

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

正規/非正規雇用間報酬格差の総合的分析：
従来の区分と客観的労働条件に基づく区分の
比較・組み合わせ

Comprehensive Analysis of Reward Inequalities between 'Standard' and
'Non-standard' Employment:
Distinction Based on Self-reported Employment Status and Actual Labor
Conditions

有田伸

(東京大学)

Shin ARITA

March 2016

No.93

正規/非正規雇用間報酬格差の総合的分析 —従来の区分と客観的労働条件に基づく区分の比較・組み合わせ—

有田伸（東京大学社会科学研究所）

要旨 本稿では、日本社会における正規／非正規雇用間の報酬格差の特徴の解明を主な目的として、次の3つの分析を行っていく。第1に、日本社会において正規雇用と非正規雇用の区分のために従来もちいられてきた「雇用形態」（働き方）に関する対象者の回答と、諸外国において区分の基準としてもちいられている客観的な労働条件としての「雇用契約期間の定めの有無」、ならびに「所定労働時間」とがどのような関係にあるのかを探る。第2に、被雇用者の賃金水準に対して、対象者の回答に基づく雇用形態と、客観的な労働条件としての雇用契約期間の定めの有無および労働時間が、それぞれどのような影響を及ぼしているのかをこれらすべての変数を組み入れた回帰モデルを通じて検討する。第3に、客観的な労働条件としての雇用契約期間および労働時間を考慮した非正規雇用の下位分類を行い、これらの下位カテゴリー間で、賃金水準や福利厚生を受給権限などにどのような差異があるのかを検討する。以上の分析からは、日本における正規雇用と非正規雇用間の報酬面での格差は、客観的な労働条件としての雇用の有期性・短時間性よりも、対象者の回答する「雇用形態」の違いにより強く結び付いたものであること、またそのような正規／非正規雇用間の報酬の格差は、下位カテゴリーの違い、あるいは性別や職種の違いにかかわらずかなり似通った程度のものであることが示される。

謝辞 本稿は科学研究費補助金基盤研究(S)(18103003, 22223005)、基盤研究(B)(24330148)、安倍フェローシップの助成を受けて行った研究成果の一部である。東京大学社会科学研究所パネル調査の実施にあたっては社会科学研究所研究資金、(株)アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。パネル調査データの使用にあたっては社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を受けた。

1. はじめに

日本社会では正規雇用と非正規雇用の間に、雇用の安定性のみならず、賃金などの報酬面においても大きな格差が存在することが指摘されている。この問題に関しては、これまでも多くの実証研究が積み重ねられてきているが、対象となる非正規雇用の定義の問題にまで踏み込んだものは必ずしも多くない。一般的な実証研究においては、被雇用者の従業上の地位・雇用形態（以下、雇用形態）を基準として正規雇用と非正規雇用を区分しているが、労働力調査などの政府雇用統計においてこの情報は、「勤め先における呼称」を「正規の職員・従業員」「パート」「アルバイト」などの選択肢の中からあてはまるものを1つ選ぶという質問を通じて捕捉されている。また社会調査においても、対象者の雇用形態は、それぞれの選択肢に対して明確な定義を付すことなく、「正社員」「パート」「契約社員」などの中からあてはまるものを1つ対象者自身が選ぶという形で調査されるのが一般的である。これらの質問は、「社会の構成員自身によって築かれたカテゴリー分類」に依拠しているという点で、非正規雇用に対する「社会構築主義的アプローチ」とも呼びうるものであろう（有田 2016）。

このようなアプローチは、日本社会における格差の実態を把握する上でそれなりに有効なものと思われるが、諸外国では一般に、雇用契約期間の定めの有無や所定の労働時間など、客観的な労働条件を基準として正規雇用と非正規雇用の区分がなされていることを考慮すれば¹、正規雇用と非正規雇用の間のさまざまな格差を捕捉するために、はたして本当にこのようなアプローチが適切であるのか、十分な検討を加えておく必要があると考えられる。

このような関心に基づき本稿では、「正社員」「パート」など、明確な定義なく提示された選択肢の中からあてはまるものを自らが1つ選ぶという形で捕捉された対象者の「雇用形態」と、客観的な労働条件としての雇用の有期性や短時間性といった基準を共に利用しながら、正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差の性格を詳細に検討していく。このような問題関心は、勤め先における呼称は「パート」でありながら、実際には長時間労働を行っている「疑似パート」（長時間パートタイマー）の賃金が、同様に長時間はたらく正社員に比べてかなり低く、むしろ名実ともに「パート」である短時間パートタイマーのそれに近いことを示した永瀬（1994）や、呼称を基に把握された「パートタイマー」の賃金や身分保障が、正社員よりも臨時・日雇に近いことを示した労働省情報解析課（1982）などとも似通うものである。本稿では、これらの問題関心も引き継ぎながら、より新しいデータに

¹ たとえば韓国では、非正規雇用の定義と捕捉方法に関して活発な議論がなされ、その結果、雇用の有期性・短時間性・間接性を基準とした新たな非正規雇用の定義が公式的に築かれた（有田 2016）。

基づき、また非正規雇用内部の多様性や、職種間での相違なども考慮にいれつつ、正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差を総合的な視点から検討していく。

