

第4章 正社員とパートタイム労働者の賃金格差

第1節 はじめに

総務省の「労働力調査」によれば、平成23年平均でみた雇用者（5,268万人）のうち役員を除く雇用者（4,918万人）に占める非正規の職員・従業員（1,733万人）は35.2%となり、その割合は年々高くなって来ている。非正規の職員・従業員のうちでもパート・アルバイト（1,181万人）の割合は高く、非正規の職員・従業員の68.2%を占めている¹。本章では、非正規の職員・従業員のうちでもその就業割合が高いパートタイム労働者を取り上げ、パートタイム労働者の賃金がどの様に決まり、また正社員と比較した賃金格差がどの様な要因によって規定されるのか等について、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（以下、厚生労働省「多様化調査」と表記する。）の個票を用いることによって明らかにしていく。

まず、なぜ厚生労働省「多様化調査」を用いるかであるが、この統計を用いることの利点は次の通りである。パートタイム労働者の賃金構造を詳細に検討するだけであれば、厚生労働省の「パートタイム労働者総合実態調査」（以下、厚生労働省「パート調査」と表記する。）を用いるのが一番である。この統計は、パートタイム労働者に関する非常に詳細な情報を提供する調査であり、パートタイム労働者の賃金関数の推計に当たって、かなり多くの変数を用いることができる（堀（2007））。しかしながら、パートタイム労働者以外の非正規労働者の分析を行ったり、本稿のように比較対象として正社員を設定し、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を推計したりする場合には、正社員の情報が欠如していることから、上記作業には不向きである。

また、正社員と比較したパートタイム労働者の賃金格差の推計を行おうとする場合、例えば「賃金構造基本統計調査」（以下「賃金センサス」と表記する。）を用いるとすると、別の大きな問題が生じることになる。それは、「賃金センサス」では、パートタイム労働者の学歴に関する情報が得られないからである。賃金関数の推計に欠かせない労働者の学歴情報の欠如は、賃金関数の係数推定に大きな影響を及ぼすことが予想される。また、定義上パートタイム労働者という範疇に労働時間が短い種々雑多な非正規労働者が含まれる可能性があり、本稿で試みようとしている正社員とパートタイム労働者との賃金格差の比較には向かないことになる。

結局、厚生労働省「多様化調査」を用いることで、パートタイム労働者の賃金関数を推計する際に、厚生労働省「パート調査」を使った場合ほどの変数は確保できないまでも、かなり多くの説明変数を用意することができる。正社員とパートタイム労働者の賃金格差を推計したり、両者の賃金格差の要因分析を行う際にも、賃金関数の推計に欠かせない年齢、勤続

¹ 女性の場合、非正規の職員・従業員に占める割合は77.1%と高くなっている。

年数、学歴、性ダミー変数、産業ダミー変数、職種ダミー変数等の変数を導入できる。さらに、個人票と事業所票をマッチングさせることにより、個人属性のみに基づいた賃金関数の推計のみならず、事業所におけるパートタイム労働者の活用理由・方針といった事業所独自のパートタイム労働者活用戦略をパートタイム労働者の賃金関数に盛り込むことができるのである。

ただし、厚生労働省「多様化調査」を用いることで、大きな欠点も生じることになる。「賃金センサス」や厚生労働省「パート調査」を用いる場合とは異なり、賃金額が実額で得られる訳ではなく、例えば「14～16万円未満」のように賃金額がカテゴライズされており、回答者の本当の賃金実額がわからないという点が大きな問題点として残される。この点に関しては、第3節の賃金関数の推計で簡単に論じることにする。

正社員とパートタイム労働者の賃金格差を考察する際に、正社員、パートタイム労働者各々の働き方つまり各々の人事管理の在り方を考察することが不可欠である²。しかしながら、「多様化調査」には詳細な人事管理における設問項目が欠如しているため、今回の分析においては人事管理の賃金格差に及ぼす影響についてほとんど考察がなされていない。

また、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を論じるのであれば、本来同じ仕事を行っている者同士の比較を行う作業が不可欠である。残念ながら、この点についても「多様化調査」では仕事の中身を特定する作業を行うことができず、同じ仕事を行っている者同士の比較が行えない³。

以上のような制約はあるものの、平成22年並びに平成15年「多様化調査」を用いて正社員とパートタイム労働者間の賃金格差の分析を行う。本章の構成は以下の通りである。次の第2節では、平成22年の「多様化調査」の個人調査票並びに事業所調査票を用いて、パートタイム労働者とはどのような労働者なのか、その特性についてみていく。第3節では、はじめに正社員とパートタイム労働者の賃金関数を推計した研究実績についてサーベイを行う。そしてその研究実績に基づき、平成22年「多様化調査」を用いて性別にパートタイム労働者および正社員の賃金関数の推計を行う。併せて、様々な説明変数をコントロールした場合に、正社員とパートタイム労働者の間にはどれだけの賃金格差が存在するのか性別にその大きさを推計する。第4節では、賃金関数の推計結果が相対的に良好な女性について、平均値でみた正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行い、どのような要因が両者の賃金格差を惹起しているのかについて検討を行う。第5節では、平成15年「多様化調査」を用いて女性を対象としてパートタイム労働者、正社員各々の賃金関数の推計を行う。併せて両者間における賃金格差の要因分解、並びに平成22年の要因分解との比較を行う。平成15年調査は資格・免許などに関する設問が付加されており、そうした設問の賃金に及ぼす影響につい

² パートタイム労働者や非正規労働者の人事管理については、例えば小野（2001）や武石（2006）等を参照せよ。

³ 同じ仕事を行っている者同士を対象としてその賃金格差を検討した研究実績として島貫（2011）や高橋（2012）がある。

でも検討が可能となる。最後に第6節で簡単なとりまとめを行う。

第2節 パートタイム労働者の特徴

(1) 非正規労働者に占めるパートタイム労働者の割合

パートタイム労働者とはどのような労働者なのかを明確にするために、平成22年（場合によっては、平成15年調査も用いる）の厚生労働省「多様化調査」の個人票を主に用いて分析を行っていく⁴。はじめに、性別に就業形態別構成割合についてみることにする。図表4-2-1は平成22年について、性別、男女計で就業形態別の構成割合をみた結果である。

図表4-2-1 性別就業形態構成割合(平成22年)

		就業形態								
		正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	登録型派遣労働者	常用雇用型派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他
男	17,011,583 100.0%	75.1%	2.9%	2.9%	1.7%	0.8%	1.3%	0.2%	11.6%	3.5%
女	13,462,361 100.0%	39.8%	3.3%	1.2%	0.3%	2.0%	1.2%	0.7%	44.4%	7.0%
計	30,473,944 100.0%	59.5%	3.1%	2.1%	1.1%	1.4%	1.3%	0.4%	26.1%	5.0%

表をみると⁵、女性の場合、正社員の割合は4割弱で、残りの6割弱が非正社員である。非正社員のうち、その多くがパートタイム労働者であることがわかる。非正社員60.2%のうち、パートタイム労働者の割合は44.4%となっており、非正社員の7割強(44.4/60.2=73.8)がパートタイム労働者である。また男性パートは男性雇用者全体の1割を超えていることがわかる。

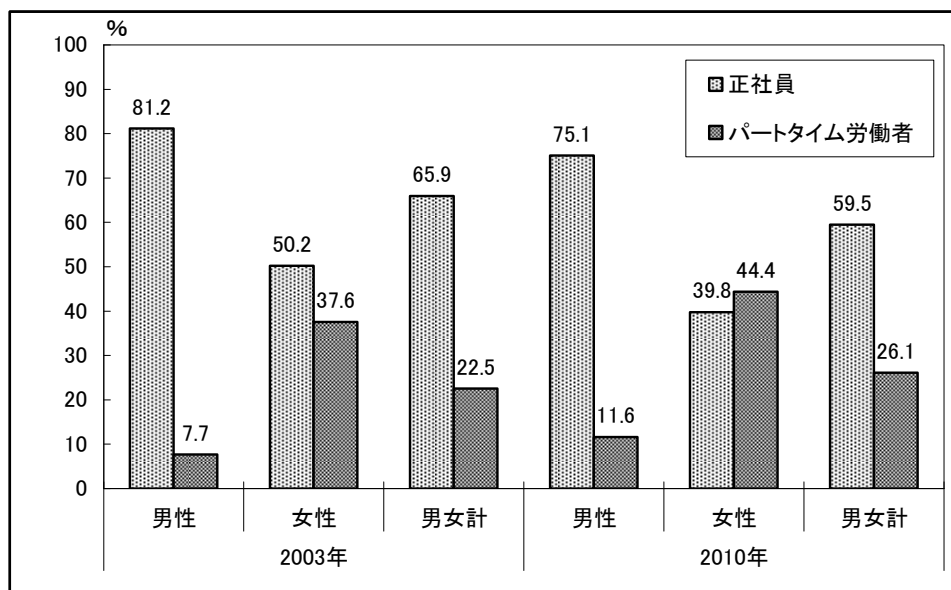
図表4-2-2は正社員とパートタイム労働者だけを取り出し、平成15年と22年についてその構成割合を男女別ないしは男女計で示したものである。男女とも正社員の割合は2時点間で減少傾向にあることがわかる。この間男性は81.2%から75.1%へと6.1ポイント正社員の割合が減少しており、同様に女性も50.2%から39.8%へと10.4ポイント正社員の割合が減少している。

反対に、男女ともパートタイム労働者の割合は年とともに増加傾向にあることがわかる。この間男性は7.7%から11.6%へと3.9ポイント増加しており、同様に女性も37.6%から44.4%へと6.8ポイント増加している。

⁴ 以下の記述は、橘木（2008）の第8章のそれと類似する箇所が多い。橘木でも、本稿でも、年は違うが厚生労働省「多様化調査」を用いてパートタイム労働者の特質を明らかにしようとしているからである。

⁵ 因みに、表2-1の男の横に記した数字17,011,583という値は、復元倍率をかけて算出した人数を示している。同様に、女、計の横の数字も復元倍率をかけて算出した人数を示している。

図表4-2-2 就業形態構成割合の変化



(2) 正社員・パートタイム労働者の年齢構成

続いて、パートタイム労働者の年齢特性をみるために、性別・年齢別に就業形態別構成割合をみていくことにする。

まず、女性パートタイム労働者についてみると、年齢計（合計）の値（44.4%）と比べて10代、40代、50代、60代で就業割合が相対的に高くなっており、特に10代（63.0%）、60代（56.7%）の就業割合が顕著に高くなっている。

女性正社員の場合にはパートタイム労働者とは対照的に、年齢計（合計）の値（39.8%）と比べて、20代、30代で相対的に就業割合が高くなっている。20代、30代を正社員として働き、結婚、子育て等の機会を経てその後パートタイム労働者として労働市場に復帰するという女性の代表的なライフサイクルが表から確認される。ただし、正社員として働いている40代、50代の女性も4割弱いることが表から確認される（図表4-2-3）。

続いて男性についてみて行くと、パートタイム労働者の場合圧倒的に10代の就業割合が高いことがわかる（86.5%）。その他の年齢階層では、20代（23.2%）と60代（23.8%）の就

図表4-2-3 年齢階層別就業形態構成(女性)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員 (登録型)	派遣社員 常用雇用型	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他	合計
10代	3.1	1.7	0.0	0.3	1.2	0.0	9.4	63.0	21.8	100.0
20代	57.2	4.9	0.0	0.2	3.2	2.0	0.5	24.7	7.3	100.0
30代	44.7	3.6	0.0	0.3	3.6	2.6	0.7	38.6	5.8	100.0
40代	37.9	3.1	0.2	0.5	1.6	0.7	0.5	49.7	5.6	100.0
50代	36.5	2.6	0.7	0.3	0.7	0.4	0.6	50.7	7.6	100.0
60代	18.2	3.0	10.3	0.0	0.5	0.1	0.5	56.7	10.6	100.0
合計	39.8	3.3	1.2	0.3	2.0	1.2	0.7	44.4	7.0	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

業割合が高い（図表4-2-4）。

これとは別に、パートタイム労働者及び正社員の年齢階層別構成をみておくことも重要である。図表4-2-5はその結果である。女性の場合正社員については、20代から50代まで20%以上の構成割合となっており、特に30代（28.4%）、40代（24.7%）で構成割合が高くなっている。パートタイム労働者の場合には、30代から50代でその構成割合が高く、特に40代（29.1%）、50代（28.0%）で構成割合が高い。

男性についてみると、正社員の場合30代（32.5%）、40代（27.5%）で構成割合が高く、パートタイム労働者では20代（33.6%）、60代（21.8%）で割合が高くなっている。

図表4-2-4 年齢階層別就業形態別構成(男性)

(%)

	正社員	契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣社員 (登録型)	派遣社員 常用雇用型	臨時的 雇用者	パートタイ ム労働者	その他	合計
10代	8.2	0.8	0.0	0.1	1.1	0.0	0.5	86.5	2.8	100.0
20代	64.4	2.3	0.0	0.8	1.7	2.7	0.0	23.2	4.0	100.0
30代	84.2	2.2	0.0	1.3	1.0	1.8	0.1	7.2	2.3	100.0
40代	87.9	1.9	0.1	2.4	0.6	0.9	0.1	3.9	2.2	100.0
50代	83.9	2.8	0.8	2.8	0.2	0.6	0.1	5.9	2.9	100.0
60代	30.9	8.3	25.3	0.7	0.7	0.7	1.1	23.8	8.6	100.0
合計	75.2	2.9	2.8	1.7	0.8	1.3	0.2	11.5	3.5	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

図表4-2-5 正社員・パートタイム労働者の年齢別構成

(%)

	女性		男性	
	正社員	パート	正社員	パート
10代	0.1	1.8	0.1	8.4
20代	20.2	7.8	14.3	33.6
30代	28.4	22.0	32.5	18.2
40代	24.7	29.1	27.5	8.1
50代	22.5	28.0	21.2	9.8
60代	4.0	11.3	4.3	21.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(注) 年齢について無回答の者は、分析から除外している。

(3) 正社員・パートタイム労働者の学歴構成

女性の学歴構成についてみていくと、正社員の場合、高校卒、中学卒の割合が少なく、大学卒を中心として専修学校卒、短大・高専卒、大学院卒などの割合が相対的に高くなっている。相対的に高学歴化が観察される。一方、パートタイム労働者についてみると、高校卒が57.2%と半分以上を占めるなど総じて低学歴水準の者が多いという特徴がある（図表4-2-6）。

こうした傾向は男性についても当てはまる。総じて正社員は学歴水準の高い者が多いという特徴があり、反対にパートタイム労働者は高校卒、中学校卒の割合が相対的に高くなっており、学歴水準の低い者が多いという特徴がある（図表4-2-7）。

図表4-2-6 就業形態別学歴構成(女性)

	(%)						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学	大学院	合計
正社員	1.5	39.1	15.6	23.7	19.1	0.9	100.0
契約社員	2.4	46.9	13.7	18.5	17.1	1.4	100.0
嘱託社員	14.5	60.0	9.2	9.6	6.7	0.0	100.0
出向社員	5.8	41.9	12.8	22.7	16.8	0.0	100.0
派遣社員(登録型)	3.0	41.8	11.4	21.6	21.9	0.3	100.0
派遣社員(常用雇用型)	2.0	56.9	10.5	14.6	15.8	0.2	100.0
臨時的雇用者	2.7	48.6	13.9	27.0	7.8	0.0	100.0
パートタイム労働者	6.9	57.2	10.4	16.6	8.7	0.1	100.0
その他	10.9	58.9	6.8	16.0	7.4	0.1	100.0
合計	4.8	49.4	12.4	19.6	13.4	0.5	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

図表4-2-7 就業形態別学歴構成(男性)

	(%)						
	中学校	高校	専修学校	短大・高専	大学	大学院	合計
正社員	3.6	34.4	8.9	4.1	47.1	1.9	100.0
契約社員	5.1	47.2	9.7	6.0	30.1	1.9	100.0
嘱託社員	13.0	51.8	2.4	3.5	28.2	1.2	100.0
出向社員	2.5	40.5	4.8	4.8	43.7	3.7	100.0
派遣社員(登録型)	7.5	58.6	11.3	4.6	16.1	2.0	100.0
派遣社員(常用雇用型)	5.0	50.8	11.7	3.6	28.8	0.0	100.0
臨時的雇用者	47.4	22.3	16.0	2.0	11.8	0.5	100.0
パートタイム労働者	18.3	44.5	8.1	4.7	24.0	0.4	100.0
その他	13.4	57.2	10.8	2.3	16.0	0.3	100.0
合計	6.1	37.7	8.7	4.1	41.7	1.6	100.0

(注) 学歴について無回答の者は、分析から除外している。

(4) 正社員・パートタイム労働者の職種構成

女性労働者を対象として、正社員・パートタイム労働者別に職種構成についてみていくと、正社員では事務的な仕事、管理的な仕事、専門的な仕事の割合が相対的に高いことがわかる。一方、パートタイム労働者については、サービスの仕事、販売の仕事、生産工程の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事の割合が高くなっている。総じて、正社員の場合給与の高い職種に就いている割合が高く、反対にパートタイム労働者の場合には給与の低い職種に就いている割合が高くなっている(図表4-2-8)。

図表4-2-8 就業形態別職種構成(女性)

	(%)											
	管理的な仕事	専門技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・探掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	合計
正社員	5.9	21.7	59.1	4.2	5.9	0.0	2.7	0.0	0.2	0.2	0.2	100.0
契約社員	0.5	24.8	36.6	17.9	9.0	0.0	6.2	0.1	0.0	4.7	0.1	100.0
嘱託社員	2.5	20.1	39.3	10.0	10.6	0.0	12.2	0.0	0.0	4.8	0.3	100.0
出向社員	0.7	23.5	63.9	3.1	0.6	0.0	6.5	0.0	0.0	1.6	0.0	100.0
派遣社員(登録型)	0.2	6.9	63.4	4.0	4.7	0.0	16.6	0.0	0.1	4.2	0.0	100.0
派遣社員(常用雇用型)	0.5	6.1	48.3	5.7	19.4	0.0	18.2	0.6	0.0	1.2	0.0	100.0
臨時的雇用者	0.0	1.1	17.5	17.8	52.4	0.8	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
パートタイム労働者	0.1	8.7	24.0	22.7	27.5	0.0	10.8	0.1	0.0	5.9	0.3	100.0
その他	0.2	7.9	24.6	14.0	25.7	0.8	19.8	0.4	0.0	4.9	1.7	100.0
合計	2.4	14.4	39.8	13.7	17.5	0.1	8.3	0.1	0.1	3.4	0.3	100.0

(注) 職種について無回答の者は、分析から除外している。

男性の場合も女性の場合と似た傾向にあることがわかる。正社員では、管理的な仕事、事務的な仕事の割合が総じて高く、パートタイム労働者の場合には、サービスの仕事、販売の仕事、運搬・清掃・包装等の仕事の割合が高くなっている（図表4-2-9）。

図表4-2-9 就業形態別職種構成(男性)

	管理的な仕事	専門技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	合計
正社員	24.7	13.1	28.7	11.2	4.2	0.8	11.2	0.6	3.6	1.9	0.2	100.0
契約社員	7.6	31.4	9.9	8.6	11.3	6.5	12.9	2.5	4.2	4.9	0.2	100.0
嘱託社員	16.4	19.7	21.4	9.3	5.1	3.5	14.7	3.1	1.7	4.8	0.3	100.0
出向社員	28.9	20.2	15.4	8.9	3.4	1.9	15.3	2.9	0.8	1.8	0.4	100.0
派遣社員(登録型)	0.0	15.1	9.8	1.9	2.3	1.1	58.7	0.8	0.6	4.8	4.9	100.0
派遣社員(常用雇用型)	2.4	27.6	10.5	2.2	2.4	0.8	44.5	1.5	1.1	6.9	0.2	100.0
臨時的雇用者	2.7	2.6	0.0	0.6	15.3	0.0	24.2	0.0	49.3	2.3	2.9	100.0
パートタイム労働者	4.2	7.0	5.2	22.2	39.5	2.9	9.1	1.0	0.5	8.2	0.1	100.0
その他	6.6	14.9	6.6	8.5	13.1	4.8	25.5	3.3	7.3	8.6	0.7	100.0
合計	20.5	13.5	23.8	12.0	8.8	1.4	12.5	0.9	3.3	3.1	0.2	100.0

(注) 職種について無回答の者は、分析から除外している。

(5) 正社員・パートタイム労働者の業種構成

正社員・パートタイム労働者の業種構成についてみていくと、女性、男性いずれの場合もパートタイム労働者の卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業における就業割合が高くなっていることがわかる。特に宿泊・飲食サービス業は賃金の低い産業の代表格であり、こうした業種における就業割合の高さが平均値でみたパートタイム労働者の賃金の低さと結びついていいるものと考えられる（図表4-2-10、図表4-2-11）。

(6) 正社員・パートタイム労働者の事業所規模構成

女性についてみると、正社員は規模の大きな事業所での就業割合が多少多めとなっている。パートタイム労働者については、反対に規模の小さな事業所での就業割合が多少多めとなっている（図表4-2-12）。男性の場合、パートタイム労働者が規模の小さな事業所に就業する傾向がより顕著になっている（図表4-2-13）。

図表4-2-10 就業形態別業種構成(女性)

	製造業	卸売・小売業	宿泊・飲食サービス業	医療・福祉	サービス業	その他	合計
正社員	23.8	21.1	5.3	38.4	6.1	5.3	100.0
契約社員	16.7	34.4	6.2	23.0	16.9	2.8	100.0
嘱託社員	24.9	22.3	4.7	27.3	19.5	1.2	100.0
出向社員	28.7	20.7	0.4	24.0	25.5	0.7	100.0
派遣社員(登録型)	40.7	24.7	4.2	7.9	15.8	6.7	100.0
派遣社員(常用雇用型)	36.7	35.1	1.3	9.2	13.8	3.9	100.0
臨時的雇用者	14.5	39.8	33.3	7.5	4.2	0.7	100.0
パートタイム労働者	12.6	43.3	22.5	12.9	7.9	0.8	100.0
その他	26.4	29.6	18.4	16.5	8.1	1.0	100.0
合計	19.2	32.4	14.0	23.7	7.9	2.9	100.0

図表4-2-11 就業形態別業種構成(男性)

	(%)						
	製造業	卸売・ 小売業	宿泊・飲食 サービス業	医療・ 福祉	サービス業	その他	合計
正社員	40.6	25.0	4.8	5.6	8.8	15.2	100.0
契約社員	24.8	22.8	6.9	9.5	21.4	14.6	100.0
嘱託社員	39.6	21.8	2.9	3.9	21.0	10.9	100.0
出向社員	46.7	18.6	0.8	3.4	20.2	10.4	100.0
派遣社員(登録型)	74.9	5.8	2.6	3.7	8.7	4.4	100.0
派遣社員(常用雇用型)	67.4	7.0	1.6	0.7	15.5	7.8	100.0
臨時的雇用者	29.8	0.6	2.7	0.0	15.3	51.7	100.0
パートタイム労働者	9.2	41.8	30.9	5.9	10.6	1.5	100.0
その他	34.4	19.5	12.5	7.1	14.3	12.2	100.0
合計	37.0	26.1	7.9	5.6	10.2	13.2	100.0

