

（論文）

# 日本の所得分配の問題点に関する一考察

飯田 幸裕<sup>（脚注1）</sup>

## 1. イントロダクション

現在、日本の所得分配に関する議論が活発になっている。国際的にも、各国間の経済格差や、一国内での所得格差は問題となっているが、日本では特に、所得分配の歪みの影響が経済全体に出始めている感がある<sup>（脚注2）</sup>。所得は、それぞれの家計の生活を支える最も重要なものであるだけでなく、財政を通じて社会保障制度にも強く影響を及ぼす側面を持っているため、丁寧な議論が必要となる。

本論では、日本の所得分配がどのように歪みを生じさせてきたのかを概観した上で、日本の所得分配の問題点を指摘しながら、所得分配を是正するための提言を行う。なぜ、所得分配の歪みを早急に検討する必要があるのだろうか。それは、これまでに蓄積されてきた要因に加えて、新たに所得分配を歪ませる要因が出てきたからである。2020年から2021年にかけて、日本経済だけでなく世界経済も停滞を経験した。日本では、外国人観光客が大幅に減少し、観光業を中心に、宿泊施設、現地の飲食業、現地の交通機関だけではなく、現地に行くまでの主要な交通機関や、観光地、宿泊施設、飲食店が仕入れを行う食材、アメニティ、おみやげなどにも強い影響が及んだ。また、緊急事態宣言による飲食業の自粛も、中小のお店中心に悪影響を及ぼすことになった。

飯田（2020）は、以上のように経済が停滞したときに、どのような人たちが最初に強い影響を受けるかに言及している。それは、非正規雇用の人や、正規雇用でも自発的に退職を求められる人、特定の産業や企業が存続できないために、退職せざるを得ない人たちである<sup>（脚注3）</sup>。強い影響を受けるのは、必ずしも若い世代ばかりではない。しかしながら、若い世代が影響を強く受ければ、相対的に所得が高く資産の多い世代との格差、年金が支給されている高齢者との格差が拡大することになる。以上が新たに所得分配を歪ませる要因である。

ここで、現在までに蓄積されてきた要因とは、企業の雇用に関するシステムと雇用に関する考え方である。日本の雇用面の特徴は、年功序列・終身雇用というシステムにあった。定年まで勤めることができ、着実に所得の増加、昇進のあるこのシステムでは、企業に必要なスキルを身に着けることに集中することができ、企業側も働いてくれる人たちのために投資

を行うことができた。しかしながら、バブル経済の崩壊後、グローバル化が進展する中で、企業の雇用に関するシステムは、非正規雇用を重視するシステムにシフトしてきている。利潤を確保しなくてはならない企業としては、非正規雇用を多くすることにはメリットがある。他方、非正規雇用として働く人たちは、所得、雇用の安定感に関する心配だけではなく、定年までの仕事に関する心配をしなくてはならない<sup>(脚注4)</sup>。また、現在のように経済が不安定な状況になり、企業の経営が難しくなった場合には、非正規雇用の人たちが先に影響を受けることになり、相対的に所得の高い人や人事を管理する人は影響が小さくなる。安定した雇用という状況は、すべての人に必要なことであるが、企業の社会的責任という考え方からすると、同じ企業で働く人たちの所得や雇用状況を守ることが、企業全体を統括する側に必要なことではないだろうか。

以上のように、現在の日本経済は、企業の雇用システムの影響などにより蓄積されてきた要因と、ここ数年の経済の停滞による要因が合わさって、所得分配を改めて見直さなくてはならない状況にあると思われる。

ここで、若い世代の所得を増やさなくてはならない理由を挙げてみる。最も重要な理由は、社会保障である。高齢者の年金は、現役世代の負担を中心に支えられている。今後、現役世代の割合が低くなっていくことを考慮すれば、いまの若い世代の所得をどのように増やし、その中から税金の負担をしてもらうかを考えることが必要となる。

また、若い世代の所得が増えるということは、社会保障という側面以外にもメリットがある。年齢が若いうちに安定した所得が得られるということは、結婚や出産を計画的に行うことも可能となる。ただ、結婚や出産は、個人的な価値観によるところが大きいので、所得の安定が将来計画に何らかのよい影響を及ぼすということにとどめる。

以上の説明から単純に考えると、若い世代の所得を増やすためには、正規雇用を増やし、働いている人たちの間の所得格差をできるだけ小さくすることが必要であると考えられる<sup>(脚注5)</sup>。しかしながら、これにはいくつかの問題点がある。これまで企業は、利潤を確保するために努力を積み重ねてきており、その1つが非正規雇用の採用であるため、正規雇用の採用を大幅に増やすというのは簡単ではない。また、われわれの生活という点から考えると、衣食住を中心として新しい産業を展開するのが難しくなっていることも事実である。

