



RIETI Policy Discussion Paper Series 22-P-001

## 新型コロナウイルス危機下における男女間賃金

角谷 和彦  
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<https://www.rieti.go.jp/jp/>

## 新型コロナ危機下における男女間賃金\*

角谷 和彦（経済産業研究所、早稲田大学、内閣府）

### 要 旨

本研究では、新型コロナ危機下における男女間賃金を実証分析する。直近の 2020 年までの賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて、速報的に記述統計を提示する。分析結果は以下に要約される：新型コロナ危機以前から男女間で賃金（6 月分の税、手当込み給与額）の水準に違いが見られたが、新型コロナ危機下の 2020 年に男女とも低賃金（下位 20%）の労働者の賃金が大幅に下落している。特に女性において、パートタイム労働者が失職または離職し、フルタイム労働者の労働時間数も短くなる等、労働者の属性、構成にも変化が起きている可能性が示唆された。分析対象を正社員に限定しても、男女間賃金に関して同様の結果が得られた。

キーワード：新型コロナ危機、男女間賃金、賃金構造基本統計調査

JEL classification: J31, J16

RIETI ポリシー・ディスカッション・ペーパーは、RIETI の研究に関連して作成され、政策をめぐる議論にタイムリーに貢献することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

---

\*本稿は、独立行政法人経済産業研究所（RIETI）における研究成果の一部である。本稿の分析に当たっては、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の調査票情報を利用した。また、本稿の原案に対して、山口慎太郎教授（東京大学）、林伴子局長（内閣府男女共同参画局）、ならびに森川正之所長（経済産業研究所）から有益なコメントを頂いた。ここに記して、感謝の意を表したい。

## 1. はじめに

本研究では、新型コロナ危機下における男女間賃金を実証分析する。直近の2020年までの賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて、速報的に記述統計を提示する。

分析結果は以下に要約される：新型コロナ危機以前から男女間で賃金（6月分の税、手当込み給与額）の水準に違いが見られたが、新型コロナ危機下の2020年に男女とも低賃金（下位20%）の労働者の賃金が大幅に下落している。特に女性において、パートタイム労働者が失職または離職し、フルタイム労働者の労働時間数も短くなる等、労働者の属性、構成にも変化が起きている可能性が示唆された。分析対象を正社員に限定しても、男女間賃金に関して同様の結果が得られた。

新型コロナ危機下における男女間賃金の研究は国内、海外ともに多くない。既存研究[1]、[2]、[3]、[4]では、男女の雇用や労働供給に関する分析が多く報告されている一方、賃金を分析した研究は[5]や[6]にとどまる。本研究では、調査票情報を用いて賃金分布の分位ごとに分析することで、既存研究にない記述統計を提示している。

以下、2節でデータと分析対象について、3節で男女間賃金について、4節で労働者の属性について、5節で正社員における男女間賃金について説明した後、6節で結語を述べる。

## 2. データと分析対象

本節では、賃金構造基本統計調査を概観した後、分析対象となる期間、労働者、賃金を説明する。

賃金構造基本統計調査は、厚生労働省が実施する基幹統計調査であり、「主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにする」ことを目的とする。事業所を対象としており、各事業所が毎年6月時点の状況（各労働者の賃金等）を報告する。調査対象（母集団）は、農業、林業、漁業等を除く16大産業で、常用労働者5人以上の事業所である。事業所を第1次抽出単位、労働者を第2次抽出単位とする層化二段抽出法を用いており、約130万人の労働者が各年の調査票情報に含まれる。抽出率は都道府県、産業、企業規模ごとに異なるため、分析ではウェイトバック集計した値を報告する。

分析期間は2010-2020年として、分析対象は常用労働者とする。賃金構造基本統計調査では、労働者は「常用労働者」と「臨時労働者」に区分される。常用労働者の定義は、「期間を定めずに雇われている労働者」又は「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」であり、臨時労働者の定義は、「常用労働者に該当しない労働者」である。臨時労働者は少数（サンプルの1%以下）で調査項目も少ないため、分析対象から除外する。