図表4-2-12 就業形態別事業所規模構成(女性)

	(%)					
	5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	合計
正社員	40.1	25.7	18.1	11.6	4.4	100.0
契約社員	30.8	25.3	22.3	15.1	6.6	100.0
嘱託社員	24.1	36.4	22.7	13.3	3.4	100.0
出向社員	16.5	22.5	35.2	19.2	6.7	100.0
派遣社員(登録型)	20.5	29.0	18.4	23.3	8.8	100.0
派遣社員(常用雇用型)	30.7	28.1	16.7	18.5	5.9	100.0
臨時的雇用者	43.9	37.4	5.1	11.1	2.5	100.0
パートタイム労働者	48.8	28.1	15.1	6.8	1.1	100.0
その他	47.8	25.8	14.5	8.6	3.4	100.0
合計	43.5	27.1	16.7	9.8	3.0	100.0

図表4-2-13 就業形態別事業所規模構成(男性)

	(%)					
	5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上	合計
正社員	41.4	24.1	15.3	11.4	7.8	100.0
契約社員	31.1	29.5	21.4	11.6	6.4	100.0
嘱託社員	30.0	31.9	18.6	12.5	6.9	100.0
出向社員	27.2	25.0	20.3	16.3	11.2	100.0
派遣社員(登録型)	16.2	27.4	28.5	18.2	9.7	100.0
派遣社員(常用雇用型)	12.2	25.3	16.1	31.9	14.4	100.0
臨時的雇用者	50.2	31.0	9.0	6.7	3.1	100.0
パートタイム労働者	51.4	29.8	11.7	6.2	1.0	100.0
その他	38.8	25.7	16.9	11.7	6.9	100.0
合計	41.0	25.2	15.4	11.2	7.1	100.0

(7) パートタイム労働者を活用する理由

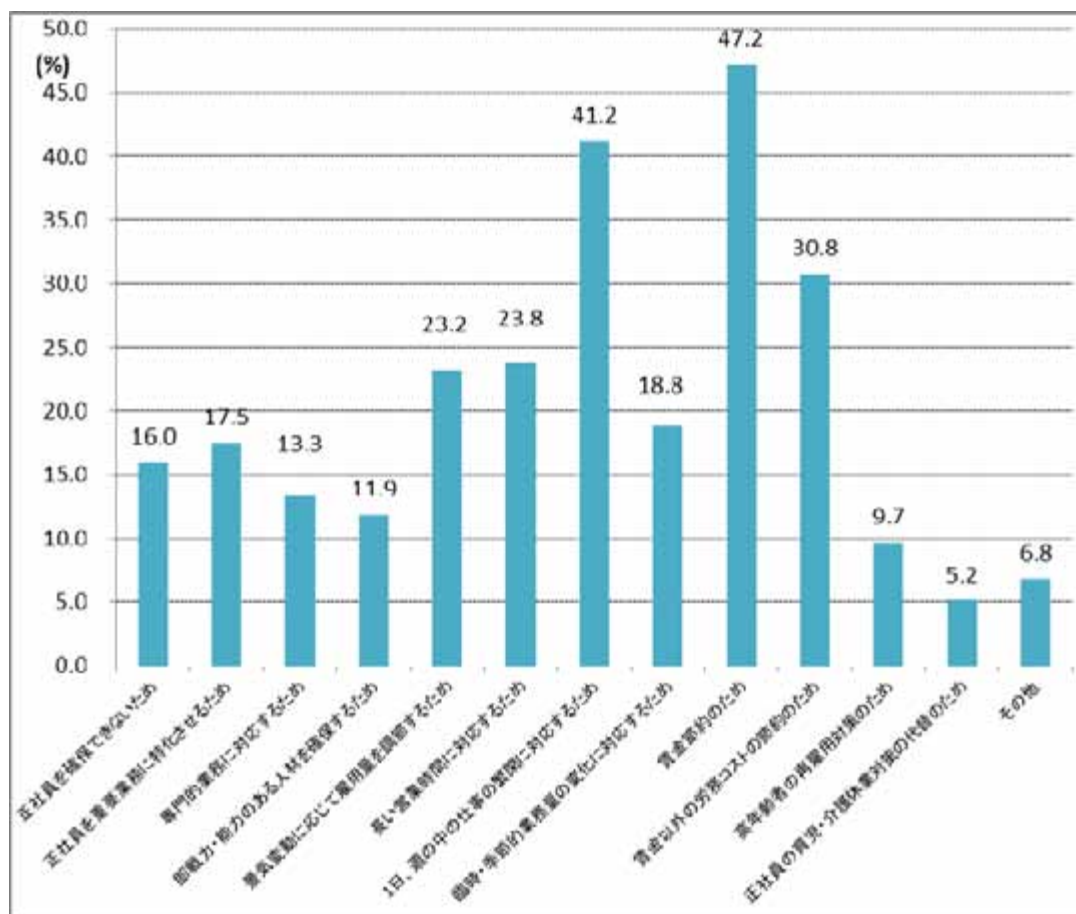
厚生労働省「多様化調査」事業所票では、事業所に対して正社員以外の労働者を活用する理由を尋ねている。図表4-2-14は平成22年「多様化調査」の事業所票に基づき、パートタイム労働者を対象とし複数回答でその活用理由を聞いた結果である。「賃金⁶節約のため(47.2%)」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため(41.2%)」、「賃金以外の労務コスト⁷の

⁶ ここでいう「賃金」とは、基本給の他、通勤手当、時間外手当等の諸手当を含めたものを指す。

⁷ ここでいう「賃金以外の労務コスト」とは、健康保険等の事業主負担額、教育訓練・福利厚生関係等の費用を指す。

節約のため（30.8%）」がパートタイム労働者活用の3大理由となっていることがわかる。その他の活用理由を勘案しても、コストの安い労働力であるパートタイム労働者を仕事の繁閑に合わせて活用しようという企業の意図が明確になっている。

図表4-2-14 パートタイム労働者の活用理由(複数回答)



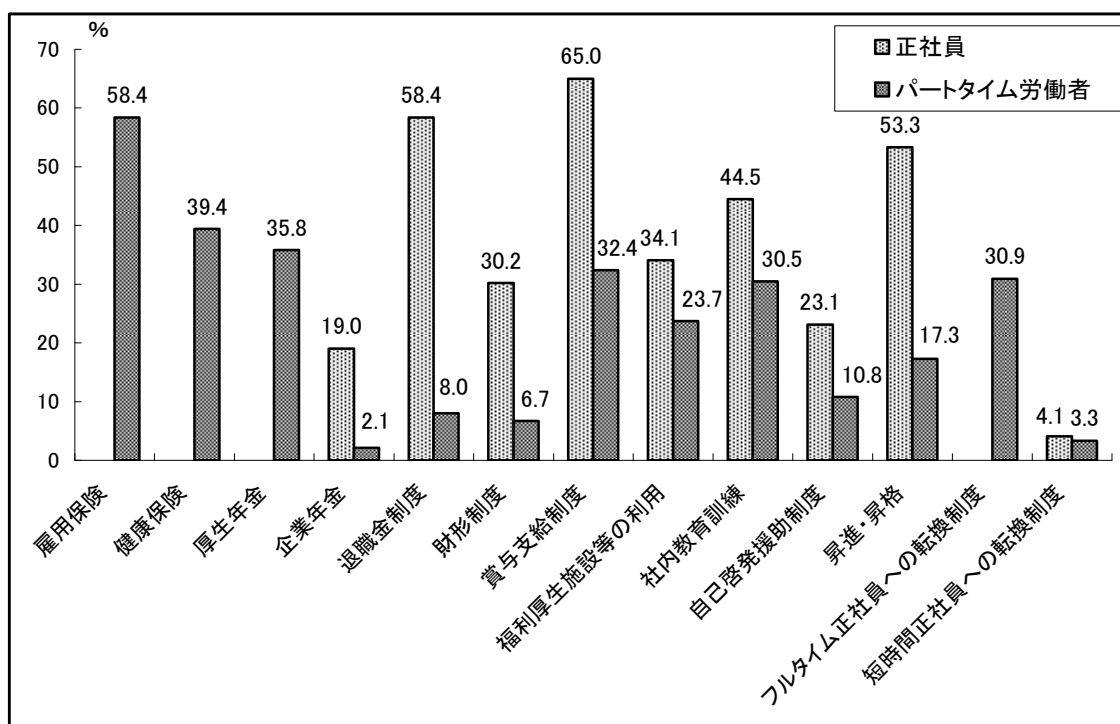
(8) 正社員・パートタイム労働者の各種制度適用割合

平成22年「多様化調査」事業所票のうち、正社員・パートタイム労働者それぞれがいると回答している事業所を対象として、それぞれの就業者に適用される制度について尋ねている。図表4-2-15は各種制度の適用割合をみた結果である⁸。正社員の場合には制度上すべての雇用者にその適用が義務付けられている雇用保険、健康保険、厚生年金、また制度の対象とならないフルタイム正社員への転換制度については調査の対象となっていない。

⁸ 正社員またはパートタイム労働者がいると回答している事業所を100として回答しているために、この中には、制度がない事業所や制度の有無が不詳の事業所を含んでいる。また、「短時間正社員への転換制度」の「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より1週間の所定労働時間ないしは所定労働日数が短い正社員のことをいう。短時間正社員への転換制度には、大きく分けると次の3つのパターンがある。①フルタイム正社員が地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く）、②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、または期間を定めずに短くして働く場合、③パートタイム労働者などが短時間勤務の正社員になる場合。

正社員の場合には、賞与支給制度（65.0%）、退職金制度（58.4%）、昇進・昇格（53.3%）などの適用割合が高くなっている。一方、パートタイム労働者の場合には、雇用保険（58.4%）、健康保険（39.4%）、厚生年金（35.8%）の適用割合が高い。正社員とパートタイム労働者で比較可能な制度について、その適用割合の差をみると、退職金制度（50.4=58.4-8.0）、昇進・昇格（36.0=53.3-17.3）、賞与支給制度（32.6=65.0-32.4）などで適用割合に大きな差のあることがわかる。

図表4-2-15 正社員とパートタイム労働者の各種制度適用割合（複数回答）



これら正社員とパートタイム労働者間で適用割合に差のある制度をみると、いずれも賃金の差を生み出す原因となっている制度であることがわかる。仕事を辞めたあとの事後の給与の支払いである退職金については、50ポイント以上の適用割合の差が両者に生じている。支給額の大きさも勘案すると、生涯ベースの賃金支給額に大きな差の生じる要因となる。

昇進・昇格制度についても36ポイントの適用割合の差が生じている。雇用者の働きぶりを正に評価し、働きぶりに応じて昇進・昇格が実現し賃金が上昇していくようにパートタイム労働者の賃金制度が変更されれば、パートタイム労働者の賃金のあり方も今とは違ったものとなる。

賞与支給制度の場合も、正社員とパートタイム労働者間に30ポイント以上の適用割合の差が生じている。賞与の有無は、正社員の支給額の大きさも勘案すると年間給与額の差を生み出す大きな要因といえる。

(9) 小括

以上のクロス表を用いた分析結果からいえることをまとめると、次のようなこととなる。

- ① 女性パートタイム労働者数は女性雇用者全体の4割強を占め、女性非正社員の7割強に該当する。男性パートタイム労働者数は男性雇用者全体の1割強である。また両者ともその雇用割合は増加傾向にある。一方、女性正社員数は女性雇用者全体の4割、男性正社員数は男性雇用者全体の4分の3を占めている。ただし、両者ともその雇用割合は減少傾向にある。
- ② 年齢別構成割合をみると、女性正社員は30代、40代で、女性パートタイム労働者は40代、50代で構成割合が高くなっている。一方、男性正社員は30代で男性パートタイム労働者は20代で構成割合が高い。
- ③ 正社員は学歴水準の高い者が多く、反対にパートタイム労働者は学歴水準の低い者が多い。管理職、専門職（女性の場合のみ）、事務職を中心として正社員は給与の高い職種に従事している割合が高く、反対にパートタイム労働者はそうでない場合が多い。パートタイム労働者は男女とも卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業など賃金の低い業種に就業している割合が高くなっている。
- ④ コストの安さと仕事の繁閑の埋め合わせを行うというのが、企業の主なパートタイム労働者活用理由である。
- ⑤ 各種制度の適用割合には正社員とパートタイム労働者で大きな差があり、退職金制度、昇進・昇格制度、賞与支給制度における適用割合の大きな差が両者の総体的な給与格差につながっているものと推測される。

第3節 賃金関数の推計

(1) これまでの研究成果

はじめに、日本におけるパートタイム労働者の賃金関数を推計した推計結果について概括する。中馬・中村（1990）は労働省「パートタイム労働者実態調査報告」（1986）の個票を用いて、ヘドニック賃金アプローチにより女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行っている。ヘドニック賃金アプローチとは、労働市場における賃金の決定が、賃金のみならず賃金と仕事属性のパッケージで決まる枠組みを提供するモデルである。ある地域に在住するパート労働者が同一のヘドニック(市場)賃金関数に直面しているというヘドニックアプローチの大前提を満たすため、以下のようにサンプルを限定して分析を行っている。その限定とは、性は女性、学歴を高卒、職務経験年数を15年以内、年齢を20～59歳、現在の仕事には専門知識・技能・技術が不要と答えた労働者、主任・班長・チーフなどについていない労働者である。二段階推定法を用いて推計された賃金関数の推計結果からは、勤続年数、契約期間の増加に伴い賃金が増加すること、ただし（外部での勤続年数も含めた）仕事の総経験年数は

統計的に有意な結果とはならず賃金の増加には影響を及ぼさないなどの結果が明らかとなっている。

永瀬（1994）は雇用職業総合研究所が実施した「1983年職業移動と経歴（女子）調査」を用い、パートの呼称や短時間労働が賃金に影響を及ぼすのかどうか検討するために賃金関数の推計を行っている。上記調査は、全国25歳以上70歳未満の女性を母集団としており、層化多段階法により2,490の回答を得ている。そのうち年齢25歳から44歳までの既婚者を対象として分析を行っている。賃金関数の推計を行った結果、教育年数の差や勤続年数の差などの影響を取り除いても、パート呼称者は正社員よりも約3割も賃金率（時間当たり賃金）が低くなること、また週35時間未満の短時間労働の場合、予想に反して正の有意な値を取ることなどの結果が得られている。

また賃金関数の説明変数で表せない能力差の影響を修正するため、修正を加えた賃金関数を正社員・パート別に推計している。パートの賃金関数については、勤続年数や教育年数の係数値は統計的に有意でなく、これらの変数が賃金に対して影響を及ぼしていないことがわかる。職種についてみると、ベースとなるブルーカラーの仕事に対して専門管理職で大きな賃金の引上げ効果が観察され、販売職、事務職でもブルーカラーの仕事に対して賃金の引上げ効果が観察される結果となっている。一方、正社員の賃金関数については、勤続年数による賃金の引上げ効果や年齢35～39歳層で賃金の引上げ効果は観察される。ただし教育年数による賃金の引上げ効果については、パートと同様に観察されていない。

また平成2年「パートタイム労働者総合実態調査」の個票を用いた永瀬（1995）は、短時間就業するパートと正社員なみの就業時間であるにも関わらずパートと呼称される疑似パートについて、勤続年数や教育年数の効果をみるためにパートの賃金関数の推計を行っている。男女別にパートの賃金関数を推計した結果からは、次の様なことがわかっている。男女とも教育年数、勤続年数、企業規模などの係数値は統計的に有意となっており、教育年数や勤続年数の増加、企業規模の増大とともに賃金が増加する傾向が窺える。一方、収益率の大きさを比較するため、一般労働者の賃金関数を推計した石川・出島（1994）の結果との比較を行っているが、特にパートの場合男女とも勤続年数の収益率がかなり低いという結果が得られている。

また、短時間パートと疑似パートの教育年数、勤続年数の収益率の比較を行った結果からは次の様なことが言える。男性に関しては、短時間パートにより高い教育収益率が観察されているが、女性に関してはこうした結果は観察されていない。勤続年数に関しては、女性の場合疑似パートでより高い収益率が観察されている。ただし、その収益率の差は非常に小さいものである。男性に関しては、こうした結果は観察されていない。

併せて、永瀬は非自発的パートに関する分析を行っている。その分析の一環で、非自発的パートは正社員になることを望みながらパートにしかねなかった能力の低い労働者なのか、それとも能力的には正社員と同等ながらランダムに正社員になれない労働者なのかを検証す

るため、パートの賃金関数に非自発的ダミーを導入することにより仮説の検定を行っている。その結果、男女とも業種により結果が異なっていた。男性の場合正の影響（正の賃金プレミアム）を示す産業はなかったが、女性の場合には製造業、金融保険業で正の値を取っており、これらの業種における非自発的パートは高い賃金を得ている。一方、女性の場合でも卸小売業、サービス業、電気・ガス・水道・熱供給業、運輸通信業、不動産業では負の有意な値を取っていることが明らかとなった。

神谷（1994）は直接パートタイム労働者の賃金関数を推計した訳ではないが、平成2年「パートタイム労働者総合実態調査」や雇用情報センター調査等を用いて、勤続年数と賃金との関係について検討している。その結果、(1)女子パートタイム労働者の勤続年数の増加に伴う年間ベースでの賃金の上昇は、能力向上を背景とした時間賃金率の上昇や、労働時間数ではなく勤続年数や勤務状況等に対応して支給される傾向にある賞与の増加などによって生じていること。(2)これは、もともとは典型的な不熟練労働者であり、企業共通的に外部労働市場で成立する時間給で賃金が支払われる女子パートタイマーも、勤続年数の増加に伴いその能力が勤務先の企業に特殊的なものとなりつつ向上するため、賃金処遇面において企業内部の労働市場のメカニズムに組み込まれる部分が生じ、また、労働時間数とは独立に企業への貢献度が加味される傾向のあること。(3)就業調整に関するタイプ別にみると、勤続年数の増加に伴う賃金の変化は主として非就業調整タイプの労働者にみられる傾向であり、就業調整タイプの労働者では勤続年数が増加しても賃金率の上昇や賞与の増加はあまりみられないこと、などの結果を導き出している。

西村（2003）は、生涯所得の推定に用いるために、日本労働研究機構が実施した「女性と仕事に関するアンケート」を使ってフルタイム（正社員）・パートタイム別に賃金関数の推計を行っている。パートタイムについては、年齢、教育年数、勤続年数、就業経験年数等ベースとなる変数に加えて、子供の数ダミー、配偶者控除適用資格ダミー等の変数を用いて推計を行っている。その結果、パートタイム労働者については、勤続年数の増加とともに賃金が増加する傾向にあること、子供の数については子供がいない場合に比べて1人子供がいる場合賃金が低下する傾向にあることなどの結果が得られている。一方、年齢や教育年数については有意な結果が得られておらず、年齢の増加や教育年数の増加は賃金に影響を及ぼさないことが明らかとなっている。

玄田（2008）は、配偶者を持たない非正規就業者 3,000 名以上のインターネット調査を用いて、非正規就業者の内部労働市場仮説を検討している。その際に、非正規就業者の賃金関数の推計を行っている。年齢、勤続年数、学歴等のベースとなる説明変数に加えて、過去の就業経験が現在の年収に及ぼす影響を検討するため、過去に正社員として働いた経験や卒業後に就職も職探しもしなかった経験、転職回数等の変数を用いて分析を行っている。その結果、(1)勤続年数の増加とともに年収が増加すること、(2)年齢の年収に及ぼす影響は30歳代前半にしかみられないこと、(3)不況世代ほど年収が低くなるという世代効果は非正規就業者

の場合には観察されないことなどの結果が明らかとなっている。

「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた堀（2007）の分析では、パートタイム労働者の賃金関数の推計に際して、ベースとなる説明変数の外に、質的な基幹力化を示す変数（例えば、役職ダミー、仕事の自律性ダミー（主に自主的に判断して仕事を行っているかどうか）、昇進・昇格制度ダミー等）や量的な基幹労働力化を示す変数（全雇用労働者に占めるパートの割合、正社員業務へのパートの充当ダミー等）を用いて分析を行っている。パートタイム労働者の賃金関数の推計に用いたほとんどの変数が統計的に有意であった。また、「賃金構造基本統計調査」の個票を用いた一般労働者とパートタイム労働者の賃金格差の要因分解によると、年齢の評価の差（年齢と共に上昇する賃金の上昇率が一般労働者とパートタイム労働者で大きく異なること）が主要な要因となっていることがわかっている。

原（2011）は JILPT で実施した独自調査を用いて、正社員や非正社員について OJT や OFF-JT の賃金に及ぼす影響について詳細に検討している。その際に、単に OJT を受講したかどうかを尋ねるのではなく、OJT の具体的な内容（「アドバイスを受ける」、「アドバイスをする」、「見て学ぶ」、「担当外の仕事を経験」、「仕事に役立つ情報を共有」及びこれらの変数を足し合わせた「総合 OJT」）によって賃金に及ぼす影響を検討している。その結果、非正社員の場合 OJT や OFF-JT の賃金に及ぼす統計的な影響は観察できないことが明らかとなっている。

なお本稿では分析を行っていないが、正規－パート間の賃金格差の変動を分析した研究として安部・田中（2007）等がある。

（2）パートタイム労働者の賃金関数に用いる説明変数の概要

上でみた文献サーベイとの比較を行い、過去の研究とどの様な差が生じるのか検討するために、本稿ではできる限り比較可能な変数を賃金関数に導入する。厚生労働省「多様化調査」は多様な就業形態について分析が可能である一方で、調査票の質問項目が限定されていることから、賃金関数の推計に用い得る変数も自ずと限定されることになる。

厚生労働省「多様化調査」におけるパートタイム労働者の定義は、「雇用期間が1ヵ月を超えるか、又は定めがない者のうち、正社員よりも1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者」となっているので、本稿におけるパートタイム労働者は、短時間労働者を指すことになる。疑似パートは分類上就業形態が「その他」の者に分類されるが、「その他」の者は分類できない雑多な就業形態が混入しているため、「その他」の者の中から疑似パートを識別することはできない⁹。そのため、永瀬(1995)が実施した賃金関数を用いた短時間パートと疑似パートの比較は不可能である。

現在の就業形態を選んだ理由として、「正社員として働ける会社がなかったから」とする

⁹ 厚生労働省「多様化調査」では、事業所票を用いると、男女別に疑似パートの人数を把握することができる。

設問があるため、非自発的パート・ダミーを賃金関数に導入することは可能である。

西村（2003）との比較でいうと、厚生労働省「多様化調査」では残念ながら子供の数に関する質問は行っていない。把握できるのは、子供と同居しているかどうかという実態と、同居している末子の年齢である。そのため、直接の比較とはならないが、子供の有無を示すダミー変数と末子年齢0～2歳、末子年齢3～5歳の3つのダミー変数を導入し、賃金関数に対する影響をみる。手のかかる年齢の若い末子がいることが就業の妨げとなり、ひいては賃金に負の影響を及ぼすことが考えられるからである。ただし、子供がいても親と同居している場合には、親が子供の面倒をみるなど子供の負担が軽減され、賃金に及ぼす負の影響を緩和することが予想される。そのため、子供と親両方と同居しているか否かを示すダミー変数も同時に賃金関数に導入して、親と同居することが子供の負担を軽減し、ひいては賃金に及ぼす負の影響を緩和するのかどうか検討する。

