

雇用形態間賃金差の実証分析

川口 大司

(東京大学大学院教授)

同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告の一部として公表された『賃金構造基本統計調査』個票を用いた雇用形態間の賃金差の分析結果を報告する。賃金差の決定要因として重要な学歴情報がある一般労働者を対象に主要な分析を行った。雇用形態を定義する際には呼称・労働契約期間に基づく定義があるが、賃金差を説明する要因としては有期・無期の違いよりも呼称がより重要である。最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所の違いといった観察可能な属性の違いを制御しても、無期の正社員・正職員に比べて有期の非正社員・非正職員は男女ともに約18%所定内時間当たり賃金が低い。所定外賃金を含めても分析結果は変わらないが、賞与を含めて時間当たり賃金を計算すると、雇用形態間の賃金差はおよそ50%拡大する。

目次

- I はじめに
- II 雇用形態間の賃金格差に関する考察
- III 分析サンプルの構築
- IV 分析結果
- V 結果の頑健性の確認
- VI むすび

I はじめに

2018年の通常国会で成立したいわゆる「働き方関連法案」の一つの柱が同一労働同一賃金原則の法制化であった。これはいわゆる正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差の是正を目指した法案であったが、そもそも是正すべき格差はあるのか、政府が個別企業の賃金体系に介入することが望ましいのか、といった様々な観点からの議論があった。特に長期雇用を前提とした雇用管理のありかたを真っ向から否定するものとなりかねないとの危惧から、この法案に積極的に賛成する労働経済

学者・労働法学者・雇用管理論の専門家はほとんどいなかったといっても過言ではないだろう。

そのような学界の雰囲気の中で、法案を検討する準備作業として「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が2016年3月に立ち上がった。座長を引き受けたのは東京大学の経済学者、柳川範之氏であった。筆者のもとには3月の半ばに面識があった中堅官僚から一橋大学の研究室に電話がかかってきた。役所の会議への出席依頼はふつうもっと回りくどいから、おそらく多くの方が断った、あるいは突然に研究会が立ち上がったなどの事情があったのではないかと思う。私はこの分野の研究を進めるうえで役に立つ知見を得られるのではないかと期待のもとにお引き受けさせていただいた。

2016年3月に開かれた第1回の会議は異例の幕開けだった。各委員が就任あいさつをする中で基本的な考え方を開陳していくのだが、同一労働同一賃金原則に対して積極的な意見を述べたのは、フランスからウェブ会議システムで参加した

労働法学者の水町勇一郎氏と、事務局の責任者である内閣府の新原浩朗氏だけであったといつてよいと思う（細かいニュアンスもあるので詳細は議事録を確認していただきたい）。通常、役所の研究会では事務局の人々は背景説明などに徹して、積極的に意見を開陳することは珍しいので、面白い展開だと思った。立て板に水と主張を展開する新原氏とどのように議論するか考えていたところ、その後、検討会に出席しなくなってしまわれたので拍子抜けした。

その後、2016年8月に内閣府に「働き方改革実現会議」が立ち上がり、議論の舞台はそちらに移っていった。もっとも「検討会」はその後も開催され、事務局の主担当も厚生労働省の実務型官僚となり、落ち着いた雰囲気の中、柳川座長の下で議論が進められた。この議論に参加する中でわたくし自身は「説明のつかない不合理な待遇格差を容認しない」という法原則は解釈の幅が広いものの、同一労働同一賃金という字面が与える強い印象とは裏腹に、それほど筋の悪い話ではないのではないかと思うようになっていった。また席上配布されている雇用形態間の賃金格差に関する資料が労働者の属性を制御しないもので不十分だと考え、検討会の席上で雇用形態間の賃金格差について政府統計を用いて実態把握をすることが必要だと発言した。柳川座長がその場で「ぜひお願いしたい」と引き取ってくれたおかげで、事務局の協力のもと、『賃金構造基本統計調査』の個票データをすぐに使えることになった。推計に当たっては、事務局の若手職員でアメリカの公共政策大学院で計量経済学の教育を受けたことがある方がいて、実際に統計パッケージを使って推計作業を手伝ってくれた。

2005年から2015年までの『賃金構造基本統計調査』の個票を用いての雇用形態間の賃金格差の推定作業の結果は2016年12月に「検討会」が出した中間報告書に参考資料として添付された。中間報告書は柳川座長が自ら構成を考え執筆されたもので、検討会メンバーのそれぞれの思いが詰まったユニークなものである。この報告書のうち、本論文ではわたくしが担当した雇用形態間の賃金格差に関する統計分析を紹介し、統計分析か

ら明らかになる法執行上の困難な点について議論する。このような背景より執筆されている論文であるため通常の論文ではなされる既存研究のサーベイはしていない。包括的なサーベイについては、玄田（2017）を参考にしてほしい。最後に政府の政策決定過程におけるエビデンスの活用について、今後実際的にどのように進めていくのが望ましいのかについて今回の経験を通じて考えたことを提案したい。