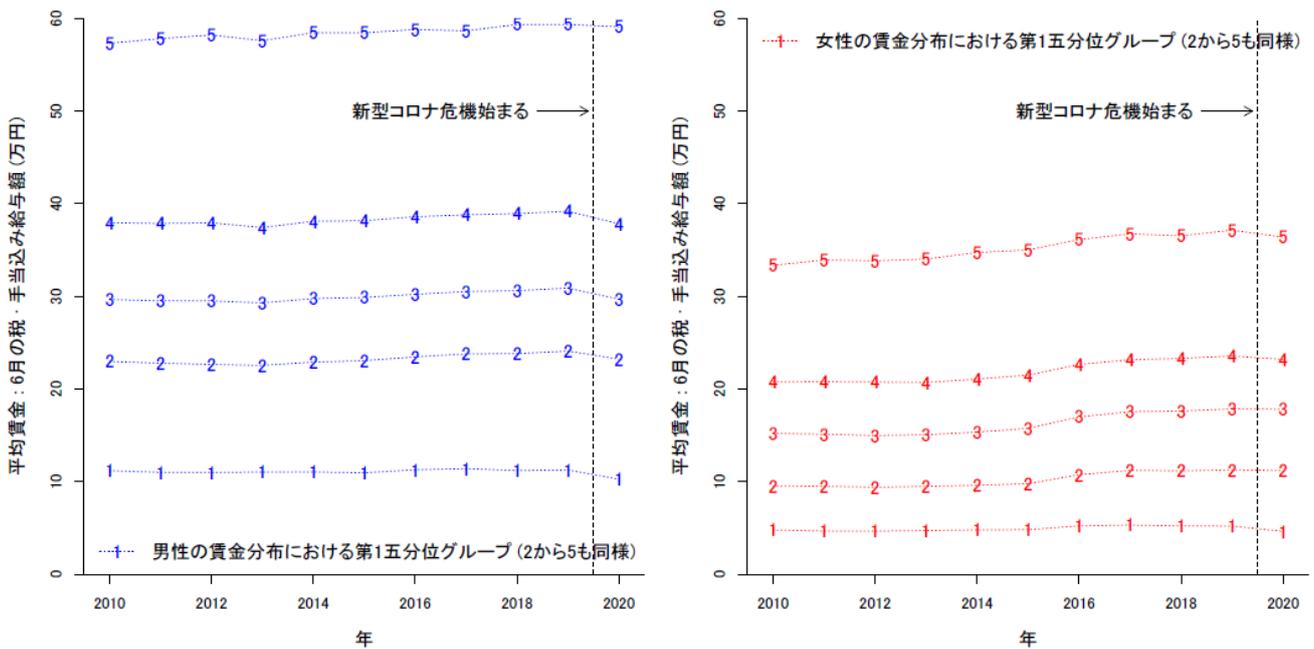
本研究での賃金の定義は、6月分の税、手当込み給与額（「決まって支給する現金給与額」）とする。これは、所得税、社会保険料等を控除する前の額であり、超過労働給与額、通勤手当、精皆勤手当、家族手当等を含む。データには、「昨年1年間の賞与、期末手当等特別給与額」の項目もあるが、新型コロナ危機下の変化に着目する際には、前年のボーナスは賃金の定義に含めない方が適切と考えられる。

### 3. 男女間賃金：五分位グループの比較

本研究では、各年で男女別に賃金分布における五分位グループを作り、各グループの変数（賃金や時給等）の平均を時系列でプロットすることで、新型コロナ危機下における男女間賃金を視覚的に把握する。以下では、各グループを男1（男性の第1五分位グループ）や女5（女性の第5五分位グループ）等と呼ぶ。

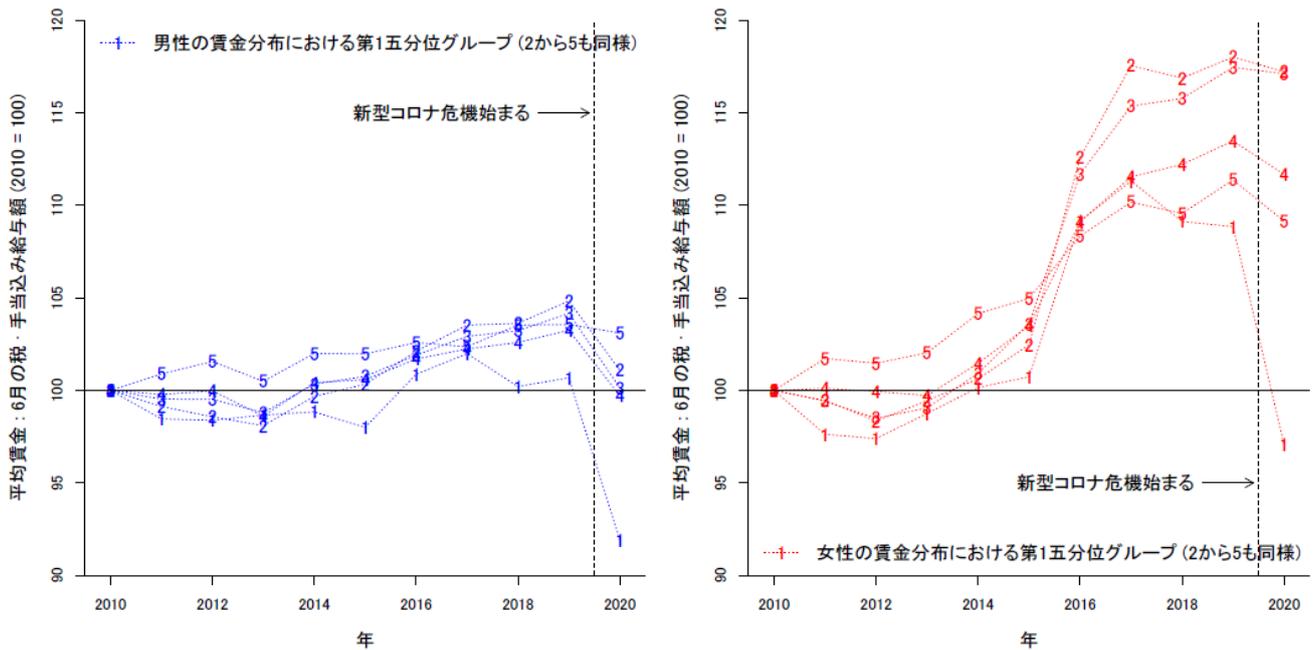
初めに、図1では平均賃金をプロットしている。賃金分布の五分位グループごとに平均賃金をプロットしているため、当然、第1, …, 5五分位グループと上がるにつれて平均賃金が高くなる。労働者の属性をコントロールしていないが、男女間で賃金水準に違いが見られる。男5が60万円程度と突出して高い。女5が男4と男3の間に位置しており、女4は男2と同水準である。男1は男性の中では突出して低い、それでも女2と同水準である。