もう1つの大きい問題点は、効率性と公平性のトレードオフである。飯田(2020)が説明しているように、プロスポーツの世界で、観客を魅了するプレーをして、素晴らしい成果を上げているスター選手に高い給料が支払われ、結果の出せない選手の給料が低くなるのは、効率性を重視する場合である。所得格差が生じ、公平性は低下しているが、スター選手の魅力あるプレーを見たいと思って多くの観客がスタジアムに来ることを考えれば、これは自然なことである。消費者が欲しいと思う商品を生産できる企業に、また、観客が見たいと思うプレーができる選手に高い所得が分配される、これが市場経済の基本的な原理である。

他方、公平性を高めようとするれば、結果に関係なく、給料は同じという、格差をなくす方法が考えられる。しかしながら、この方法では、素晴らしい成果を上げているスター選手のモチベーションが高まらず、結果を出していない選手の方も努力の必要がないので、チームの力は大幅に低下する。公平性を高めようとするれば、効率性が低下するのである。

以上より、高い所得を得るためには、企業やチームの売上に大きく貢献していることが必要であることがわかる。プロスポーツの世界や、中小規模の企業であれば、貢献度が明確に

なるのが理解できるが、多くの商品を生産して販売するような大企業ではどうであろうか。大雑把であるが、企業全体で得た収入を働いている人たちに分配するということであるから、役職が高い順に、また、企業の商品開発、売上に大きく貢献している順に所得は高くなると思われる。そうすると、若い人たちの所得を高くすることは、企業から見た効率性という観点から、成果を上げればよい、ということになり、簡単には達成できないことも想像できる。

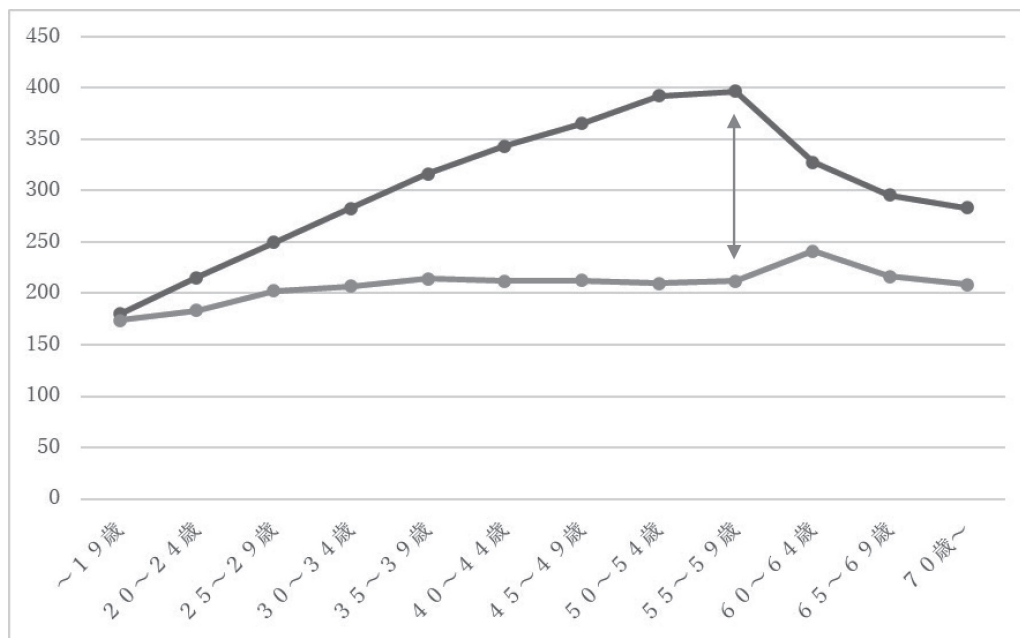
次節では、日本の所得分配がどのように歪んできたのかを概観した上で、日本の所得分配の問題点を指摘する。

## 2. 日本の所得分配の現状と問題点

ここでは、日本の所得分配がどのように歪みを生じてきたのかを概観する。所得分配の歪みは、所得だけではなく、資産などいくつかの側面から見る必要があるが、ここでは、最近の所得分配の歪みを中心に見ていく。

