

【コラム】

「機械工業の企業規模間賃金格差：『二重構造』の現状」

経済研究所 所長 森川正之

大企業と中小企業間の賃金格差は、いわゆる「二重構造」の一つの側面として古くから注目されてきた。¹ 「二重構造」という言葉は、機械振興協会経済研究所の初代所長も務めた有澤廣己氏が 1957 年に日本経済の特徴を示す概念として使ったことで人口に膾炙するようになったとされている。同年の『経済白書』（経済企画庁, 1957）は、「経済の二重構造」について議論する中で、「企業規模別の資金格差が極めて大きいこと」を我が国特有の現象だと述べている。² そして、1963 年には中小企業基本法、中小企業近代化促進法等が制定されるなど、中小企業の高度化、不利の補正を図ることを狙いとした政策体系が整備されていった。

しかし、意外に思われるかもしれないが、近年、企業規模間の賃金格差は縮小傾向にあり、今年の『経済財政白書』（内閣府, 2025）は、「中小企業における賃金の底上げが進んできた」と述べている。

1. 企業規模間賃金格差の縮小

「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の公表データから全産業の一般労働者（フルタイム労働者）の平均賃金を企業規模別に見たのが表 1 である。³ 2009～2024 年の間、大企業（常用労働者 1,000 人以上）の賃金を 100%としたとき、中企業（100～999 人）は 75.0%から 83.1%へと +8.1%ポイント上昇、小企業（10～99 人）は 61.3%から 70.7%に +9.4%ポイント上昇している。大企業と中小企業の平均賃金格差がこの 15 年間に 10%ポイント近く縮小したことになる。⁴ 「企業活動基本調査」（経済産業省）のマイクロデータから、従業者数ではなく付加価値額で測った企業規模と平均賃金の関係を見ても、企業規模による賃金格差が小さくなっており、細分化した産業（3 ケタ分類）の違いを考慮しても確認される（森川, 2025）。大企業と中小企業の賃金格差はたしかに縮小している。

機械工業に絞って見ると、全産業と比較して規模間賃金格差が大きい。ただし、機械工業を含む製造業全体でも同様であり、主に製造業と非製造業の違いを反映している。他方、規模間賃金格差の「変化」を見ると、機械工業の規模間賃金格差は多少縮小しているものの、全産業や製造業全体に比べて縮小の程度は小さい。

表 1：企業規模間賃金格差

	(1) 中企業(100-999人)			(2) 小企業(10-99人)		
	2009	2024	変化	2009	2024	変化
全産業	75.0%	83.1%	8.1%	61.3%	70.7%	9.4%
製造業	67.5%	71.9%	4.4%	55.4%	58.2%	2.8%
機械工業	69.7%	72.7%	2.9%	57.7%	58.3%	0.6%

注)「賃金構造基本統計調査」の公表データから計算した時間当たり賃金（[きまって支給する給与＋年間賞与その他特別給与額／12]÷[所定内実労働時間＋超過実労働時間]）の大企業（1,000人以上）に対する比率。

ただし、業種別に見ると（表 2 参照）、業務用機械、電気機械、情報通信機械は規模間格差が縮小しているのに対して、はん用機械、生産用機械、輸送用機械では明確な縮小が見られないなど、業種によってパターンはまちまちである。

表 2：機械工業業種別の企業規模間賃金格差

		2009	2024	変化
中企業	はん用機械	75.9%	70.5%	-5.4%
	生産用機械	73.7%	75.2%	1.4%
	業務用機械	67.5%	78.0%	10.6%
	電子部品・デバイス	68.9%	70.9%	2.0%
	電気機械	65.3%	70.8%	5.5%
	情報通信機械	63.7%	76.1%	12.4%
	輸送用機械	70.7%	70.5%	-0.2%
小企業	はん用機械	60.3%	60.8%	0.5%
	生産用機械	63.5%	59.7%	-3.8%
	業務用機械	55.6%	62.0%	6.5%
	電子部品・デバイス	56.0%	56.3%	0.2%
	電気機械	51.8%	55.9%	4.1%
	情報通信機械	52.2%	56.5%	4.3%
	輸送用機械	54.7%	53.8%	-0.9%

注)「賃金構造基本統計調査」の公表データから計算した時間当たり賃金の大企業（1,000人以上）に対する比率。

2. 企業規模間賃金格差縮小の要因

それでは、規模間賃金格差が近年縮小しているのはなぜだろうか？ また、機械工業で規模間賃金格差の縮小幅が全産業に比べて小さいのはなぜだろうか？ 全産業での規模間賃金格差縮小には様々な理由が考えられるが、「賃金構造基本統計調査」のデータから確認できる範囲で言えるのは、一般に勤続年数が長くなるほど賃金は高くなる関係があり、中企業、

小企業の労働者の平均勤続年数の伸びが大企業よりも大きいことが重要な背景である。このほか、女性労働者比率の増加が大企業で大きいこと、従業者の高学歴化の程度が小企業で大きいことも多少関係している。以下、少し詳しく解説する。