2. データと方法

以上の問題を検討していくために、本稿では東大社研パネル若年・壮年調査の Wave5 データを分析に用いる。社研パネル若年・壮年調査では、調査対象者の現在の仕事の働き方を、「経営者、役員」「正社員・正職員」「パート・アルバイト・契約・臨時・嘱託」（以下「パート等」）「派遣社員」「請負社員」「自営業主、自由業主」「家族従業者」「内職」「その他」の中から1つだけ選択するという形で問うている（問 3(1)）²。「働き方」という言葉が使われている点がやや目新しいものの、特に定義を付すことなく従来もちいられてきたものと似通った選択肢が提示されている点などで、この質問は、これまで一般的な社会調査に含められ、正規雇用と非正規雇用の区分のために広くもちいられてきた従業上の地位・雇用形態に関する質問と同等の項目と位置づけられる。

しかしこの社研パネル若年・壮年調査には、このほかに雇用契約期間の定めの有無や、所定の、あるいは実際の労働時間を問う項目も含まれており、これらの客観的な労働条件に関する情報を利用して「非正規雇用」を捕捉することも可能となっている。たとえば被雇用者の雇用契約期間に関しては「定めはない（定年までの雇用を含む）」「定めがある（半年契約、1年契約など）」「わからない」の中から1つを選ぶ形で質問がなされており（問 3(14)）、所定の労働時間に関しては「あなたが通常働くことになっている時間は、残業を除いて週何時間ですか」という質問が（問 3(9)）、さらに実際の労働時間に関しては、対象者の「ふだん仕事に従事している時間」を残業を含めてたずねる質問が（問 3(4)）、それぞれ含まれている。これらの質問への回答をもちいれば、自らの雇用形態（働き方）を「正社員・正職員」、あるいは「パート等」と答えた対象者の、実際の雇用契約期間の定めの有無や所定の労働時間について調べることができる。また、「パート等」と答えた直接雇用の非正規雇用の内部構成を、これらの項目への回答を使ってさらに細分し、それらの下位カテゴリー間で、賃金水準やその他の福利厚生を受給権限がどのように異なっているのかを検討することも可能となる。

本稿では、被雇用者の職場を通じた社会保険の加入有無（問 3(15)）、ならびに勤め先における退職金などの制度の有無やその受給可能性（問 3(16)）についての質問が含まれた東大社研パネル若年・壮年調査の Wave5（2011年実施）データをもちいて、(1)雇用形態（働き方）に関する対象者自身の回答に基づいた場合の正規雇用と非正規雇用の区分と、

² 問番号は本稿で分析対象とする Wave5 のものを示す。以下同様。

客観的な労働条件としての「雇用契約期間の定めの有無」、ならびに「所定労働時間」がどのような関係にあるのかを探り、また、(2)被雇用者の賃金水準に対して、対象者が回答した雇用形態と、客観的な労働条件としての雇用契約期間の定めの有無および労働時間がそれぞれどのような影響を及ぼしているのかを、これらすべての変数を同時に組み入れた回帰モデルを通じて検討する。加えて、(3)客観的な労働条件としての雇用契約期間および労働時間を考慮した非正規雇用の下位分類を行い、これらの下位カテゴリー間で、賃金水準や福利厚生を受給権限などにどのような差異があるのかを検討する。さらに以上の分析結果に基づき、日本の労働市場における正規雇用と非正規雇用の間の報酬格差の特徴について考察を行う。

3. 対象者が回答した雇用形態と雇用契約期間・労働時間の関係

(1) 雇用契約期間

まず対象者が回答した雇用形態（働き方）と、雇用契約期間の定めの有無の関係についてみてみよう。表1は、被雇用者に関し、調査対象者自らが回答した雇用形態別（ならびに男女別）に、雇用契約期間の定めの有無を示したものである。この表によれば、男女とも、正社員・正職員はやはりそのほとんどが「定めはない」と回答しているが、「定めがある」も3～4%、「わからない」も4%程度存在している。一方、一般に「非正規雇用」と位置づけられるパート等・派遣社員の場合、「定めがある」と答える比率が半数以上を占めるが、その比率は性別、ならびに直接雇用（パート等）か間接雇用（派遣社員）かによってやや異なっており、男性ではパート等、派遣社員ともにその比率が7割程度であるのに対し、女性の派遣社員は9割弱と高く、女性のパート等は5割強と低い。女性の直接雇用の非正規雇用（パート等）は、短時間雇用ではあるものの、雇用契約期間は明確には定められていない場合もかなり多い（約3割）といえる。

表1 対象者が回答する雇用形態と雇用契約期間の定めの有無

		定めはない	定めがある	わからない	無回答	N
男 性	正社員・正職員	90.6%	2.9%	4.1%	2.4%	1364
	パート等	16.6%	68.1%	9.8%	5.5%	163
	派遣社員	10.0%	70.0%	16.7%	3.3%	30
	被雇用者全体	81.3%	11.0%	4.9%	2.8%	1557
女 性	正社員・正職員	88.6%	4.0%	4.1%	3.2%	845
	パート等	31.3%	55.7%	8.4%	4.5%	705
	派遣社員	6.5%	88.3%	2.6%	2.6%	77
	被雇用者全体	59.9%	30.4%	5.9%	3.7%	1627

また雇用契約期間に定めがあるかどうか「わからない」と答える回答者も、男性ではパート等（9.8%）、派遣社員（16.7%）において、また女性ではパート等（8.4%）においてそれなりに多い点も注目に値しよう。

(2) 所定労働時間

次の表 2 は、同様に、自己回答に基づく雇用形態別に被雇用者の所定労働時間の分布を示したものである。これによれば、男性の場合、正社員・正職員では所定労働時間が 40 時間以上の比率が約 6 割強となっており、これに 30 時間超を加えると約 9 割弱となる。一方、派遣社員の所定労働時間もこれと比較的近い分布となっており、男性派遣社員は、労働時間の面では正社員と似通ったもちいられ方がなされていることがうかがえる。パート等の労働時間はこれらに比べて全般的に短い、それでも 6 割近くが 30 時間よりも長く働いていることがわかる。