図表1 年齢階級ごとの「正社員・正職員」（上）「正社員・正職員以外」（下）の賃金

（単位：千円）



（出所）飯田（2021）の図表1を引用。データ元は、厚生労働省ホームページ『令和2年賃金構造基本統計調査結果の概要』

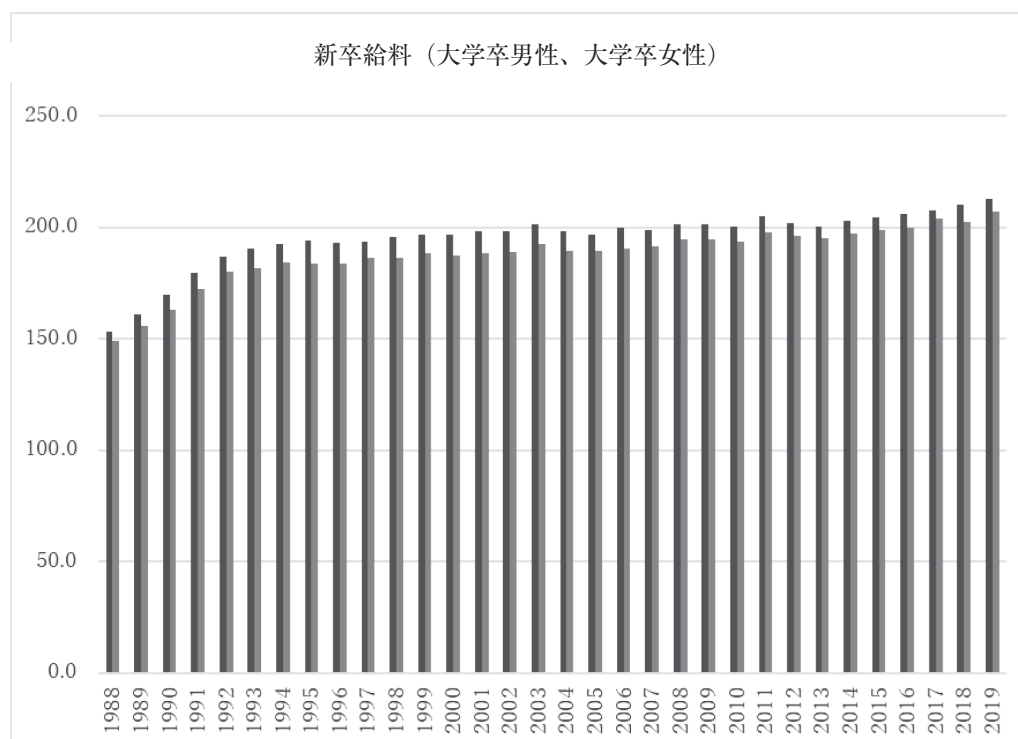
飯田（2021）は、図表1を用い、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の結果から「正社員・正職員」の賃金と「正社員・正職員以外」の賃金を比較している。この図表から、飯田（2021）は、実際に格差が深刻なのは40歳代から50歳代であること、また、若い世代は格差が小さいように見えるが、それは若い世代全体として賃金が低く抑えられているからであ

ることを指摘している。飯田（2021）が指摘しているように、同じ世代での格差も深刻であるが、それ以上に深刻であると考えられるのは、30歳未満の所得が低く抑えられていることと、正社員・正職員であっても、30歳代後半と60歳代前半、30歳代前半と60歳代後半の所得水準がほぼ同じということである。一方の所得を低くすることで、もう一方の所得を高くすることは政策としてはもちろん妥当ではないが、将来の計画を進めていく世代である30歳代の所得は、もう少し高くあるべきであると思われる。

ここで、若い世代の所得の指標として新規学卒者（新卒）の初任給がどのように推移してきたかを見る。図表2は、大学卒の男性、女性の初任給の推移を示したものである。

図表2 新規学卒者の初任給の推移（左：大学卒男性 右：大学卒女性）

（単位：千円）



（出所）厚生労働省ホームページ『令和2年賃金構造基本統計調査』より作成。

1988年から2019年で見ると、大学卒男性、大学卒女性の初任給はおよそ39%上昇している。しかしながら、2000年から2019年の20年間では、大学卒男性は8.1%、大学卒女性は10.4%にとどまる。さらに、1988年に初めて消費税が導入されてから、消費税は3回引き上げられており、1997年に3%から5%へと2%、2014年に5%から8%へと3%、そして2019年には8%から10%に2%引き上げられている。新卒の初任給という基準になるが、1996年から1997年における初任給の上昇率は、大学卒女性はおよそ1.4%であるが、大学卒男性はおよそ0.4%である。また、2013年から2014年における初任給の上昇率は、大学卒男性がおよそ1.3%、大学卒女性がおよそ1.1%である。さらに、2018年から2019年における初任給の上昇

率は、大学卒男性がおおよそ1.3%、大学卒女性が2.1%となっている。消費税の引き上げに対応できる所得の上昇率になっておらず、若い世代にとって、消費税が負担になっていることがわかる。

次に、日本の所得分配について詳細な考察を行い、その問題点に対する政策提言を行っている先行研究をいくつか概観する。

「格差社会」というキーワードで、日本の所得分配の問題点を指摘しているのが、橋本（2006）である。橋本（2006）は、格差を測定するのに、資産や消費による分配の平等・不平等を基準にするのもよいが、所得の方がデータの信頼性が高く、消費生活の豊かさの判断にもつながるという考え方にに基づき、所得格差に関する検討を行っている。その中で、注目されているのが、母子家庭、若年層、高齢者の貧困である。特に若年層の貧困は深刻であるが、その主要な原因は長引く日本の不景気であると橋本（2006）は指摘している。また、橋本（1998）の調査結果よりも、日本の不平等度が深刻になっていったということも報告されている。また、橋本（2006）は、このような所得格差が拡大した背景として、OECDの調査で常に不平等度の高いグループに入っているアメリカやイギリスが持つ思想である「自己責任」が日本の政治家や企業家の間で強まっている傾向がある、と指摘している。「自己責任」という思想は、市場原理主義に基づいて競争を促進するような経済体制の中で、所得分配という結果の不平等についてはさほど問題としないという考え方である。