配偶者控除については、質問項目で現在の就業形態を選んだ理由のうち、「就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたいから」とする質問項目があるため、賃金関数に変数を導入し、結果の比較を行うことは可能である。ただし、この設問に関しては無回答の割合が高いため、この変数を用いるとサンプル・サイズを大きく減ずることになってしまうことになる。そのため、本稿では就業調整の変数を導入しないこととする¹⁰。

過去の就業経験に関する質問項目は厚生労働省「多様化調査」にはないため、この点に関して玄田（2008）の分析との比較は不可能である。正規・非正規比率については、計算はできるものの、就業調整の場合と同様で無回答の割合が相対的に高いため、本稿での推計はみ送ることとする¹¹。上記理由により、正規・非正規比率については賃金関数への導入を見送るものの、厚生労働省「多様化調査」では正社員以外の労働者の比率が3年前と比べてどの様に変化したのか調べている。そこで本稿では、正社員・非正社員比率に代えてパートタイム労働者の比率が3年前と比べて上昇したと事業所が回答した場合を1とするダミー変数（パート比率増加ダミー）を賃金関数に導入する。

正社員登用制度の有無に関しては、厚生労働省「多様化調査」でもフルタイム正社員への転換制度および短時間正社員への転換制度について、パートタイム労働者にも制度が適用されるかどうかについて尋ねている。そこで、これら2つの変数（フルタイム正社員への転換制度の有無および短時間正社員への転換制度の有無）を賃金関数に導入し、玄田の推計結果と比較を行うことは可能である。ただし、上記制度の有無を事業所に尋ねても、調査対象となっている従業員が実際に制度の対象となっているかどうかはわからないので、推計値の意

¹⁰ 就業調整に回答している者を対象として、以下と同様な賃金関数の推計を行ったが、就業調整に関する変数については統計的に有意な結果が得られなかった。

¹¹ 正規・非正規比率が計算できる事業所に勤務する者について、賃金関数に正規・非正規比率を導入して推計を行ったが、正規・非正規比率の係数については、統計的に有意な結果が得られなかった。

味合いはかなり漠としたものになる¹²。

「パートタイム労働者総合実態調査」を用いた堀（2007）との結果の比較は、基本的に不可能である。ただし、パートタイム労働者に対する昇進・昇格制度の有無、上にも記した転換制度の有無等については、結果の比較が可能である。

原（2011）との比較でいえば、パートタイム労働者に対する社内教育訓練の実施の有無を厚生労働省「多様化調査」でも尋ねているため、賃金関数に導入することはできる。原の分析では、既に記したように、詳細なOJTの内容を個人に対して尋ねているので、その効果の意味合いも自ずと明確である。一方、厚生労働省「多様化調査」では「社内教育訓練」という非常に漠とした定義の実施の有無を事業所に尋ねている。社内教育訓練にはOJTのように仕事に就きながらの訓練も含まれれば、座学などの集合研修のようにいわゆるOFF-JTに分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。そのため、係数値の解釈も大変難しいことになるが、本稿では一応コントロール目的で、賃金関数に導入する。併せて、パートタイム労働者に対する自己啓発援助制度の有無も尋ねているので、この変数についても賃金関数に導入する。

これまでに取り上げた説明変数とは別に、厚生労働省「多様化調査」を用いた際に利用できる独自の説明変数が存在する。以下では、それらの説明変数について説明する。

パートタイム労働者というと、能力開発の差等により、仕事を遂行する上での能力が正社員に比べて劣る者が大半であろう。しかしながら、専門的な資格を持っているとか、これまでに培ってきた能力が特殊専門的で、余人をもって代え難いというような、より専門的な能力を持つパートタイム労働者も少なからずいるはずである。より専門的な能力を持つ雇用者に対しては、そうでない者と比較してより大きな賃金プレミアムの支払いが予想される。そこで、専門的な技術・技能を持つと考えられる雇用者を一括りとし（「能力発揮ダミー」）、そのような雇用者がどの程度の賃金プレミアムを得ているのか検討する。

次は、労働需要サイドの説明変数である。企業のパートタイム労働者の活用には様々な理由があろう。正社員ではコストがかかり過ぎるので、賃金を節約するためにパートタイム労働者の雇用を確保するとか、長時間労働に対処するために、正社員ではカバーできない時間をパートタイム労働者によって充填するというような場合、従事する仕事の中身にもよるが、パートタイム労働者の賃金に多くを見込むことはできない場合が多いように思われる。一方、より積極的な意味合いから、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業もあるはずである。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなるものと思われる。そこで、こうした企業ニーズに基づくパートタイム労働

¹² 個人票では、短時間正社員への転換制度について、対象となった従業員に実際自分が制度の適用を受けているかどうか尋ねている。事業所からの回答の代わりに、個人従業員の回答を用いて短時間正社員への転換制度の有無を賃金関数に導入して分析を行ったが、結果に大きな差は生じなかった。

働者の賃金プレミアムを推計するために「専門業務対応ダミー」を賃金関数の中に導入する。

最後に、自身の賃金が生活の柱となっているかどうかを示すダミー変数を導入する。パートタイム労働者の賃金とはいっても、自身の収入が生活の柱となっている場合には、そうでない場合と比べて賃金水準が高くなることが予想される。自身の稼得する賃金の高低により生活水準の高低が決まり、扶養しなければならない親族がいる場合等は余計にその度合いが強まるからである。本稿では「生活の柱ダミー」として「自身の収入」が柱の場合、「他の者の収入」が柱の場合（ベースは「配偶者の収入」）についてダミー変数の推計を行う。

（説明変数の説明）

図表4-3-1は、パートタイム労働者の賃金関数に導入する説明変数の一覧である。説明変数と係数値の符号条件について、簡単に説明を行う。

「既婚ダミー」は結婚している場合に1を取るダミー変数である。男性正社員の場合には、家族手当や扶養手当等の支給により、この変数は正の値を取ることが予想されるけれども、パートタイム労働者の場合には、家族手当や扶養手当等の支給が一般的ではないため、既婚ダミー変数の係数値がどのような符号条件を示すか事前には予想できない。

「子供ダミー変数」は同居している子供がいる場合に1を取るダミー変数である。同様に、「子供・親同居ダミー変数」は子供と親の両方と同居している場合に1を取るダミー変数である。「子供の年齢ダミー変数」は「子供の年齢0～2歳」と「子供の年齢3～5歳」の2つのダミー変数を導入している。「子供の年齢0～2歳」とは、同居している子供がおり、その子供の年齢が0～2歳の場合に1を取るダミー変数である。同様に、「子供の年齢3～5歳」

図表4-3-1 説明変数一覧

変数名	変数名	変数名
①既婚ダミー	⑧職種ダミー	⑫企業規模ダミー
②子供ダミー	管理職	100～999人
③子供・親同居ダミー	専門職	1,000人以上
④子供の年齢ダミー	サービス職	⑬能力発揮ダミー
0～2歳	販売職	⑭専門業務対応ダミー
3～5歳	事務職	⑮パート比率増加ダミー
⑤年齢ダミー	その他の職種	⑯非自発選択ダミー
30～39歳	⑨労働時間ダミー	⑰大都市ダミー
40～49歳	35時間未満	⑱制度適用関係のダミー
50～59歳	35～40時間未満	
⑥学歴ダミー	45時間以上	
専修学校卒	⑩収入の柱ダミー	OJT(社内教育訓練)
高専・短大卒	自身の収入	自己啓発援助制度
大学・大学院卒	他の収入	昇進・昇格制度
⑦勤続年数ダミー	⑪産業ダミー	フルタイム正社員への転換制度
5～10年	建設業	短時間正社員への転換制度
10～20年	製造業	(注)「制度適用関係のダミー」は、それぞれ独立したダミー変数である。
20年以上	小売業	
	飲食店	
	医療業	
	その他の産業	

は、同居している子供がおり、その子供の年齢が3～5歳の場合に1を取るダミー変数である。手のかかる年少の子供を持つ母親は、自ずと就業時間や家からの通勤時間に制約を受けるため、年少の子供を持たない女性に比べて賃金が低くなるものと考えられる。ただし、男性の場合には、これらの変数がどのような値を取るのか事前にはなかなか予想がつかない。また、既に説明したように、「子供・親同居ダミー変数」は親と同居することで子供持つことの負担が軽減され、女性の賃金に及ぼす負の影響を緩和するのかどうかを検討するために導入している。この係数値は正の値を取ることが予想される。

「年齢ダミー」は30歳未満の若い年齢階層をベースとし、「30～39歳」、「40～49歳」、「50～59歳」の3つのダミー変数を導入している。なお、本稿では、60歳未満の年齢階層を分析対象としている。60歳以上の年齢階層については、自ずと60歳未満の年齢階層とは働き方が異なり、そうした異なる年齢階層をいっしょにして分析するのは得策ではないからである。

ところで、パートタイム労働者の賃金に及ぼす年齢の効果はどのようなものであろうか。上に紹介した分析結果をみる限り、一部年齢層（30歳代）で賃金の増加を確認する結果はあるものの、基本的に年齢とともに賃金は上昇しない傾向にある。過去の結果に鑑みると、今回の推計結果についても同様の結果が得られることが想定される。

「学歴ダミー」は中学・高校卒をベースとし、「専修学校卒」、「高専・短大卒」、「大学・大学院卒」の3つのダミー変数を導入している。上に紹介した推計結果をみる限り、永瀬（1995）を例外として、学歴はパートタイム労働者の賃金水準に影響を与えない場合が一般的である。例え、大卒であろうとも賃金水準は中卒・高卒の場合と変わらないということである。今回の推計でも、同様の結果が予想される。

「勤続年数ダミー」は、勤続年数の増加とともに賃金が増加するのかどうかを検討するために賃金関数に導入している。勤続年数5年未満をベースとして、「5年以上10年未満」、「10年以上20年未満」、「20年以上」の3つのダミー変数を賃金関数に導入する。

勤続年数とともにパートタイム労働者の技術・技能が蓄積し、仕事をより効率的に遂行できたり、より高度な仕事を遂行できれば、それに対応して賃金が増加することが予想される。上で紹介した推計結果をまとめれば、原（2011）を例外として、勤続年数が増加すれば、賃金も増加する傾向にあることがわかる。本稿における推計でも、同様の結果が得られるものと推察される。

「職種ダミー変数」として、次の5つのダミー変数を賃金関数に導入する。生産工程・労務の仕事（「保安の仕事」、「生産工程の仕事」、「輸送・機械運転の仕事」、「建設・採掘の仕事」、「運搬・清掃・包装等の仕事」）をベースとして、「管理職」、「専門職」、「サービス職」、「販売職」、「事務職」の5つの職種ダミーが賃金に及ぼす影響を検討する。上に紹介した研究実績のうち、職種をコントロールした場合についてみると、どの研究も専門・管理職で賃金が高くなっていることが窺える。専門性の高い仕事を遂行する専門職や管理業務を遂行する管理職の場合には、他の仕事と比べてその専門性ゆえの賃金プレミアムが発生しているものと

考えられる。今回の推計でも、管理職や専門職の場合係数値が正で統計的に有意な結果が得られるものと推察される。

厚生労働省「多様化調査」では賃金が月額（9月分の賃金総額で賞与等の特別給与は除かれている。）で示されているため、賃金の多寡をコントロールするために「労働時間ダミー変数」を導入する。同調査では、平成22年9月の最後の1週間の実労働時間が把握されており、この値を労働時間ダミー変数に用いる。労働法制に鑑み、ベースを「40時間以上45時間未満」とし、「35時間未満」、「35時間以上40時間未満」、「45時間以上」の3つの労働時間ダミー変数を賃金関数に導入する。パートタイム労働者の賃金（月給）の多寡は労働時間の多寡によって大きな影響を受けることが考えられるので、労働時間が少ないほど賃金が少なくなると思われる。そのため、「35時間未満」や「35時間以上40時間未満」の係数値については負の値を、「45時間以上」の係数値については正の値を取ることが予想される。

ところで、(時間給) × (労働時間) で (月給) が決まるようなパートタイム労働者の場合、賃金の決定に際して、労働時間との間に内生性の問題が付きまとうことになる。労働時間は賃金の説明変数になると同時に、賃金は労働時間の説明変数となるからである。通常、同時方程式や操作変数等を用いて内生性の解消に努めることとなるが、本稿では以下で述べるように区間回帰法 (Interval Regression) を用いて分析を行う。区間回帰法自体の複雑さもあり、このモデルに加えて内生性の解消に努めることは困難を極めることになる。少しでも内生性の影響を和らげるため、労働時間については月間の勤務時間に換算するのではなく、1週間の勤務時間をそのまま用いることとした。

既に説明したように、自身の収入が生活の柱となっている場合には、そうでない場合と比べて賃金水準が高くなることが予想される。「収入の柱ダミー」のうち「自身の収入」の場合には、係数値が正で統計的に有意な値を取ることが予想される。この場合ベースは「配偶者の収入」であるが、賃金関数をコントロールする意味で、「子供の収入」、「親の収入」、「兄弟姉妹の収入」、「その他」を一括りとし、「他の収入」とした。

「産業ダミー変数」については次の6つのダミー変数を導入し、産業の違いをコントロールする。6つの産業ダミー変数とは、「建設業」、「製造業」、「卸売業、小売業（「小売業」と表記）」、「宿泊業、飲食サービス業（「飲食店」と表記）」、「医療、福祉（「医療業」と表記）」の5産業と「その他の産業」である。「その他の産業」には大分類ベースで「鉱業、採石業、砂利採取業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」が含まれる。この場合、ベースとなる産業はこれら6つの区分以外の産業であり、広義のサービス業である。産業大分類でいうと、「学術研究、専門・技術サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」が含まれる。

「企業規模ダミー変数」は、従業員規模の違いに基づく企業の賃金支払い能力の差を反映させるために賃金関数に導入する。企業全体の常用労働者数100人未満をベースとし、「100

～999人」、「1,000人以上」の2つを企業規模ダミー変数とする。両変数とも正で有意な係数値を取ることが予想され、しかも「1,000人以上」の方が「100～999人」の値よりも大きいものと考えられる。

「能力発揮ダミー」については既に説明したが、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために賃金関数に導入する。具体的には、現在の就業形態を選んだ理由のうち、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「より収入の多い仕事に従事したかったから」のどちらか、もしくは両方を選択した場合に1を取るダミー変数である。「より収入の多い仕事に従事したかった」という選択肢と専門的な能力の関係について訝しく思われる向きがあるかもしれない。しかしながら、パートタイム労働という短時間労働を選択しながら、「より収入の多い仕事に従事したかった」と就業選択の理由を述べているので、該当する者として何がしかの専門性を持った者を想定することは必ずしも的はずれにはならないと思われる¹³。雇用者の持つ専門性に対して、賃金プレミアムの支払いが行われているとすれば、このダミー変数の係数値は正で統計的に有意な結果となろう。

「専門業務対応ダミー」についても既に説明した通りである。正社員以外の労働者の活用理由のうち、「専門業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」の2つの理由のうちどちらか、または両方を選んだ事業所でパートタイム労働者が働いている場合に1を取るダミー変数である。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなるものと思われる。そのため、「専門業務対応ダミー」の係数値は正で統計的に有意な結果となることが予想される。

既に説明したように、「パート比率増加ダミー」を正社員・非正社員比率の代わりに賃金関数に導入する。パートタイム労働者の比率が3年前と比べて上昇したと事業所が回答した場合に1を取るダミー変数（パート比率増加ダミー）である。パート比率増加ダミーと正社員・非正社員比率では、その意味するところは多少異なるが、パートタイム労働者の割合を量的に捕らえようとする点では同じである。

正社員・非正社員比率を用いて、玄田（2008）は「正規雇用者の割合が高い場合ほど、非正規就業はその希少価値が高まるために年収も高くなることを当初予想した（p350）。」として推定を行ったものの、推定結果は正社員・非正社員比率は年収に有意な影響を与えないと

¹³ 家庭の手伝い等をしており、より収入の多い仕事に就くためにパートタイム労働者となった者もいるかもしれない。しかしながら、こうした労働者の場合、パートタイム労働者になったからといって専門的な技術・技能を有している訳ではないので、「能力発揮ダミー」の係数値は統計的に有意とならないはずである。後に見るように、女性パートタイム労働者の場合、「能力発揮ダミー」の係数値は1.3358で統計的に有意である。つまり、該当者は約1万3000円の賃金プレミアムを得ていることになる。ところが、「能力発揮ダミー」の該当者を「専門的な資格・技能を活かせるから」という理由だけに限定してしまうと、この値が9200円へと大きく下落してしまう。こうした結果を見ても、「より収入の多い仕事に従事したかった」と回答している者は大きな専門性を有しており、その結果として大きな賃金プレミアムの支払いを受けていると考えるのが合理的であるように思う。

いうものであった。この結果を解釈して玄田は、「非正規の年収は量的な希少性より、本人の能力そのものの価値に基づいて評価されているのだろう (p350)。」としている。

堀 (2007) では、パートタイム労働者の賃金関数の中に、全雇用労働者に占めるパートの割合を導入して推計を行っている。その結果、係数値は正の値で統計的に有意な結果であった。つまり、パートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の賃金は高くなる傾向が読み取れる。これはパートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の基幹労働力化が進行しており、能力の高いパートタイム労働者の有効活用が進んでいるために賃金水準が高くなるのではないかと推察される。

パートタイム労働者が増加している職場で、パートタイム労働者の基幹労働力が進行しており、能力の高い労働者の有効活用が図られているとすれば、「パート比率増加ダミー」の値は正で統計的に有意な結果が得られるものと考えられる。しかしながら、パートタイム労働者の増加と有効活用の間にそうした関係が存在しないとすれば、玄田の場合と同じように、「パート比率増加ダミー」の係数値は統計的に有意な結果とならないであろう。

「非自発的選択ダミー」は、正社員として働ける会社がなかったためにパートタイム労働者になった場合に 1 を取るダミー変数である。永瀬 (1995) は、パートタイム労働者の賃金関数に非自発的パート・ダミー変数を入れて、パートタイム労働者の質について検討した。永瀬は「労働移動が自由であるならば、正社員になれない者は、他の条件を一定にして質の低い労働者であり、ダミー変数は負となるはずである。正社員市場への参入に何らかの割当があるのであれば、こうした労働者は正社員就業を望んだという点でむしろ高い労働意欲を持つ労働者であると考えられ、ダミーの係数は正となると考えられる (p175)。」としている。ダミー変数の係数値の符号条件により、非自発的パートタイム労働者の質について検討したのである。

内部労働市場下位層の労働者像に合致する非正規労働者が少なからず存在することを実証的に見出した玄田 (2008) の結果や、非正規労働者も含めた日本の労働市場には二重労働市場モデルがより適合し、パートタイム労働者の多くが賃金水準の低い第二次労働市場に属することを見出した堀 (2012) の結果を勘案すると、内部労働市場 (第一次労働市場) への参入には割当現象が生じていると考えるのが妥当であり、非自発的パートタイム労働者は高い労働意欲と能力を持ち合わせている者が多いと考えられる。そのため、賃金関数における「非自発的選択ダミー」は正の値を取るものと期待される。

「大都市ダミー」は、大都市圏とそうでない地域との物価の差を考慮し、そうした物価の差を調整するために賃金関数に導入する。具体的には、都道府県番号 (事業所の所在地) が埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県である場合に 1 を取るダミー変数である。

「OJT」は、事業所がパートタイム労働者に対して社内教育訓練を適用している場合に 1 を取るダミー変数である。しかしながら、先述したように、社内教育訓練には OJT のように

仕事に就きながらの訓練も含まれば、座学などの集合研修のようにいわゆる OFF-JT に分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。係数値の解釈も大変難しいことになるため、事前に係数値の符号を予想することはできない。

「自己啓発援助制度ダミー」は、パートタイム労働者に対して自己啓発援助制度が適用されると事業所が回答している場合に 1 を取るダミー変数である。係数値の符号条件に関しては、自己啓発の中身によるところがかなり大きいと思われる。自己啓発が個人の業務能力伸長に役立ち、企業も労働者の能力伸長を評価すれば、パートタイム労働者の賃金も自己啓発の投入量とともに増加することが期待される。しかしながら、自己啓発が余暇の延長程度のものでしかなく、業務の遂行と大きな関わりがなければ、自己啓発にいくら励んだところで賃金の上昇は期待できない。

「昇進・昇格制度ダミー」は、パートタイム労働者に対して昇進・昇格制度が適用されると事業所が回答している場合に 1 を取るダミー変数である。通常、従業員に関して大きな賃金の増加が観察されるのは、昇進・昇格を経てポジションが変わった場合が多い。そうした状況は、パートタイム労働者に対しても変わらないであろう。パートタイム労働者全般に一律に昇進・昇格制度が適用されているとすれば、昇進・昇格を経て大きな賃金の増加が観察されるはずである。しかしながら、昇進・昇格制度の適用を受ける従業員がパートタイム労働者の極一部に限定されていたり、昇進・昇格制度はあるものの、実態が伴わず有名無実化していたりする場合には、「昇進・昇格制度ダミー」の係数値は統計的に有意な結果とはならないであろう。

転換制度ダミーとして、本稿では「フルタイム正社員への転換制度」と「短時間正社員への転換制度」という 2 つのダミー変数を導入する。対象事業所が、「フルタイム正社員への転換制度」ないしは「短時間正社員への転換制度」がパートタイム労働者にも適用されると回答している場合に、これらのダミー変数は 1 を取る。

玄田 (2008) は、賃金関数の推計と同時に労働時間関数の推計にも「正社員登録制度有り」とするダミー変数を導入し、どちらのダミー変数の係数値も正で統計的に有意な結果であることを導き出している。その結果を踏まえて、「正社員登用制度のある職場では、非正規には正規と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金や長い労働時間に反映しているのであろう(p350)。」と結んでいる。玄田の見解が正しければ、本稿の推計でも、「フルタイム正社員への転換制度」の係数値は正の値で統計的に有意な結果が期待できるものと思われる。しかしながら、「昇進・昇格制度ダミー」の箇所でも触れたように、制度の適用が極一部のパートタイム労働者に限定されたり、制度の実態が有名無実化していて機能していなかったりすると、係数値が統計的に有意な値を取ることは期待できない。

「短時間正社員への転換制度」に関しては、特に女性を対象とした場合にその効果が大きいように思われる。パートタイム労働者を短時間正社員に転換させる制度を持っている企業というのは、そもそもパートタイム労働者の有効活用に努めている企業であろうと推察され

る。パートタイム労働者に正社員同様な働き方が期待され、それに対して賃金プレミアムが支払われているとすれば、「短時間正社員への転換制度」の係数値は正の値を取ることが予想される。

最後に被説明変数の説明を行う。被説明変数には、平成 22 年 9 月の給与支給日に現在の会社から支払われた賃金総額（税込。ただし、特別給与は含まれない。）を用いる。給与総額は、「4 万円未満」、「4～6 万円未満」・・・「45～50 万円未満」、「50 万円以上」の 19 のカテゴリーに分類されている。本稿では以上のカテゴリーにされた賃金総額を用い、既に述べた説明変数を導入して賃金関数の推計を行う。なお賃金関数の推計には、以下で説明する区間回帰法（Interval Regression）を用いる。