分析の内容を先取りして紹介すると、まずいわゆる正規労働者と非正規労働者を分類する際に、直接雇用の労働者だけに限定しても、雇用契約期間・労働時間・呼称の別で分ける分類がありえるため、正規と非正規の賃金格差といっても一つの指標でまとめることがむずかしいことを指摘した。ここでいう呼称とはある労働者が職場で正社員・正職員と呼ばれているか否かという雇用管理上の区分のことである。様々な形でいわゆる非正規労働者を定義できるため、分析に当たっては正規・非正規という二分法ではなく契約期間・労働時間・呼称の別で考えられる組み合わせすべての雇用形態間の賃金差を計算した。このように詳細に雇用形態を定義すると、特に女性の中ではいわゆる非正規労働者の中にも様々なタイプの労働者がいることが明らかになった。

分析に用いた『賃金構造基本統計調査』は短時間労働者の学歴を聞いていないため、分析は主としてフルタイム労働者である一般労働者を対象に行った。ただ、参考程度の分析として短時間労働者を含め学歴の影響を制御しない分析を最初に行った。この結果によると賃金格差の発生要因としては労働時間の長短や契約期間の長短よりも呼称差のほうが大きいことが明らかになった。

フルタイム労働者である一般労働者にサンプルを限定し学歴を制御した分析をしても、雇用契約期間の有無よりも呼称の違いによる賃金差のほうが大きいことが明らかになった。この結果は、学歴、潜在経験年数、勤続年数を制御しても変わらず、さらに（一部で入手可能な）職種や役職を制御しても変わらなかった。さらに『賃金構造基本統計調査』の特性を生かして、事業所の固定効果を制御しても結果は変わらなかった。これは正規

非正規の賃金差が同じ事業所の中で発生していることを意味しており、やはり正規・非正規の賃金差の一部は雇用契約期間の有無と相関するものの、より大きな部分は呼称と相関していることを示している。

分析に当たって基本的には所定内賃金を所定内労働時間で割った所定内時間当たり賃金を用いた分析を行った。所定外賃金を含めた総賃金を所定外労働時間も含めた総労働時間で割った賃金率を用いても分析結果はほとんど変わらないが、賞与も含めて分析すると正規労働者と非正規労働者の間の賃金格差が拡大すること、特に正社員と非正社員という呼称間の賃金格差が顕著に拡大することが分かった。

これらの分析結果が示唆するのは正規労働者と非正規労働者の間の賃金格差の一部は雇用契約期間や労働時間の長さによって生まれてきている部分があるものの、より大きな部分が正社員と呼ばれているか否かという雇用管理区分の差から発生していることを示している。そのため正規労働者と非正規労働者の間の賃金差を理解するためには「正社員」とは何かを理解する必要があるだろう。大雑把に言うと、正社員とは日本の伝統的な雇用慣行である長期雇用を前提として生涯を通じた雇用管理とそれに対応する賃金制度に服しながら、企業と労働者の間の信頼関係の下で働くという働き方をする人々だといえる。このような日本型の雇用慣行は長期にわたりその重要性を低下させてきており、労働需要側の要因によって、長期雇用を前提とする雇用慣行の中に取り込まれない非正社員が増えてきたと考えることができよう。同時に女性の就業率が上がる中で労働供給側の要因としても企業に長期にわたってコミットするという働き方を望まない人々が増えていることも相まって、いわゆる正社員ではない働き方をする人々が増えてきたといえる。このような需要側・供給側の事情を反映して非正社員数が増えるに従い、正社員と非正社員の間の賃金、雇用の安定性、キャリア展望の違いが浮き彫りになって、正規・非正規間の格差問題としてクローズアップされるようになったといえるだろう。

このように正規・非正規労働者間の賃金格差の

大きな部分が、正社員か否かという呼称による違いによって生み出されていることは、同一労働同一賃金を法的に執行していく際に根本的な難しさを生み出すことになる。なぜならば、雇用契約期間や勤務日数・労働時間による賃金格差の発生について法的に是正するというになれば、法が保護すべき労働者は有期労働者あるいは短時間労働者であるということでも明確である一方で、それぞれの会社が自由に設定している雇用管理の区分で明確に保護対象とすべき労働者を特定することは難しいと考えられるためである。そのため同一労働同一賃金法が真に効果を持つのは、有期労働者や短時間労働者に対する不合理な差別的待遇を禁ずるといふ範囲にとどまるといえよう。もっとも非「正社員・正職員」の多くは有期契約であったり短時間労働者であったりする。そのため、雇用管理区分差による待遇格差も、間接的には雇用契約期間差や労働時間差による不合理な待遇格差の禁止によって、実現されていくことになるだろう。

II 雇用形態間の賃金格差に関する考察

雇用形態間の賃金格差の発生原因を考えるにあたり、そもそも労働者間の賃金差がなぜ生まれるのかを理論的に整理することは有用であろう。労働経済学の標準的な理論によれば、賃金格差の発生原因は以下の4つに整理される。

1. 技能の違い——技能が異なれば生産性が異なり賃金も違う
2. 職場環境の違い——深夜勤務など厳しい労働条件には高い賃金が支払われる
3. インセンティブ設計の違い——労働者の技能蓄積を促す種々の労務管理に服していると賃金が高い
4. 労働市場における外部機会の違い——好待遇で他社に転職できる労働者は交渉力を持ち賃金が高い

これらすべての理由が我が国の雇用形態間の賃金差を説明しうるが、特に重要と考えられるのがインセンティブ設計の違いや労働市場の摩擦の違いによって発生する賃金差である。