同様に「自己責任論」が所得格差の背景にあり、この考え方を再検討すべきであるとしているのが、山田（2021）である。山田（2021）は、家族社会学の観点から、家族格差・教育格差・仕事格差・地域格差・消費格差という5つの格差について、現状を丁寧に説明した上で、その状況に合った対応、政策について提言を行っている。その中で、平成時代に進行していた仕事格差のうち3つが、コロナ渦によってさらに拡大したと指摘している（山田（2021）、88-89ページ）。

1つは、新しいデジタル経済で働く人と、旧来のものづくりや対人サービスで働く人との格差である。前者は、通勤などの減少で、仕事の負担が減っても収入が減らない層であり、後者は、生産性を上昇させるのが容易ではなく、コロナ渦による需要の減少で収入が大きく減った層である。もう1つは、資産を持つ者と持たない者の格差である。前者は、株式など金融資産を持ち、その価値の上昇によって資産を増大させることができる層であり、後者は、資産を持たず、労働のみによって生計を立てている層である。最後に、コロナ渦によって生じた正規雇用と非正規雇用、特に観光業界と飲食業界の非正規雇用との格差である。観光業界と飲食業界は、体力的に弱い中小企業が多いのも特徴で、多くの非正規雇用の従事によって成り立っているので、今回のコロナ渦によって、非正規雇用の仕事は減少し、解雇や雇い止めも増加したとされている。好況時にもあったが気づかれなかった格差が注目されるようになり、今回のコロナ渦は、格差を埋める試みは「自助努力」ではできないこと、そして「自己責任論」の限界を明らかにした、と山田（2021）は指摘している（脚注6）。

「日本型格差」という観点から、日本の所得分配などの問題点を指摘し、具体的な政策提言を行っているのが、岩田（2021）である。岩田（2021）は、日本の貧困問題についても丁寧に考察を行っているが、富裕層の問題として、高所得者ほど有利な日本の所得税制について説明している（岩田（2021）、104-106ページ）。

その説明によると、全所得が1,500万円を超えると、全所得に占める「他の区分に該当しな



い所得」の割合が急激に増えるという。この「他の区分に該当しない所得」とは、利子所得、配当所得、株式や土地の譲渡所得などを指す。2018年時点の申告所得者に限った、所得が100億円を超える超富裕層は、全員が「他の区分に該当しない所得」だけで給与所得は得ておらず、その結果、この人たちの総所得に対する税負担率は18.8%となり、1,500万円以上2,000万円以下の給与所得者とほぼ同じ水準になるという。日本の税制は、主要先進国の中でも、資本所得（あるいは資産所得）に対する優遇度が高い国であることが指摘されている。

岩田（2021）は、今世紀の日本経済の課題として、安定したインフレ経済の実現、生産性の向上、現役世代の負担能力を高める1人当たり実質成長率の引き上げ、高齢者の所得保障に偏った社会保障制度を保育や幼児教育などの家族政策に活用すること、格差を縮小するための雇用政策と税制改革、年金の世代間格差を解消する抜本的政策、などを挙げている。

以上の説明とは別に先行研究に共通しているのは、現在の世代間格差、特に所得格差や教育格差は、社会保障などに影響するだけではなく、将来の世代内格差につながるということである。本論で若い世代の所得を高くすべきであると主張しているのは、先行研究でも指摘されているように、どちらかというとも現在というよりも、将来の日本経済のためである。