まず簡単に区間回帰法の説明を行う。雇用者の月給がカテゴリー化されている場合、通常の最小二乗法（OLS）を用いて分析を行うことは難しい。カテゴリーの中央値を用いて分析を行っている場合がよくみられるが、雇用者の実際の月給がカテゴリーの上限値や下限値の近辺に集中しているような場合には、中央値を用いて分析することはバイアスを生み出すもととなる。また今回の調査でみられるように、月給が「50 万円以上」や「4 万円未満」というように 50 万円や 4 万円という数値でデータの打ち切りが発生している場合、こうした打ち切りについても適切な処置を施して推計を行う必要がある。こうした問題点をクリアーするための手法が区間回帰法であり、本稿ではこの区間回帰法を用いて賃金関数の推計を行う（詳細については、Stewart, M. B. (1983) や Wooldridge, J.M(2002)等を参照のこと。）。

また本来であれば、賃金関数の推定式は賃金の自然対数を取って、この値を説明変数に回帰する推計パターンが一般的である。人的資本理論に基づく理論的な要請から、または国際比較を行う際等に、説明変数が 1 単位変化した場合に賃金が何%変化するのか示すことが出来て比較に便利だという実務的な要請から自然対数を取る場合が多い。しかしながら、本稿では賃金関数の推計に当たり、自然対数を取ることを行わない。区間回帰法を用いた場合でも、説明変数の値は通常の場合と同様に解釈でき、説明変数の違いで何万円賃金が増加（または減少）するということが一目瞭然となるからである。例えば、中学卒・高校卒の場合に比べて、大卒だと賃金（月給）が何万円高くなるのか係数値に表示されることになり、正社員・パートタイム労働者間の賃金格差を考慮する上で学歴がどの程度重要なのか、より明確になると思われるからである。

（3）女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果

はじめに、女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行う。推計に先立ち、推計に用いた女性パートタイム労働者の記述統計量が図表 4-3-2 に表示してある。サンプル・サイズは 4,691 である。今回の賃金関数は説明変数をすべてダミー変数によって表示しており、平均値は説明変数の対象となっている者の割合を示すことになる。例えば、既婚ダミーの平均値をみると 0.745 となっているが、これは既婚者が 74.5%であることを示す。同様に、勤

続年数ダミー5～10年の平均値は0.261であるが、これは勤続年数が5～10年である者が勤続年数の分布全体を100%とした場合に26.1%を占めていることを示している。

図表4-3-3は、女性パートタイム労働者を対象として賃金関数を推計した結果である。表の上段は説明変数の係数値を、また下段は標準誤差を示している。**は説明変数が1%水

図表4-3-2 記述統計量(女性パートタイム労働者)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	4691	0.745	0.436	0	1
子供ダミー	4691	0.650	0.477	0	1
子供・親同居ダミー	4691	0.145	0.352	0	1
子供の年齢0～2歳	4691	0.037	0.189	0	1
年齢3～5歳	4691	0.059	0.236	0	1
年齢ダミー 30～39歳	4691	0.262	0.440	0	1
40～49歳	4691	0.366	0.482	0	1
50～59歳	4691	0.276	0.447	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	4691	0.106	0.308	0	1
高専・短大卒	4691	0.222	0.416	0	1
大学・大学院卒	4691	0.139	0.346	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	4691	0.261	0.439	0	1
勤続10～20年	4691	0.165	0.371	0	1
勤続20年以上	4691	0.022	0.147	0	1
職種ダミー 管理職	4691	0.002	0.044	0	1
専門職	4691	0.091	0.287	0	1
サービス職	4691	0.111	0.315	0	1
販売職	4691	0.078	0.268	0	1
事務職	4691	0.535	0.499	0	1
その他の職種	4691	0.004	0.067	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	4691	0.738	0.440	0	1
35時間以上～40時間未満	4691	0.163	0.370	0	1
45時間以上	4691	0.038	0.192	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	4691	0.190	0.392	0	1
他の収入	4691	0.083	0.275	0	1
産業ダミー 建設業	4691	0.025	0.157	0	1
製造業	4691	0.165	0.371	0	1
小売業	4691	0.110	0.312	0	1
飲食店	4691	0.041	0.199	0	1
医療業	4691	0.106	0.308	0	1
その他の産業	4691	0.203	0.402	0	1
従業員規模 100～999人	4691	0.295	0.456	0	1
1,000人以上	4691	0.503	0.500	0	1
能力発揮ダミー	4691	0.132	0.338	0	1
専門業務対応ダミー	4691	0.194	0.395	0	1
パート比率増加ダミー	4691	0.210	0.407	0	1
非自発的選択ダミー	4691	0.295	0.380	0	1
大都市ダミー	4691	0.503	0.499	0	1
OJT	4691	0.132	0.499	0	1
自己啓発援助制度	4691	0.194	0.228	0	1
昇進・昇格制度	4691	0.210	0.383	0	1
フルタイム正社員への転換制度	4691	0.434	0.496	0	1
短時間正社員への転換制度	4691	0.013	0.114	0	1

図表4-3-3 賃金関数の推計結果(女性パートタイム労働者)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	0.3047 (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.4022* (0.19)	自身の収入	1.8605** (0.34)
子供・親同居ダミー	0.2179 (0.21)	他の収入	-0.0222 (0.40)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.256 (0.41)	建設業	0.6438 (0.47)
3~5歳	-0.1087 (0.33)	製造業	1.1272** (0.25)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	0.7539** (0.27)
30~39歳	0.8666** (0.30)	飲食店	0.5212 (0.39)
40~49歳	0.3844 (0.31)	医療業	1.1162** (0.28)
50~59歳	0.1336 (0.33)	その他の産業	0.5077* (0.21)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	0.6569** (0.25)	100~999人	0.6070** (0.21)
高専・短大卒	0.014 (0.19)	1,000人以上	0.8975** (0.21)
大学・大学院卒	0.3006 (0.23)	能力発揮ダミー	1.3370** (0.24)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		専門業務対応ダミー	0.3736* (0.18)
5~10年	1.0006** (0.18)	パート比率増加ダミー	0.4381* (0.18)
10~20年	1.3451** (0.22)	非自発的選択ダミー	0.6247** (0.20)
20年以上	1.3230** (0.51)	大都市ダミー	0.7571** (0.15)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		OJT	0.2202 (0.17)
管理職	2.0377 (1.65)	自己啓発援助制度	0.2368 (0.20)
専門職	2.0126** (0.37)	昇進・昇格制度	0.1879 (0.20)
サービス職	0.503 (0.31)	フルタイム正社員への転換制度	-0.0311 (0.16)
販売職	0.7744* (0.35)	短時間正社員への転換制度	0.1179 (0.39)
事務職	0.9094** (0.23)	定数項	9.7813** (0.59)
その他の職種	1.4668 (1.09)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-4.5174** (0.31)	Number of obs = 4691	
35時間以上40時間未満	-0.6368 (0.34)	LR chi2(43) = 1136.11	
45時間以上	-1.7779** (0.46)	Log likelihood = -10568.48	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 60歳未満対象。

準で統計的に有意であることを、また*は説明変数が5%水準で統計的に有意であることを示す。

統計的に有意な説明変数の値をみていくと、子供ダミーの係数値は-0.4022で統計的に有意な値である。子供と同居していない場合に比べて子供と同居している場合には、女性パートタイム労働者の月給がおよそ4,000円程度低くなる傾向にあることがわかる。子供・親同居ダミー変数の値は正であるが統計的に有意な値ではないため、親と同居しているからといって、そのことが子供を持つことの負担軽減には繋がらないと解釈できる。また、子供の年齢ダミー変数はいずれも統計的に有意でないため、末子年齢の低さが母親の賃金に対して更なる負の影響を及ぼすことはないといえる。

年齢ダミー変数のうち、30～39歳層で統計的に有意な結果となっており、ベースとなる30歳未満の層に比べて30歳代のパートタイム労働者は8,700円程度賃金が高くなる傾向にあることがわかる。また、30歳代という限られた年齢層で賃金の増加が観察されるが、これは上で紹介した研究成果とも共通する観察事実である。

学歴ダミー変数は専修学校卒の場合のみ統計的に有意であり、ベースとなる中学・高校卒に比べて賃金が6,600円程度高くなる傾向にあることがわかる。高専・短大卒や大学・大学院卒の学歴ダミー変数は統計的に有意でなく、女性パートタイム労働者の場合、学歴が高くなっても、統計的には中学卒・高校卒と賃金に差のない状況であることが窺える。専修学校卒の場合、他の学歴に比べて高い賃金プレミアムが支払われる理由は必ずしも明らかではないが、専修学校卒の者が培っている専門性の一部を反映しているのかもしれない。本稿での結果は、パートタイム労働者の場合、基本的に学歴は賃金水準に影響を及ぼさないというこれまでの結果と符合するものである。

勤続年数の結果に目を向けると、どのダミー変数も統計的に有意であり、ベースとなる5年未満の場合に比べて、勤続年数5～10年で1万円程度高くなることがわかる。同様に、10～20年で1万3,500円程度、20年以上で1万3,200円程度高くなっている。勤続年数が20年以上の場合、10～20年の場合に比べて多少賃金が低くなっているものの、女性パートタイム労働者の場合、勤続年数の増加に比例するように賃金も増加する傾向にあることが明らかとなった。この結果は、上に引用した計測結果の多くと一致するものである。

続いて職種ダミーに目を向けると、専門職、販売職、事務職で統計的に有意な結果となっており、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて高い賃金プレミアムが支払われていることがわかる。その額は、専門職で2万円程度、販売職で7,800円程度、事務職で9,100円程度である。専門職における賃金プレミアムが圧倒的に高くなっており、パートタイム労働者の賃金を大きく高めていることがわかる。管理職の場合には、その対象者の割合が少ないこともあってか¹⁴、統計的に有意な結果とはなっていない。そのため、統計的にはベース

¹⁴ 表3-2の記述統計量を見ると、管理職の平均値は0.002であり、その対象となる者の割合が0.2%であることがわかる。

となる生産工程・労務の仕事と賃金が同水準ということになる。

次に労働時間についてみると、35 時間未満と 45 時間以上でそれぞれ統計的に有意な推定結果となっており、しかもそれぞれの値がどちらも負の係数値である。9 月最後の一週間の労働時間が 35 時間未満の場合には、ベースとなっている 40 時間～45 時間の場合に比べて月給が 4 万 5,000 円程度少なくなる傾向にあることがわかる。この結果は当初想定していたものと一致する結果である。ところが、45 時間以上で負の係数値を取り、しかも係数値が統計的に有意という推計結果については、なぜこの様な結果となったのか正直なところよくわからない。敢えて解釈すれば、次の様なことであろうか。労働時間については既述したように、9 月最後の一週間の労働時間を数値に充てている。そのため、通常の労働時間は多くないものの、業務の繁忙が期末に偏る者が多く、そうした働き方をする者の影響が 45 時間以上の結果に反映されたのかもしれない。そうだとすれば、1 ヶ月の労働時間はそれほど長くならず、係数値が負で有意という結果になることもあり得る。

続いて、収入の柱ダミーの結果をみると、自身の収入の係数値が正で統計的に有意な結果となっている。これは、配偶者の収入に依存して生計を立てている場合に比べて、女性パートタイム労働者自身が収入の柱となっている場合には、月給が 1 万 8,600 円程度高くなることを示している。

産業ダミーの結果をみると、建設業と飲食店を除く産業で統計的に有意な結果となっている。ベースとなっているサービス業に比べて、製造業で 1 万 1,300 円程度、小売業で 7,500 円程度、医療業で 1 万 1,100 円程度、その他の産業で 5,100 円程度の賃金プレミアムが発生していることがわかる。これは、仮に労働者の属性が全く同じであっても、製造業に属することにより、サービス業に属する場合に比べて月給が 1 万 1,300 円程度高くなることを示している。建設業と飲食店の場合には、係数値が統計的に有意な結果となっていないため、労働者の属性が全く同じであるとすると、ベースとなっているサービス業と同じ月給が支給されることになる。

企業規模ダミーの結果は、予想通りの結果だといえる。従業員数 100～999 人、従業員数 1,000 人以上のどちらのダミー変数も統計的に有意な値となっており、ベースとなる従業員数 100 人未満の企業に比べて、100～999 人の場合には 6,100 円程度、1,000 人以上の大企業の場合には 9,000 円程度月給が高くなることを示している。

能力発揮ダミー変数は、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために導入したダミー変数である。この変数の係数値をみると、正の値を取っており、統計的に有意な結果であることがわかる。専門的な能力を持つパートタイム労働者に対しては、月給ベースで 1 万 3,400 円程度の賃金プレミアムが支給されている。

専門業務対応ダミー変数についても、予想通りの結果が得られている。専門業務対応ダミー変数は、企業が専門業務に対応させるためにパートタイム労働者を採用している場合に 1

を取るダミー変数であった。専門業務に対応するために有資格パートを採用するとか、即戦力で能力のあるパートタイム労働者を活用する場合、企業のニーズが高ければ高いほど、こうしたパートタイム労働者の賃金は高くなることが予想された。推計結果は、統計的に有意で正の値を取っている。専門業務に対応させるためにパートタイム労働者を採用している企業で労働者が働く場合、そうでない場合に比べて賃金が 3,700 円程度高くなっている。

パート比率増加ダミー変数の係数値をみると、統計的に有意で 0.4381 という正の値を取っている。3 年前に比べてパートタイム労働者の比率が増加している事業所で働いている労働者は、そうでない者に比べて 4,400 円程度の賃金プレミアムを得ていることになる。この賃金プレミアムの意味するところは、既に述べたが、次のようなものであろう。もし、パートタイム労働者の多い職場ほどパートタイム労働者の基幹労働力化が進行しており、能力の高いパートタイム労働者の有効活用が進んでいるとすれば、そのために賃金水準が高くなることが考えられる。

非自発的選択ダミー変数は、正社員になりたいという希望を持っていたにも関わらず、正社員として働ける会社がなく、仕方なくパートタイム労働者として働いている場合に 1 を取るダミー変数であった。係数値をみると、正の値を取っており統計的に有意な結果となっている。自発的にパートタイム労働を選択した者に比べて 6,200 円程度賃金が高くなる傾向があることがわかる。ただし、この値は産業によってかなり異なっており、実はほとんどの産業で正の賃金プレミアムは発生していない。表には結果を掲載していないが、産業別に非自発的選択ダミーの係数値を計測すると、正の賃金プレミアムが生じている産業は、産業大分類でいえば、電気・ガス・熱供給・水道業と教育・学習支援業の 2 つの産業だけである。この 2 つの産業における係数値は統計的に有意であり、電気・ガス・熱供給・水道業で係数値は 1.8976、教育・学習支援業で 2.7406 という値となっている。正社員になれずパートタイム労働に従事している女性のうち、電気・ガス・熱供給・水道業で働いている場合には 1 万 9,000 円程度の賃金プレミアムが、また教育・学習支援業で働いている場合には 2 万 7,000 円程度の賃金プレミアムが支払われていることになる。ほとんどの産業でこの賃金プレミアムが統計的に 0 であるにも関わらず、上記 2 産業の賃金プレミアムが高いために産業全体として 6,200 円程度の賃金プレミアムという結果となっているのであろう。

大都市ダミー変数も統計的に有意で正の値となっている。大都市圏に勤務する事業所がある場合、女性パートタイム労働者の月給は 7,600 円程度高くなることが確認される。

OJT は、社内教育訓練をパートタイム労働者にも適用している場合には 1 を取る説明変数であった。OJT の係数値をみると、正の値とはなっているものの統計的に有意な結果ではないために、賃金の上昇効果は観察されない。既に何度も繰り返し述べてきているように、社内教育訓練には OJT のように仕事に就きながらの訓練も含まれれば、座学などの集合研修のようにいわゆる OFF-JT に分類されるものまで様々あり、対象となる事業所によって内容は千差万別である。また、社内教育訓練がパートタイム労働者すべてに適用されるのか、それ

とも一部のパートタイム労働者にしか適用されないのかについても判然としない部分がある。そうした諸々の影響が係数値に反映されており、結果をわかりづらいものとしている可能性がある。

自己啓発援助制度、昇進・昇格制度、フルタイム正社員への転換制度、短時間正社員への転換制度についても統計的に有意な結果は得られていない。女性パートタイム労働者の有効活用に繋がり、ひいては女性パートタイム労働者の賃金増加に影響を及ぼすと思われるこれら諸制度がひとつも統計的に有意でないという結果は意外である。

(4) 男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果

続いて、男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果についてみて行くことにする。図表4-3-4の記述統計量をみてもわかるように、対象となっている男性パートタイム労働者の数は少なく、471人だけである。図表4-3-5は男性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果であるが、女性パートタイム労働者の場合と比べて統計的に有意な説明変数の数が少ないことに気づく。男性の場合には、年齢や学歴だけでなく、女性の場合に有意な係数値であった勤続年数についても有意な推計結果とはなっていない。

職種ダミーをみると、管理職、サービス職で統計的に有意な結果となっている。管理職の場合には、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて、月に4万5,000円程度高い賃金を得ていることがわかる。反対にサービス職の場合には、生産工程・労務の仕事に比べて2万1,000円程度賃金が低くなっている。

労働時間については事前に予想した通りの結果となっている。労働時間が少ない35時間未満の場合には、ベースとなる40時間以上45時間未満の場合に比べて月給が5万7,000円程度低くなっている。反対に45時間以上の場合には、月給が2万5,000円程度高くなっている。パートタイム労働者は時間給で賃金が支払われることが多いため、労働時間の多寡によって月給の額に大きな開きが出ることになる。

収入の柱ダミーをみると、配偶者の給与に依らず、自身が生計の主な担い手となっている場合には、配偶者の給与に依って生計を立てている場合に比べて月に4万1,000円程度高い給与を得ている。この結果も事前に予想した通りである。

産業ダミーに目を向けると、建設業のみ負の係数値で統計的に有意な結果となっている。建設業の場合には、ベースとなっているサービス業に比べて月に5万7,000円程度給与水準が低くなる。他の産業は統計的に有意な結果とはなっていないため、ベースとなっているサービス業と統計的に差のない給与水準となっている。

通常賃金格差の生じる可能性が高い企業規模についても、男性パートタイム労働者の場合には、企業規模による賃金格差が発生していない。女性の場合には統計的に有意な係数であった能力発揮ダミーや専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミー、非自発的選択ダミーなどの係数値が統計的に有意でなくなっている。

図表4-3-4 記述統計量(男性パートタイム労働者)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	471	0.229	0.229	0	1
子供ダミー	471	0.168	0.374	0	1
子供・親同居ダミー	471	0.030	0.170	0	1
子供の年齢0~2歳	471	0.034	0.034	0	1
年齢3~5歳	471	0.006	0.006	0	1
年齢ダミー 30~39歳	471	0.214	0.214	0	1
40~49歳	471	0.172	0.172	0	1
50~59歳	471	0.193	0.193	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	471	0.089	0.089	0	1
高専・短大卒	471	0.017	0.017	0	1
大学・大学院卒	471	0.384	0.384	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	471	0.132	0.132	0	1
勤続10~20年	471	0.068	0.068	0	1
勤続20年以上	471	0.017	0.017	0	1
職種ダミー 管理職	471	0.021	0.021	0	1
専門職	471	0.151	0.151	0	1
サービス職	471	0.263	0.263	0	1
販売職	471	0.081	0.081	0	1
事務職	471	0.191	0.191	0	1
その他の職種	471	0.004	0.004	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	471	0.571	0.571	0	1
35時間以上~40時間未満	471	0.197	0.197	0	1
45時間以上	471	0.110	0.110	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	471	0.667	0.667	0	1
他の収入	471	0.304	0.304	0	1
産業ダミー 建設業	471	0.021	0.144	0	1
製造業	471	0.093	0.093	0	1
小売業	471	0.136	0.136	0	1
飲食店	471	0.085	0.085	0	1
医療業	471	0.042	0.042	0	1
その他の産業	471	0.138	0.138	0	1
企業規模ダミー 100~999人	471	0.274	0.274	0	1
1,000人以上	471	0.461	0.461	0	1
能力発揮ダミー	471	0.259	0.259	0	1
専門業務対応ダミー	471	0.208	0.208	0	1
パート比率増加ダミー	471	0.202	0.202	0	1
非自発的選択ダミー	471	0.312	0.312	0	1
大都市ダミー	471	0.671	0.671	0	1
OJT	471	0.433	0.496	0	1
自己啓発援助制度	471	0.161	0.368	0	1
昇進・昇格制度	471	0.178	0.383	0	1
フルタイム正社員への転換制度	471	0.391	0.488	0	1
短時間正社員への転換制度	471	0.023	0.151	0	1

図表4-3-5 賃金関数の推計結果(男性パートタイム労働者)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	2.1209 (1.19)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	0.3321 (1.34)	自身の収入	4.1148* (1.88)
子供・親同居ダミー	-0.2351 (1.92)	他の収入	-0.7088 (2.00)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-2.8987 (1.94)	建設業	-5.7110* (2.23)
3~5歳	0.0808 (4.02)	製造業	2.34 (1.21)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	1.6726 (1.04)
30~39歳	1.4526 (0.88)	飲食店	-0.575 (1.17)
40~49歳	-0.2848 (1.04)	医療業	2.6703 (1.59)
50~59歳	-0.8335 (1.08)	その他の産業	0.0105 (0.97)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	-0.2425 (1.12)	100~999人	-0.7023 (0.83)
高専・短大卒	-2.4407 (2.35)	1,000人以上	-0.7799 (0.81)
大学・大学院卒	0.3965 (0.70)	能力発揮ダミー	1.2611 (0.79)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		専門業務対応ダミー	1.0105 (0.75)
5~10年	1.5153 (0.92)	パート比率増加ダミー	0.1846 (0.75)
10~20年	1.7824 (1.29)	非自発的選択ダミー	0.8199 (0.70)
20年以上	3.758 (2.43)	大都市ダミー	2.1508** (0.66)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		OJT	0.8974 (0.70)
管理職	4.4967* (2.25)	自己啓発援助制度	-1.1138 (0.94)
専門職	-0.0607 (1.14)	昇進・昇格制度	0.3992 (0.87)
サービス職	-2.1224* (0.99)	フルタイム正社員への転換制度	1.6841* (0.66)
販売職	-2.1322 (1.35)	短時間正社員への転換制度	-0.0912 (2.06)
事務職	-1.8142 (1.01)	定数項	11.1421** (2.40)
その他の職種	-3.7205 (4.58)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-5.6743** (1.02)	Number of obs = 471	
35時間以上40時間未満	-1.0823 (1.10)	LR chi2(43) = 273.5	
45時間以上	2.5488* (1.27)	Log likelihood = -1121.1654	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

女性パートタイム労働者の場合には統計的に有意な値ではなかったフルタイム正社員への転換制度の係数値が、男性パートタイム労働者の場合には正の値で統計的に有意な結果となっている。フルタイム正社員への転換制度がある事業所で働いている場合¹⁵、そうでない場合に比べて月給が1万6,800円程度高くなる傾向にあることがわかる。男性パートタイム労働者の場合、フルタイム正社員への転換制度のある職場では、非正社員も正社員並の仕事をするのが求められているのかもしれない。