わが国における雇用形態の定義にあたっては、

労働時間の長短、明示的な雇用契約期間の有無、直接雇用・間接雇用の別、身分・呼称の違いによる4次元の定義があるが、最後の身分・呼称の違いという定義は我が国に特徴的なものである。これは我が国における「正社員・正職員」に対して雇用主が無期契約の下で労働者の能力開発を行い、その技能に報いる賃金体系を整備してきたためである。このような高度な労務管理は諸外国にも一部みられるが、その広範な普及が日本の特徴である。そのため、「正社員・正職員」は勤続年数が伸びると平均賃金が上がるが、それ以外の労働者は平均賃金が上がらず、「正社員・正職員」とそれ以外の賃金差は勤続年数が伸びるに従って拡大していく。企業内のインセンティブ設計の違いによる雇用形態間賃金差の発生である。

企業内のインセンティブ設計でカバーされない非「正社員・正職員」は、企業が技能蓄積に相応する待遇改善をしないため、他社への転職可能性を梃子にして待遇改善の交渉をしたり、転職したりすることで待遇改善を勝ち取っていかねばならない。2018年現在の好景気と人手不足の下で、短時間労働者の賃金は上昇を続けておりこのようなメカニズムが働きつつあるとはいえる。しかしながら企業と労働者との長期的なコミットメントを前提としたとき、労働者の技能やモチベーションについて完全に知ることが難しい企業は正社員のスクリーニングに対して慎重になるため、非正社員が正社員になることは容易ではないのが現実である。したがって、非正社員から正社員への転職機会は限定的であり、非正社員の待遇改善への貢献も限定的となる。このように労働者の技能やモチベーションについての情報に関して企業と労働者との間に非対称性がある状況も含めて、労働市場において情報が偏在する状況のことを労働市場に摩擦があるという。

このようにインセンティブ設計や労働市場の摩擦がある状況では、労働者のキャリア初期におけるほんの少しの技能の違いが雪だるま式に膨らみ、「正社員・正職員」と非「正社員・正職員」との間の賃金を含む待遇の格差が大きなものになることはありうる。そして、この認識が同一労働同一賃金原則の導入が議論されるようになった原

因であろう。

このような状況で雇用形態間の不合理な待遇格差を禁じるという法規制が導入された場合に起こる反応は大きく二つに分かれると予想される。一つは「正社員・正職員」と非「正社員・正職員」の間の職務を明確に分けることで、待遇格差を合理的に説明できるようにするという方向であり、これは同一労働同一賃金原則の導入が職務分離を招くとして様々な場面で懸念として示された。もう一つはそもそも「正社員・正職員」と非「正社員・正職員」を区分して人事管理をすることをやめるといういわゆる「分離均衡」から「一括均衡」への移行である。雇用形態間の待遇差を解消するという目的は達せられるものの、結果として雇用の安定や長期的なキャリア開発といった「正社員・正職員」が享受している日本型雇用慣行のメリットは失われていくことになろう。同一労働同一賃金原則の導入が、一層の分離をもたらすのか、統合をもたらすのか、そのどちらかが起こるのかは、伝統的な日本型雇用慣行のもたらすメリットの大きさに依存している。勤続年数の短期化、賃金カーブの平坦化、雇用の非正規化に表れているように伝統的な日本型雇用慣行はその重要性を徐々に低下させていることを踏まえると、同一労働同一賃金原則の導入は長期的には労働市場における統合をもたらす力として作用することが期待できるといえよう。

III 分析サンプルの構築

さて、理論的な議論はここまでにして、現状分析に移ろう。ここでは『賃金構造基本統計調査』の2005年から2015年までの個票を用いて雇用形態間の賃金格差の実態を統計分析した結果を紹介する。雇用形態間の賃金格差をとらえるために、賃金水準に影響を及ぼすと考えられる教育水準、潜在経験年数(学卒後の年数)、勤続年数、情報が手に入る限りで、職務の内容(職種・役職)などの影響を取り除いた上で、雇用形態間の時間当たり賃金を比較することを基本方針とした。基本的に雇用形態は「正社員・正職員」とそれ以外、雇用期間の定めの有無の2×2で定義。「正社員・

正職員」か否かは「身分や処遇の実態」によるとされておりその定義は必ずしも明確ではないが、データに記録された通りの情報を利用した。

さらに統計上の制約により、分析対象とする労働者を限定した。まず、臨時労働者については、就業形態、最終学歴、勤続年数、役職、賞与が把握できないため、分析対象としないこととした。なお、臨時労働者とは日々又は1カ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月又は5月に雇われた日数がいずれかの月において17日以下の労働者のことである。また、短時間労働者については、最終学歴が把握できないため、参考分析の対象とした。なお、短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者のことである。さらに60歳以降の労働者については定年の影響がありうるため分析対象としていない。最終的には59歳以下の男女の常用一般労働者を基本的なサンプルとして、参考分析として短時間労働者も含めたサンプルの分析も一部行った。

『賃金構造基本統計調査』を用いて時間当たり賃金を計算する方法は複数考えられるが、基本的には、

$$\text{所定内時間当たり賃金} = (\text{きまって支給する現金給与額} - \text{超過労働給与額}) / \text{所定内実労働時間数}$$