図1：賃金分布における五分位グループごとの平均賃金（万円）（左：男性、右：女性）



次に、新型コロナ危機下における賃金変化に着目するため、図2では2010年の各グループの平均賃金を100に基準化している。2010年からの傾向として、男性の賃金は伸び悩む一方、女性の賃金は2015年以降に大きく伸びている。しかし新型コロナ危機下の2020年になると、男女とも低賃金グループ（男1と女1）の賃金が大幅に下落している。

図 2：賃金分布における五分位グループごとの平均賃金（2010年=100）（左：男性、右：女性）



賃金の下落に関して、結果の解釈に注意が必要である。なぜなら図 2 の結果には、新型コロナ危機の影響で賃金が下落する効果（賃下げ効果）と、（パートタイム等で働く）低賃金の労働者が失職または離職し、労働者の構成が変化するために見かけ上、賃金が上昇する効果（構成効果）が混在している可能性があるからである。もし後者の効果が大きければ、2020年に労働者の属性が大きく変化している可能性がある。そこで、次節では労働者の属性を検証する。

#### 4. 労働者の属性

本節では各グループごとに、フルタイム労働者の割合、平均労働時間数、平均時給をプロットする。以下の属性に関しては、付録に図を掲載するのみとする：正社員の割合、無期雇用労働者の割合、平均年齢、平均勤続年数。最終学歴も重要な属性であるが、2019年までフルタイム労働者のみの調査項目であったため、パートタイム労働者も分析する本研究では取り扱わない。

図 3 はフルタイム労働者の割合をプロットしている。分母には、フルタイム労働者とパートタイム労働者の総数を取っている。賃金構造基本統計調査では、「一般労働者」と「短時間労働者」の区分があり、短時間労働者の定義は、所定労働時間が一般労働者よりも短い労働者とされる。本研究では、一般労働者をフルタイム労働者、短時間労働者をパートタイム労働者と呼ぶ。

図から、男性では男 1 を除くグループの 9 割以上がフルタイム労働者である一方、女性では女 1 と 2 で 2 割以下となっている。しかし 2020 年には、女 1 のフルタイム労働者の割合が顕著に増加しており、言い換えれば、パートタイム労働者の割合が減少している。新型コロナ危機下で、女 1 のフルタイム雇用が増加したとは考えにくく、パートタイム労働者が失職または離職したと考える方が妥当に思われる。つまり、前節で述べた構成効果が起きている可能性が示唆される。