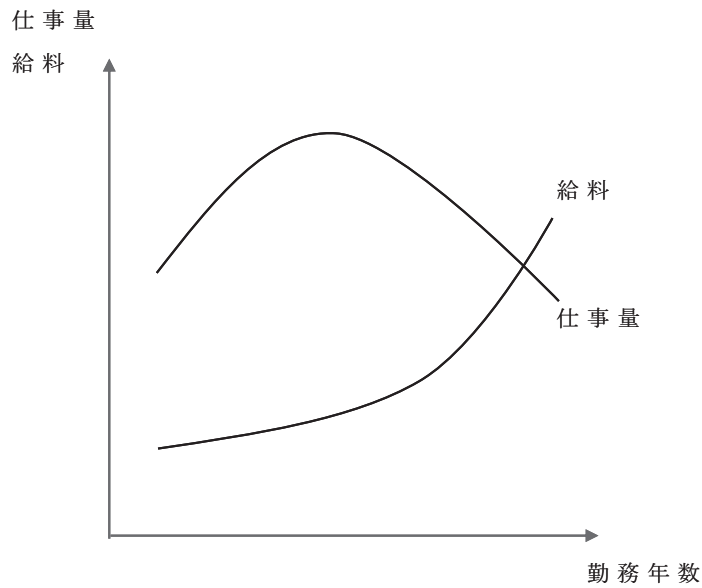
### 3. 仕事量と給料のバランス

前節では、日本における所得分配の歪み、特に若い世代の所得が低く抑えられていることが深刻であることを概観し、先行研究における考察からも、適切な経済政策が必要であることが確認された。本節では、厳密さは欠くが、仕事量と給料のバランスについて考えてみたい。なぜなら、働く意欲というのは、仕事量だけではなく、給料だけでもなく、そのバランスから生じるものであると考えるからである。

#### ①年功序列、終身雇用での給料と仕事量の関係

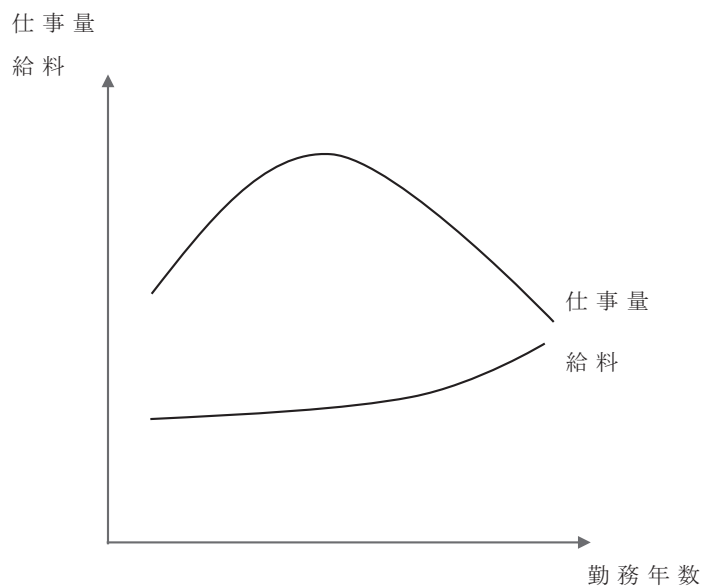
年功序列、終身雇用という制度では、一般的に、若いときには仕事が量的に多く、給料は低くなっているが、ある時点から、相対的に仕事量に対して給料が高くなり、一定の給料に達して退職するということになる。現在、これらの制度は残っているものの、それを維持していくのは難しいという企業も増えている。

図表3 仕事量と給料のバランス〔1〕



年功序列と終身雇用の一般的なケースでは、就職してから10年から15年ほどは、仕事量が多いのに対して給料は低く抑えられているが、ある時点から、仕事量に比べて給料が高くなる。企業側としても、長期間企業のために貢献してくれる人に対して、若いときには仕事を覚えるための投資を行い、勤務年数が積み重なってくると企業の貢献に対して高い給料を支払うことができた。実際に、企業が上図のようなものを社員に提示するわけではないが、企業側も社員側も、上図のようなイメージを持ちながら取り組むことができたと考えられる。

図表4 仕事量と給料のバランス〔2〕



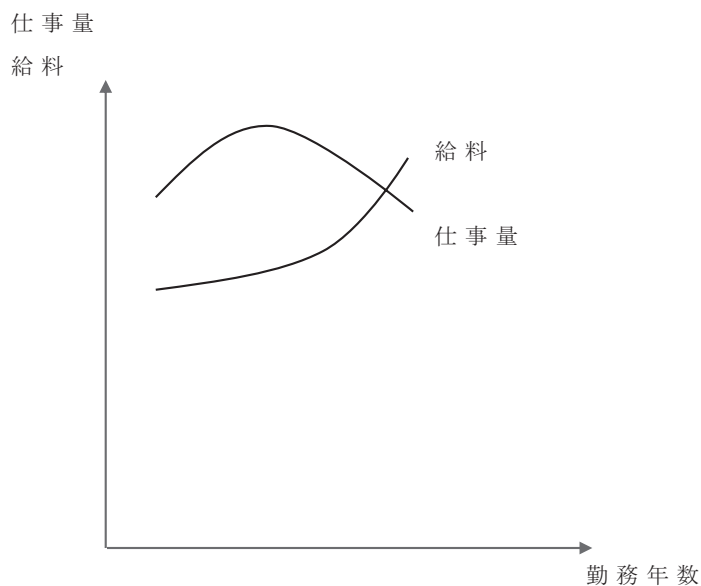
他方、バブル経済崩壊後、ここ20年から30年ほどの日本経済を見るとどうであろうか。仕事の量はそれほど変わらず、給料がなかなか上がらなくなっているとすると、上図のようなイメージを考えることが可能である。定年に近づくと、仕事量と給料が近づいてくるが、働き始めから10年ほどは、給料に対して仕事の量が相対的に増加し続けることになる。先の図表と対照的に、長期間勤めることのメリットが実感できず、企業への帰属意識が弱まることになり、その差が最も大きくなる前後で、転職などの選択肢を取るようになる可能性がある。