を採用した。きまって支給する現金給与額には超過労働給与額や歩合給、各種手当、休業手当など労働しなくても支給される給与も含む。

複数年の『賃金構造基本統計調査』の個票を用いて雇用形態間の賃金差を推定していくが、複数年をプールした分析を行っていることから、調査年の違いを考慮する必要がある。また、雇用形態間の賃金差には労働者属性や働いている事業所の違いから生まれる差もあるためこれらの要因を制御する必要もある。そして、制御できる変数の種類は一般労働者と短時間労働者の双方を含んだ常用労働者をサンプルにする場合と、常用一般労働者のみをサンプルにする場合では異なってくる。そのため分析サンプルによって以下の変数を制御

した分析をそれぞれ行う。なお、変数の制御は基本的には重回帰分析によって行った。また、各労働者が働く個別事業所の異質性については事業所固定効果推定を行うことによって処理を行った。

(1) 常用労働者（一般労働者と短時間労働者を含む）を対象

- ① 調査年
- ② 調査年、年齢、勤続年数
- ③ 調査年、年齢、勤続年数、事業所

ただし、このサンプルを用いた分析は、統計上の制約により、最終学歴の違いを考慮できないため参考の扱いとする。

(2) 常用労働者・一般労働者を対象

- ① 調査年の違いを考慮
- ② 調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数の違いを考慮
- ③ 調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職の違いを考慮

ただし、統計上の制約により、特定の職種のみ職種の違いを考慮。企業規模100人以上の事業所の労働者に限り、役職の違いを考慮

- ④ 調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職、事業所の違いを考慮

IV 分析結果

まずは短時間労働者も含む常用労働者のサンプルについて雇用形態がどのように分布しているかを呼称・契約期間・時間の3つの視点で分類して確かめてみた。結果は表1のとおりであるが、男性常用労働者のうち、一般・正社員・無期労働者は約84%を占める。呼称での非正社員が全体の約14%を占め、正社員の有期や短時間労働者は残りの約2%に過ぎない。つまり、呼称が正社員であるにもかかわらず有期雇用のもや短時間雇用のもは少数派である。また、女性常用労働者のうち、一般・正社員・無期労働者は約45%を占め、非正社員が約53%を占める。正社員の有期や短時間労働者はやはり残り約2%に過ぎず、正社員であるものの有期雇用である者や短時間労働

表1 常用労働者の就業形態・雇用形態の分布
(単位:%)

就業形態の別 雇用形態	男性		女性	
	一般	短時間	一般	短時間
正職員・無期	83.5	0.2	44.7	0.8
正職員・有期	1.4	0.0	1.5	0.2
非正職員・無期	1.8	3.3	3.9	13.9
非正職員・有期	4.6	5.3	10.4	24.7
サンプルサイズ	6,790,110		4,765,912	

働者である者は少数派である。ただし、仮に雇用契約期間や労働時間を基準に保護の対象となる非正規労働者を定義した場合に、保護対象から漏れてしまうのは無期雇用の一般労働者で非正社員ということになるが、これは男性だと全体の1.8%、女性だと3.9%ということですのでそれほど大きな値ではない。したがって、雇用契約期間や労働時間を基準にして保護対象を規定したとしても、保護から漏れ落ちてしまう非正規労働者はそれほど多いとは言えない。

次に常用労働者をサンプルとした雇用形態間の

賃金差の分析に移ろう。表2には時間当たり所定内賃金の自然対数値を被説明変数として雇用形態ダミー変数を説明変数とした回帰分析の結果が報告されている。回帰分析に当たってはサンプリングウェイトを考慮した加重最小二乗法を用いている。これは『賃金構造基本統計調査』が大規模企業や特定の産業をオーバーサンプリングする設計となっているためである。仮にすべての企業規模と産業で雇用形態間の賃金差に違いがなければ問題は無いが、違いがある場合にはサンプリングウェイトを考慮しないと、オーバーサンプルされる属性の事業所の特性に推定結果が引っ張られることになる。

第1列目は調査年だけを制御した結果であるが、かなり大きな雇用形態間の賃金差が観察される。第2列目には追加的に年齢と勤続年数を制御した結果が報告されているが、第1列に比べて、大幅に雇用形態間賃金差が縮小する。正規労働者の勤続年数が非正規労働者の勤続年数よりも長いことがこのような結果をもたらしている。追加して事業所固定効果を制御した結果が第3列に報告

表2 時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
モデル						
一般・正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.036 (0.003)	-0.087 (0.004)	-0.159 (0.003)	-0.103 (0.003)	-0.117 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.312 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.351 (0.002)	-0.194 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.231 (0.002)	-0.299 (0.001)	-0.235 (0.001)	-0.240 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.283 (0.011)	-0.144 (0.011)	-0.007 (0.012)	-0.195 (0.005)	-0.173 (0.005)	-0.045 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.366 (0.017)	-0.155 (0.016)	-0.162 (0.016)	-0.317 (0.007)	-0.253 (0.007)	-0.190 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.570 (0.004)	-0.228 (0.003)	-0.101 (0.004)	-0.444 (0.001)	-0.363 (0.001)	-0.179 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.542 (0.002)	-0.192 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.398 (0.001)	-0.318 (0.001)	-0.281 (0.001)
決定係数	0.14	0.39	0.77	0.24	0.32	0.72
サンプルサイズ	6,790,110			4,765,912		