図3：賃金分布における五分位グループごとのフルタイム労働者の割合（％）（左：男性、右：女性）

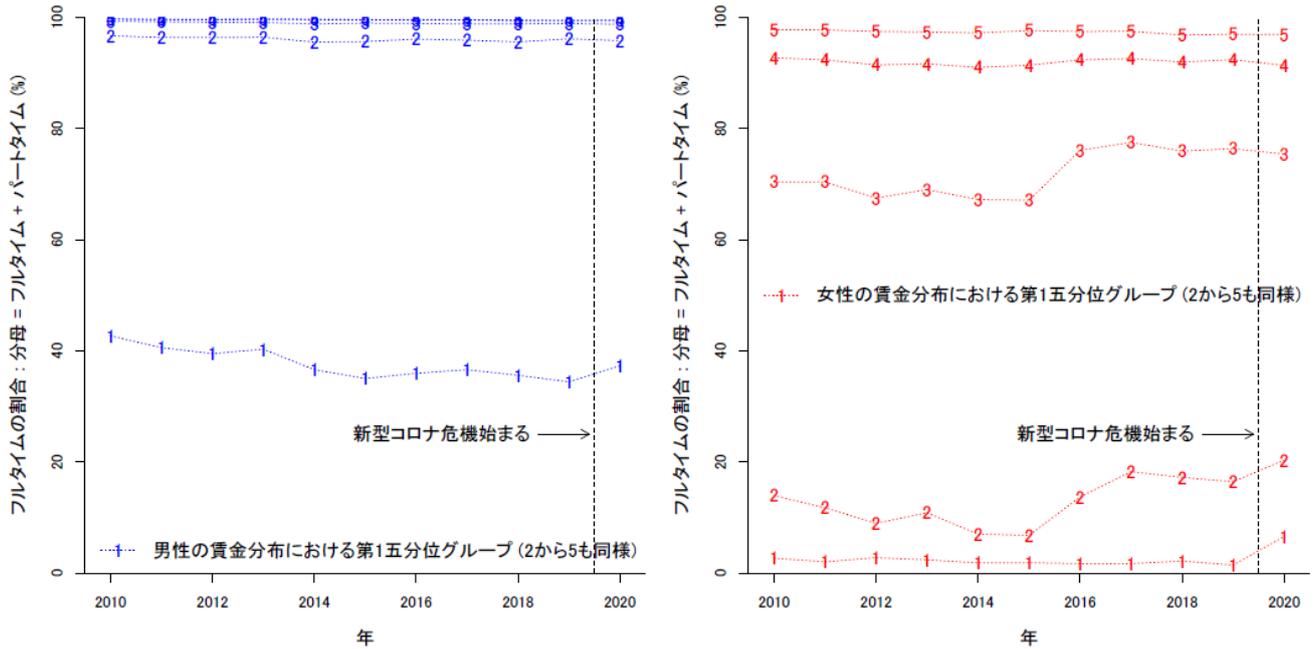
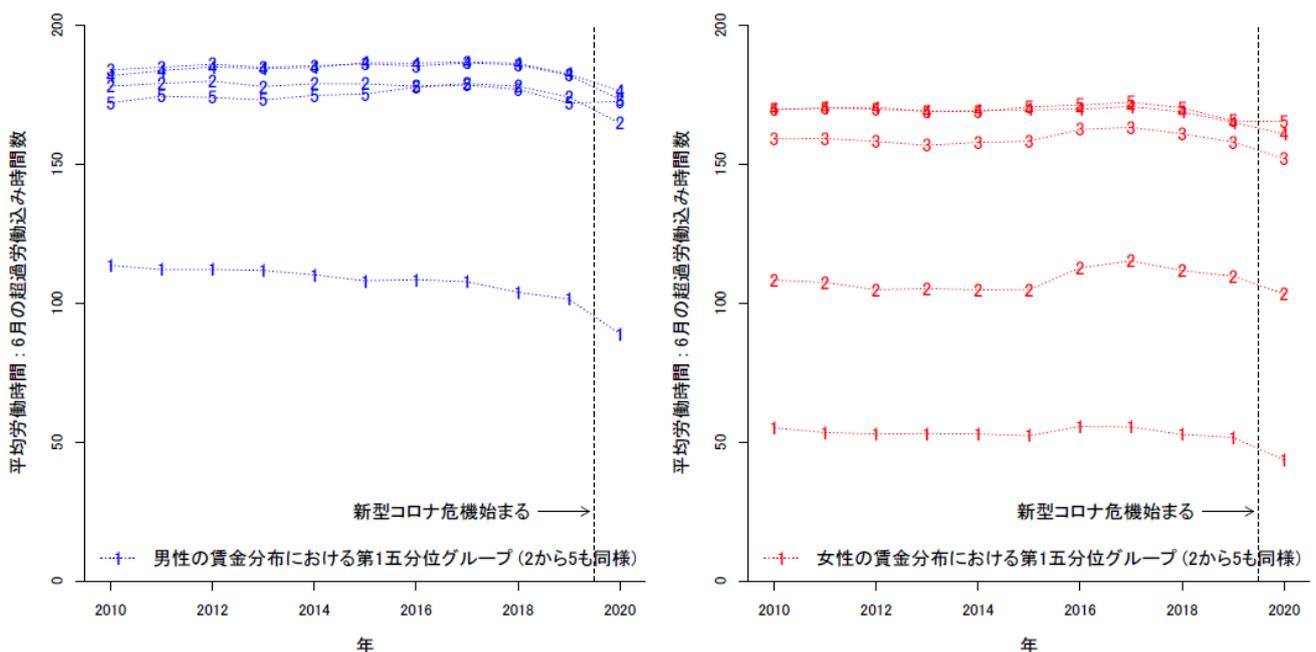


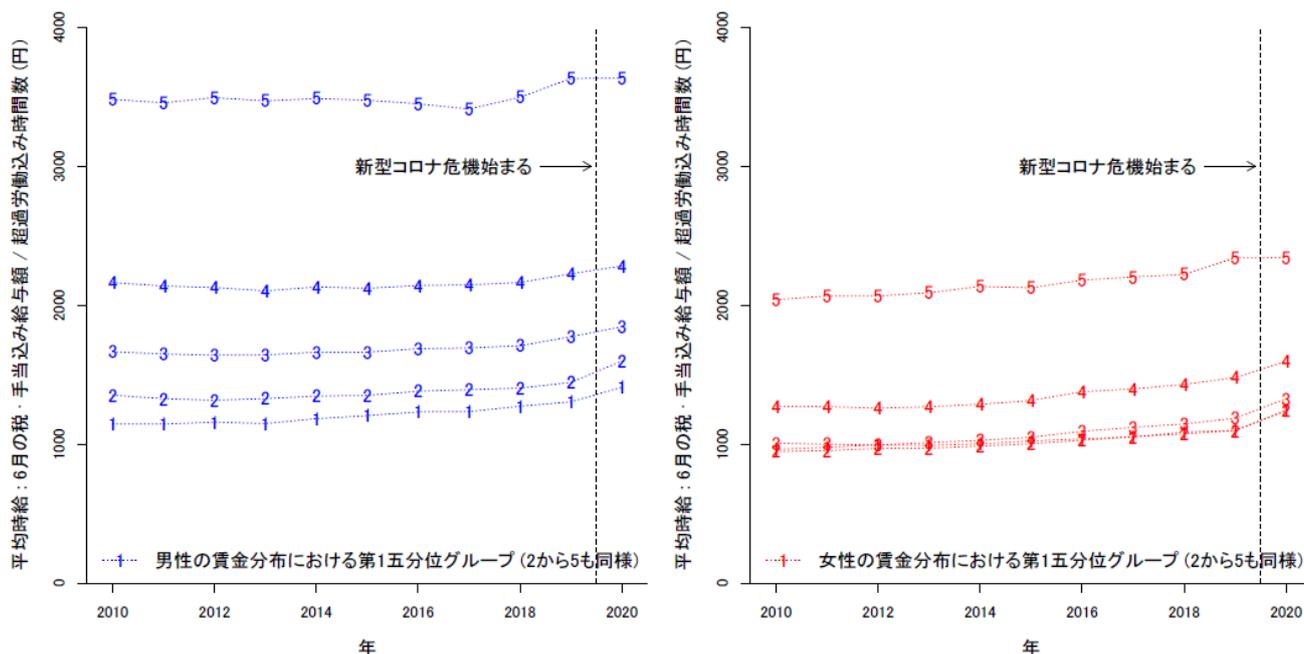
図4は平均労働時間数をプロットしている。労働時間数の定義は、6月の「所定内実労働時間数」と「超過実労働時間数」の合計とする。図3のフルタイム労働者の割合と同様に、男性では男1、女性では女1と2の労働時間数が短い。2020年には、ほぼ全グループの労働時間数が短くなっている。フルタイム労働者の割合が顕著に増加した女1の労働時間数も短くなっており、この直感に反する結果は、パートタイム労働者が失職または離職し、残されたフルタイム労働者の労働時間数も短くなったためと考えられる。