## ②長期間行うことのできる仕事と行うことができない仕事

仕事といっても、長期間行うことができる仕事と、それが難しい仕事がある。プロスポーツの中にも、現役でいられる期間が比較的長いものと短いものがある。また、伝統芸能や、特殊な技術を必要とするものは、その技術を身に着けることで、長期間仕事をして、所得を得ることができる。

現役でいられる期間が比較的短いスポーツなどは、それに対応する高い所得を得られると考えるもよい。しかしながら、先に書いたように、チームへの貢献や、大会における結果などにより、所得格差が大きくなる場合の方が多いと思われる。

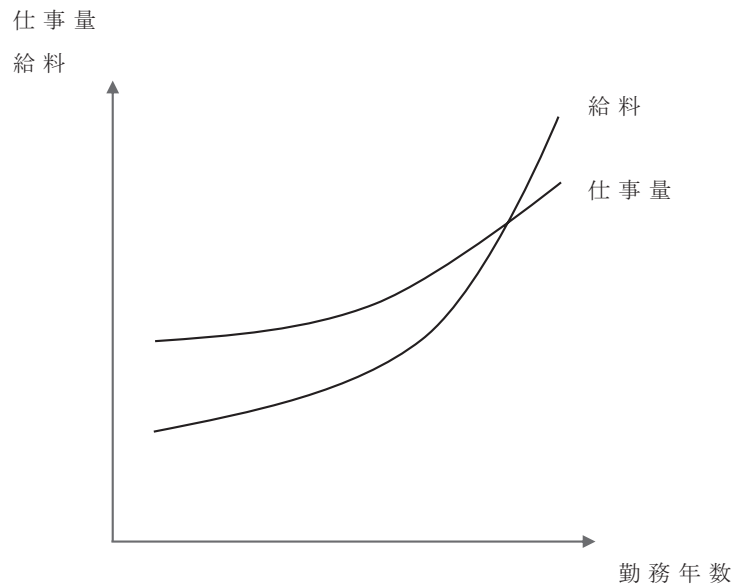
図表5 仕事量と給料のバランス〔3〕



プロスポーツの世界の中でも長期間勤められないものでは、上図のようなイメージを考えることができる。一般的なサラリーマンなどに比べると、体力を使い、常に高水準の状態を維持しなければならないという点で、仕事量は相対的に多く、給料も相対的に高いが、勤務年数が相対的に短くなる。引退した後の所得をどのように維持するかが重要になるが、若年層の所得という観点からするとあまり問題ではない。



図表6 仕事量と給料のバランス〔4〕

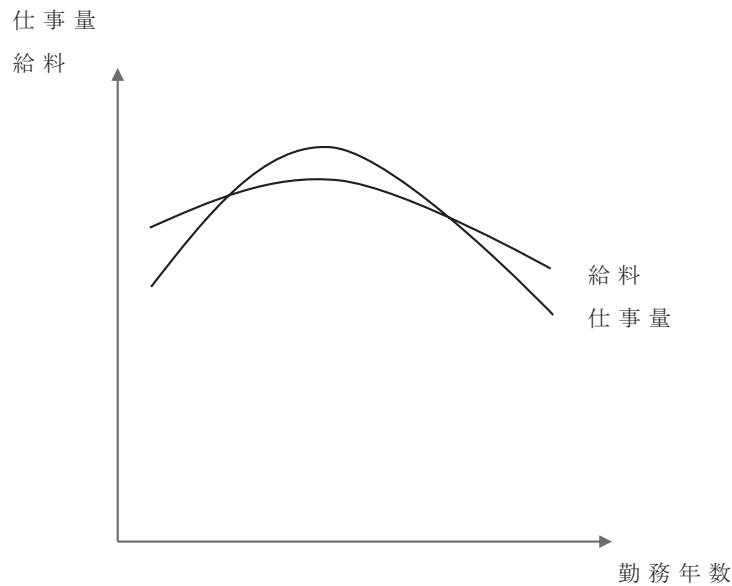


特殊な技術を身につける必要がある業種では、時間をかけて技術を身につけるという観点から、若いときには仕事量に対して給料が相対的に低いが、年数を重ねると、技術を身につけていることにより、仕事量に対して給料が相対的に高くなる。図表6のように表されると考えられる。その人が持つ技術に見合った仕事量になると考えられるので、年功序列、終身雇用の要素がかなり強くなることが予想できる。

### ③これからさらに必要となる業種

これからさらに必要となる業種に対する所得政策は特に重要であると思われる。例えば、介護や保育、医療などは、これからさらに必要となる業種である。そのような業種の所得を高くすることで、その仕事に取り組みたいと思う若年層が増え、技術的にも高まり、安定した所得を得ることができる。