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かつこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

されているが、雇用形態間の賃金差はおおむね減少する。これらの結果は、雇用形態間の賃金差を検証する際には労働者や勤務事業所の属性を制御することが大切であることを示唆する。ここで制御しているのは年齢・勤続年数・働いている事業所であり、正規労働者と非正規労働者のその他の属性の違いは制御できていない点にも注意が必要である。調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御した結果によると、各種就業形態・雇用形態の男性労働者は一般・正社員・無期の労働者に比べて0.01ログポイントから0.23ログポイント賃金が低い。女性の場合は0.05ログポイントから0.28ログポイント賃金が低い。

次に教育水準まで制御可能な常用一般労働者にサンプルを絞り分析をすすめよう。表3にはこのサンプルにおける雇用形態の分布が示されているが、男性労働者のうち92%が正社員無期である。正社員・有期は2%、非正社員・無期は2%、非正社員・有期は5%である。一方で女性労働者のうち74%が正社員無期であり、正社員・有期は3%、非正社員・無期が6%、非正社員・有期は17%である。表4には時間当たりの所定内賃金を被説明変数にして雇用形態ダミーを説明変数にした回帰分析の結果が報告されている。この表でも最終学歴・潜在経験年数・勤続年数といった労働者の属性を制御すると雇用形態間の賃金差が大幅に減少することを確認することができる。こ

表3 常用一般労働者の雇用形態の分布

(単位:%)

	男性		女性	
正社員・無期	91.5		73.9	
正社員・有期	1.5		2.5	
非正社員・無期	2.0		6.4	
非正社員・有期	5.0		17.2	
サンプルサイズ	6,195,925		2,880,952	

れは雇用形態が異なると労働者の属性も異なることを示唆している。最終的に、調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御した結果によると、各種就業形態・雇用形態の男性労働者は一般・正社員・無期の労働者に比べて0.08ログポイントから0.20ログポイント賃金が低い。女性の場合は0.08ログポイントから0.21ログポイント賃金が低い。

ログポイントの違いはその値が0に近いときは100倍するとおおよそパーセント差ということになるが、0から離れるにしたがって近似誤差が大きくなる。そのため、厳密なパーセント差に変換してみよう。この厳密な計算を表4の男性第4列と女性第4列に基づいて計算すると、正社員・無期との所定内時間当たり賃金差は

男性	
正社員・有期	-7.7%
非正社員・無期	-15.8%

表4 時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
モデル								
正社員・有期	-0.130 (0.005)	-0.040 (0.003)	-0.060 (0.002)	-0.080 (0.003)	-0.159 (0.003)	-0.091 (0.002)	-0.062 (0.002)	-0.083 (0.003)
非正社員・無期	-0.501 (0.002)	-0.234 (0.002)	-0.205 (0.002)	-0.172 (0.002)	-0.411 (0.002)	-0.264 (0.001)	-0.219 (0.001)	-0.185 (0.002)
非正社員・有期	-0.436 (0.002)	-0.187 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.203 (0.001)	-0.299 (0.001)	-0.187 (0.001)	-0.139 (0.001)	-0.208 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.41	0.51	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かつこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

非正社員・有期 女性	-18.4%
正社員・有期	-8.0%
非正社員・無期	-16.9%
非正社員・有期	-18.8%

となる。男女ともに正社員であれば無期と有期の差は8%程度である一方で、正社員と非正社員の差は16～19%前後となっている。繰り返しとなるが、契約期間の長短よりも呼称差による賃金差が大きいことが分かる。もう一度確認すると「正社員・正職員」とそれ以外の差は「身分・処遇の違い」による。

まとめると、労働者ならびに事業所の属性を制御すると、雇用形態間の賃金差は半減する。このことは雇用形態が異なる労働者では、『賃金構造基本統計調査』の調査項目でとらえることができる学歴、労働市場における潜在経験年数、勤続年数などが異なることを示唆している。また、観察可能な属性を制御した場合にこれだけ結果が変わるということは、雇用形態が異なる労働者の間では観察することができない属性も異なっている可能性は否定できない。つまり、観察される雇用形態間の賃金格差には、観察可能な属性だけでは制御しきれない労働者並びに事業所の属性が反映されている可能性に注意すべきである。また、日本における雇用形態間の賃金差は「身分・処遇の違い」に基づく「正社員・正職員」とそれ以外の違いによって発生している部分が多い。この「身分・処遇の違い」には職務の違いや人材活用の仕組みの違いなども含まれている。このような雇用形態の区分はそもそも欧州諸国には見られないものであり、同一労働同一賃金を考えるにあたって、日本の雇用管理の在り方の特殊性への配慮が必要であることを示唆している。

V 結果の頑健性の確認

1 企業規模の影響

ここまで雇用形態間の賃金差が最大で2割弱とかなり大きなものであることが明らかになってきた。さらに賃金差は身分・待遇差を示す呼称の差

によって説明されることが明らかになってきた。そして正社員・正職員という概念は伝統的な日本企業における雇用管理の在り方と深い関係を持つ可能性を議論してきた。そこで伝統的な日本型雇用慣行は大きな企業でのほうが普及していることを踏まえると、雇用形態間の賃金差は企業規模ごとに変わる可能性もある。そこで雇用形態別の賃金差を企業規模別に調べてみよう。