(5) 正社員の賃金関数の推計

続いて、正社員の賃金関数を推計することにする。非正社員との比較も兼ねて、導入可能な説明変数は出来る限り賃金関数の中に導入する。ただし、調査票の設計上、非正社員のみ回答を求めている設問があり、そうした設問に基づいている説明変数については賃金関数の推計から除外する。それらの説明変数は、能力発揮ダミー、非自発的選択ダミー、フルタイム正社員への転換制度の3つである。

① 女性正社員の賃金関数の推計結果

まず、女性正社員の賃金関数の推計結果からみて行くことにする（図表4-3-7）。なお、推計に用いたデータの記述統計量は図表4-3-6のとおりである。

パートタイム労働者の場合と異なり、年齢ダミーや学歴ダミーの係数値が統計的に有意な結果となっており、年齢や学歴の高まりとともに賃金が増加していく賃金構造となっていることがわかる。30歳未満の年齢階層と比べて、30歳代の場合には3万8,000円程度、40歳代の場合には5万5,000円程度、50歳代の場合には6万5,000円程度給与水準が高くなる傾向にある。

また、ベースとなる中学・高校卒の場合に比べて、専修学校卒の場合には1万円程度、高専・短大卒の場合には1万9,000円程度、大学・大学院卒の場合には4万4,000円程度の賃金プレミアムが支払われており、学歴水準の高まりとともに女性正社員の賃金水準が高くなる傾向にある。

女性パートタイム労働者の場合にも、勤続年数の増加とともに賃金が増加する傾向がみ取れたが、女性正社員の場合にも同様の傾向が窺える。しかも正社員の場合には、勤続年数の増加とともに上昇する給与の額が、パートタイム労働者の場合とは異なりかなり大きい。ベースとなる勤続年数5年未満に比べて、勤続年数5～10年の場合には約2万1,000円、勤続年数10～20年の場合には約4万4,000円、勤続年数20年以上の場合には約8万6,000円高くなることがわかる。

女性正社員の場合、最も顕著な賃金格差が生じるのは職種による違いであろう。職種ダミー変数をみると、ベースとなる生産工程・労務の仕事と比べて、管理職の場合には約12万

¹⁵ 図表4-3-4の記述統計量を見ても分かる様に、男性パートタイム労働者の場合、フルタイム正社員への転換制度の適用対象者は39%となっている。

図表4-3-6 記述統計量(女性正社員)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	2766	0.451	0.498	0	1
子供ダミー	2766	0.360	0.480	0	1
子供・親同居ダミー	2766	0.103	0.304	0	1
子供の年齢0~2歳	2766	0.045	0.207	0	1
子供の年齢3~5歳	2766	0.049	0.216	0	1
年齢ダミー 30歳代	2766	0.322	0.467	0	1
40歳代	2766	0.254	0.435	0	1
50歳代	2766	0.176	0.381	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	2766	0.096	0.295	0	1
高専・短大卒	2766	0.213	0.409	0	1
大学・大学院卒	2766	0.309	0.462	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	2766	0.204	0.403	0	1
勤続10~20年	2766	0.289	0.453	0	1
勤続20年以上	2766	0.208	0.406	0	1
職種ダミー 管理職	2766	0.044	0.206	0	1
専門職	2766	0.125	0.330	0	1
サービス職	2766	0.039	0.194	0	1
販売職	2766	0.034	0.182	0	1
事務職	2766	0.735	0.441	0	1
その他の職種	2766	0.001	0.038	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	2766	0.075	0.264	0	1
35時間以上~40時間未満	2766	0.276	0.447	0	1
45時間以上	2766	0.251	0.434	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	2766	0.573	0.495	0	1
他の収入	2766	0.104	0.305	0	1
産業ダミー 建設業	2766	0.040	0.196	0	1
製造業	2766	0.170	0.376	0	1
小売業	2766	0.084	0.278	0	1
飲食店	2766	0.035	0.185	0	1
医療業	2766	0.130	0.337	0	1
その他の産業	2766	0.219	0.414	0	1
企業規模ダミー 100~999人	2766	0.331	0.471	0	1
1,000人以上	2766	0.367	0.482	0	1
専門業務対応ダミー	2766	0.144	0.352	0	1
パート比率増加ダミー	2766	0.105	0.306	0	1
大都市ダミー	2766	0.501	0.500	0	1
OJT	2766	0.701	0.458	0	1
自己啓発援助制度	2766	0.493	0.500	0	1
昇進・昇格制度	2766	0.776	0.417	0	1
短時間正社員への転換制度	2766	0.081	0.273	0	1

図表4-3-7 賃金関数の推計結果(女性正社員)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.0961** (0.40)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.5309 (0.40)	自身の収入	3.1381** (0.40)
子供・親同居ダミー	-1.2761** (0.47)	他の収入	1.3813* (0.56)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-0.9131 (0.69)	建設業	-1.0895 (0.67)
3~5歳	0.7727 (0.66)	製造業	-1.4252** (0.40)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	-1.7482** (0.51)
30~39歳	3.7955** (0.41)	飲食店	-3.1898** (0.72)
40~49歳	5.4999** (0.49)	医療業	-1.1177* (0.47)
50~59歳	6.5176** (0.56)	その他の産業	0.7244* (0.36)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	1.0154* (0.49)	100~999人	1.2657** (0.34)
高専・短大卒	1.8651** (0.35)	1,000人以上	3.0256** (0.38)
大学・大学院卒	4.4128** (0.35)	専門業務対応ダミー	0.1172 (0.37)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		パート比率増加ダミー	0.4727 (0.43)
5~10年	2.0593** (0.37)	大都市ダミー	3.3827** (0.26)
10~20年	4.3504** (0.40)	OJT	0.0561 (0.40)
20年以上	8.5648** (0.49)	自己啓発援助制度	0.6153 (0.33)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		昇進・昇格制度	0.8561* (0.40)
管理職	12.1031** (1.08)	短時間正社員への転換制度	0.8139 (0.47)
専門職	6.0508** (0.99)	定数項	6.1343** (1.10)
サービス職	1.9236 (1.11)		
販売職	2.3245* (1.14)		
事務職	3.5475** (0.89)		
その他の職種	2.8961 (3.43)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-1.0197* (0.51)	Number of obs = 2766	
35時間以上40時間未満	0.0836 (0.31)	LR chi2(40) = 1815.21	
45時間以上	0.9982** (0.32)	Log likelihood = -6558.7805	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

1,000 円、専門職の場合には約 6 万 1,000 円、販売職の場合には約 2 万 3,000 円、事務職の場合には約 3 万 5,000 円給与が高くなっている。特に管理職や専門職の場合には大きな賃金プレミアムが発生しており、男女間の賃金格差を念頭に置いた場合、こうした職種の女性正社員が増加することが男女間賃金格差縮小に大きく寄与するものと考えられる。

既婚ダミーに目をやると、係数値の符号は正で統計的に有意な結果となっている。既婚者の場合には、そうでない者に比べて約 1 万 1,000 円給与が高くなっている。男性正社員の場合には配偶者手当や家族手当が支給されるなど、既婚ダミーが正で統計的に有意となる理由はわかるけれども、女性正社員の場合この既婚ダミーが正で有意となる明確な理由は見当たらない。

女性パートタイム労働者の場合子供ダミーは女性の賃金に負の影響を及ぼしていたが、女性正社員の場合には子供ダミーの統計的な影響は観察されない。係数値は負であるものの統計的に有意な結果でないため、統計的には給与に影響を与えないといえる。

子供・親同居ダミーは負の係数値で統計的に有意な結果となっている。子供・親と同居している場合、女性正社員の給与は 1 万 3,000 円程度低くなる。親が同居している場合、子供の面倒を自分達に代わってみってくれるために、女性の賃金に正の影響を及ぼすものと考えてこの変数を賃金関数に導入したが、この推計結果は全く違った解釈をしなければならないことを示唆している。親の健康状態にもよるが、子供だけでなく親が同居していると、彼らの面倒をみるためのより大きなコストが発生するものと考えられる。名称は正社員であっても、例えば所定勤務時間のみ就業することを前提とした所定勤務時間限定社員であったり、勤務地限定社員を選ぶなどして、子供と親の面倒をみるためのコストを負担している可能性もある。こうした負担は女性が負う場合が多く、それが女性正社員の給与を下げる結果になっているものと考えられる。

年少の子供を持つことが女性の賃金に及ぼす影響を捉えるために導入した子供の年齢ダミーであるが、0～2 歳、3～5 歳いずれのダミー変数も統計的に有意な結果ではなく、女性正社員の賃金に影響を及ぼしていない結果となっている。

正社員の場合、多くの者が時間給による給与の支払い対象となっていないと考えられるが、労働時間が 35 時間未満の場合には給与がおよそ 1 万円低くなるという傾向が観察される。また、労働時間が 45 時間以上の長時間労働の場合、その対価としておよそ 1 万円程度の賃金プレミアムが支給されている。

収入の柱ダミーをみると、女性正社員自身の給与が生活を支えている場合、配偶者の給与に依っている女性正社員の給与に比べて、3 万 1,000 円程度給与が高くなっている。また、他の収入（子供の収入や親の収入、兄弟姉妹の収入、その他）が生活の支えとなっている場合、配偶者の給与に依っている場合に比べて女性正社員の給与は 1 万 3,800 円程度高くなる傾向がある。他の収入で女性正社員の給与が高くなっているのは、家族全体の収入の一部を女性正社員が補填している影響を捉えたものと想像される。

パートタイム労働者の場合とは異なり、その他の産業以外で負の係数値を取っており、しかも建設業を除いて統計的に有意な結果である。ベースとなっている（広義の）サービス業と比べて製造業、小売業、飲食店、医療業いずれも負の賃金プレミアムを支給していることになる。特に飲食店では給与水準が大幅に低くなっている。

企業規模ダミーをみると、100～999 人の中規模、1,000 人以上の大企業とも統計的に有意な結果となっている。ベースとなっている従業員数 100 人未満の場合に比べて、100～999 人の中企業では 1 万 3,000 円程度、1,000 人以上の大企業では 3 万円程度の賃金プレミアムが支給されており、給与水準が高くなっている。

パートタイム労働者の場合、統計的に有意でしかも正の賃金プレミアムが支給されていた専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミーといった説明変数は、正社員の場合統計的に有意な結果ではない。専門的業務に対応するため、または即戦力・能力のある人材を確保するためにパートタイム労働者を活用している事業所では、その影響が女性正社員の給与に出ている訳ではないことがわかる。同様に、パートタイム比率を増加させている事業所で働いている場合であっても、その影響が女性正社員の給与水準には反映されていないことになる。

大都市ダミーは統計的に有意であり、大都市圏に勤務する事業所が立地している場合、女性正社員の給与はおよそ 3 万 4,000 円程度高くなる傾向がある。パートタイム労働者の場合と同様に、OJT、自己啓発援助制度の係数値は統計的に有意な結果となっていない。これはパートタイム労働者の箇所でも述べたように、説明変数が必ずしも望ましい変数とはなっておらず、真の影響を把握できていない可能性を排除できない。

ただし、昇進・昇格制度については、正の値を示し統計的に有意でもあることから、女性正社員に昇進・昇格制度が適用される事業所では、そうでない事業所に比べて給与が 9,000 円程度高くなる傾向にあることがわかる。

② 男性正社員の賃金関数の推計結果

続いて男性正社員の賃金関数の推計結果についてみて行く（図表 4-3-9。データの記述統計量は図表 4-3-8）。

やはり目に付くのは、年齢ダミーの効果であろう。女性正社員の場合もこの年齢ダミーの影響がみて取れたが、男性正社員の場合には年齢ダミーの係数値がより大きな値となっている。30 歳未満の年齢階層に比べて、30 歳代ではおよそ 5 万円、40 歳代で約 9 万 4,000 円、50 歳代で約 11 万 4,000 円の賃金プレミアムが生じている。年齢とともに給与が大きく増加する給与制度が男性正社員の場合には適用されており、それが女性正社員や男性パートタイム労働者との賃金格差を生み出す大きな要素になっているものと思われる。

学歴ダミーに目を向けると、女性正社員の場合ほどは明確な格差が生じていない。大学・大学院卒の場合のみ有意な係数値となっており、ベースとなっている中学・高校卒の場合に比べて 2 万 8,000 円程度給与が高くなる傾向がある。専修学校卒、高専・短大卒の場合、統計的には中学・高校卒と変わらない給与水準である。

図表4-3-8 記述統計量(男性正社員)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	5445	0.677	0.468	0	1
子供ダミー	5445	0.544	0.498	0	1
子供・親同居ダミー	5445	0.114	0.318	0	1
子供の年齢0~2歳	5445	0.119	0.324	0	1
子供の年齢3~5歳	5445	0.084	0.277	0	1
年齢ダミー 30歳代	5445	0.324	0.468	0	1
40歳代	5445	0.304	0.460	0	1
50歳代	5445	0.220	0.414	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	5445	0.076	0.265	0	1
高専・短大卒	5445	0.032	0.176	0	1
大学・大学院卒	5445	0.541	0.498	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	5445	0.172	0.377	0	1
勤続10~20年	5445	0.289	0.454	0	1
勤続20年以上	5445	0.315	0.465	0	1
職種ダミー 管理職	5445	0.228	0.420	0	1
専門職	5445	0.167	0.373	0	1
サービス職	5445	0.038	0.191	0	1
販売職	5445	0.064	0.245	0	1
事務職	5445	0.386	0.487	0	1
その他の職種	5445	0.002	0.045	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	5445	0.036	0.187	0	1
35時間以上~40時間未満	5445	0.183	0.386	0	1
45時間以上	5445	0.459	0.498	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	5445	0.980	0.141	0	1
他の収入	5445	0.019	0.135	0	1
産業ダミー 建設業	5445	0.061	0.239	0	1
製造業	5445	0.185	0.389	0	1
小売業	5445	0.083	0.276	0	1
飲食店	5445	0.026	0.159	0	1
医療業	5445	0.057	0.232	0	1
その他の産業	5445	0.280	0.449	0	1
企業規模ダミー 100~999人	5445	0.333	0.471	0	1
1,000人以上	5445	0.427	0.495	0	1
専門業務対応ダミー	5445	0.111	0.314	0	1
パート比率増加ダミー	5445	0.084	0.278	0	1
大都市ダミー	5445	0.520	0.500	0	1
OJT	5445	0.761	0.427	0	1
自己啓発援助制度	5445	0.558	0.497	0	1
昇進・昇格制度	5445	0.815	0.389	0	1
短時間正社員への転換制度	5445	0.068	0.252	0	1

図表4-3-9 賃金関数の推計結果(男性正社員)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.5473** (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	2.3310** (0.35)	自身の収入	5.2136* (2.52)
子供・親同居ダミー	-2.9956** (0.37)	他の収入	2.7972 (2.64)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.2124 (0.43)	建設業	0.9887* (0.50)
3~5歳	-0.3376 (0.46)	製造業	0.1508 (0.34)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		小売業	-0.1551 (0.45)
30~39歳	5.0414** (0.40)	飲食店	-2.4005** (0.74)
40~49歳	9.3947** (0.45)	医療業	-0.1838 (0.52)
50~59歳	11.4456** (0.51)	その他の産業	2.9120** (0.30)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
専修学校卒	-0.2522 (0.45)	100~999人	1.4450** (0.31)
高専・短大卒	0.3758 (0.65)	1,000人以上	4.8744** (0.34)
大学・大学院卒	2.7979** (0.27)	専門業務対応ダミー	-0.2049 (0.36)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		パート比率増加ダミー	-0.8844* (0.41)
5~10年	1.4722** (0.36)	大都市ダミー	3.1271** (0.23)
10~20年	3.4618** (0.36)	OJT	0.188 (0.39)
20年以上	6.7161** (0.42)	自己啓発援助制度	0.9948** (0.30)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		昇進・昇格制度	1.0480** (0.40)
管理職	6.5959** (0.44)	短時間正社員への転換制度	1.0184* (0.45)
専門職	3.7895** (0.45)	定数項	6.7479** (2.58)
サービス職	1.1924 (0.70)		
販売職	1.3636* (0.58)		
事務職	1.6326** (0.41)		
その他の職種	1.7701 (2.46)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	0.5325 (0.61)	Number of obs = 5445	
35時間以上40時間未満	-0.5953 (0.32)	LR chi2(40) = 4069.03	
45時間以上	1.8731** (0.26)	Log likelihood = -11180.023	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 60歳未満対象。

勤続年数ダミーも、女性正社員の場合と同様にすべて統計的に有意な結果となっているが、係数の絶対値は女性正社員の方が大きな値となっている。勤続年数に伴う給与の増加幅は女性正社員の方が大きいことになる。

女性正社員の場合ほどではないにせよ、男性正社員の場合でも職種間の賃金格差が顕著である。ベースとなる生産工程・労務の仕事と比べて、管理職で6万6,000円程度、専門職で3万8,000円程度、販売職で1万4,000円程度、事務職で1万6,000円程度給与水準が高くなっている。

労働時間についてみると、女性の場合とは異なり35時間未満で統計的に有意な結果とはなっていない。正社員の場合、時間給による給与の支払いを受けていない場合が多いことから、労働時間が少ないからといって給与が影響を受けることはない想定されたが、これは男性にのみ当てはまることになる。45時間以上の長時間労働については、長時間労働の対価として1万9,000円程度の給与の上乗せがあることがわかる。

自分自身が生活を支える給与の稼ぎ手となっている場合（収入の柱ダミーのうち、自身の収入が1を取る者）、5万2,000円程度の給与の上乗せがある。男性正社員の場合、企業より配偶者手当や家族手当、扶養手当等の名目で配偶者や子供を対象にした手当を支給される場合が多いことから、既婚ダミー、子供ダミーの係数値が統計的に有意な結果となっているものと思われる。

既婚ダミーをみると、統計的に有意な結果であることから、結婚して配偶者がいる場合1万5,000円程度の給与の上乗せが生じている。また子供がいる場合、子供がいない者に比べて2万3,000円程度の給与の上乗せが生じている。子供・親同居ダミーも統計的に有意であるが係数値は負の値であり、子供といっしょに親とも同居している場合男性正社員の給与は3万円程度低くなることがわかる。男性正社員の場合、係数値が負の値を取ることの解釈は難しい。何か他の変数の影響を代わりに捉えているのかもしれない。

産業ダミーの結果をみると、飲食店で負の賃金プレミアムを負わされており、この結果は女性正社員の場合と同じである。飲食店の場合、ベースとなるサービス業に比べて2万4,000円程度給与が低くなっている。企業規模ダミーも統計的に有意な結果となっており、ベースとなっている従業員数100人未満の企業に比べて、100～999人の中企業で1万4,000円程度、1,000人以上の大企業で4万9,000円程度の上乗せ給与が支給されている。

女性正社員の推計結果では統計的に有意でなかったパート比率増加ダミーが、男性正社員の場合には統計的に有意で負の係数値となっている。3年前に比べてパートタイム労働者の比率が上昇している事業所に勤務している男性正社員の給与は、そうでない者に比べておよそ9,000円低くなっている。女性パートタイム労働者の場合、パート比率増加ダミーの係数値は正の符号(0.4381)で統計的に有意な結果であった。パートタイム労働者の比率が増加している事業所では、より優秀で即戦力となるパートタイム労働者を採用しようとして女性パートタイム労働者の賃金を増加させる一方、コスト増加分の穴埋めとして男性正社員の給

与を相対的に引き下げているものと思われる。

自己啓発援助制度と昇進・昇格制度が適用される場合には、いずれの場合も1万円程度給与が高くなる傾向にあることがわかる。自己啓発を行った結果、それが直接仕事の生産性上昇に結びつく場合もあるだろうが、大半は上司が労働者の自己啓発における積極的な姿勢を評価し、自己啓発を行っている労働者に対してより重要な仕事を任せるとか、より責任の重いポジションに就けるなどして、その結果労働者の給与が高まるものと思われる。昇進・昇格制度がある事業所というのは、より明確な昇進・昇格基準が存在する事業所であり、経営者や人事担当者等の裁量に依存しないという意味で、基準をクリアすれば誰でもより高い給与の支給が可能になる。より公正な給与の支払いという意味合いが昇進・昇格制度の正の係数値には表れているものと思われる。

(6) 正社員とパートタイム労働者の賃金格差

ここまで、性別にパートタイム労働者、正社員の賃金関数を推計して来たが、賃金の決まり方がパートタイム労働者と正社員では大きく異なっていることが観察できた。また、同じパートタイム労働者でも、女性と男性では賃金の決まり方が大きく異なっていた。

ところで、正社員とパートタイム労働者というと、働き方や仕事における責任の重さなどの違いもさることながら、そもそも両者の個人属性が大きく異なっている。同じ女性労働者で比較してみても、例えば、パートタイム労働者はその定義からもわかるように正社員に比べて労働時間が短く、勤続年数等も短いというような大きな特徴があり、両者の賃金格差を論じるとしても、個人属性が異なる者同士をそのまま比較しても得るところは大きくない。そこで、正社員のサンプル、パートタイム労働者のサンプルを一緒にして、年齢、勤続年数等の労働者の属性をコントロールすることにより、仮に正社員とパートタイム労働者の個人属性が全く同じであったとした場合に、それでもどの程度の賃金格差が正社員とパートタイム労働者の間に存在しているのかを検討する。

通常、正社員とパートタイム労働者の個人属性をコントロールし、仮に同じ個人属性を正社員もパートタイム労働者も持つとした場合に、両者間にどの程度の賃金格差が生じるのかを測定する方法は、正社員とパートタイム労働者を一緒にしたサンプルについてパート・ダミー変数を導入して賃金関数を推計することである。そして、そのパート・ダミー変数の係数値が正社員とパートタイム労働者間の（個人属性をコントロールした上での）賃金格差を示すことになる。

上記手法により賃金格差を推計するに当たり、1点注意しなければならないことがある。それは Blank (1990) による以下の指摘である。パート・ダミー変数と誤差項が相関関係を持つ場合、推計されたパート・ダミー変数の係数値は変量誤差バイアスを持つことになる。例えば、パートタイム労働者という就業形態を選択する意思決定が、厚生労働省「多様化調査」の質問項目にはない、年少の子供の数、配偶者の年収額、不労所得の金額、扶養高齢者

の有無等の変数に影響を受けているとすれば、(これらの変数の影響は誤差項に現れるため)パート・ダミー変数と誤差項の間には相関関係が生じ、推計されたパート・ダミー変数の係数値はバイアスを持つことになる。バイアスを回避し、正しい値を求めるためには操作変数法などの手法を使って推計を行うのが一般的である。しかしながら、既に述べたように、本稿では区間回帰法 (Interval Regression) を用いて賃金関数の推計を行うため、併せて操作変数法を実施することは計算過程が複雑となり実行が困難となる。そのため、本稿では操作変数法を用いた修正は行わないこととする。

① 女性賃金関数の推計結果

まず、女性正社員と女性パートタイム労働者の間に生じる、個人属性をコントロールしてもなお残る賃金格差についてみて行く。図表4-3-10は記述統計量であるが、対象となったサンプル・サイズが7,469であることがわかる。図表4-3-11が賃金関数の推計結果であるが、注目したいのはパート・ダミーの推計結果である。パート・ダミーの推計結果をみると、負の係数値で統計的に有意な結果となっている。表に掲載されている様々な説明変数をコントロールしても正社員とパートタイム労働者の間には8万7,000円程度の賃金格差が生じていることがわかる。