これに対し、女性の場合は、雇用形態によって所定労働時間の分布がかなり異なっている。正社員・正職員の所定労働時間は男性の場合とほぼかわらないか、若干短い程度であるが、パート等は 40 時間以上が 1 割強、30 時間超を加えても 3 分の 1 程度と長時間労働者が非常に少なく、派遣社員の場合も 40 時間以上は約 3 割と正社員・正職員に比べて少ない³。雇用形態の違いと労働時間の違いとの関係は、男性の場合よりもはるかに強いといえよう。一方、男女共に「定まっていない」と答える比率はパート等でやや高く、業務量の変化に伴う労働需要変動の調整弁的な役割を果たしているケースが一定程度存在しているものと考えられる。

表 2 対象者が回答する雇用形態と所定労働時間

	30時間 以下	30時間超 40時間未満	40時間 以上	定まって いない	わから ない	無回答	N
正社員・正職員	2.9%	23.5%	62.4%	8.7%	2.1%	0.3%	1364
男							
パート等	22.7%	25.8%	33.1%	16.0%	2.5%	0.0%	163
派遣社員	6.7%	20.0%	66.7%	6.7%	0.0%	0.0%	30
被雇用者全体	5.1%	23.7%	59.4%	9.4%	2.1%	0.3%	1557
正社員・正職員	5.1%	28.3%	56.9%	6.2%	2.7%	0.8%	845
女							
パート等	47.8%	23.4%	12.1%	14.3%	2.0%	0.4%	705
派遣社員	15.6%	42.9%	29.9%	9.1%	2.6%	0.0%	77
被雇用者全体	24.1%	26.9%	36.2%	9.8%	2.4%	0.6%	1627

³ ただし女性の派遣社員の場合、30 時間超 40 時間未満は 4 割強と、職場を通じた社会保険加入が可能な程度就労しているケースはそれなりに多い。

4. 雇用形態と雇用契約期間・労働時間が賃金水準に与える影響

次に、対象者が回答した雇用形態の違い、ならびに実際の雇用の有期性・短時間性などの条件が賃金水準に与える影響を、回帰分析を通じて検討していこう。この作業を通じ、日本において正規雇用と非正規雇用を区分する基準としてもちいられている「対象者が回答した雇用形態の違い」と、諸外国においてその基準としてもちいられることの多い「客観的な労働条件の違い」のうち、どちらが被雇用者の報酬に対して決定的な影響を与えているのかを理解することができ、その結果は、日本社会における正規／非正規雇用間の報酬格差の特徴の解明に資するものと期待される。

ここでの回帰分析の従属変数は時間当たり賃金の対数値とし、独立変数は、対象者が自ら回答した雇用形態に関する変数として、パート等ダミー変数と派遣社員ダミー変数を（比較対象は正社員・正職員）、また客観的な労働条件に関する変数として、短時間労働ダミー変数（30時間以下ダミー変数、30時間超40時間未満ダミー変数の2つ。比較対象は40時間以上）、ならびに有期雇用契約ダミー変数（比較対象は雇用契約期間に定めなし）を同時に組み入れる。このほか年齢、年齢二乗、学歴、企業規模、職種の各変数を加え、その効果を統制する。

表3は、この回帰分析の結果を男女別に示したものである。ここでの分析の焦点となっている雇用形態に関する変数と、雇用契約期間・労働時間に関する変数の効果についてみると（表下部）、まず男性の場合、パート等ダミー変数には0.1%水準で、また派遣社員ダミー変数には10%水準で負の有意な効果が認められ、客観的な労働条件を含めて他の条件がすべて等しい場合、雇用形態が「パート等」であることによって約22%、「派遣社員」であることによって約17%、それぞれ時間当たり賃金が低下することになる。これらの効果は、職種や企業規模の効果に匹敵する程度に大きなものである。

また女性の場合は、パート等ダミー変数に負の有意な効果が認められ、パート等であることによってやはり約23%程度賃金が低下することになる。これに対し、派遣社員ダミー変数の効果は小さく、統計的にも有意なものではない。女性の場合、正社員・正職員としてではなく派遣社員として就業することは目立った賃金低下をもたらさない、といえそうである。

次に客観的な労働条件の効果についてみると、男性の場合、いずれの変数にも負の有意な効果は認められず、逆に週労働時間30~40時間ダミー変数に0.1%水準で正の有意な効果がみられる。このことから、雇用形態を含めて他の条件がすべて等しい場合、客観的な労働条件として有期雇用であること、また短時間労働であることは有意な賃金低下をもたらさないといえよう。逆に週労働時間が30~40時間ダミー変数に正の有意な効果が認められたのは、このカテゴリには月給制や年俸制の就業者が比較的多く、労働時間が短いこ