労働者特性で賃金を説明する賃金関数の分析は、精度の観点からマイクロデータを用いて行うのが望ましいが、ここでは「賃金構造基本統計調査」の公表データを用いて賃金関数を推計してみる。⁵ 性別、学歴（4 カテゴリー）、年齢（5 歳刻み）、勤続年数（及びその二乗）、企業規模で時間当たり賃金（対数表示）を説明するもので、各カテゴリーの労働者数をウェイトとした重み付き最小二乗法（WLS）推計である。企業規模は大企業を参照カテゴリーとし、中企業、小企業のダミーを説明変数とする。

全産業の推計結果によると、企業規模（中企業、小企業）の係数は 2009 年、2024 年ともマイナスで、量的に小さくなっておらず、中企業の係数の絶対値はむしろ大きくなっている（表 3 参照）。⁶ つまり、労働者の構成変化を考慮した規模間賃金格差は縮小しておらず、労働者の構成変化が観測される規模間格差縮小をもたらしている。機械工業を対象に推計すると、性別、学歴、年齢、勤続年数をコントロールした上で、中企業及び小企業の係数は負で絶対値はむしろ大きくなっている。⁷

表 3：労働者構成補正後の企業規模間賃金格差

		2009	2024	変化
全産業	中企業	-9.6%	-11.6%	-2.0%
	小企業	-15.0%	-15.0%	0.1%
機械工業	中企業	-20.6%	-22.6%	-2.0%
	小企業	-23.5%	-32.3%	-8.8%

注）推計された賃金関数の企業規模（中企業、小企業）の係数をパーセント換算。大企業と比較して中企業、小企業の平均賃金がどの程度低いかを示す。

推計結果に基づいてどのような構成変化が規模間賃金格差の縮小に寄与しているかを見ると（図 1 参照）、性別や学歴構成の変化も規模間賃金格差の縮小にわずかに寄与しているが、勤続年数変化の寄与度が圧倒的に大きい。⁸ 平均勤続年数はもともと中企業、小企業よりも大企業の方が長い、この期間における中企業や小企業の平均勤続年数の伸びが大きく、企業規模間のギャップが縮小しているためである（表 4 参照）。

機械工業に絞って労働者の構成変化の寄与度を見ると、学歴構成や年齢構成も規模間賃金格差の縮小に寄与しているが、やはり勤続年数の寄与が最も大きい。ただし、全産業と比べると、規模間格差縮小への寄与度は小さい。機械工業を含めて製造業はもともと平均勤続年数が非製造業に比べて長い、機械工業は大企業でも勤続年数の伸びが比較的大きく、規模間のギャップ縮小が小さいからである。

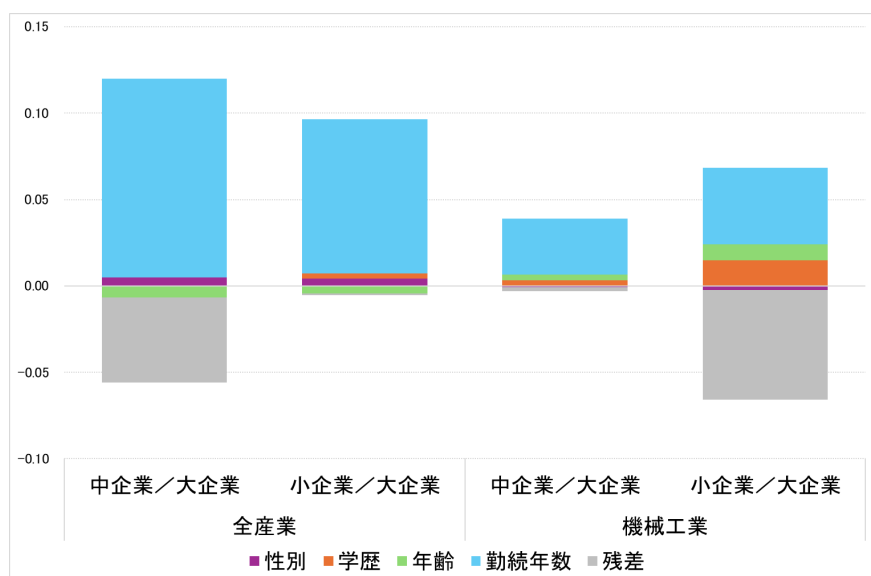


図1：労働者特性の企業規模間賃金格差縮小への寄与（2009～2024年）

注）賃金関数の推計結果に基づいて作図。タテ軸は対数表示。

表4：平均勤続年数の変化

	(1) 大企業(1,000人以上)			(2) 中企業(100-999人)			(3) 小企業(10-99人)		
	2009	2024	変化	2009	2024	変化	2009	2024	変化
全産業	13.9	13.5	-0.4	10.8	12.4	1.6	9.9	11.2	1.3
製造業	16.8	17.0	0.2	13.1	14.7	1.6	11.2	12.8	1.6
機械工業	16.8	17.5	0.7	14.1	15.5	1.4	11.2	13.1	2.0