② 男性賃金関数の推計結果

続いて、男性の結果をみて行く。図表4-3-12は記述統計量であり、5,919人が分析の対象となっている。図表4-3-13が男性の結果であるが、パート・ダミーの係数値をみると、係数値は負で(-10.2852)統計的に有意な結果となっている。正社員とパートタイム労働者の間には、表に掲載されている様々な説明変数をコントロールしても、10万3,000円程度の説明できない賃金格差が生じている。

第4節 正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解

第3節では、正社員とパートタイム労働者の間にどの程度の説明できない賃金格差が生じているのか検討した。この説明できない賃金格差は、ある意味正社員とパートタイム労働者間の真の賃金格差ともいえよう。本節では、正社員とパートタイム労働者の平均でみた賃金格差に焦点を絞り、両者の間でなぜ賃金格差が生じるのかを検討するために賃金格差の要因分解を行う。

要因分解の枠組みは以下の通りである(詳細については、Oaxaca and Ransom(1994)を参照せよ)。平均値でみた正社員・パートタイム労働者それぞれの賃金関数を次のように記述する(式の右辺は、ベクトル表示である)。

$$\text{平均値でみた正社員の賃金関数： } W_f = \beta_f X_f \cdots (1)$$

$$\text{平均値でみたパートの賃金関数： } W_p = \beta_p X_p \cdots (2)$$

図表4-3-10 記述統計量(パート・ダミーを含んだ賃金関数:女性)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	7469	0.635	0.481	0	1
子供ダミー	7469	0.541	0.498	0	1
子供・親同居ダミー	7469	0.129	0.335	0	1
子供の年齢0~2歳	7469	0.040	0.196	0	1
子供の年齢3~5歳	7469	0.055	0.229	0	1
パート・ダミー	7469	0.630	0.483	0	1
年齢ダミー 30歳代	7469	0.284	0.451	0	1
40歳代	7469	0.325	0.468	0	1
50歳代	7469	0.240	0.427	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	7469	0.102	0.303	0	1
高専・短大卒	7469	0.218	0.413	0	1
大学・大学院卒	7469	0.202	0.401	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	7469	0.240	0.427	0	1
勤続10~20年	7469	0.211	0.408	0	1
勤続20年以上	7469	0.091	0.288	0	1
職種ダミー 管理職	7469	0.018	0.131	0	1
専門職	7469	0.103	0.304	0	1
サービス職	7469	0.084	0.278	0	1
販売職	7469	0.062	0.241	0	1
事務職	7469	0.609	0.488	0	1
その他の職種	7469	0.003	0.058	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	7469	0.492	0.500	0	1
35時間以上~40時間未満	7469	0.205	0.404	0	1
45時間以上	7469	0.117	0.321	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	7469	0.332	0.471	0	1
他の収入	7469	0.091	0.287	0	1
産業ダミー 建設業	7469	0.031	0.173	0	1
製造業	7469	0.167	0.373	0	1
小売業	7469	0.100	0.301	0	1
飲食店	7469	0.039	0.194	0	1
医療業	7469	0.115	0.319	0	1
その他の産業	7469	0.209	0.406	0	1
企業規模ダミー 100~999人	7469	0.308	0.462	0	1
1,000人以上	7469	0.453	0.498	0	1
専門業務対応ダミー	7469	0.176	0.380	0	1
パート比率増加ダミー	7469	0.170	0.376	0	1
大都市ダミー	7469	0.524	0.499	0	1
OJT	7469	0.594	0.491	0	1
自己啓発援助制度	7469	0.325	0.469	0	1
昇進・昇格制度	7469	0.400	0.490	0	1
正社員転換制度	7469	0.053	0.224	0	1

図表4-3-11 パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果(女性)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.0647** (0.26)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	-0.5607** (0.19)	自身の収入	3.0741** (0.27)
子供・親同居ダミー	-0.0942 (0.22)	他の収入	1.0689** (0.34)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	0.3257 (0.38)	建設業	-0.1315 (0.41)
3~5歳	0.8198* (0.33)	製造業	-0.2056 (0.23)
パート・ダミー	-8.7074** (0.25)	小売業	-0.2553 (0.26)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		飲食店	-0.8260* (0.38)
30~39歳	2.9447** (0.25)	医療業	0.2342 (0.26)
40~49歳	3.0339** (0.28)	その他の産業	0.6859** (0.20)
50~59歳	2.5383** (0.30)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
学歴ダミー(ベース:中高卒)		100~999人	0.9374** (0.19)
専修学校卒	0.7496** (0.25)	1,000人以上	1.6478** (0.20)
高専・短大卒	0.5330** (0.18)	専門業務対応ダミー	0.155 (0.18)
大学・大学院卒	2.1308** (0.21)	パート比率増加ダミー	0.4184* (0.19)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	
5~10年	1.2592** (0.18)		1.7944** (0.14)
10~20年	2.4975** (0.21)	OJT	0.144 (0.17)
20年以上	7.6565** (0.31)	自己啓発援助制度	0.6617** (0.18)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		昇進・昇格制度	0.7650** (0.19)
管理職	9.7272** (0.59)	短時間正社員への転換制度	0.7153* (0.31)
専門職	2.5960** (0.35)	定数項	13.5409** (0.49)
サービス職	0.3397 (0.34)	Interval regression Number of obs = 7469 LR chi2(41) = 7805.24 Log likelihood = -17779.432 Prob > chi2 = 0	
販売職	-0.0319 (0.38)		
事務職	0.464 (0.25)		
その他の職種	1.3062 (1.21)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)			
35時間未満	-3.4601** (0.24)		
35時間以上40時間未満	0.1396 (0.23)		
45時間以上	0.4424 (0.26)		

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

図表4-3-12 記述統計量(パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果:男性)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	5919	0.641	0.480	0	1
子供ダミー	5919	0.514	0.500	0	1
子供・親同居ダミー	5919	0.107	0.309	0	1
子供の年齢0~2歳	5919	0.112	0.316	0	1
子供の年齢3~5歳	5919	0.078	0.267	0	1
パート・ダミー	5919	0.080	0.271	0	1
年齢ダミー 30歳代	5919	0.316	0.465	0	1
40歳代	5919	0.293	0.455	0	1
50歳代	5919	0.218	0.413	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	5919	0.077	0.266	0	1
高専・短大卒	5919	0.031	0.174	0	1
大学・大学院卒	5919	0.528	0.499	0	1
勤続年数ダミー 5~10年	5919	0.168	0.374	0	1
勤続10~20年	5919	0.272	0.445	0	1
勤続20年以上	5919	0.291	0.454	0	1
職種ダミー 管理職	5919	0.212	0.409	0	1
専門職	5919	0.166	0.372	0	1
サービス職	5919	0.056	0.230	0	1
販売職	5919	0.065	0.247	0	1
事務職	5919	0.371	0.483	0	1
その他の職種	5919	0.002	0.047	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	5919	0.079	0.270	0	1
35時間以上~40時間未満	5919	0.184	0.388	0	1
45時間以上	5919	0.431	0.495	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	5919	0.954	0.209	0	1
他の収入	5919	0.041	0.199	0	1
産業ダミー 建設業	5919	0.057	0.233	0	1
製造業	5919	0.178	0.383	0	1
小売業	5919	0.087	0.282	0	1
飲食店	5919	0.031	0.173	0	1
医療業	5919	0.056	0.229	0	1
その他の産業	5919	0.269	0.443	0	1
企業規模ダミー 100~999人	5919	0.328	0.470	0	1
1,000人以上	5919	0.429	0.495	0	1
専門業務対応ダミー	5919	0.119	0.324	0	1
パート比率増加ダミー	5919	0.094	0.291	0	1
大都市ダミー	5919	0.532	0.499	0	1
OJT	5919	0.734	0.442	0	1
自己啓発援助制度	5919	0.526	0.499	0	1
昇進・昇格制度	5919	0.764	0.425	0	1
正社員転換制度	5919	0.064	0.245	0	1

図表4-3-13 パート・ダミーを含む賃金関数の推計結果(男性)

変数名	係数值 (標準誤差)	変数名	係数值 (標準誤差)
既婚ダミー	1.4317** (0.33)	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)	
子供ダミー	2.3721** (0.35)	自身の収入	7.3658** (1.65)
子供・親同居ダミー	-2.9599** (0.37)	他の収入	4.5905** (1.73)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		産業ダミー(ベース:サービス業)	
0~2歳	-0.0568 (0.42)	建設業	0.8964 (0.49)
3~5歳	-0.464 (0.46)	製造業	0.3438 (0.33)
パート・ダミー	-10.2852** (0.55)	小売業	0.2251 (0.42)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		飲食店	-1.9400** (0.66)
30~39歳	4.2263** (0.37)	医療業	0.0977 (0.50)
40~49歳	7.8411** (0.42)	その他の産業	2.9301** (0.29)
50~59歳	9.4127** (0.48)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
学歴ダミー(ベース:中高卒)		100~999人	1.1728** (0.30)
専修学校卒	-0.1806 (0.43)	1,000人以上	4.2882** (0.32)
高専・短大卒	0.3148 (0.63)	専門業務対応ダミー	-0.1875 (0.34)
大学・大学院卒	2.6293** (0.26)	パート比率増加ダミー	-0.6714 (0.38)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	3.0846** (0.22)
5~10年	1.6837** (0.35)	OJT	0.0037 (0.35)
10~20年	3.8946** (0.35)	自己啓発援助制度	1.0031** (0.29)
20年以上	7.7396** (0.40)	昇進・昇格制度	1.4021** (0.37)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		短時間正社員への転換制度	0.9703* (0.45)
管理職	6.4311** (0.42)	定数項	5.9634** (1.74)
専門職	3.3765** (0.42)		
サービス職	1.3418* (0.59)		
販売職	0.7992 (0.54)		
事務職	1.1758** (0.38)		
その他の職種	1.1491 (2.27)		
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		Interval regression	
35時間未満	-2.0958** (0.49)	Number of obs = 5919	
35時間以上40時間未満	-0.4564 (0.31)	LR chi2(41) = 5560.24	
45時間以上	1.8746** (0.25)	Log likelihood = -12461.488	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

ここで W は月給を、 X は年齢ダミーや勤続年数ダミーなど個人の賃金に影響を与えると考えられる説明変数を、 β は説明変数の係数値をそれぞれ示している。また、添字 f 、 p はそれぞれ正社員、パートタイム労働者を示している。平均値でみると誤差項は 0 となるため、(1)、(2) 式からは除かれている。本稿では賃金関数の従属変数である賃金の自然対数を取っていないため、これまでみて来たように係数値は 1 万円単位の賃金額で表示される。(1)、(2) 式を用いると、正社員とパートタイム労働者の賃金格差は以下のように記述できる。

$$W_f - W_p = X_f(\beta_f - \beta^*) + X_p(\beta^* - \beta_p) + (X_f - X_p) \beta^* \cdots (3)$$

ここで β^* は、正社員にもまたパートタイム労働者にも労働市場で共通の尺度による評価が与えられると仮定した場合に得られる値である。例えば、正社員とパートタイム労働者の勤続年数が同じであれば、(他の説明変数をコントロールした上で) 勤続年数に関しては両者に共通の賃金が支払われる。この β^* は、正社員のサンプルとパートタイム労働者のサンプルを一緒にしたサンプルから得られる係数値である（詳細については、Neumark (1988) を参照せよ。）。

(3) 式に基づくと、平均でみた正社員とパートタイム労働者の間の賃金関数は大きく 3 つの要因に分解される。(3) 式の右辺第 1 項 $X_f(\beta_f - \beta^*)$ は、評価に偏りがなく正社員・パートタイム労働者両者に共通な評価を与える β^* に比べて、現実の世界ではより高い評価 β_f を正社員が受けているために、正社員が享受している利益を示している。例えば、正社員の年齢を重ねるごとの給与の増加額がパートタイム労働者に対してよりも高いだとか、大学・大学院卒の場合に、正社員では学歴に対する対価としてより高い給与が支給されるけれども、パートタイム労働者の場合にはその限りでないといった場合に、この格差が生じることになる。

第 2 項 $X_p(\beta^* - \beta_p)$ は、評価に偏りのない β^* に比べて、現実の世界ではパートタイム労働者の評価が相対的に低いために、パートタイム労働者が負担しているコストを示している。例えば、パートタイム労働者の勤続年数を重ねるごとの賃金の増加額が正社員に比べて低いとか、大企業に勤務することから得られる賃金プレミアムが正社員に比べて低いような場合に、この格差が生じることになる。

第 1 項ないしは第 2 項は、いずれも正社員とパートタイム労働者の賃金関数において、係数値に違いが生じることによって惹起する格差である。本稿では、第 1 項と第 2 項を併せて、「係数の差に基づく格差」と呼ぶことにする。

第 3 項 $(X_f - X_p) \beta^*$ は、正社員とパートタイム労働者の個人属性の差を β^* で評価した部分であり、正社員とパートタイム労働者の間で個人属性に差が生じているために惹起する格差である。例えば、正社員とパートタイム労働者の間で勤続年数に差がある場合やパートタイム労働者が低賃金産業に多く就業しているなどの場合に、この格差が生じることになる。第 3 項による格差を本稿では、「個人属性の差に基づく格差」と呼ぶことにする。

ところで、正社員とパートタイム労働者間の賃金格差に関する要因分解であるが、女性についてのみ行い、男性については割愛する。というのも、要因分解を実施するには、賃金関数の推計において、説明変数の当てはまりがよい（多くの説明変数が統計的に有意な結果である）ということがまず前提となる。ところが、既にみたように、男性パートタイム労働者の賃金関数においては説明変数が有意となる場合が極端に少なかった。統計的に影響力を及ぼさない説明変数を数多く持つ賃金関数を用いても有益な結果が得られないことから、本稿では対象を女性に限定して分析を行う。

正社員・パートタイム労働者の賃金関数の推計に当たっては、賃金格差の要因分解を行う都合上、共通の説明変数を用いて推計を行う必要がある。そのため、正社員の賃金関数を推計する際に用いた説明変数を使って、パートタイム労働者についても推計を行う。女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果については、図表4-3-3の結果と大差ないので、ここでは割愛する。また、 β^* を導出するために正社員とパートタイム労働者のサンプルを一緒にして推計を行ったが、こちらの結果も図表4-3-11の結果と大差ないので結果の掲載は割愛する。

図表4-4-1は上に示した分析枠組みに基づき、女性正社員と女性パートタイム労働者の平均値でみた賃金格差について要因分解を行った結果である。平均値でみると、女性正社員の給与月額額は25万4,000円となっており、女性パートタイム労働者の10万5,000円との間に14万9,000円の賃金格差が生じている。このうち、係数の差に基づく格差は2万9,000円相当で、平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差14万9,000円の19.7%を占めている。同様に、個人属性に基づく格差は11万9,000円相当で、賃金格差14万9,000円の80.3%を占めている。平均でみた賃金格差の8割が正社員とパートタイム労働者間の個人属性の差に依存した賃金格差であることがわかる。

図表4-4-1 要因分解の結果(女性)

	金額(万円)	割合(%)		金額(万円)	割合(%)
平均値でみた賃金格差	14.9	100.0			
係数の差に基づく格差	2.9	19.7	個人属性の差に基づく格差	11.9	80.3
既婚の有無	0.8	5.4	既婚の有無	-0.4	-3.0
子供・親の影響	-0.3	-2.2	子供・親の影響	0.3	1.7
年齢	3.5	23.4	年齢	-0.1	-0.8
学歴	1.2	8.4	学歴	0.5	3.1
勤続年数	0.6	3.9	勤続年数	2.4	16.0
職種	2.2	14.9	職種	0.9	6.3
労働時間	-0.7	-4.6	労働時間	4.6	30.8
収入の稼ぎ手	-0.1	-0.5	収入の稼ぎ手	1.6	11.1
産業	-1.1	-7.6	産業	0.1	0.4
従業員規模	0.9	6.2	従業員規模	0.0	-0.1
専門業務対応	-0.1	-0.5	専門業務対応	0.0	0.1
パート比率増加	-0.1	-0.4	パート比率増加	0.0	0.1
大都市	1.3	9.1	大都市	0.0	0.0
各種制度の影響	-1.2	-8.2	各種制度の影響	2.2	14.7
定数項	-4.1	-27.6			

個別の要因についてみて行く前に記しておかなければならないのは、以下の点である。(金額でも割合でも) 正の値を取っている場合、その説明変数は賃金格差の拡大を示す要因であるということである。反対に負の値を取っている場合、その説明変数は賃金格差の縮小を示す要因だということである。そのため、注目しなければならないのは、正の値を示す要因のうちその値が大きいものということになる。なお、子供ダミー、子供・親同居ダミー、子供の年齢ダミー(0~2歳、3~5歳)については、その影響を一括して子供・親の影響として掲示している。また、OJT、自己啓発援助制度、昇進・昇格制度、短時間正社員への転換制度は、まとめて各種制度の影響として表示している。

平均値でみた正社員とパートタイム労働者の賃金格差のうち最も説明力が高いのは、個人属性に基づく格差のうちの労働時間である。14万9,000円の賃金格差を100%とした場合、労働時間の説明力は30.8%となっている。正社員に比べてパートタイム労働者は労働時間の短い者が多く、それが賃金格差の最も大きな説明要因となっている。

次に説明力が高いのは、係数の差に基づく格差のうちの年齢であり、23.4%の説明力がある。正社員の場合年齢の増加とともに給与が増加していく給与制度となっているのに比べて、パートタイム労働者の場合には30歳代で賃金の多少の増加が観察される以外賃金の増加が期待できない賃金制度となっていた。そのために、こうした格差が惹起しているものと考えられる。

続いて説明力が高い説明変数は、個人属性の差に基づく格差のうちの勤続年数であり、16.0%の説明力がある。パートタイム労働者の場合勤続年数の短い者が多く、相対的に勤続年数の長い正社員との間で格差が生じている。それが賃金格差の要因となっているのである。

その他の説明変数では、係数の差に基づく格差のうちの職種や個人属性の差に基づく格差のうち各種制度の影響などが該当する。係数の差に基づく格差のうちの職種については、特に管理職と専門職における賃金プレミアムの違いが格差を生み出す主要な要因になっているものと考えられる。正社員の場合、管理職や専門職に就くと大きな給与の増加が期待できる。一方、パートタイム労働者の場合には、管理職になっても賃金の増加は期待できず、また専門職の場合には正の賃金プレミアムが支払われているものの、その金額は正社員の金額に遠く及ばないために、こうした格差が生じていると思われる。

図表4-4-2は、女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行った際に用いた記述統計量をもとに作成した各種制度の適用割合を示したものである。特に、昇進・

図表4-4-2 各種制度の適用割合(女性)

各種制度	適用割合 (%)	
	パート	正社員
OJT	53	70
自己啓発援助制度	23	49
昇進・昇格制度	18	78
短時間正社員への転換制度	36	8

昇格制度の適用割合が正社員とパートタイム労働者では大きく異なっており、こうした適用割合の差が両者の賃金格差に結びついている。

以上の結果から何が言えるであろうか。パートタイム労働という働き方は、労働者自身が自律的な働き方をしたいために選択した結果である場合が多い。好きな時間に働きたいとか、家事の合間に働きたいとか、労働時間の自由度が優先され、その結果としてパートタイム労働という雇用形態が選択される場合が多いのである。正社員になりたいという希望を持ちながら正社員になれずにパートタイム労働という働き方を仕方なく選択した場合はそれほど多くない¹⁶。そのために、平均値でみた正社員とパートタイム労働者間の賃金格差解消に向けて、パートタイム労働者の労働時間を長くするというような提案は現実的でない。

まずはパートタイム労働者に適用される賃金制度の改定が望まれる。女性正社員の場合には年齢の増加とともに給与の大きな増加が期待される給与制度である一方、パートタイム労働者の場合はその限りでない。もしパートタイム労働者の賃金が正社員との均衡を考慮して決定されているとすれば、こうした事態は起こり得ないことである。正社員と同様に、パートタイム労働者にも正社員と同じ評価基準を適用するなどしてパートタイム労働者の賃金制度を変更していけば、両者の賃金格差縮小に向けて大きな力になり得ると思われる。

職場におけるパートタイム労働者の定着を促し、パートタイム労働者の勤続年数を長期化させることも重要である。本稿の補論2では、パートタイム労働者の定着を促し、勤続年数を長期化させるためには、どの様な要因が重要なのか検討を行っている（詳細については、補論2を参照せよ。）。そこでの分析結果によれば、パートタイム労働者の勤続年数を長期化させるためには、パートタイム労働者に対して単純な仕事を単に押し付けるのではなく、やりがいをもって仕事に向えるよう仕事内容に工夫を加えることが重要である。また、パートタイム労働者の雇用に対する不安を取り除くべく、企業は安易な解雇や契約更新の破棄を行わないといったことも重要である。

職種に対する対価の違いも大きな賃金格差の要因となっているが、これも上で述べたように、正社員とパートタイム労働者では賃金の支払い基準が全く異なっていることから生じる結果である。例えば、正社員の基本給が職能給と仕事給で構成されているとすれば、パートタイム労働者の基本給も職能給と仕事給で構成されるように賃金制度を変更して、労働者間の賃金決定に同じ評価基準を適用すべきであろう。

¹⁶ 図表4-3-2の記述統計量を見ると、非自発的選択ダミーの平均値は0.295で29.5%であるが、これは復元倍率を反映した結果ではない。平成22年調査の個人票をもとに、パートタイム労働者について復元倍率を反映させて「正社員として働ける会社があったから」と回答した者の割合を算出すると、16.2%という値となる。

第5節 平成15年賃金関数の推計結果及び女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解

これまで平成22年の厚生労働省「多様化調査」を用いて分析を行ってきたが、平成15年調査を使っても賃金関数の推計ができるため、以下では簡単に平成15年調査を用いた分析結果を示すことにする¹⁷。平成15年調査の利点は、平成22年調査で用いた設問項目に加えて職業能力開発に関する事項があり、職業能力を高めたいと思っているか否か、仕事に役立つ資格・免許の有無及び役立つ資格の種類などについて尋ねている。こうした変数を説明変数に追加することにより、こうした変数の賃金に及ぼす影響について検討を加えることが可能になる。

ところで、男性パートタイム労働者については対象となるデータがかなり限定されており、これまで賃金関数の推計に用いた説明変数を導入して推計を行うことは自由度が著しく少なくなる。そのため、本節では対象を女性に限定し、女性正社員並びに女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行い、併せて女性正社員・パートタイム労働者間賃金格差の要因分解を行い、その結果を平成22年の結果と比較する。

平成15年データを用いて賃金関数の推計を行う前に、まず平成22年データを用いた賃金関数との説明変数の相違点を明確にしておく必要がある。まず、平成15年調査の事業所票では就業形態別に適用される制度のうち、平成22年調査にある短時間正社員への転換制度という項目がなく、転換制度についてはフルタイム正社員への転換制度があるだけである。したがって平成15年のパートタイム労働者の賃金関数の推計に当たっては、フルタイム正社員への転換制度のみ説明変数として用いる。