図4：賃金分布における五分位グループごとの平均労働時間数（左：男性、右：女性）



本節の最後に、図 5 に平均時給をプロットする。時給は、各労働者の賃金を労働時間数で割ることで計算する。図 1 の平均賃金と同様に、男女間で違いが見られる。男 5 が 3500 円程度と突出して高い。女 5 が男 4 と男 3 の間に位置しており、女 4 は男 2 と同水準である。女 3、2、1 は最低賃金に近い水準の時給となっている。2010 年以降、時給は上昇傾向にあり、新型コロナ危機下の 2020 年にも概ね上昇している。賃金、労働時間数、時給の更なる分析は今後の課題とする。

図 5：賃金分布における五分位グループごとの平均時給（円）（左：男性、右：女性）



## 5. 正社員における男女間賃金

本節では分析対象を正社員に限定し、再び、各年で男女別に賃金分布における五分位グループを作り、各グループの賃金と時給の平均を時系列でプロットする。賃金構造基本統計調査では、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の区分があり、正社員・正職員の定義は、「事業所で正社員・正職員とする者」とされ、職場での呼称に基づく定義となっている。本研究では、正社員・正職員を正社員と呼ぶ。図 6 と 7 から、分析対象を正社員に限定した後でも、男女間で賃金、時給に違いが見られる。男女間賃金の傾向は、分析対象を正社員に限定する前の図 1、5 と概ね似ていることが分かる。