とによって、それが長い（同じ給与形態の）就業者よりも時間当たり賃金が高くなっていることが一因ではないかと推測される。

表3 時間当たり賃金の回帰分析結果（雇用形態・客観的労働条件）

	男 性		女 性	
	B	SE	B	SE
年齢	0.031	0.022	0.061 **	0.020
年齢二乗	0.000	0.000	-0.001 *	0.000
学歴 (ref:中学以下、ホワイトカラーは四大)				
高校	0.132	0.089	0.133	0.131
専門学校・短大	0.070	0.099	0.134	0.132
四大	0.191 *	0.091	0.249 †	0.132
大学院	0.169 †	0.099	0.386 **	0.145
企業規模 (ref: 1-4人)				
5-29人	0.135 *	0.064	-0.021	0.058
30-299人	0.148 *	0.062	0.018	0.058
300-999人	0.242 ***	0.064	0.055	0.061
1000人以上	0.332 ***	0.063	0.133 *	0.059
官公庁	0.280 ***	0.074	0.150 *	0.071
職種(ref:非熟練)				
専門	0.174 **	0.055	0.214 ***	0.048
管理	0.216 **	0.074	0.008	0.209
事務	0.086	0.055	0.096 *	0.047
販売	-0.045	0.055	0.012	0.053
熟練	0.025	0.055	-0.053	0.062
半熟練	0.007	0.056	-0.010	0.060
農業	0.246 †	0.134	0.227	0.293
DKNA	0.059	0.064	0.083	0.070
雇用形態 (ref:正社員・正職員)				
パート等	-0.250 ***	0.054	-0.258 ***	0.032
派遣社員	-0.189 †	0.101	-0.042	0.055
労働時間(ref:40時間以上)				
30時間以下	0.064	0.048	0.059 †	0.030
30時間超40時間未満	0.104 ***	0.023	0.138 ***	0.023
有期雇用	-0.036	0.048	-0.040	0.029
定数	5.819 ***	0.385	5.551 ***	0.368
R ²	0.384		0.351	
N	1018		927	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 †p<.1

女性についてみると、やはり客観的な労働条件に関する変数は有意な負の効果を持たず、逆に 30~40 時間ダミー変数に 0.1%水準で、さらに 30 時間以下ダミー変数にも 10%水準で正の有意な効果が認められる。これらの結果から、やはり女性の場合も、雇用形態を含めて他の条件が等しければ、有期雇用であること、また短時間労働であることは、時間当たり賃金の有意な低下をもたらさないといえるだろう。

5. 非正規雇用の下位分類と報酬格差

(1) 非正規雇用の下位分類

以上の結果に基づけば、日本において正規雇用と非正規雇用を区分する基準として一般にもちいられている「対象者が自ら回答した雇用形態」と、諸外国においてその基準としてもちいられる「客観的な労働条件としての雇用の有期性・短時間性」のうち、賃金水準の大きな格差をもたらすのは、前者、すなわち雇用形態の方であるといえる。対象者が自ら回答している雇用形態とは、結局のところ、勤め先における「従業員カテゴリー」（雇用区分）の違いであると考えられ、日本の労働市場ではこの変数が被雇用者間の報酬水準を大きく左右する要因として作用していることになる。このような状況ゆえに、日本社会では「従業員カテゴリー」の違い、すなわち正規的な従業員カテゴリーと非正規的な従業員カテゴリーの違いが「正規雇用と非正規雇用の違い」として位置付けられてきたものと考えられるのである（有田 2016）。

しかしこのような従業員カテゴリーの違いを根拠とした二分法的な非正規雇用の把握に対しては、「その内部的な多様性を十分にとらえていない」といった批判の余地も存在していよう。ここでは非正規雇用内部の多様性をとらえるために、実際の雇用契約期間と所定の労働時間という条件を利用した非正規雇用の下位分類を行い、このようにして分類した非正規雇用の下位カテゴリー間で賃金水準や福利厚生を受給権限などがどのように異なっているのかを検討していく⁴。

非正規雇用の下位分類は、具体的には以下の手順を通じて行う。まず雇用形態を「パート等」と回答した直接雇用の非正規雇用のうち、所定労働時間が週あたり 30 時間以下のものを、また所定労働時間が「定まっていない」と答えた場合は週あたりの実際の労働時間が 30 時間以下のものを「短時間雇用（の非正規雇用）」とする。さらに「パート等」のうち、雇用契約期間をたずねる質問に対して「定めがある（半年契約、1 年契約）」と答えたものを「有期雇用（の非正規雇用）」とする。また本人が雇用形態を「パート・アルバイト

⁴ これまでの分析と対照させて述べれば、これは雇用形態と雇用の有期性・短時間性との相互作用を（雇用形態に基づく非正規雇用に限って部分的に）検討するという作業として位置づけられよう。

ト等」と回答しながら、客観的な基準に従うと短時間雇用にも有期雇用にもあてはまらない者を「名目的非正規雇用」とする⁵。正規雇用と派遣雇用はともに、雇用形態に関する回答（「正社員・正職員」と「派遣社員」）をそのまま適用させて分類する。

以上のような下位分類の結果、男性の雇用形態カテゴリーの構成比は、正規雇用が 87.6%、非正規雇用のうち短時間雇用が 2.8%、有期雇用が 5.1%、名目的非正規雇用が 2.5%、派遣社員が 1.9%となり、女性は正規雇用が 51.9%、短時間雇用 24.9%、有期雇用 12.3%、名目的雇用 6.1%、派遣雇用 4.7%となった。またこれらの下位カテゴリーの分布の傾向について確認してみると、「名目的非正規雇用」は中小企業（特に従業員 4 人以下の企業）に多く、大企業・官公庁にはほとんどみられないという事実が認められた。

(2) 時間当たり賃金の回帰分析結果

表 4（男性）と表 5（女性）は、このように分類した非正規雇用の下位カテゴリーダミー変数を独立変数に加えて行った賃金水準の回帰分析結果である。回帰分析の従属変数は前の分析と同様、時間当たり賃金の対数値であり、また独立変数は、新たに加えた非正規雇用の下位分類ダミー変数以外は、前節の分析と同じである。またこれまでと同様、分析の対象は被雇用者（男性 1557 人、女性 1627 人）に限定し、さらに、被雇用者全体の分析に加え、職種別（ホワイトカラー職とブルーカラー職）の分析も追加的に行った⁶。