職業能力に関する設問については、平成22年調査を用いた分析で既に社内教育訓練の適用の有無を事業所に尋ねており、それを説明変数として用いている。平成22年調査との比較の意味で、社内教育訓練(OJT)を賃金関数の推計に用いる。このほか、職業能力開発について、現在または今後職業能力を高めたいと思っているかどうか労働者に尋ねているので、思っている場合に1を取るダミー変数(職業能力上昇希望ダミー)を導入して賃金に及ぼす影響についてみて行くことにする。

また、労働者に対して、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っているかどうかについても尋ねているので、持っている場合に1を取るダミー変数(仕事に役立つ資格ダミー)も賃金関数の推計に用いる。ところで、平成15年個人票では、現在の仕事に役立つ資格・免許を持っている場合に、その資格・免許の具体的な内容について尋ねている。そこで、その資格の具体的な内容が賃金にどのような影響を及ぼすのか検討するため、さらに次の8つの資格・免許ダミーを賃金関数に導入する。技術関係ダミー、医療・保険衛生・社会福祉関係ダミー、法務・財務・経営・不動産関係ダミー、教育関係ダミー、営業・販売・サービス、保安関係

¹⁷ 平成19年「多様化調査」については労働時間に関する設問がないため、分析の対象から除外する。

ダミー、運輸・通信関係ダミー、製造・電気・建設・土木関連の技能関係ダミー、その他の資格・免許ダミーの8つである。資格の具体的な内容については、図表4-5-1に示してある。表中にある事務処理関係をベースとして、個別の資格・免許について賃金に及ぼす影響を検討する。なお、女性パートタイム労働者および正社員の賃金関数の推計に当たっては、製造・電気・建設・土木関連の技能関係に該当する者がいなかったため、分析から製造・電気・建設・土木関連の技能関係ダミーを除外して推計を行う。

図表4-5-1 資格・免許の具体的な内容

	具体的な資格・免許
技術関係	電気主任技術者、ガス主任技術者、食品衛生管理者、建築士、インテリアプランナー、測量士、ソフトウェア開発技術者、基本情報技術者、労働安全コンサルタントなど
医療・健康衛生・社会福祉関係	医師、歯科医師、薬剤師、看護師、准看護師、臨床検査技師、栄養士、あんま・マッサージ・指圧師、歯科技工士、歯科衛生士、介護福祉士、社会福祉士、保育士、ホームヘルパーなど
法務・財務・経営・不動産関係	弁護士、司法書士、弁理士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、不動産鑑定士など
教育関係	幼稚園教員、小学校教員、中学校教員、高等学校教員、盲学校・聾学校・養護学校教員、専修・各種学校教員、司書、学芸員、スポーツ等指導者など
事務処理関係	秘書関係、翻訳、語学関係、筆記技能関係、OA機器操作関係、会計事務関係、行政書士など
営業・販売・サービス、保安関係	商品販売関連、販売士、インテリアコーディネーター、フラワー装飾技能士、消費生活アドバイザー、宅地建物取引主任者、証券外交員、旅行業務取扱主任者、理容師、美容師、クリーニング師、調理師、防火管理者、警備員など
運輸・通信関係	普通自動車免許（一種、二種）、大型自動車免許（一種、二種）、自動車二輪免許、原動機付自転車免許、フォークリフト運転技能者、鉄道（軌道）、航空機操縦士、航空士、総合無線通信士、船舶操縦士など
製造・電気・建設・土木関連の技能関係	ガラス製品製造技能士、鍛造技能士、危険物取扱者、機械加工技能士、ボイラー溶接士、内燃機関組立技能士、電気機器組立技能士、自動車整備士、光学機器製造技能士、パン製造技能士、紳士服製造技能士、機械木工技能士、印刷技能士、プラスチック成型技能士、ボイラー技士、クレーン運転士、電気工事士、建築大工技能士、配管技能士、潜水士、コンクリート積みブロック施工技能士、船内荷役作業主任者など
その他の資格・免許	上記以外の資格・免許

（女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果）

図表4-5-2は平成15年調査に基づいて女性パートタイム労働者の賃金関数を推計する際に用いたデータの記述統計量である。対象となった女性パートタイム労働者は1,550名である。図表4-5-3は女性パートタイム労働者の推計結果である。これまでの推計と同様に、推計に当たっては区間回帰法（Interval Regression）を用い、自然対数を取らずに推計を行うため、係数値は万円表示で解釈できる。

年齢ダミー変数をみると、すべての年齢階層で統計的に有意な結果とはなっておらず、ベースとなる30歳未満の年齢階層と賃金水準は変わらないことになる。平成22年調査を用いた女性パートタイム労働者の賃金関数の推計においては、30歳代で賃金の上昇が観察されたが、平成15年調査の場合は年齢による賃金の上昇効果は全く観察できない状況である。

勤続年数については、勤続年数の増加とともに賃金水準が上昇して行く様子が観察される。しかも平成22年調査の場合以上に、賃金の上昇傾向が明確になっている。ベースとなる勤続年数5年未満に比べて、勤続年数5年以上10年未満で7,900円程度、勤続年数10年以上20年未満で1万6,200円程度、勤続年数20年以上で1万9,500円程度の賃金プレミアムが支給

図表4-5-2 記述統計量(平成15年女性パートタイム労働者賃金関数の推計)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	1550	0.714	0.452	0	1
子供ダミー	1550	0.627	0.484	0	1
子供・親同居ダミー	1550	0.145	0.352	0	1
子供の年齢0～2歳	1550	0.034	0.182	0	1
年齢3～5歳	1550	0.057	0.233	0	1
年齢ダミー 30～39歳	1550	0.260	0.439	0	1
40～49歳	1550	0.335	0.472	0	1
50～59歳	1550	0.228	0.420	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	1550	0.098	0.297	0	1
高専・短大卒	1550	0.196	0.397	0	1
大学・大学院卒	1550	0.094	0.292	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	1550	0.212	0.409	0	1
勤続10～20年	1550	0.108	0.310	0	1
勤続20年以上	1550	0.008	0.091	0	1
職種ダミー 管理職	1550	0.003	0.057	0	1
専門職	1550	0.097	0.296	0	1
サービス職	1550	0.154	0.361	0	1
販売職	1550	0.075	0.264	0	1
事務職	1550	0.437	0.496	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	1550	0.625	0.484	0	1
35時間以上～40時間未満	1550	0.209	0.407	0	1
45時間以上	1550	0.085	0.279	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	1550	0.189	0.392	0	1
他の収入	1550	0.103	0.304	0	1
産業ダミー 建設業	1550	0.023	0.151	0	1
製造業	1550	0.172	0.377	0	1
小売業	1550	0.120	0.325	0	1
飲食店	1550	0.035	0.185	0	1
医療業	1550	0.094	0.292	0	1
その他の産業	1550	0.305	0.461	0	1
従業員規模 100～999人	1550	0.345	0.475	0	1
1,000人以上	1550	0.355	0.479	0	1
能力発揮ダミー	1550	0.134	0.341	0	1
専門業務対応ダミー	1550	0.157	0.364	0	1
パート比率増加ダミー	1550	0.361	0.481	0	1
非自発的選択ダミー	1550	0.199	0.399	0	1
大都市ダミー	1550	0.445	0.497	0	1
OJT	1550	0.423	0.494	0	1
自己啓発援助制度	1550	0.115	0.319	0	1
昇進・昇格制度	1550	0.129	0.335	0	1
フルタイム正社員への転換制度	1550	0.267	0.443	0	1
職業能力上昇希望	1550	0.581	0.494	0	1
仕事に役立つ資格	1550	0.214	0.410	0	1
技術関係	1550	0.005	0.072	0	1
医療・健康衛生・社会福祉関係	1550	0.071	0.257	0	1
法務・財務・経営・不動産関係	1550	0.002	0.044	0	1
教育関係	1550	0.023	0.151	0	1
営業・販売・サービス・保安関係	1550	0.016	0.126	0	1
運輸・通信関係	1550	0.011	0.104	0	1
その他の資格	1550	0.014	0.118	0	1

図表4-5-3 平成15年女性パートタイム労働者賃金関数の推計結果

変数名	係数値 (標準誤差)	変数名	係数値 (標準誤差)
既婚ダミー	1.1177* (0.50)	産業ダミー(ベース:サービス業)	
子供ダミー	-0.4288 (0.24)	建設業	0.2709 (0.60)
子供・親同居ダミー	0.255 (0.26)	製造業	0.6932* (0.32)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		小売業	0.3326 (0.33)
0~2歳	-0.312 (0.51)	飲食店	0.3862 (0.52)
3~5歳	-0.2217 (0.41)	医療業	-0.5391 (0.41)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		その他の産業	-0.2325 (0.25)
30~39歳	0.1411 (0.31)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
40~49歳	-0.4225 (0.34)	100~999人	0.1411 (0.22)
50~59歳	-0.4834 (0.36)	1,000人以上	0.5334* (0.24)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		能力発揮ダミー	0.6335* (0.31)
専修学校卒	0.2892 (0.32)	専門業務対応ダミー	0.3754 (0.25)
高専・短大卒	-0.4576 (0.24)	パート比率増加ダミー	0.0962 (0.19)
大学・大学院卒	1.0657** (0.34)	非自発的選択ダミー	0.8816** (0.23)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		大都市ダミー	0.8963** (0.18)
5~10年	0.7910** (0.23)	OJT	-0.152 (0.19)
10~20年	1.6223** (0.31)	自己啓発援助制度	0.4709 (0.30)
20年以上	1.9547* (0.97)	昇進・昇格制度	0.382 (0.29)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		フルタイム正社員への転換制度	0.6066** (0.22)
管理職	0.1326 (1.53)	職業能力上昇希望	0.1842 (0.19)
専門職	1.3468** (0.46)	仕事に役立つ資格	0.6857* (0.35)
サービス職	0.073 (0.34)	保有資格内容(ベース:事務処理関係)	
販売職	0.7063 (0.40)	技術関係	3.0352* (1.26)
事務職	0.3541 (0.26)	医療・健康衛生・社会福祉関係	0.85 (0.59)
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		法務・財務・経営・不動産関係	0.28 (1.99)
35時間未満	-4.9167** (0.33)	教育関係	0.39 (0.73)
35時間以上40時間未満	-1.1118** (0.36)	営業・販売・サービス・保安関係	1.21 (0.77)
45時間以上	-2.3360** (0.42)	運輸・通信関係	-0.26 (0.89)
収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		その他の資格	-0.0789 (0.81)
自身の収入	2.8111** (0.51)	定数項	10.1877** (0.70)
他の収入	0.9543 (0.56)	Interval regression	
		Number of obs = 1550	
		LR chi2(50) = 787.86	
		Log likelihood = -2949.8734	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

されており、勤続年数と賃金の増加傾向に明確な正の関係が表れている。

学歴ダミーをみると、大学・大学院卒に対して1万700円程度の賃金プレミアムが支給されている。平成22年調査では専修学校卒のみ6,600円程度の賃金プレミアムが支給されていた。学歴の場合は、賃金関数に導入する他の説明変数との関係で、特定の学歴ダミーが有意になったりならなかったりするようである。基本的に女性パートタイム労働者の場合、学歴が賃金に及ぼす影響はほとんどないと考えた方がよさそうである。

既婚ダミーは統計的に有意で正の係数値を取っている。女性パートタイム労働者で既婚者の場合、1万1,000円程度の賃金プレミアムが支払われている。しかしながら、この賃金プレミアムの解釈は容易でない。平成22年調査では、既婚ダミーは有意ではなかった。

子供ダミーは負の符号を取っているものの、統計的に有意な結果とはなっていない。係数値自体は平成22年の値と大差ないけれども¹⁸、平成15年の結果は、子供の有無は賃金に影響を及ぼさないという解釈となる。

職種ダミーは専門職のみ統計的に有意な結果となっている。女性パートタイム労働者の場合、専門職に就いていると1万3,500円程度の賃金プレミアムが支給されていることになる。この結果は平成22年の結果（およそ2万100円の賃金プレミアム）ほどではないものの、かなり大きな賃金プレミアムが支給されているといえる。平成22年に統計的に有意であった販売職、事務職の係数値は統計的に有意な結果となっていない。

労働時間については、ベースとなる40時間以上45時間未満に比べて、労働時間が少なくてもまた労働時間が多くても賃金が減るという結果となっている。35時間未満の場合にはおよそ月間の賃金が4万9,000円、35時間以上40時間未満でおよそ1万1,000円賃金が低くなっている。時間給で賃金が支払われることの多いパートタイム労働者であるから、労働時間が少ないと賃金が少なくなることは理解できるところである。しかしながら、45時間以上では労働時間が多いのにも月間の賃金が少なくなるという結果であり、よくわからないところである。平成22年の結果でも、これと全く同じ結果が得られている¹⁹。

収入の柱ダミーをみると、自身の収入が収入の柱となっている場合、2万8,000円程度の賃金プレミアムが発生していることになる。この値は平成22年の値（1.8605）よりおよそ1万円高い値となっている。

能力発揮ダミーは、専門的な能力を持つパートタイム労働者が、その専門的な能力に対する賃金プレミアムの支払いを受けているのかどうか検討するために導入していたが、平成22年の推計結果同様平成15年の推計結果においても統計的に有意な結果となっており、専門的な能力を持つパートタイム労働者には6,300円程度の賃金プレミアムが支払われていること

¹⁸ 平成15年と平成22年の賃金関数の推計結果を見る際に、本来であれば消費者物価の調整が必要である。ただし、消費者物価指数の総合指数（生鮮食料品を除く）を見ると、2010年を100とした時の2003年の値が100.9であるため、特に物価調整を行わずに両年の比較を行うこととする。

¹⁹ ただし、平成22年調査を用いた結果では、35時間以上40時間未満の係数値が負の値を取っているものの、統計的に有意とはなっていない。

がわかる。

非自発的選択ダミー、大都市ダミーはいずれも統計的に有意な正の係数値を取っている。正社員として働きたかったものの、その願いが叶わずパートタイム労働者として働いている者は、そうでない者に比べておよそ 8,800 円賃金が高くなっている。また大都市圏に勤務している事業所がある場合、そうでない場合に比べて賃金が 9,000 円程度高くなっていることが表の結果からわかる。平成 22 年調査を用いた結果とは異なり、専門業務対応ダミー、パート比率増加ダミーの係数値は統計的に有意な結果とはなっていない。

既に説明したように、平成 15 年調査の場合、短時間正社員への転換制度という質問項目はなく、フルタイム正社員への転換制度が質問項目としてあるだけである。フルタイム正社員への転換制度のある事業所で働いている女性パートタイム労働者の場合、そうでない女性パートタイム労働者に比べて 6,100 円程度の賃金プレミアムを得ている。玄田（2008）は非正社員を対象とした年間収入、労働時間の規定要因を分析し、「正社員登用制度のある職場ほど、年間収入は有意に高く、労働時間も長い。登用制度のある職場では、非正社員には正規と同様の働き方が期待されることが多く、それが高賃金や長い労働時間に反映されているのだろう。」としている。今回の推計結果を鑑みるに、玄田の言うようにパートタイム労働者にも正社員と同様の働き方が求められていることの反映かもしれない。そもそも、フルタイム正社員への転換制度を事業所がパートタイム労働者に対して適用しているということ自体、既にパートタイム労働者を有効に活用して行こうということの表れであり、実際に有効活用された結果が賃金プレミアムに反映されているとも考えられる。

職業能力上昇希望ダミーの結果をみると、統計的に有意な結果とはなっていない。職業能力上昇希望ダミーとは、現在または今後職業能力を高めたい場合に 1 を取るダミー変数であった。職業能力を高めたいという意欲のある者もそうでない者も女性パートタイム労働者の場合には賃金に統計的な差のないことがわかる。

仕事に役立つ資格ダミーは、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている場合には 1 を取るダミー変数である。実際に、現在の仕事に役立つ資格を持っている場合、そうでない場合と比べて 6,900 円程度賃金が高くなる傾向にあることがわかる。では実際どのような資格を持っている場合に賃金は高くなるのであろうか。既に説明したように、現在の仕事で役立つ資格・免許を持っている場合、その具体的な資格内容を尋ねている。結果をみると、技術関係のみ統計的に有意な値となっており、ベースとなる事務処理関係の資格に比べて月額でおよそ 3 万円の賃金プレミアムが生じていることがわかる。正社員とパートタイム労働者を対象とした賃金格差の要因分解の箇所で見ると、平成 15 年調査を用いた場合、女性パートタイム労働者の平均賃金月額が 10 万円であるが、技術関係の資格を持っていることで月額の賃金が 3 万 7,000 円程度上昇する効果はかなり大きなものがある²⁰。技術関係の資格

²⁰ 仕事に役立つ資格の賃金増加効果（6,857 円）と技術関係の資格を持つことによる賃金増加効果（3 万 352 円）を足し合わせた賃金増加分を指す。

の更なる内容については分析できないが、パートタイム労働者の賃金について今後考察する上で、資格の果たす役割はかなり大きなものとなろう。他の資格内容については統計的に有意な結果が得られていないため、ベースとなる事務処理関係の資格と賃金増加額は変わらず、6,900円程度となる。

(女性正社員の賃金関数の推計結果)

続いて、女性正社員を対象とした賃金関数の推計結果についてみて行く。図表4-5-4が分析に用いられたデータの記述統計量、図表4-5-5が関数の推計結果である。サンプル・サイズが500と平成22年(2,766)に比べてかなり小さなサイズになっている。

年齢ダミーは30歳代、40歳代、50歳代全てで統計的に有意な値となっているが、40歳代に比べて50歳代で給与が減少する結果となっている。平成22年調査では年齢の増加とともに給与が増加する傾向が観察されており、これが両者の異なる点である。

学歴ダミーは、高専・短大卒、大学・大学院卒で有意な結果となっている。ベースとなっている中学・高校卒に比べて高専・短大卒で1万3,000円程度、大学・大学院卒で3万7,000円程度給与が高くなっている。平成22年調査の場合、専修学校卒で1万円程度の賃金プレミアムが生じていたが、平成15年調査の場合はこの賃金プレミアムが生じておらず、統計的には中学・高校卒の給与と変わらないことになる。

勤続年数ダミーについて結果をみると、勤続年数10~20年、勤続年数20年以上では統計的に有意な結果となっており、ベースとなる勤続年数5年未満に比べて勤続年数10~20年で4万8,000円程度、勤続年数20年以上で12万円1,000円程度の賃金プレミアムが生じている。勤続年数20年以上で12万円強という賃金プレミアムはかなり大きなものであり、平成22年調査の8万6,000円と比べてもその大きさが際立っている。勤続年数5~10年の係数値は有意な結果となっておらず、ベースとなっている勤続年数5年未満の給与水準と変わらないことになる。

子供ダミーは統計的に有意な結果となっており、女性正社員の場合子供がいることで月給がおおよそ2万2,000円低くなる傾向が認められる。平成22年調査の場合には、この子供ダミーは統計的に有意な結果ではなかったことから、平成15年から平成22年の間に政策などの影響を受け、子供を持つことのコストが削減されたのかもしれない²¹。また、子供の年齢0~2歳ダミーであるが、この係数値も統計的に有意で、しかも2万7,000円程度の正の賃金プレミアムが発生している。このダミー変数も、負の係数値を取るのであれば解釈も可能であるが、なぜ正の賃金プレミアムが発生しているのか解釈が難しい。

²¹ 平成15年と平成22年の賃金関数では説明変数の数が異なるため、平成22年の賃金関数を推計する際に用いた説明変数を使い平成15年の賃金関数を推計し直した。その結果、子供ダミーの係数値はほとんど変わらず、しかも統計的に有意な結果が得られたことから、説明変数の数の出し入れに関わらず、子供ダミーの結果はかなり安定的なものであると考えられる。このことから、平成15年から平成22年の間に、子供を持つコストを削減するような構造変化があったものと推測される。

図表4-5-4 記述統計量(平成15年女性正社員の賃金関数)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
既婚ダミー	500	0.420	0.494	0	1
子供ダミー	500	0.328	0.470	0	1
子供・親同居ダミー	500	0.132	0.339	0	1
子供の年齢0～2歳	500	0.050	0.218	0	1
年齢3～5歳	500	0.036	0.186	0	1
年齢ダミー 30～39歳	500	0.344	0.476	0	1
40～49歳	500	0.194	0.396	0	1
50～59歳	500	0.130	0.337	0	1
学歴ダミー 専修学校卒	500	0.106	0.308	0	1
高専・短大卒	500	0.288	0.453	0	1
大学・大学院卒	500	0.172	0.378	0	1
勤続年数ダミー 5～10年	500	0.256	0.437	0	1
勤続10～20年	500	0.296	0.457	0	1
勤続20年以上	500	0.148	0.355	0	1
職種ダミー 管理職	500	0.028	0.165	0	1
専門職	500	0.104	0.306	0	1
サービス職	500	0.056	0.230	0	1
販売職	500	0.032	0.176	0	1
事務職	500	0.734	0.442	0	1
労働時間ダミー 35時間未満	500	0.008	0.089	0	1
35時間以上～40時間未満	500	0.190	0.393	0	1
45時間以上	500	0.342	0.475	0	1
収入の柱ダミー 自身の収入	500	0.514	0.500	0	1
他の収入	500	0.160	0.367	0	1
産業ダミー 建設業	500	0.040	0.196	0	1
製造業	500	0.236	0.425	0	1
小売業	500	0.092	0.289	0	1
飲食店	500	0.048	0.214	0	1
医療業	500	0.126	0.332	0	1
その他の産業	500	0.268	0.443	0	1
従業員規模 100～999人	500	0.290	0.454	0	1
1,000人以上	500	0.348	0.477	0	1
専門業務対応ダミー	500	0.134	0.341	0	1
パート比率増加ダミー	500	0.128	0.334	0	1
大都市ダミー	500	0.400	0.490	0	1
OJT	500	0.716	0.451	0	1
自己啓発援助制度	500	0.456	0.499	0	1
昇進・昇格制度	500	0.804	0.397	0	1
職業能力上昇希望	500	0.814	0.389	0	1
仕事に役立つ資格	500	0.378	0.485	0	1
技術関係	500	0.012	0.109	0	1
医療・健康衛生・社会福祉関係	500	0.088	0.284	0	1
法務・財務・経営・不動産関係	500	0.016	0.126	0	1
教育関係	500	0.016	0.126	0	1
営業・販売・サービス・保安関係	500	0.020	0.140	0	1
運輸・通信関係	500	0.026	0.159	0	1
その他の資格	500	0.048	0.214	0	1