図 6：正社員の賃金分布における五分位グループごとの平均賃金（万円）（左：男性、右：女性）

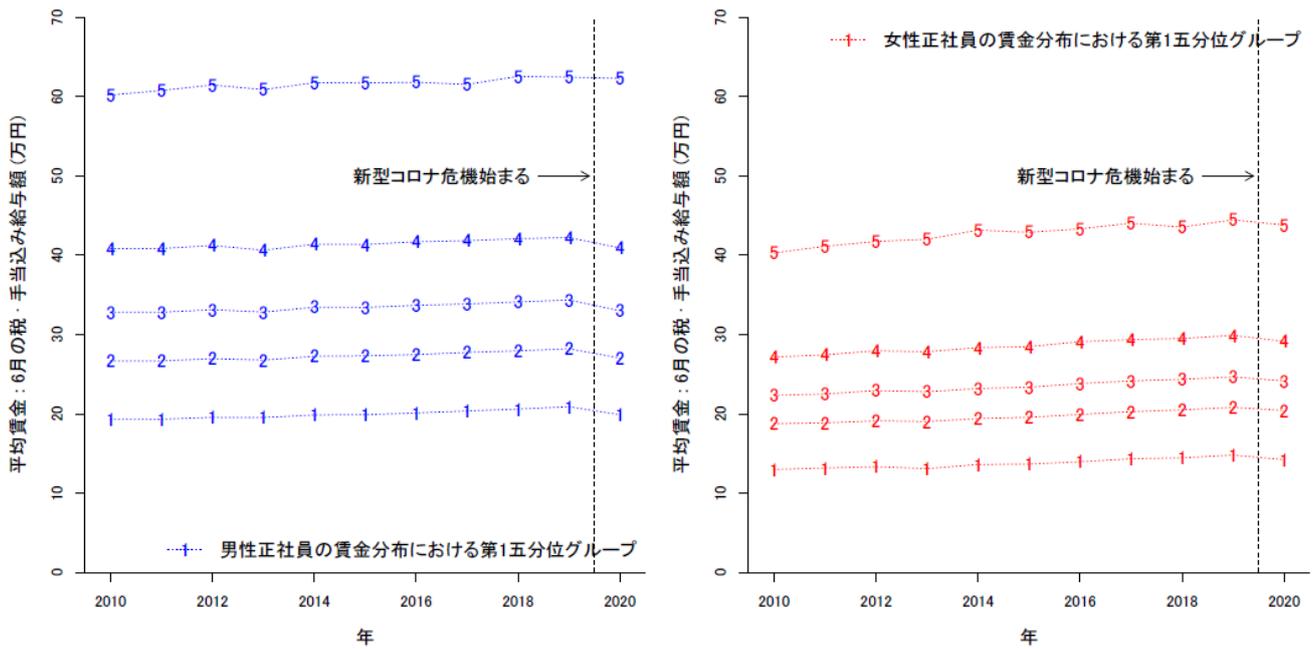
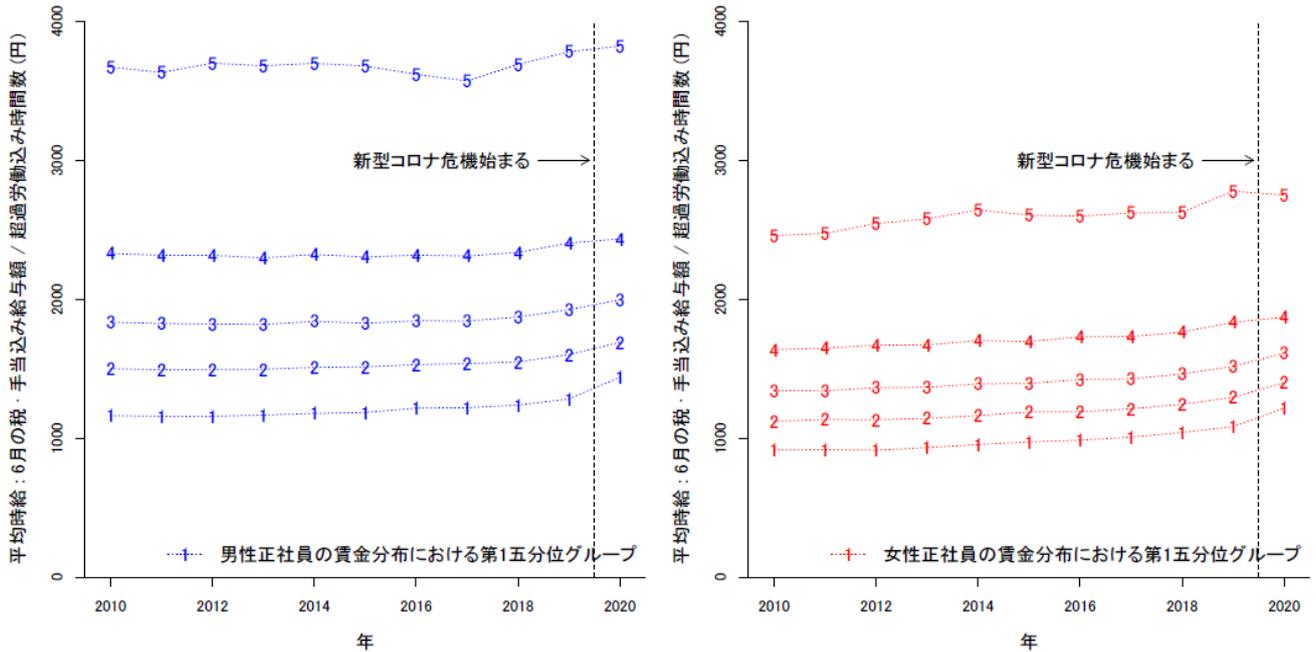


図 7：正社員の賃金分布における五分位グループごとの平均時給（円）（左：男性、右：女性）



## 6. 結語

本研究では、新型コロナ危機下における男女間賃金を実証分析した。直近の2020年までの賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて、速報的に記述統計を提示した。今後の課題としては、最新年のデータを追加したフォローアップ分析や男女間賃金に関する統計分析が考えられる。