この結果からうかがえるのは、短時間雇用、有期雇用、名目的非正規雇用という直接雇用の非正規雇用ダミー変数の効果は、互いに非常に似通った水準となっており、このような効果の類似性は、性別や職種の違いを問わず共通して認められるという事実である。たとえば男性（全職種）についての推定結果に基づけば、短時間雇用であることによる賃金下落程度は 19.1%、有期雇用で 25.3%、それら以外の名目的非正規雇用で 21.9%とその効果に大きな差がない。また女性（全職種）の場合も、これらが順に 22.1%、22.5%、19.8%と似通っており、男性の場合とも大きく異ならない。

職種別にみても、男性ブルーカラー、女性ホワイトカラー、女性ブルーカラーを対象とした場合、これらのダミー変数が賃金にもたらす効果は、全職種を対象とした場合と概して似通っており、以上のような「直接雇用の非正規雇用であることによる賃金下落程度の下位カテゴリー間での類似性」は、職種が異なっても共通してみられる現象といえる。男性のホワイトカラーにおいてこそ、有期雇用であることによる賃金下降効果が若干大きく

⁵ なお「短時間雇用」と「有期雇用」とでは、「短時間雇用」の方を優先的な分類基準とすることで、正規雇用を含めて、すべてのカテゴリーを相互排反なものとした。もちろんこれら 2 つの基準を独立的にあてはめることも可能ではあるが、各カテゴリーの該当ケースを十分に確保するため、ここでは上記の方法に従った。またここでの分析では、雇用契約期間や労働時間が不明のケースも分析対象からは除外せず、分析に利用した。

⁶ 職種が農業、及び不明・無回答であるケースは職種別分析から除外した。

表 4 時間当たり賃金の回帰分析結果（非正規雇用細分：男性）

男 性	全職種対象		ホワイト カラーのみ		ブルー カラーのみ	
	B	SE	B	SE	B	SE
年齢	0.033	0.021	0.035	0.036	0.047 †	0.027
年齢二乗	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000
学歴（ref:中学以下、ホワイトカラーは四大）						
高校	0.101	0.088	-0.069 †	0.037	0.122	0.086
専門学校・短大	0.047	0.098	-0.155 †	0.080	0.069	0.103
四大	0.157 †	0.090	(ref)		0.127	0.089
大学院	0.153	0.098	-0.055	0.053	0.259 †	0.147
企業規模（ref:1-4人）						
5-29人	0.106 †	0.060	0.236	0.158	0.084	0.068
30-299人	0.145 *	0.058	0.324 *	0.153	0.111 †	0.067
300-999人	0.251 ***	0.061	0.435 **	0.154	0.197 **	0.072
1000人以上	0.336 ***	0.059	0.518 ***	0.152	0.294 ***	0.070
官公庁	0.293 ***	0.071	0.439 **	0.158	0.348 †	0.181
職種						
専門	0.196 ***	0.053	0.086 *	0.034		
管理	0.262 ***	0.073	0.107 †	0.064		
事務	0.116 *	0.052	(ref.)			
販売	-0.018	0.053			0.003	0.050
熟練	0.054	0.052			0.059	0.050
半熟練	0.031	0.053			0.039	0.050
非熟練	(ref.)				(ref.)	
農業	0.270 *	0.136				
DKNA	0.086	0.062				
雇用形態カテゴリー（ref.正規雇用）						
短時間雇用	-0.212 **	0.068	-0.127	0.120	-0.267 **	0.083
有期雇用	-0.292 ***	0.049	-0.414 ***	0.089	-0.244 ***	0.059
名目的非正規雇用	-0.247 ***	0.067	-0.243	0.172	-0.274 ***	0.073
派遣雇用	-0.123	0.076	0.035	0.128	-0.217 *	0.098
定数	5.825 ***	0.373	5.812 ***	0.619	5.714 ***	0.471
R ²	0.366		0.336		0.271	
N	1110		489		552	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 †p<.1

表5 時間当たり賃金の回帰分析結果（非正規雇用細分：女性）

女 性	全職種対象		ホワイト カラーのみ		ブルー カラーのみ	
	B	SE	B	SE	B	SE
年齢	0.062 ***	0.019	0.097 ***	0.024	0.016	0.032
年齢二乗	-0.001 **	0.000	-0.001 ***	0.000	0.000	0.000
学歴 (ref:中学以下)						
高校	0.105	0.131	0.214	0.291	0.058	0.140
専門学校・短大	0.111	0.132	0.214	0.291	0.110	0.144
四大	0.219 †	0.132	0.334	0.292	0.143	0.146
大学院	0.362 *	0.144	0.477	0.298	0.217	0.315
企業規模 (ref:1-4人)						
5-29人	-0.013	0.052	0.036	0.077	-0.034	0.072
30-299人	0.023	0.051	0.065	0.076	0.011	0.071
300-999人	0.050	0.055	0.126	0.078	-0.046	0.087
1000人以上	0.149 **	0.053	0.236 **	0.078	0.048	0.075
官公庁	0.184 **	0.065	0.194 *	0.087	0.181	0.175
職種						
専門	0.219 ***	0.045	0.115 ***	0.023		
管理	0.032	0.209	-0.119	0.206		
事務	0.108 *	0.044	(ref.)			
販売	-0.004	0.049			-0.020	0.048
熟練	-0.063	0.058			-0.084	0.057
半熟練	-0.016	0.056			-0.043	0.056
非熟練	(ref.)				(ref.)	
農業	0.141	0.293				
DKNA	0.077	0.067				
雇用形態カテゴリー (ref.正規雇用)						
短時間雇用	-0.249 ***	0.024	-0.222 ***	0.031	-0.253 ***	0.042
有期雇用	-0.255 ***	0.030	-0.261 ***	0.037	-0.229 ***	0.055
名目的非正規雇用	-0.220 ***	0.040	-0.234 ***	0.056	-0.210 ***	0.060
派遣雇用	-0.055	0.047	-0.085	0.056	-0.011	0.082
定数	5.568 ***	0.349	4.857 ***	0.496	6.600 ***	0.567
R ²	0.340		0.277		0.203	
N	1033		711		291	