まず常用労働一般労働者にサンプルを限定し企業規模・雇用形態別に平均賃金を計算した結果が表5である。これを見てみると正社員については企業規模が大きくなるにしたがって賃金が上がっていくものの、非正社員については企業規模が大きくなったとしてもそれほど賃金が上がっていかないことが明らかである。

企業規模ごとに雇用形態間の賃金差を計算すると男女ともに労働者数が多い大規模企業において賃金差が大きい。これは非正社員においては規模間賃金差が小さいものの、正社員においては規模間賃金差が大きいためである。もっとも大企業のほうが中小企業よりも雇用形態ごとに労働者属性が異なっていて、結果として賃金差が大きなものとなっているのかもしれない。この可能性を確かめるために表6では調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・事業所固定効果を制御した回帰分析の結果が報告されている。この結果によると、雇用形態間の賃金差は企業規模によって異なるが、単純に大企業のほうが大きいとは言えない。一見すると大企業のほうが雇用形態間の賃金差が大きいように見えたのだが、それは大企業のほうが雇用形態間の労働者属性のギャップが大きいためであった。このことは、賃金差の分析を行うにあたっては労働者属性を慎重に制御する必要があることを示唆している。

2 超過労働時間手当とボーナスを含めた場合

ここまでの分析では、賃金として時間当たりの所定内賃金を用いた分析をベンチマークとして行ってきた。ただ、実際には正規労働者のほうが非正規労働者よりも、超過労働をする傾向があり、さらに盆暮れの賞与をもらう確率が高いことがこれまでの研究で分かっている。

表5 常用一般労働者・企業規模別・時間当たり所定内賃金

性別	男性			女性		
	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
規模						
正社員・無期	1709	2011	2590	1272	1493	1804
正社員・有期	1636	1880	2385	1142	1344	1667
非正社員・無期	1161	1198	1378	925	970	1102
非正社員・有期	1268	1268	1362	1011	1049	1158
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

注：各値はサンプリングウェイトを考慮しない単純平均値

表6 常用一般労働者・企業規模別・時間当たり所定内賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
	10-99	100-999	1000-	10-99	100-999	1000-
規模						
正社員・有期	-0.140 (0.005)	-0.052 (0.007)	-0.054 (0.005)	-0.093 (0.004)	-0.090 (0.004)	-0.059 (0.006)
非正社員・無期	-0.174 (0.003)	-0.168 (0.004)	-0.172 (0.005)	-0.177 (0.002)	-0.190 (0.003)	-0.201 (0.005)
非正社員・有期	-0.186 (0.003)	-0.199 (0.002)	-0.211 (0.002)	-0.199 (0.002)	-0.210 (0.002)	-0.207 (0.002)
決定係数	0.76	0.83	0.83	0.80	0.82	0.76
サンプルサイズ	1,892,830	2,170,907	2,132,188	958,482	1,006,770	915,700

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。すべての列で調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御しているが、係数は報告していない。

そこで時間当たり賃金について超過労働を含む時間当たり賃金 = きまって支給する現金給与額 / (所定内実労働時間数 + 所定外実労働時間数) を使って分析を行った。学歴が制御できないことには目をつむって短時間労働者も含むサンプルで分析を行った結果が表7であり、短時間労働者を含めない代わりに労働者の学歴を制御した分析を行ったのが表8である。これらのどちらの結果にしても時間当たり所定内賃金の自然対数値を被説明変数とした分析とは結果はあまり変わることがなかった。雇用形態を問わずに法定労働時間を超える労働時間に対して最低でも25%増しの時間当たり賃金を支払うことが労働基準法で定められているため所定外労働時間への賃金支払いを含めても結果が変わらなかったことは十分に説明ができる。

一方で雇用形態間の賃金差に大きな影響を与える恐れがあるのが、賞与を含めた形で時間当たり賃金を定義することである。伝統的な日本型の雇用慣行の下で働く正社員は景気変動の波によって

変動する賞与支払いを受け入れることによって、景気変動リスクを企業と分かち合うというのが伝統的な日本のボーナスに関する仮説である。仮にこの仮説が正しいとすると賞与まで含めて雇用形態間の賃金差を計算すると、賞与を無視した計算を行ったときよりも時間当たりの賃金差が拡大するはずである。

賞与を含む時間当たり賃金については
 賞与を含む時間当たり賃金 = (きまって支給する現金給与額 + 昨年1年間の賞与・期末手当等特別給与額 / 12) / (所定内実労働時間数 + 所定外実労働時間数)

を使って計算した。短時間労働者も含むサンプルで教育水準の制御をせずに分析した結果が表9に報告されており、短時間労働者を除く代わりに教育水準を制御したところ、賃金差は3割から5割増しになることが分かった。これは正社員・正職員以外の労働者には賞与が支払われることが少ないという慣行を反映したものだとも考えられる。短時間労働者を分析対象から外す一方で教育水準