図8：賃金分布における五分位グループごとの正社員の割合（%）（左：男性、右：女性）

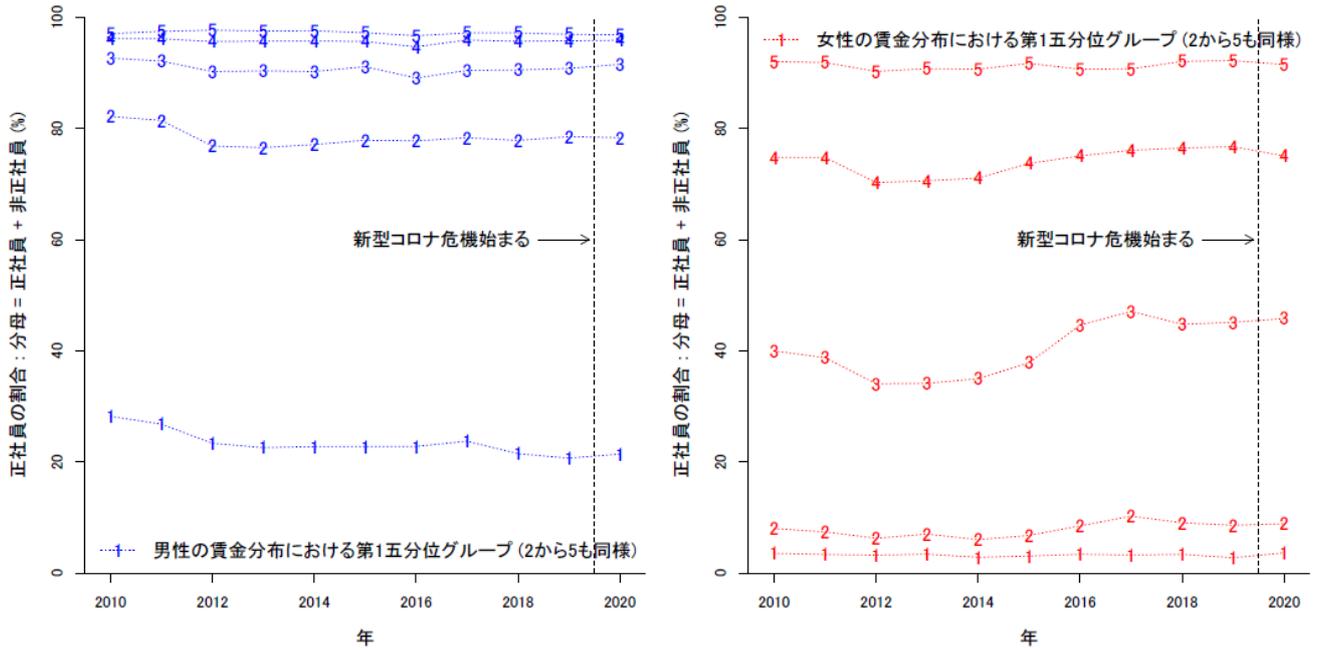


図9：賃金分布における五分位グループごとの無期雇用労働者の割合（%）（左：男性、右：女性）

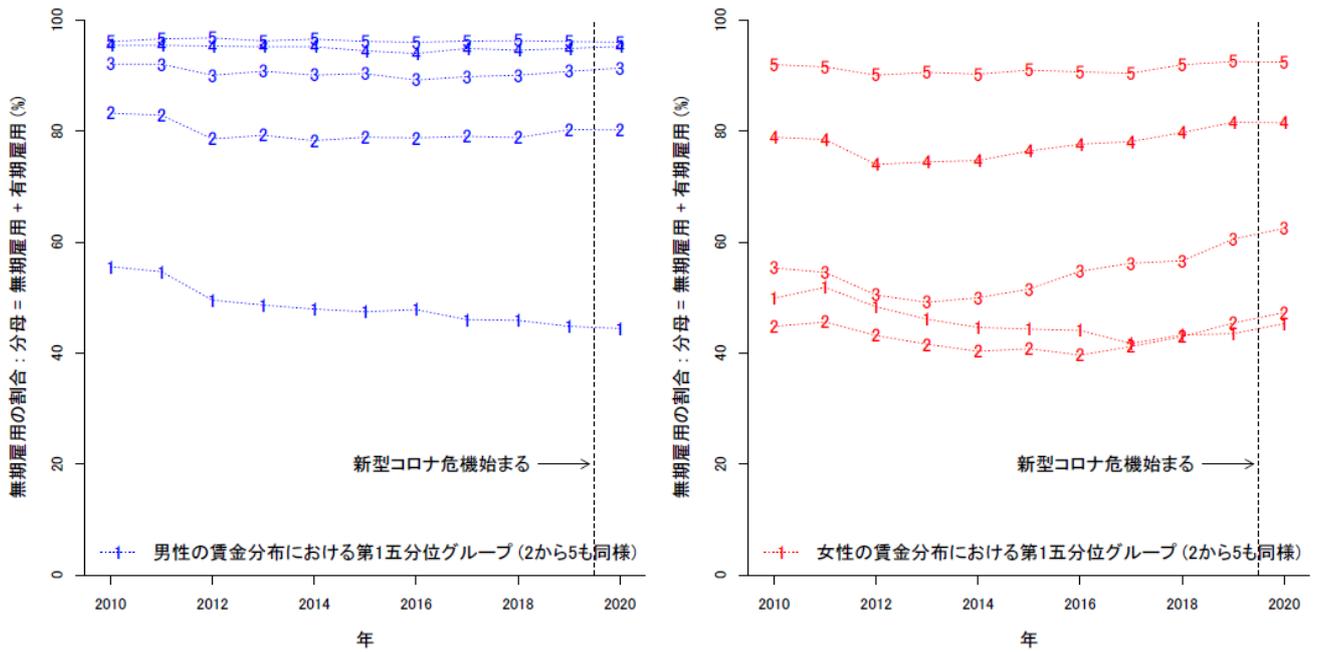


図 10：賃金分布における五分位グループごとの平均年齢（左：男性、右：女性）

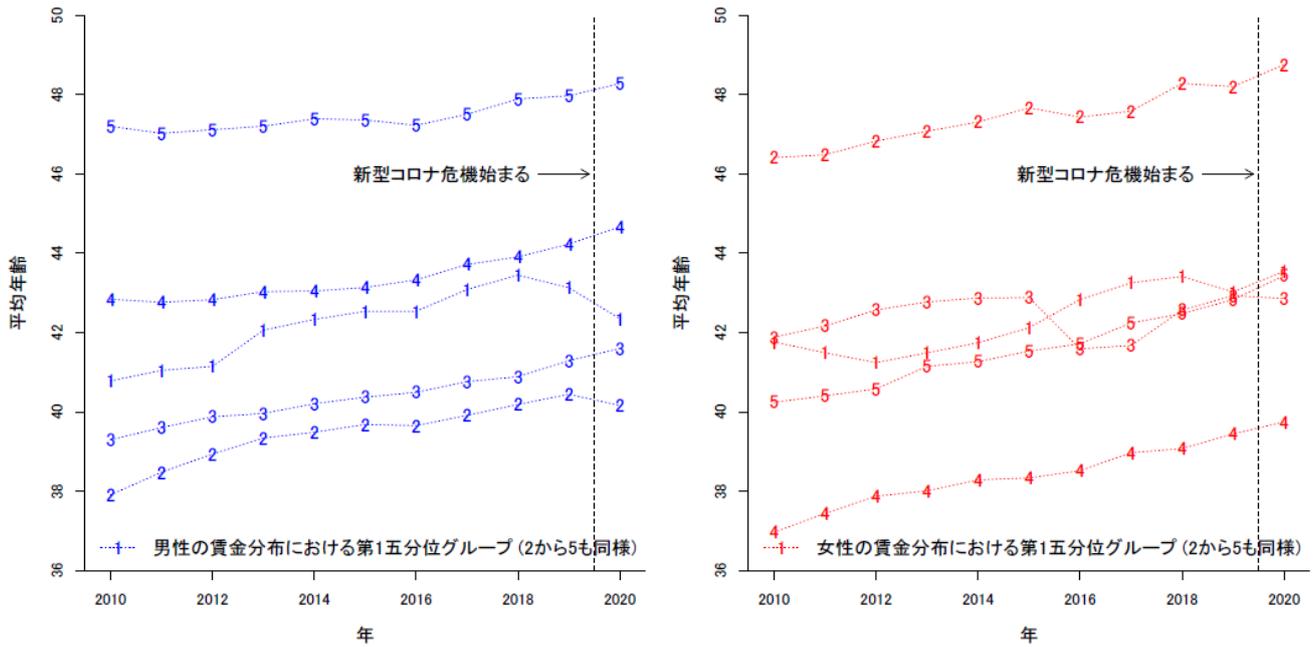
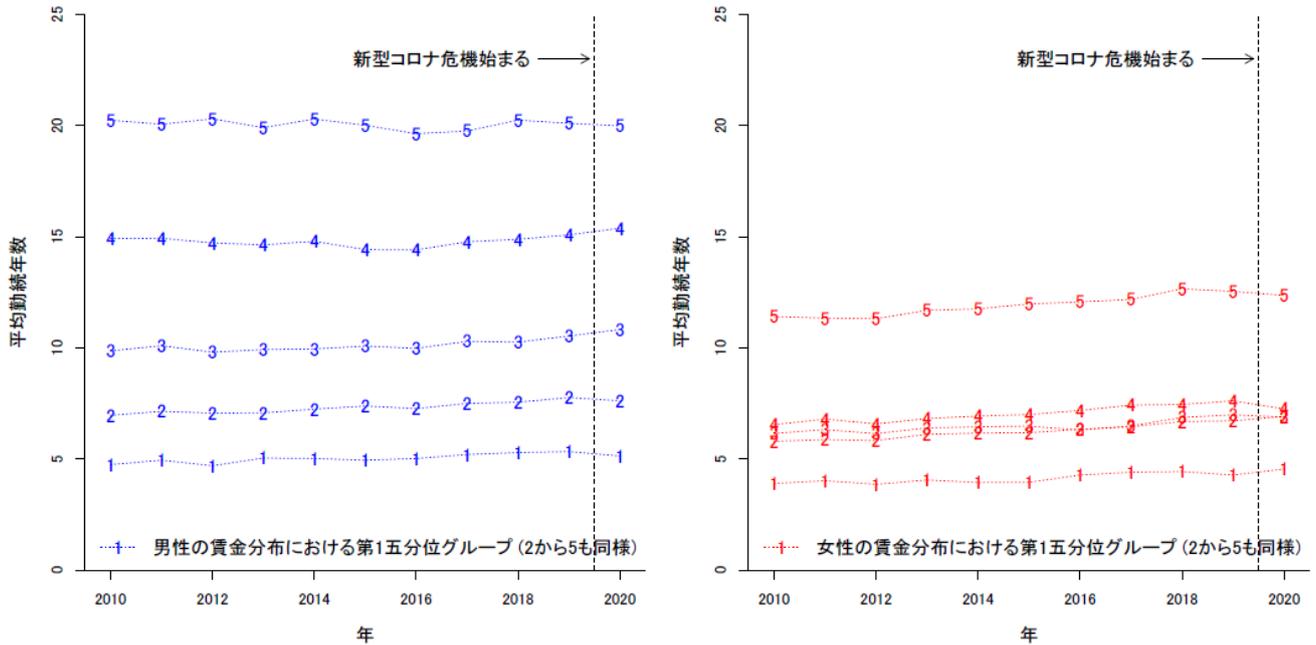


図 11：賃金分布における五分位グループごとの平均勤続年数（左：男性、右：女性）



参考文献

- [1] Taiyo Fukai, Masato Ikeda, Daiji Kawaguchi, Shintaro Yamaguchi (2021) “COVID-19 and the Employment Gender Gap” IZA DP No. 14711
- [2] Taiyo Fukai, Hidehiko Ichimura, Keisuke Kawata (2021) “Describing the impacts of COVID-19 on the labor market in Japan until June 2020” Japanese Economic Review, Volume 72, 439–470

- [3] Kisho Hoshi, Hiroyuki Kasahara, Ryo Makioka, Michio Suzuki, Satoshi Tanaka (2022) “The heterogeneous effects of COVID-19 on labor markets: People’s movement and non-pharmaceutical interventions” *Journal of the Japanese and International Economies*, Volume 63
- [4] Stefanie Stantcheva (2022) “Inequalities in the Times of a Pandemic” NBER Working Paper No. 29657
- [5] 周燕飛 (2021) 「コロナ禍が賃金に与える影響」 *日本労働研究雑誌* 2021 年 4 月号
- [6] ILO (2020) “Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19”