***p<.001 **p<.01 *p<.05 †p<.1

(-0.414)、逆に短時間雇用と名目的非正規雇用の効果が有意ではないという違いがみられるものの、後者については、(1)短時間雇用と名目的非正規雇用の該当ケースが少ないため標準誤差が大きく、その効果が有意なものとなっていない、(2)短時間雇用の中には、大学教員、中学教員、個人教師という専門職の中でも比較的高賃金の職種に就いているケースが含まれており、これによって短時間雇用の賃金下降効果がやや小さくなっている、などの事情に起因するものと考えられる。実際、男性のホワイトカラーのうち、事務職のみに限って同じモデルの推定を行うと、短時間雇用ダミー変数にも有意な負の効果が認められ、短時間雇用であることによって約30%賃金が下降するという結果が現れる。以上の結果からはやはり、直接雇用の非正規雇用であることによる賃金下落効果は、下位カテゴリー間での差異が小さく、またその傾向は性別や職種の違いを問わず共通している、という結論を導き出すことができるだろう。

一方派遣雇用ダミー変数の効果をみると、派遣雇用であることによる賃金下降効果は男性ではブルーカラーにおいてのみ有意であり、女性に関してはまったく有意ではない。このデータからみる限り、やはり、間接雇用であることによる賃金下降の程度はかなり小さいものといえる。

さらに、詳細な結果表の提示は省略するものの、対象を中小企業（300人未満）就業者と大企業・官公庁就業者とに分けた推定も同様に行った。その結果によれば、非正規雇用ダミー変数の効果は男性の中小企業就業者の場合、短時間が-0.169、有期が-0.222、名目的非正規が-0.296であるのに対し、男性大企業・官公庁就業者では短時間が-0.232、有期が-0.338、名目的非正規が-0.015であった。大企業・官公庁に非常に少ない名目的非正規雇用を除けば、概して中小企業よりも大企業・官公庁において効果がやや大きいものの、中小企業においてもやはり正規雇用と非正規雇用の間には大きな賃金の格差が生じていることがわかる。女性の場合もこれは同様であり、短時間雇用で-0.192（中小）、-0.366（大・官）、有期雇用で-0.235（中小）、-0.276（大・官）といずれも有意な効果が認められる。

(3) その他のベネフィットに対する効果

次に賃金以外のベネフィットに対する効果をみておこう。前述のように、東大社研パネル若年・壮年調査の wave5 には、「職場を通じた厚生年金・共済年金／雇用保険」加入の有無、ならびに「退職金」「有給休暇」「育児休暇」「ボーナス」制度の勤め先における有無とそれらの制度の利用可能性がたずねられている。これらの質問に対する回答は、正規雇用と非正規雇用間で、あるいは以上のように分類した非正規雇用の下位カテゴリー間でどのように異なっているのだろうか。

まず図1は職場を通じた年金と雇用保険の加入率を雇用形態カテゴリー別に示したものであるが、これをみると同じ非正規雇用であっても、有期雇用と短時間雇用・名目的非正

規雇用の間で加入率に大きな違いが存在することがわかる。たとえば有期雇用の加入率(年金：78.9%、雇用保険：83.9%)は正規雇用(年金：91.7%、雇用保険：78.9%)とそれほど変わらない程度に高く、派遣雇用についてもこれは同様(年金73.8%、雇用保険80.4%)であるのに対し、短時間雇用(年金11.6%、雇用保険38.1%)と名目的非正規雇用(年金28.1%、雇用保険43.9%)の加入率はきわめて低い。もちろん短時間雇用に関しては、そもそも労働時間の短さゆえに職場を通じた年金・雇用保険加入の対象に含まれないケースも存在するためと考えられるが、名目的な非正規雇用はこの限りではなく、(対象者が回答する)雇用形態の違いが加入率の大きな違いをもたらしているものといえるだろう。