図表7 仕事量と給料のバランス〔5〕



それでは、特にこのような業種で仕事量と給料の関係はどのようにあるべきであろうか。全体的に高い水準にあるということがもちろん理想的であるが、仕事量に対して、という観点からは、図表7のように、働き始めと定年間近に給料が相対的に高くなるというのがよいであろう。また、仕事量が徐々に減少していくようになったら、給料も比例するように低下していくのがよいと思われる。なぜなら、年功序列、終身雇用の制度のデメリットとして、徐々に役職や収入が上昇していくというシステムであると、役職などにこだわりが生じて、やめづらくなるからである。仕事量と給料のバランスにある程度の違いが生じて、どちらも減少するトレンドであれば、どの時点で仕事から退くかを考えることが容易になる。また、ちょうど働き盛りのときにも、それに見合った、ある程度高い給料をもらえることにより、仕事をしている期間全体でモチベーションを保つことが可能になる。

#### 4. 結論と今後の課題

本論では、日本の所得分配の問題点として、若い世代の所得が低いということを指摘した。

また、世代ごとの所得格差、大学卒の給料のデータを概観し、消費税が数回引き上げられていることなどから、現役世代、特に若い世代に大きい負担になっていることを確認した。さらに、格差を扱う主要な先行研究からも、これまでの日本の所得分配の歪みは深刻なものであり、適切な経済政策をできるだけ早くとることが必要であることが確認できた。そして、以上の内容を踏まえた上で、勤務年数に対応する仕事量と給料のバランスについて考察を行った。これまでの伝統的な年功序列、終身雇用という制度では、一般的に、若いときには仕事量が多く、給料は低く抑えられているが、ある時点から、相対的に仕事量に対して給料が高くなり、一定の給料に達して退職するパターンであった。他方、バブル経済崩壊後、ここ20年から30年ほどの、給料がなかなか上がらない日本経済では、定年に近づくとも仕事量と給

料のバランスがよくなっていくが、働き始めから一定の期間は、仕事量が相対的に増加し続けることになる。そのため長期間勤めることのメリットが実感できず、企業への帰属意識が弱まることになり、その差が最も大きくなる前後で転職などの可能性が生じる。

さらに、プロスポーツや、特殊な技術を身に着ける業種でのパターンを確認した上で、これから特に必要となる業種について、仕事量と給料の関係はどのようにあるべきか提案を行った。仕事量に対してという観点からは、働き始めと定年間近に給料が相対的に高くなり、また、仕事量が徐々に減少していくトレンドに合わせ、給料も比例するように低下していくのがよい。その理由は、年功序列、終身雇用の制度のデメリットとして、徐々に役職や収入が上昇していくというシステムであると、役職などにこだわりが生じるからである。仕事量と給料のどちらも減少するトレンドになれば、どの時点で仕事から退くかを考えることが容易になる。また、ちょうど働き盛りのときに、それに見合ったある程度高い給料をもらえることにより、仕事をしている期間全体でモチベーションを保つことが可能になると考えられる。

本論の考察からは、若い世代の給料を引き上げる具体的な方法は何か、という課題と、所得が高くなることに対する価値観、という課題が提案できる。まず前者については、プロフェッショナルの世界では、若い世代であってもその活躍によって高い所得を得ることができる。機会の平等という考え方から、日頃の弛まぬ努力と、持ち合わせている能力とセンスによって、スタート地点がどこにあっても高い所得にたどり着くことはできるということである。しかしながら、一般企業に勤めている場合には、その企業で働くのに必要な仕事に対する経験が浅いことや役職が低いということのために、高い所得を得ることは難しい。このような場合は、自分で起業して会社を大きくすることで、高い所得を得るという選択肢に向かうことになる。結果として、高い所得を得られる業界で自分の力を輝かせる努力をするか、または、高い所得が得られるようなポジションを自分の力で獲得するか、ということが、若い世代だけではなく、高い所得を得るために必要なことであると考えられる<sup>(脚注7)</sup>。ただ、日本経済全体というマクロ的な観点からすると、これからの社会保障費を支えていくのは現役世代であり、特に長期的に見れば、いまの若い世代ということになる。以上で説明したような、自分の力で獲得することが必要、ということももちろん教える必要があるが、それとは別に、若い世代の所得が相対的に高くなるような経済政策も考えなくてはならない。

他方、後者については、所得が高いということを高く評価する、所得が高いことで満足するという人ばかりではない、ということが指摘できる。安定した所得で生活ができるということは素晴らしいことであるが、衣食住が足りており、何か足りないところがある場合にも、スマートフォンなどで情報がすぐにかつ大量に得られる現代では、所得を高くすることに対する価値観に変化が生じていることも事実である。

