、年収3万5,568ドルを5万5,068ドルに、そして高額報酬労働者の基準年収を現行の10万7,432ドルから14万3,988ドルへと引き上げる案が出ている（DOLウェブサイト<https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime/rulemaking/faqs#d6>）。

米国各州の最低賃金(2024年1月1日現在)*1

連邦最低賃金より高い賃金を設定している州・特別区・領土	連邦最低賃金と同額の州・領土	州最低賃金を定める法律がない州、連邦最低賃金よりも低い州・領土
アラスカ	\$11.73	アイオワ
アーカンソー	\$11.00	アイダホ
アリゾナ	\$14.35	インディアナ
カリフォルニア	\$16.00	カンザス
コロラド	\$14.42	ケンタッキー
コネチカット	\$15.69	ノースカロライナ
デラウェア	\$13.25	ノースダコタ
フロリダ	\$12.00	ニューハンプシャー
ハワイ	\$14.00	オクラホマ
イリノイ	\$14.00	ペンシルベニア
マサチューセッツ	\$15.00	テキサス
メリーランド	\$15.00	ユタ
メイン	\$14.15	ウィスコンシン
ミシガン	\$10.33	北マリアナ諸島
ミネソタ	\$10.85 または \$8.85*3	
ミズーリ	\$12.30	
モンタナ	\$10.30 または \$4.00*4	
ネブラスカ	\$12.00	
ニュージャージー	\$15.13 または \$13.73*5	
ニューメキシコ	\$12.00	
ネバダ	\$11.25 または \$10.25*6	
ニューヨーク	\$16.00 または \$15.00*7	
オハイオ	\$10.45 または \$7.25*8	
オレゴン	\$15.45、\$14.20 または \$13.20*9	
プエルトリコ	\$9.50	
ロードアイランド	\$14.00	
サウスダコタ	\$11.20	
バーモント	\$13.67	
ワシントン	\$16.28	
ウェストバージニア	\$8.75	
コロンビア特別区	\$17.00	
バージンアイランド	\$10.50	
グアム	\$9.25	

注：

*1 連邦法と同様に、州法は特定の職業や産業について最低賃金法の適用を除外している場合がある。また、未成年者や学生についても適用を除外している場合や、新規採用について訓練中の賃金を設定している場合がある。

*2 アメリカ領サモアは特別最低賃金を設定している。

*3 年商 50 万ドル未満の小規模事業主については最低賃金額を \$8.85 とする。

*4 年商 11 万ドル以下で公正労働基準法の適用を受けないモンタナ州事業主については最低賃金を \$4.00 とする。

*5 季節的事業や従業員 5 名以下のニュージャージー州小規模事業主については最低賃金を \$13.73 とする。

*6 ネバダ州では、使用者提供の健康保険に加入できない労働者については最低賃金を \$11.25 とし、使用者提供の健康保険に加入できる労働者については最低賃金を \$10.25 とする。

*7 ニューヨーク市、ナッソー郡、サフォーク郡、ウェストチェスター郡の最低賃金は \$16.00 とする。そのほかの市郡については \$15.00。

*8 年商 38 万 5,000 ドル未満のオハイオ州事業主については最低賃金を \$7.25 とする。

*9 オレゴン州の最低賃金は \$14.20。ただし、ポートランド都市部については \$15.45、非都市群については \$13.20 とする。

出所：U.S. Department of Labor, "Consolidated Minimum Wage Table" <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated> (last visited April 1, 2024)

(2)米国の賃金格差

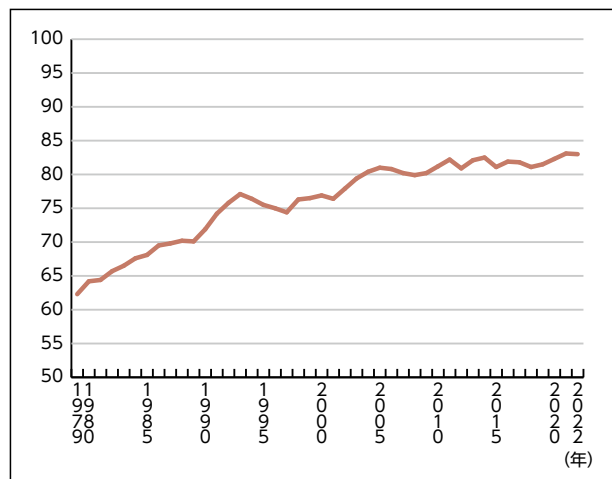
1963年同一賃金法 (Equal Pay Act of 1963) は、同じ事業所内で、その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職務における同一労働に対して、性別に基づき労働者に同一でない賃金を支払うことを違法としている。また、1964年公民権法第7編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) は、使用者 (employer) が、人種、皮膚の色、宗教、性別 (妊娠を含む)、出身国に基づく差別をすることを、採用段階、賃金、解雇などあらゆる雇用側面において禁止している。