注）「賃金構造基本統計調査」の公表データから作成。

3. おわりに

日本経済の「二重構造」の象徴だった企業規模間賃金格差が近年縮小している。勤続年数の規模間格差縮小をはじめとする労働者の構成変化がその主因で、構成変化を補正した純粋の規模間賃金格差が縮小しているとは言えないが、大企業と中小企業の労働力の質の違いが小さくなっているという見方もある。労働者構成の規模間格差縮小が、数十年前から日本経済の問題として指摘されていた「二重構造」の緩和に寄与しているわけである。機械工業に限ると、規模間賃金格差の縮小幅が小さいが、もともと中小企業でも勤続年数が他産業に比べて長かったからである。機械工業では職務経験を通じた熟練の重要性が高かったからかもしれない。

政府は、労働市場改革の柱として「労働移動の円滑化」を推進している。筆者はそうした方向自体は望ましいと考えているが、勤続経験が長くなるほど賃金が高くなる関係は（量的

にいくぶん小さくなっているものの) 明確に存在する。現在でも職場での経験を通じた学習は労働者の生産性向上に寄与している。

ただし、ここでの分析は、労働者レベルのミクロデータに基づくものではなく集計データを用いた分析であり、例えば雇用形態や職種の違いを考慮していないなど技術的な限界があることは留保しておきたい。

参考文献

【日本語文献】

尾高煌之助 (1989). 「二重構造」, 中村隆英・尾高煌之助編『二重構造 (日本経済史 6)』, 岩波書店, pp. 133-184.

経済企画庁 (1957). 『昭和 32 年年次経済報告』.

内閣府 (2025). 『令和 7 年版経済財政白書』.

森川正之 (2025). 「日本の生産性と賃金はデカップリングしているか? マクロとミクロの乖離」, RIETI Discussion Paper, 25-J-023.

【外国語文献】

Abowd, John M., Francis Kramarz, and David N. Margolis (1999). “High Wage Workers and High Wage Firms.” *Econometrica*, 67 (2): 251-333.

Brown, Charles and James Medoff (1989). “The Employer Size-Wage Effect.” *Journal of Political Economy*, 97 (5): 1027-1059.

Rebick, Marcus E. (1993). “The Persistence of Firm-Size Earnings Differentials and Labor Market Segmentation in Japan.” *Journal of the Japanese and International Economics*, 7: 132-156.

Troske, Kenneth R. (1999). “Evidence on the Employer Size-Wage Premium from Worker-Establishment Matched Data.” *Review of Economics and Statistics*, 81 (1): 15-26.

¹ 企業規模のほか、農業と工業の間の格差も「二重構造」として議論された。

² Rebick (1993)は、1970～80 年代の企業規模間賃金格差の日米比較を行い、日本では観測可能な労働者特性で説明できる部分が小さく、大企業と中小企業の労働市場が分断されていると述べている。尾高 (1989)は、第二次世界大戦以前の日本の労働市場における二重構造について論じている。企業規模による賃金格差は欧米でも見られ、その要因をめぐって多くの研究が行われている (e.g., Brown and Medoff, 1989; Abowd *et al.*, 1999; Troske, 1999)。

³ 2008 年以前は産業分類が異なるため、現在と産業分類が同じ 2009 年と利用可能な直近の 2024 年を比較している。なお、短時間労働者（パートタイム）の場合には、もともと企業規模間の賃金格差がほとんど存在しない。

⁴ 「賃金構造基本統計調査」は、2020 年調査から調査項目や推計方法の変更が行われてい

るので、2009 年と 2024 年の正確な比較は難しい。「令和 2 年調査と同じ推計方法を用いた過去分の集計」結果が 2006 年まで遡って公表されているが、産業中分類の情報はないため、製造業を細分化して機械工業に絞ったデータを用いることはできない。

⁵ 「賃金構造基本統計調査」は、2020 年調査以降、学歴区分がそれまでの 4 分類から 6 分類に変更された（専門学校、大学院を分離）ほか、「不明」というカテゴリーが設けられた。本稿において、2024 年の推計では専門学校を「短大・高専」、大学院を「大学・大学院」として処理し、「不明」は推計サンプルから落としている。

⁶ 予想される通り、女性は賃金が低く、学歴が高いほど賃金が高い。勤続年数の係数は正、勤続年数の二乗の係数は負である。

⁷ 機械工業の推計では、はん用機械、生産用機械、業務用機械、電子部品・デバイス、電気機械、情報通信機械、輸送用機械の 7 業種のデータをプールし、業種ダミーを説明変数に追加している。

⁸ 2009 年と 2024 年のデータをプールして賃金関数を推計した上で、労働者特性の係数に 2009 年と 2024 年の労働者特性の数字を掛けて計算している。