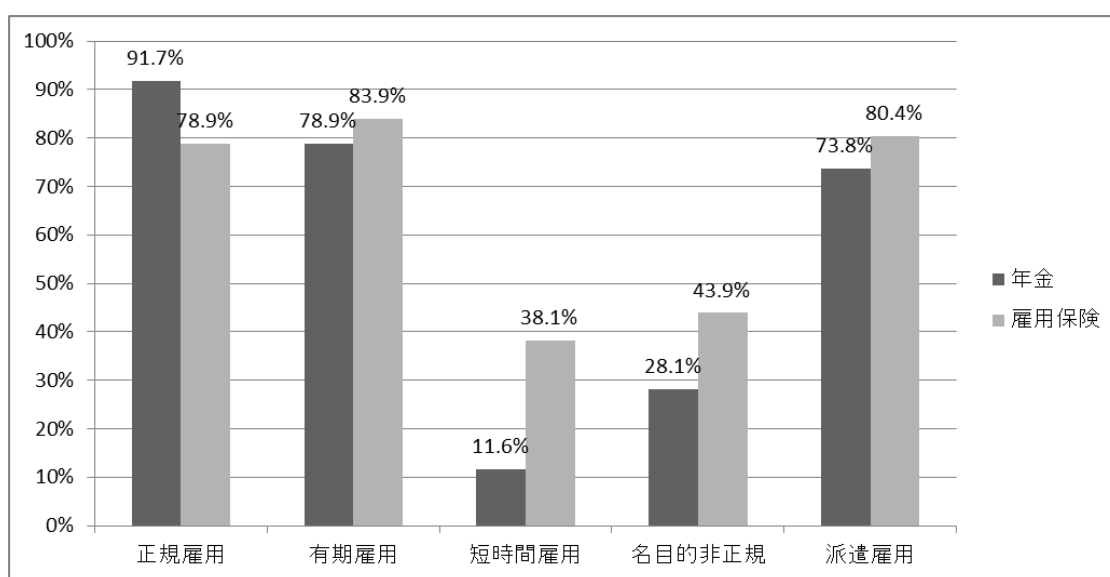


図1 雇用形態カテゴリー別にみる職場を通じた年金・雇用保険加入率

次に表6は、「退職金」「有給休暇」「育児休暇」「ボーナス」に関する回答を雇用形態カテゴリー別に示したものである。まずこれらの制度の有無に関してみると、やはり非正規雇用の下位カテゴリー間で分布がやや異なっており、有期雇用では「制度あり」とする比率が概して正規雇用と同程度に高いのに対して、短時間雇用や名目的非正規雇用ではその比率が大きく下がるのがわかる。ただし雇用形態間、特に正規雇用と非正規雇用の間で大きな相違が生じているのは、やはりこれらの制度の利用可能性に関してである。その中でも退職金とボーナスという、法的な根拠を持たない「恩恵的」な給付制度において特にその差が大きく、「制度あり」と答えた対象者中、退職金を受け取れるとした者の比率は、正社員で97.9%ときわめて高い一方で、短時間雇用で10.2%、有期雇用で26.3%、名目的非正規で34.4%、派遣社員で16.0%ときわめて低い。ボーナスの場合はその差がやや縮まるものの、それでも正社員より30数ポイントから70数ポイント低い値となっている。ま

た有給休暇は労働基準法によって取得が義務づけられているにもかかわらず、やはり正規雇用と非正規雇用の間にはある程度の開きがあり、特に名目的非正規では「利用可能」とする比率が58.8%にとどまっている。

表6 雇用形態カテゴリ別にみる福利厚生制度の有無・利用可能性

	正規雇用	短時間雇用	有期雇用	名目的非正規	派遣雇用	
退職	制度なし	305 (14.4%)	221 (54.6%)	106 (38.7%)	77 (64.2%)	74 (74.0%)
	制度あり	1819 (85.6%)	184 (45.4%)	168 (61.3%)	43 (35.8%)	26 (26.0%)
職金	得られる	1601 <97.9%>	15 <10.2%>	40 <26.3%>	11 <34.4%>	4 <16.0%>
	得られない	34 <2.1%>	132 <89.8%>	112 <73.7%>	21 <65.6%>	21 <84.0%>
有給休暇	制度なし	170 (8.0%)	156 (38.0%)	27 (9.7%)	57 (46.7%)	9 (8.8%)
	制度あり	1961 (92.0%)	255 (62.0%)	251 (90.3%)	65 (53.3%)	93 (91.2%)
休暇	受けられる	1774 <93.9%>	160 <69.9%>	218 <89.0%>	30 <58.8%>	78 <91.8%>
	受けられない	115 <6.1%>	69 <30.1%>	27 <11.0%>	21 <41.2%>	7 <8.2%>
育児休暇	制度なし	501 (23.9%)	225 (56.3%)	89 (33.1%)	77 (66.4%)	51 (52.0%)
	制度あり	1597 (76.1%)	175 (43.8%)	180 (66.9%)	39 (33.6%)	47 (48.0%)
休息	受けられる	1205 <91.7%>	49 <43.0%>	78 <54.9%>	13 <54.2%>	16 <57.1%>
	受けられない	109 <8.3%>	65 <57.0%>	64 <45.1%>	11 <45.8%>	12 <42.9%>
ボナス	制度なし	213 (10.0%)	188 (46.3%)	64 (23.4%)	63 (51.6%)	64 (64.0%)
	制度あり	1922 (90.0%)	218 (53.7%)	210 (76.6%)	59 (48.4%)	36 (36.0%)
休息	受けられる	1826 <98.6%>	83 <42.3%>	129 <64.5%>	32 <64.0%>	11 <31.4%>
	受けられない	25 <1.4%>	113 <57.7%>	71 <35.5%>	18 <36.0%>	24 <68.6%>

(注) 「わからない」「無回答」は除いた。なお()は制度の有無の構成比を示し、< >は「制度あり」の内、それらを得られる/受けられるか否かについての構成比を示している。

このように、「名目的非正規雇用」は労働基準法によって義務付けられている有給休暇制度が「存在しない」と答える比率が高いなど、それぞれの事業体においてそもそも労働基準が遵守されていないために労働条件が劣っているという可能性も存在する。前にもふれたように、名目的非正規雇用はその多くが中小企業に分布しており大企業や官公庁にはほとんどみられないという事実も、企業規模間の格差が名目的非正規雇用の労働条件の不利として現れているという可能性を示唆するものといえる。しかしそれでも、これらの「名目的非正規雇用」は、自らの雇用形態として「パート・アルバイト・契約・臨時・嘱託」という選択肢を選んでいるのであり、やはり、それぞれの勤め先において「非正規的な従業員」として位置づけられていることによって賃金やその他のベネフィットを十分に受給できなくなっている、という側面も強いものと考えられる⁷。