しかし、学歴、職業経験、スキルは、その人の職業能力を判断するうえで重要であると考えられており、学歴に基づく区別は認められている。もっとも、高学歴の者が必ずしも学歴の低い者よりも賃金が高いというわけではなく、各労働者の能力、経験、業績がより重要な判断材料となっている。

米国では60年以上前から、差別禁止法が存在しているが、それでも男女間の賃金格差は依然として存在している。

米国労働統計局 (U.S. Bureau of Labor Statistics) のレポートによると、2022年の男性フルタイム労働者の週給中央値を100%とした場合、女性フルタイム労働者の週給中央値は83.0%であった (BLS 2024)。1979年に男女所得の比較データの収集が始まった当初、この割合は62.3%であったことを考慮すると、男女の賃金格差は縮小しつつあるといえる (図表7)。

図表7 男性フルタイム労働者と比較した
女性フルタイム労働者の賃金比率 (1979~2022年)
(男性=100) (単位: %)



出所: BLS2024

女性の賃金が低い理由では、古くから、女性職の存在が挙げられている。一般的に基幹職とされる医師や管理職に男性が多く、補助職とされる看護師や秘書に女性が多いため、職種別で比較すると、女性の賃金が低くなる。

米国の労働統計局の賃金格差の数値は、労働者の産業、職種、年功、経験、職務レベルといった特性を考慮していない未加工のものであるが、これらがすべて同一の男女労働者を比較すると、この割合は99%になるという分析があり、性別に基づく賃金格差はほとんどないという見解がある (Payscale2024)。しかし、昇進や昇格という面で、女性は不利な立場にあり、それが男女の賃金格差につながっているという見解もある (SHRM 2019)。

一方、米国ではフルタイムとパートタイム間の賃金格差は、名目上存在しない。同じ職務内容で、同じ勤続期間であれば、パートタイムであれフルタイムであれ、時間給は同じという原則である。しかし、付加給付面においては、パートタイム労働者がフルタイム労働者に比べて、不利な状況にある。多くの企業は、健康保険や401Kといった付加給付の権利を付与する対象を、フルタイム労働者に限定している。

米国では、週35時間未満のパートタイムで働くのは、男性よりも女性が多い。女性労働者全体の21%がパートタイム労働者であるのに対して、男性のパートタイム労働者は男性労働者全体の11%にすぎない。また、パートタイム労働者には24歳以下の比較的若い年齢層が多く、女性パートタイム労働者のうち32%、男性パートタイム労働者のうち43%が24歳以下である。一方、フルタイム労働者では、24歳以下の若年層の割合は男女ともに9%である（BLS2024）。

〈参考資料〉

BLS 2024 U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2022," Report 1108 (2024)
<https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2022/home.htm>
(last visited April 9, 2024)

Payscale 2024 Payscale, "2024 Gender Pay Gap Report (GPGR)" (2024)
<https://www.payscale.com/research-and-insights/gender-pay-gap/#-module-15> (last visited April 9, 2024)

SHRM 2019 SHRM, "Unequal Career Advancement Fuels Gender Pay Gap" (2019)
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/unequal-career-advancement-fuels-gender-pay-gap>
(last visited April 9, 2024)

参考資料のURL一覧

No.	資料名	出 所
1	実質賃金	厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和5年分結果速報の解説」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r05/23cp/dl/sankou23cp.pdf
2	地域別最低賃金	厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」(令和5年度地域別最低賃金改定状況)
		https://www.mhlw.go.jp/sif/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/index.html
3	一般労働者の男女間所定内給与格差の推移	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
4	男女間賃金格差の国際比較	内閣府「令和5年版男女共同参画白書」(2023年)
		https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf
5	企業規模、性、年齢階級別賃金	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
6	雇用形態、性、年齢階級別賃金	厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査の概況」(2024年)
		https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/13.pdf
7	賃金カーブ(時給ベース)	厚生労働省「『非正規雇用』の現状と課題」(2023年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/001234734.pdf
8	米国各州の最低賃金	U.S. Department of Labor, "Consolidated Minimum Wage Table"
		https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated
9	米国: 男性フルタイム労働者と比較した女性フルタイム労働者の賃金比率	U.S. Bureau of Labor Statistics, "Highlights of Women's Earnings in 2022," Report 1108 (2024)
		https://www.bls.gov/opub/reports/womens-earnings/2022/home.htm

労働政策講義 2024

14 賃金

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年7月2日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認: 2024年5月)

Works University

労働政策講義 2024

14 賃金

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>