表7 超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
モデル						
一般・正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.031 (0.003)	-0.079 (0.004)	-0.164 (0.003)	-0.108 (0.003)	-0.120 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.314 (0.002)	-0.189 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.363 (0.002)	-0.203 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.226 (0.002)	-0.227 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.245 (0.001)	-0.249 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.291 (0.011)	-0.153 (0.011)	-0.015 (0.012)	-0.212 (0.005)	-0.190 (0.005)	-0.058 (0.004)
短時間・正社員・有期	-0.378 (0.017)	-0.169 (0.016)	-0.167 (0.016)	-0.335 (0.007)	-0.272 (0.007)	-0.204 (0.008)
短時間・非正社員・無期	-0.578 (0.004)	-0.240 (0.003)	-0.112 (0.004)	-0.461 (0.001)	-0.381 (0.001)	-0.194 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.547 (0.002)	-0.202 (0.002)	-0.238 (0.002)	-0.414 (0.001)	-0.335 (0.001)	-0.296 (0.001)
決定係数	0.15	0.40	0.78	0.26	0.33	0.73
サンプルサイズ	6,790,110			4,765,912		

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

表8 超過労働を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
モデル								
正社員・有期	-0.124 (0.004)	-0.035 (0.003)	-0.054 (0.002)	-0.072 (0.003)	-0.164 (0.003)	-0.097 (0.002)	-0.063 (0.002)	-0.084 (0.003)
非正社員・無期	-0.502 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.209 (0.002)	-0.175 (0.002)	-0.422 (0.001)	-0.276 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.193 (0.002)
非正社員・有期	-0.426 (0.002)	-0.181 (0.001)	-0.175 (0.001)	-0.201 (0.001)	-0.307 (0.001)	-0.197 (0.001)	-0.142 (0.001)	-0.214 (0.001)
決定係数	0.07	0.49	0.58	0.83	0.14	0.40	0.52	0.81
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,925			

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

の違いを制御した結果が表10である。短時間労働者を含むサンプルか否かに依存せず、賞与を入れて賃金差を計算すると雇用形態間の賃金差は拡大し、おおよそ1.5倍になることが明らかになった。このように雇用形態間の賃金差を議論する際

には時間当たり賃金の定義をどのようにするのが結果に大きな影響を与える点に注意が必要である。また、伝統的な日本型雇用の特徴である賞与支払いを考慮に入れて雇用形態間の賃金格差を推定すると、その賃金格差が拡大することは、雇用

表9 賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
モデル						
一般・正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.072 (0.004)	-0.146 (0.004)	-0.241 (0.003)	-0.163 (0.003)	-0.185 (0.003)
一般・非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.420 (0.002)	-0.256 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.477 (0.002)	-0.285 (0.002)
一般・非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.315 (0.002)	-0.340 (0.002)	-0.435 (0.001)	-0.346 (0.001)	-0.366 (0.001)
短時間・正社員・無期	-0.407 (0.012)	-0.225 (0.012)	-0.026 (0.011)	-0.304 (0.006)	-0.273 (0.005)	-0.101 (0.005)
短時間・正社員・有期	-0.524 (0.018)	-0.252 (0.017)	-0.255 (0.016)	-0.472 (0.007)	-0.382 (0.007)	-0.308 (0.009)
短時間・非正社員・無期	-0.766 (0.004)	-0.364 (0.003)	-0.178 (0.004)	-0.626 (0.001)	-0.515 (0.001)	-0.279 (0.002)
短時間・非正社員・有期	-0.732 (0.002)	-0.323 (0.002)	-0.376 (0.002)	-0.575 (0.001)	-0.466 (0.001)	-0.437 (0.001)
決定係数	0.20	0.45	0.82	0.35	0.43	0.78
サンプルサイズ	6,790,110			4,765,912		

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・年齢・勤続年数を制御
- (3) 調査年・年齢・勤続年数・事業所固定効果を制御

表10 賞与を含む時間当たり賃金の自然対数値の回帰分析結果

性別	男性				女性			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
モデル								
正社員・有期	-0.202 (0.005)	-0.073 (0.003)	-0.093 (0.003)	-0.140 (0.003)	-0.241 (0.003)	-0.142 (0.003)	-0.106 (0.002)	-0.147 (0.003)
非正社員・無期	-0.664 (0.002)	-0.329 (0.002)	-0.289 (0.002)	-0.240 (0.002)	-0.560 (0.002)	-0.374 (0.002)	-0.314 (0.001)	-0.270 (0.002)
非正社員・有期	-0.579 (0.002)	-0.258 (0.002)	-0.254 (0.001)	-0.310 (0.001)	-0.435 (0.001)	-0.285 (0.001)	-0.225 (0.001)	-0.326 (0.001)
決定係数	0.10	0.53	0.61	0.87	0.19	0.47	0.56	0.84
サンプルサイズ	6,195,925				2,880,952			

注：サンプリングウェイト考慮した加重最小二乗法を利用。かっこ内には標準誤差を報告。各列は以下の変数を追加的に制御しているが、係数は報告していない。

- (1) 調査年を制御
- (2) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数を制御
- (3) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職を制御
- (4) 調査年・最終学歴・潜在経験年数・勤続年数・職種・役職・事業所固定効果を制御