6. おわりに

以上の分析から、日本における正規雇用と非正規雇用間の報酬面での格差は、実際の雇用契約期間の定めの有無や所定労働時間の違いにではなく、調査対象者が自ら回答した「雇用形態」の違いに結び付いて主に生み出されていることがあきらかになった。このような雇用形態の違いとは、結局はそれぞれの勤め先における「従業員カテゴリー」の違いであり、これは日本の労働市場に以前より存在していた「雇用上の身分」（氏原 1951；二村 1987；大沢 1993；禹 2003；野村 2007 など多数）ともつながる性格を持つといえよう。このような従業員間での位置づけの相違が日本では大きな報酬の格差をもたらす要因として作用しているのであり、このために日本では、正規的な従業員カテゴリーと非正規的な従業員カテゴリーの区別を「正規雇用と非正規雇用の違い」ととらえ、それを勤め先における呼称や調査対象者自らの判断によって捕捉しようとしてきたものと考えられる（有田 2016）。

さらに日本では、このような正規雇用と非正規雇用の区分と、報酬格差との結び付きはきわめて「一様性」の高いものといえるだろう。この点は、有田（2016）において行った韓国の事例を対象とした同様の分析の結果と比較した場合、一層明瞭なものとなる。同書掲載（第5章第3節）のKLIPSデータの分析結果に基づけば、韓国において非正規雇用であることが賃金水準にもたらす効果は、（客観的な労働条件に基づいて分類された）有期

⁷ 韓国の事例に関して同様の分析を施した結果（有田 2016：第5章第3節）と比較すれば、日本では概して「制度自体の有無に関する企業間の相違」よりも、「制度の利用可能性に関する正規/非正規雇用間での相違」の方が一層大きく、重要な格差となっているものといえる。

雇用・時間制雇用・間接雇用という非正規雇用の下位類型間で大きく異なっており、さらにそのような下位類型ごとの賃金下落程度は、性別や職種によっても大きく異なっている。このような非正規雇用の下位類型と賃金水準との関連の職種別・性別の相違は、労働者の待遇が急速に改善された 1980 年代末以降の時期、それぞれの職種においてどのような雇用形態をとりながら「正社員とは区別される従業員」が多くもちいられるようになったのかの違いの影響を受けているものと考えられる。このような歴史的経緯を反映し、韓国では、有期雇用・時間制雇用・間接雇用としての非正規雇用と正規雇用の間には、報酬格差がまったく生じないわけでもなく、逆に非正規雇用であれば一律に報酬水準が低下してしまうわけでもなく、正規雇用と非正規雇用の間の区分と、報酬格差との結び付きが、背景条件や経緯に即して「個別的」に生じているものと結論づけられるのである。

これに比べれば、本稿の分析からあきらかになったように、日本における直接雇用の非正規雇用と正規雇用との賃金格差は、実際の雇用契約期間の定めの有無や所定の労働時間などを基準として区分した下位カテゴリーの違いにかかわらず、また性別・職種を問わず、きわめて類似した水準にある。いずれの下位カテゴリーの場合でも、非正規雇用は正規雇用と比べて賃金水準が 20~30%低い、というのがほぼ共通した傾向であり、正規雇用との賃金格差に関して一種の共通した「相場」が形成されているかのようである。このような正規雇用と非正規雇用との間の報酬格差の「一様性」は、日本の非正規雇用の大きな特徴といえるだろう。

このように日本では、正規雇用と非正規雇用との違いが賃金格差に及ぼす効果は「一様性」が高く、またその効果は——韓国のケースとはかなり異なり——企業規模や職種の違いがもたらす効果と独立的な性格が強く、またそれらの効果と匹敵する程度に大きなものとなっている。日本において「正規雇用と非正規雇用の間の格差」が大きな社会問題として浮上しているのは、正規／非正規雇用間の格差のこのような性格故であるとも考えられよう。今後は、このような正規雇用と非正規雇用の間の格差の程度の大きさ、ならびにその「一様性」や「独立性」が、どのようなメカニズムによって生じ、再生産されているのかを丹念に検討していく作業が必要であろう。

参考文献・引用文献

- 有田伸, 2016, 『就業機会と報酬格差の社会学—非正規雇用・社会階層の社会学』東京大学出版会.
- 禹宗杭, 2003, 『「身分の取引」と日本の雇用慣行——国鉄の事例分析』日本経済評論社.
- 氏原正治郎, 1951, 「所謂『常用工』と『臨時工』について」『社会科学研究』3(2): 24-44.
- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』時事通信社.

永瀬伸子, 1994, 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』418: 31-42.

二村一夫, 1987, 「日本労使関係の歴史的特質」『社会政策学会年報』31: 77-95.

野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.

労働省情報解析課, 1982, 「統計調査におけるパートタイム労働者の把握について」『労働統計調査月報』34(1): 4-12.

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにもない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金

基盤研究 S : 2006 年度～2009 年度、2010 年度～2014 年度 基盤研究 C : 2013 年度～2016 年度

厚生労働科学研究費補助金

政策科学推進研究 : 2004 年度～2006 年度

奨学寄付金

株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年度～2008 年度

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。



東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>