飯田（2021）は、飯田（2020）の考察をもとに、同じジニ係数でも所得の分布が異なることを指摘した上で、経済がある大きいショックに直面し低迷したときの、所得の配分の方向性について意見を述べている<sup>(脚注8)</sup>。確かに、一部の人に給与や資産が偏れば、ジニ係数が高くなり、社会的に問題とされるであろう<sup>(脚注9)</sup>。しかしながら、相対的に高い所得を得ているグループの満足度が必ずしも最も高いとは限らない。幸福度などのランキングで、多くの発展途上国が日本よりも高い順位になっているのと同様である。数十年前、まだ日本が成長を続けていた時代には、十分に供給されていないものも多く、自分の力でそれを手に入れたい

という欲求から努力を続け、高い所得や欲しいものを得た人たちも多かったと思われるが、現在はその機会も少なくなってしまうということであろうか。あるいは高齢の世代、現役世代でも年齢が上の世代に比べて、若い世代の方が、自分の力で何かを獲得する、という意識が弱くなっていることも考えられる<sup>(脚注10)</sup>。そうすると、企業に長く務めることで貢献できた部分の評価を重視する人が年上の世代には相対的に多く、自分にできる範囲で評価してほしい人が若い世代に多い、ということも、日本の所得分配が改善されない1つの理由であると考えられる。

#### 〔参考文献〕

- 飯田幸裕 (2020) 「ジニ係数と国内外の所得格差に関する一考察」『国際政経』第26号、二松学舎大学国際政経学会、1-14頁。
- 飯田幸裕 (2021) 「国内の所得格差と国際的な所得格差に関する一考察」『国際政経』第27号、二松学舎大学国際政経学会、29-37頁。
- 岩田規久男 (2021) 『「日本型格差社会」からの脱却』光文社新書、光文社。
- 木村和範 (2008) 『ジニ係数の形成』北海道大学出版会。
- 酒井正 (2020) 『日本のセーフティーネット格差－労働市場の変容と社会保険』慶応義塾大学出版会。
- 杉森滉一・木村和範・金子治平・上藤一郎 (2009) 『社会の変化と統計情報』北海道大学出版会。
- 竹信三恵子 (2017) 『正社員消滅』朝日新書、朝日新聞出版。
- 橋本俊詔 (1998) 『日本の経済格差』岩波新書、岩波書店。
- 橋本俊詔 (2006) 『格差社会 何が問題なのか』岩波新書、岩波書店。
- 橋本健二 (2018) 『新・日本の階級社会』講談社現代新書、講談社。
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等 理論と実証分析』日本経済新聞出版社。
- 山田昌弘 (2021) 『新型格差社会』朝日新書、朝日新聞出版。

#### 脚注

- 1 二松学舎大学国際政治経済学部教授
- 2 山田 (2021) は、コロナ渦によって、日本における格差が、対応しなければならないものであることとして注目されるようになったと指摘している。
- 3 竹信 (2017) は、日本経済が2つの「正社員消滅」に直面していることを説明している。1つは、非正規雇用の増加によるものであり、もう1つは、正社員であることが安定と安心の生活を担保しなくなったことによるものであるという。その上で、正社員とはどのようなべきか、働き方や生活を守るのに必要なこと、について考察を行っている。
- 4 酒井 (2020) は、日本の労働市場と社会保障制度の現状を丁寧に説明した上で、高齢者と若年層の雇用、特に若年層の雇用状況、就労支援に関して詳細な考察を行っている。その考察の中心となっているのがセーフティーネットであるが、酒井 (2020) は非正規雇用の量的な増加によって雇用形態の違いによるセーフティーネット格差が顕在化したとしており、解決策は単純ではないと主張している。
- 5 働いている人の所得格差を検討するためには、正規雇用と非正規雇用という比較だけではなく、正社員間の比較、世代内の比較、男女間の比較も必要となる。山口 (2017) は、正社員の男女の所得格差に影響を及ぼす要因に関する実証分析を行い、女性の活躍推進に関する考察も行っている。
- 6 橋本 (2018) は、「階級」という概念を用い、日本の格差社会の分析を行っているが、自己責任論が所得再分配への合意形成の妨げとなっていると指摘している。
- 7 橋本 (2006) は、能力や実績に応じて賃金格差が生じること自体は、経済的に見て合理性があるが、成果主義賃金を肯定するには、労働者の働き具合を公平に評価する制度が上手に機能しなければならないとしている。
- 8 ジニ係数については多くの先行研究があるが、ジニ係数が生まれる理論的背景を丁寧にまとめ、それをもとにジニ係数の形成の考察を行って、ジニ係数について残された課題にも触れているのが木村 (2008) である。

- 9 杉森・木村・金子・上藤（2009）第6章では、ジニ係数の限界を克服する代替指標として構想された平均対数偏差と見かけ上の格差についての議論が行われている。
- 10 岩田（2021）は、いま正社員の賃上げを抑制しているのは経営者だけではなく、経営の安定を望んでいる正社員自身であり、企業が賃上げを抑制し、現金・預金を貯めこむことを正社員が容認していると指摘している。