形態間賃金格差と日本型雇用慣行が非常に密接な関係を持つことを示唆している。

VI むすび

労働者を「正社員・正職員」として処遇し、能力開発を促進する雇用慣行自体は評価されるべき慣行ではあるものの、日本経済を取り巻く環境が

変化する中で「正社員・正職員」が減り、非「正社員・正職員」が増加してきた。そのような状況で、雇用形態間の待遇差が無視しえないものとなっていることは看過できない問題である。そのため、雇用形態間の賃金差を解消するための法的措置としてわが国には同一労働同一賃金原則が導入され、不合理な待遇差は禁止されることとなった。検討会報告書を振り返ってみると、欧州諸国の事例を参考にしながら、給付の目的・特性に応じて何が不合理な雇用形態間の待遇差であるかを明確化すると同時に、待遇決定を透明化して労働者の納得感を高めるべきというのが提言であった。現状を踏まえた適切な提言だったといえようし、またこの提言の趣旨は最終的な法改正の中で適切に反映されたといえるのではないだろうか。

このように不合理な待遇差を禁止するアプローチを進めると同時に雇用形態間の賃金差を発生させる要因のうち改善できる部分を改善することも重要である。根源的問題が解消されないままに法的圧力だけが高まると、職務や人材活用の仕組みの違いを明確化するため、正社員と非正社員の溝を深める悪しき職務分離が起こってしまったり、例外が認められにくい手当を廃止し例外の認められやすい基本給の調整を行ったりという表層的な対応が起こり、非正社員の待遇改善につながらない恐れが強いためである。

一例として、政府が行うべき対応として、既婚女性の短時間労働の供給を増加させ、非正社員賃金の下げ圧力となっている疑いの強い税制・社会保障料負担のゆがみを是正すべきことがあげられる。また、労働者の生活の安定を考えれば、無期雇用が基本となるべき雇用形態であるが、低成長が続く我が国の経済環境の中で企業が無期雇用に慎重にならざるを得ない事情にも十分な配慮が必要である。そのため、雇用終了のルールを明確化し、無期雇用と有期雇用の断絶を解消したうえで、様々な形態の正社員を増やすことが望ましい方向だといえよう。これらの改革が同時に進めば、今回の同一労働同一賃金原則による雇用形態間の不合理な待遇差の禁止は、統合的な労働市場を形成するうえで重要な役割を持っているといえよう。

最後に今回の検討会報告書の作成過程に参加した経験をもとにエビデンスに基づく政策形成の在り方についてまとめておきたい。今回の検討会では、検討会員である筆者自身が『賃金構造基本統計調査』のマイクロデータの提供を受けて分析を行った。手前みそではあるが、このような分析は政策論議の際に必須の材料だといえる。このような材料を提供できたことは、有意義な経験であり、柳川座長をはじめ協力していただいた各方面の方々には深く感謝したい。もっとも、大学教員として国際的な研究業績をあげることや、高質な教育を提供することが求められ、厳しい時間的制約がある中で純粋な政策分析を行うことは厳しい。今回は一つの導入ケースであったものの、今後はこのような作業を大学教員が行うことを期待するのは適切ではない。また、大学教員の側もこのような作業を引き受けていることを理由にして研究業績があがらないことや教育の質を低下させることを正当化すべきではない。

一方で、事務局である内閣府や厚生労働省はただでさえ職員が少なく、高度に政治的な政策課題では幅広い視点からの調整作業やその下作業を行うことが求められている。様々なステークホルダーの意見を反映させながら、多くの人が何とか妥協できる点を見つけ、政策を政治過程に乗せることは行政官でなければできない重要な仕事である。今回は、若手キャリア官僚がおそらく分析そのものに関心を持ってくれたがゆえに、上司の理解のもとに業務の一環として作業を手伝ってくれた。若手官僚の熱意と能力の高さに深く感じ入ったが、彼の働きが部局でどのように評価されたかはよくわからない。本来はもっと違う仕事をしてほしいと思う方がいたとしても不思議ではないだろう。

現状をどのように改善すべきかといえば、計量経済学をはじめとした政策分析がわかっている行政官を増やし、彼らの監督の下でコンサルティング会社に高度な分析を委託するというのがあるべき方向であろう。専門知識を持った行政官については、若手の中に欧米諸国の修士課程に留学したものが少しずつ増えてきており、彼らは政策評価の要諦を踏まえていることが多い。その技能は民

間コンサルティング会社や民間企業の経営企画にも直接生きるものであり、彼らを適切に処遇するリテンションマネジメントが一層重要になるだろう。また、筆者も教育に携わっている公共政策大学院での教育を充実させ、国内でも有為な人材の供給を加速していく必要があるだろう。同時に専門知識を要する政策分析を受託できるコンサルティング会社の設立は、政策決定を高質化するためにはぜひとも必要である。このような形で作成された資料を基に検討会や審議会での議論を深めていくのが望ましい。

参考文献

- 厚生労働省（2016）『同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告』。
玄田有史（2017）「労働契約・雇用管理の多様化」川口大司編『日本の労働市場——経済学者の視点』有斐閣。

かわぐち・だいじ 東京大学大学院経済学研究科教授。
最近の主な著書に『労働経済学』（有斐閣，2018年）。労働経済学専攻。