図表4-5-5 平成15年女性正社員の賃金関数の推計結果

変数名	係数値 (標準誤差)	変数名	係数値 (標準誤差)
既婚ダミー	1.8068 (0.98)	産業ダミー(ベース:サービス業)	
子供ダミー	-2.1563*	建設業	-3.4592* (1.40)
子供・親同居ダミー	0.1582 (0.92)	製造業	-4.6361** (0.83)
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)		小売業	-3.3725** (1.09)
0~2歳	2.7230* (1.36)	飲食店	-2.9793 (1.52)
3~5歳	1.9853 (1.50)	医療業	-1.6003 (1.08)
年齢ダミー(ベース:30歳未満)		その他の産業	-1.0008 (0.80)
30~39歳	3.3535** (0.75)	企業規模ダミー(ベース:100人未満)	
40~49歳	5.4585** (1.00)	100~999人	1.0878 (0.70)
50~59歳	5.0780** (1.13)	1,000人以上	2.8822** (0.77)
学歴ダミー(ベース:中高卒)		専門業務対応ダミー	-0.5795 (0.76)
専修学校卒	0.798 (0.94)	パート比率増加ダミー	-0.9316 (0.79)
高専・短大卒	1.3438* (0.65)	大都市ダミー	3.1566** (0.54)
大学・大学院卒	3.6822** (0.80)	OJT	1.1358 (0.73)
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)		自己啓発援助制度	-0.7662 (0.67)
5~10年	1.2258 (0.69)	昇進・昇格制度	0.2165 (0.82)
10~20年	4.8002** (0.80)	職業能力上昇希望	1.224 (0.67)
20年以上	12.0838** (1.07)	仕事に役立つ資格	0.2915 (0.73)
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)		保有資格内容(ベース:事務処理関係)	
管理職	8.6791** (1.98)	技術関係	1.79 (2.55)
専門職	4.6707* (2.02)	医療・健康衛生・社会福祉関係	-0.09 (1.71)
サービス職	0.8216 (1.77)	法務・財務・経営・不動産関係	-0.74 (2.10)
販売職	1.9875 (1.91)	教育関係	-3.19 (2.75)
事務職	1.9251 (1.28)	営業・販売・サービス・保安関係	-0.97 (1.92)
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)		運輸・通信関係	1.85 (1.73)
35時間未満	-7.3440** (2.80)	その他の資格	-0.4251 (1.31)
35時間以上40時間未満	0.2961 (0.69)	定数項	8.5063** (1.89)
45時間以上	1.3357* (0.58)		
収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		Interval regression	
自身の収入	4.3904** (0.95)	Number of obs = 500	
他の収入	2.9116* (1.13)	LR chi2(47) = 455.3	
		Log likelihood = -1118.1404	
		Prob > chi2 = 0	

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

職種ダミー変数についてみて行くと、管理職と専門職の2つの職種が統計的に有意であり、ベースとなっている生産工程・労務の仕事に比べて、管理職で8万7,000円程度、専門職で4万7,000円程度の賃金プレミアムが生じている。

続いて労働時間についてみると、35時間未満の場合には7万3,000円程度月給が低くなっている。平成22年の場合にも同様に、このダミー変数の値は統計的に有意で負の係数値であったがその額は1万円程度であり、平成15年の7万3,000円とかなり大きな差が生じている。図表4-5-6は平成15年調査に基づき、女性正社員を対象にして賃金形態を記した結果である。この表をみてもわかるように、女性正社員の91.7%が月給による支払いを受けている。月給という賃金支払い形態でありながら、労働時間が35時間未満の場合に給与が大きく減じるということはどういうことであろうか。可能性としてあるのは、賃金形態が月給制と称していながら、その実態が日給月給制となっており、欠勤などに際して給与の一部が割引かれるということくらいであろうか。ところで、45時間以上の長時間労働に対しては、長時間労働の対価が支給されており（1万円程度）、平成22年とほぼ同じ結果が得られている。

収入の柱ダミーは、自身の収入、他の収入いずれも統計的に有意である。自身の収入が家計の支えとなっている場合には、配偶者の収入に依存して家計をやりくりしている場合に比べておよそ4万4,000円程度高い給与を得ている。

産業ダミーをみると、建設業、製造業、小売業で係数値が負の符号を取っており、統計的に有意であることから、ベースとなっているサービス業の相対的な給与水準の高さが窺える。飲食店（「宿泊業、飲食サービス業」）は統計的に有意な結果とはなっておらず、統計的にはサービス業と同水準の給与水準である。この結果は意外なものである。というのも、平成22年の結果では、飲食店は給与水準でみると、産業の中で最も低い結果となっていたからである。

正社員の場合、パートタイム労働者とは異なり、仕事に役立つ資格を持っているからといって、それに対する対価は支払われていない。仕事に役立つ資格ダミーは統計的に有意な結果とはなっていないからである。正社員の場合、業務を進めて行く上で仕事に役立つ資格の取得は当然のことであり、資格の取得に対する対価は既に給与の中に織り込まれているのであろう。

図表4-5-6 女性正社員の賃金形態(平成15年)

	度数	割合(%)	累積割合(%)
時間給	17	3.4	3.4
日給	17	3.4	6.7
月給	464	91.7	98.4
年俸	5	1.0	99.4
その他	3	0.6	100.0
	506	100.0	

図表4-5-7は、平成15年調査により推計した女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金関数ならびに記述統計量を用いて女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金格差の要因分解を行った結果である。女性正社員の平均給与額23万7,000円と女性パートタイム労働者の平均月間賃金額10万円の平均でみた賃金格差が13万7,000円となっている。この平均でみた賃金格差13万7,000円を100とした場合、係数の差に基づく格差が2万3,000円相当で16.7%を占めており、残りは11万4,000円相当の個人属性の差に基づく格差となっている。個人属性の差に基づく格差が圧倒的に大きな割合を占めており、格差全体の83.3%を説明している。

既に説明したように、金額でも割合でも正の値を取っている要因は賃金格差の拡大に影響を及ぼし、反対に負の値を取っている要因は賃金格差の縮小に影響を及ぼす要因である。平成15年の結果は、割合の大きさこそ多少違うものの、ほとんど平成22年の結果と同じであるといえる。

個別に各要因の影響を検討して行くと、個人属性の差に基づく格差のうち労働時間が最も大きな説明力を持っており、その割合が27.0%であることがわかる。女性正社員と女性パートタイム労働者の間で賃金格差が生じる最も大きな要因は両者の労働時間の長さの違いであることがわかる。

2番目に大きな影響力を持っている要因は、係数に基づく格差のうちの年齢(22.9%)であり、この結果も平成22年のものと変わらない。正社員およびパートタイム労働者の賃金関数の推計結果でもみたように、正社員の場合年齢の増加とともに給与が増加して行く給与制度であるのに対して、パートタイム労働者の場合には年齢が増加しても賃金が増加して行く賃金制度とはなっていない。年齢に基づく賃金の上昇傾向の差が、正社員とパートタイム労働者間賃金格差の大きな要因となっているのである。

図表4-5-7 要因分解の結果(平成15年)

	金額(万円)	割合(%)		金額(万円)	割合(%)
平均値でみた賃金格差	13.7	100.0			
係数の差に基づく格差	2.3	16.7	個人属性の差に基づく格差	11.4	83.3
既婚の有無	0.8	5.8	既婚の有無	-0.8	-6.1
子供・親の影響	-0.5	-3.8	子供・親の影響	0.3	2.4
年齢	3.1	22.9	年齢	0.0	-0.1
学歴	0.9	6.4	学歴	0.2	1.5
勤続年数	0.5	3.9	勤続年数	2.7	19.5
職種	1.6	11.4	職種	0.4	2.6
労働時間	0.3	2.3	労働時間	3.7	27.0
収入の稼ぎ手	0.0	0.0	収入の稼ぎ手	2.0	14.9
産業	-2.1	-15.5	産業	-0.1	-0.4
従業員規模	1.0	7.6	従業員規模	0.0	0.0
専門業務対応	-0.1	-0.9	専門業務対応	0.0	0.0
パート比率増加	-0.3	-2.1	パート比率増加	0.1	1.0
大都市	1.0	7.0	大都市	-0.1	-0.4
各種制度の影響	-2.0	-14.9	各種制度の影響	2.6	19.0
職業能力上昇希望	0.7	5.1	職業能力上昇希望	0.1	1.1
資格	-0.4	-3.0	資格	0.2	1.4
定数項	-2.1	-15.5			

3番目に大きな説明力を持っているのは、個人属性に基づく賃金のうちの勤続年数(19.5%)である。正社員の勤続年数が長いものに対して、パートタイム労働者の勤続年数は相対的に短く、両者の間で大きな差が生じている。この勤続年数の格差が両者の賃金格差の大きな要因となっている。

次に賃金格差の大きな要因となっているものは、個人属性の差に基づく格差のうちの各種制度の影響(19.0%)である。正社員とパートタイム労働者で各種制度の適用割合が大きく異なっており、それが両者の賃金格差に影響を及ぼしている。正社員とパートタイム労働者の賃金関数の推計を行った際に記述統計量を掲載しているが、その記述統計量に基づく、OJTの適用割合が正社員の72%に対してパートタイム労働者が42%となっており、両者の間に30ポイントの差が生じている。同様にして自己啓発援助制度の場合34ポイント(正社員46%に対して、パート12%)、昇進・昇格制度の場合実に67ポイント(正社員80%に対してパート13%)の差が生じている。特に昇進・昇格制度を中心として、こうした制度の適用をパートタイム労働者にも広げることが両者の賃金格差縮小に資する可能性はあると思われる。

このほかには、収入の稼ぎ手として配偶者の給与に依存しないということ(14.9%)、管理職、専門職を中心とした職種における賃金プレミアムの差(11.4%)などが賃金格差の要因として相対的に大きなものとなっている。

第6節 まとめ

最後に本章の簡単なまとめを行う。

- (1) 平成22年多様化調査を用いて、女性パートタイム労働者の賃金関数の推計を行った結果、勤続年数の増加とともに賃金水準が増加していく傾向が観察された。女性パートタイム労働者のうちでも勤続年数の長い労働者はそれほど割合が多くないが、玄田(2008)が指摘したように内部労働市場の下位層に位置づけられるような女性パートタイム労働者の存在が確認された。この結果は、いわゆる内部労働市場に相当する第一次労働市場において同様の結果を確認した堀(2012)の結果とも整合的である。
- (2) 平成22年多様化調査を用いた女性パートタイム労働者の賃金関数の推計結果からは、上記結果のほか、次の結果が明らかとなっている。年齢の賃金に及ぼす効果は30歳代のみ観察されたこと、学歴の効果はほとんど確認されなかったこと、専門職の場合また専門的な能力を持つ者の場合、高い賃金引上げ効果が観察されたこと、パートタイム労働者の有効活用を企図する企業で働いている場合、賃金の増加が確認されたこと、非自発的にパートタイム労働を行っている者については、そうでない場合に比べて賃金の増加が確認されたこと、などである。この中で、特に賃金の引上げ効果が大きかったものは、専門職や専門的な能力の場合など技能・技術の専門性を有する労働者であった。

また、平成 15 年調査では資格の効果も併せて分析した。その結果、仕事に役立つ資格を有している場合、女性パートタイム労働者の賃金は増加すること、その中でも技術系の仕事の場合にはおよそ 3 万円程度賃金が増加することが明らかとなった。

(3) 男性パートタイム労働者の場合には、賃金関数の当てはまりが悪く、女性の場合ほど明確な結果は出ていない。勤続年数については女性の場合のように年齢の増加とともに賃金が増加していく傾向は確認できなかった。職種については管理職の場合に大きな賃金の増加が確認されたが、女性のように専門職で大きな賃金の増加は確認できなかった。また、フルタイム正社員への転換制度がある企業で働く場合、賃金の増加が観察された。

(4) 平成 22 年多様化調査を用いた女性正社員、男性正社員の賃金関数の推計結果をみると、概ね予想された結果が得られている。年齢や勤続年数の増加、学歴水準の上昇とともに賃金は増加している。管理職や専門職で高い賃金の増加が観察され、企業規模の大きさによって支払われる賃金に大きな差が見出されること、などである。

女性正社員を対象とした平成 15 年調査結果についてみると、女性パートタイム労働者の場合に観察された仕事に役に立つ資格の賃金増加効果は全く観察されなかった。

(5) 正社員とパートタイム労働者の間には、様々な属性をコントロールしても女性で 8 万 7,000 円程度、男性で 10 万 3,000 円程度の賃金格差が生じていることがわかった。

(6) 正社員とパートタイム労働者の間の賃金格差がどのような要因によっているのか平均値でみた値で要因分解を行った。その結果、両者の労働時間の長さの差、年齢とともに賃金が増加する賃金増加率の差、勤続年数の差、昇進・昇格制度をはじめとした各種制度の適用割合の差などが賃金格差の大きな要因であることがわかった。こうした結果は、平成 22 年調査の結果だけからだけでなく、平成 15 年調査の結果からも明らかとなった。

(7) 仕事の内容・やりがい、会社の教育訓練・能力開発のあり方、正社員との人間関係などの不満が高まると、女性パートタイム労働者は別の会社で働きたいという確率が高まることが明らかとなっている。女性パートタイム労働者の勤続年数を延ばすためには、こうした不満を解消する取り組みが重要である。

補論1 どの様なパートタイム労働者が高賃金を得ているのか？

図表4-補-1は、平成22年調査に基づき、女性パートタイム労働者の賃金分布（月額）をみた表である。大半が6～12万円までの層に集中しており、累積割合をみることにより20万円を超える者は全体の3%強しかいないことがわかる。この補論では、パートタイム労働者のうちでも高い賃金を得ている20万円以上月額賃金を稼ぐパートタイム労働者に焦点を据え、平成22年「多様化調査」を用いてどのような特性を持っているパートタイム労働者が高額賃金を得ているのか考察を加えることにする。高賃金パートタイム労働者の特性を考察することにより、パートタイム労働者の賃金を引き上げるための手がかりを得ることを企図している。

図表4-補-1 パートタイム労働者の賃金分布(女性:平成22年)

賃金総額	度数	(%)	累積(%)
4万円未満	198	3.79	3.79
4～6万円未満	330	6.31	10.10
6～8万円未満	1,014	19.40	29.51
8～10万円未満	1,340	25.64	55.15
10～12万円未満	853	16.32	71.47
12～14万円未満	549	10.51	81.97
14～16万円未満	399	7.63	89.61
16～18万円未満	246	4.71	94.32
18～20万円未満	124	2.37	96.69
20～22万円未満	59	1.13	97.82
22～24万円未満	26	0.50	98.32
24～26万円未満	24	0.46	98.78
26～28万円未満	11	0.21	98.99
28～30万円未満	4	0.08	99.06
30～35万円未満	13	0.25	99.31
35～40万円未満	4	0.08	99.39
40～45万円未満	5	0.10	99.48
45～50万円未満	4	0.08	99.56
50万円以上	23	0.44	100.00
総数	5,226	100	

以下では女性パートタイム労働者を対象とし、月額賃金額が20万円以上である場合に1を、そうでない場合に0を取るダミー変数を作成し、賃金関数を推計する際に用いた説明変数を導入してプロビット分析を行う。表6-4がその推計結果である。説明変数の影響力の大きさをみるために、係数値（標準誤差）の欄の隣に限界効果の欄を設けている。

統計的に有意な説明変数についてみて行くと、年齢ダミー変数のうち30～39歳の30歳代で正の値を取っており、ベースとなる30歳未満の年齢層に比べて20万円以上の賃金を得る確率が高くなる傾向にある。40歳代、50歳代といった他の年齢階層にはこうした効果はみられない。

学歴ダミー変数でみると、専修学校卒、大学・大学院卒で正の係数値を取っており有意な結果となっている。ベースとなる中学校・高校卒に比べて専修学校卒、大学・大学院卒の場合には月収 20 万円以上となる可能性が高くなる傾向にある。

勤続年数に目を向けると、10 年以上 20 年未満の層で統計的に有意で正の係数値を取っている。ベースとなっている勤続年数 5 年未満の層に比べて 10 年以上 20 年未満の層では月収 20 万円以上となる可能性が高くなる傾向にある。ただし、勤続年数 5 年以上 10 年未満、ないしは勤続年数 20 年以上ではこうした効果は観察されない。

職種ダミーについてみて行くと、専門職、サービス職、販売職、事務職いずれも統計的に有意で正の係数値を取っており、ベースとなる生産工程・労務の仕事に比べて月収 20 万円以上となる可能性が高くなることを示している。

労働時間の場合、45 時間を超えて働いている場合に、月収が 20 万円以上となる可能性が高まる。パートタイム労働者の場合、時間給による支払いを受けている者が多いため、労働時間が長くなるにつれて月収は増加して行くのである。

収入の柱ダミーをみると、自身の収入が収入の柱となっている場合、統計的に有意で正の係数値を取っている。配偶者である夫の収入に依存している場合に比べて、自分が稼ぎの中心にならざるを得ない場合には多くの稼ぎを得る必要があることから、月収が 20 万円を超える可能性が高まるものと思われる。

産業の影響をみると、製造業の場合、ベースとなっているサービス業に比べて月収 20 万円以上となる可能性が高まることがわかる。産業大分類でみた他の産業においてはこうした効果は観察されていない。

能力発揮ダミーは、パートタイムという就業形態を選択した理由として、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「より収入の多い仕事に従事したかったから」という選択肢のどちらか、または両方を選択した者を 1 とするダミー変数であったが、「より収入の多い仕事に従事したかったから」という理由を反映してか、このダミー変数に該当する者の場合月収が 20 万円以上となる可能性が高くなっている。

ここまでは月収 20 万円以上となる確率に影響を及ぼす要因についてみてきたが、次にこれまで説明を行った要因のうち、どの説明変数の影響が強いのかについて検討して行く。図表 4-補-2 の右端の欄に限界効果が示されている。説明変数が連続変数の場合には、説明変数が 1 単位変化した時の確率の変化分を示すけれども、ここでは説明変数がすべてダミー変数となっている。ダミー変数における限界効果は、ダミー変数が 1 を取る場合と 0 を取る場合の確率の差といった意味合いである。この限界効果の大きさを比較することにより、どの変数の影響力が大きいのがわかるのである。

限界効果の大きさから、①専門職>②販売職>③収入ダミー（自身の収入）>④労働時間（45 時間以上）>⑤サービス職といった順番となっていることがわかる。専門職の場合、生産工程・労務の仕事に比べておよそ 8%月収 20 万円以上となる確率が高くなっている。また

図表4-補-2 高賃金パートタイム労働者に関するプロビット・モデルの推計

変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)	変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)
既婚ダミー	0.0616 (0.15)	0.0032	収入の柱ダミー(ベース:配偶者の収入)		
子供ダミー	-0.0699 (0.10)	-0.0038	自身の収入	0.5473** (0.15)	0.0412
子供・親同居ダミー	0.0239 (0.12)	0.0013	他の収入	0.0259 (0.20)	0.0014
子供の年齢ダミー(ベース:6歳以上又は子どもなし)			産業ダミー(ベース:サービス業)		
0~2歳	0.2125 (0.20)	0.0137	建設業	-0.0597 (0.27)	-0.0030
3~5歳	-0.0895 (0.19)	-0.0044	製造業	0.2768* (0.13)	0.0177
年齢ダミー(ベース:30歳未満)			小売業	0.0513 (0.14)	0.0028
30~39歳	0.3888** (0.15)	0.0251	飲食店	0.051 (0.19)	0.0028
40~49歳	0.3159 (0.16)	0.0183	医療業	0.086 (0.13)	0.0049
50~59歳	0.2361 (0.17)	0.0139	その他の産業	0.1409 (0.11)	0.0081
学歴ダミー(ベース:中高卒)			企業規模ダミー(ベース:100人未満)		
専修学校卒	0.3766** (0.11)	0.0269	100~999人	0.2396* (0.12)	0.0141
高専・短大卒	0.1529 (0.10)	0.0088	1,000人以上	0.2478* (0.12)	0.0132
大学・大学院卒	0.3414** (0.11)	0.0232	能力発揮ダミー	0.2607** (0.10)	0.0167
勤続年数ダミー(ベース:5年未満)			専門業務対応ダミー	0.1548 (0.09)	0.0090
5~10年	0.1498 (0.09)	0.0085	パート比率増加ダミー	0.1064 (0.09)	0.0060
10~20年	0.2778* (0.11)	0.0178	非自発的選択ダミー	-0.1738 (0.10)	-0.0082
20年以上	0.0708 (0.26)	0.0040	大都市ダミー	0.3388** (0.08)	0.0177
職種ダミー(ベース:生産工程・労務の仕事)			OJT	-0.1074 (0.09)	-0.0057
専門職	0.8047** (0.19)	0.0819	自己啓発援助制度	-0.0762 (0.10)	-0.0039
サービス職	0.4094* (0.19)	0.0299	昇進・昇格制度	0.0338 (0.11)	0.0018
販売職	0.6211** (0.19)	0.0554	フルタイム正社員への転換制度	-0.1503 (0.08)	-0.0078
事務職	0.5188** (0.15)	0.0273	短時間正社員への転換制度	0.2272 (0.18)	0.0148
その他の職種	0.916 (0.48)	0.1139	定数項	-2.8665** (0.30)	
労働時間ダミー(ベース:40時間以上45時間未満)			Probit regression		
35時間未満	-0.7712** (0.12)	-0.0609	Number of obs = 4722		
35時間以上40時間未満	-0.2940* (0.13)	-0.0128	LR chi2(42) = 317.9		
45時間以上	0.4356** (0.15)	0.0343	Log likelihood = -684.61715		
			Prob > chi2 = 0		
			Pseudo R2 = 0.1834		

(注) 1. **は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

販売職の場合には、およそ6%月収20万円以上となる確率が高まっている。

専門職の場合には、その職務の専門性から専門能力に対する賃金プレミアムが支払われる可能性が考えられ、それが月収20万円以上の月間賃金に結びついているものと思われる。販

売職の場合には、その職務の性格から販売量が一定水準に達した場合などに販売促進手当であるインセンティブが支給される場合が多く、それが賃金の上乗せに繋がり、月額賃金 20 万円以上に結びついている可能性が高い。

補論 2 パートタイム労働者の定着に影響を与える要因は何か

第 4 節で女性正社員と女性パートタイム労働者の賃金格差の要因分解を行った際に、両者の勤続年数の差が大きな賃金格差を生み出す要因の一つとなっていた。ここでは、女性パートタイム労働者の企業における定着を促進し、勤続年数を増加させるためにはどのような対策が必要なのか、女性パートタイム労働者の離職に影響を及ぼす要因を検討することにより答えたいと思う。

本文でも触れたように、玄田(2008)は非正社員の処遇改善に正社員とのコミュニケーションが重要であることを計量分析によって明らかにしている。相談に乗ってくれる人々がいたり、仕事上のつきあいを超えて交流する雰囲気が職場の正社員との間に醸成されていたりする場合に、非正社員は就業環境を向上させていることが明らかとなっている。

厚生労働省「多様化調査」(平成 22 年)でも「正社員との人間関係、コミュニケーション」、「正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション」について満足度を 5 段階で尋ねている(「満足」=1、「やや満足」=2、「どちらでもない」=3、「やや不満」=4、「不満」=5)。ここでは、これらを正社員や正社員以外の労働者とのつきあいの程度ないしは職場の雰囲気や働きやすさを代理変数として用い、満足度が大きければ、正社員やそれ以外の労働者との人間関係が円滑に機能しており、働きやすいよい雰囲気が醸成されているものとする。反対に不満の程度が大きければ、正社員やそれ以外の労働者との人間関係がぎすぎすしており、ある種険悪な雰囲気が醸し出されているものとする。職場の雰囲気が良ければ、そうでない場合に比べて従業員の定着が進み、必然的に従業員の勤続年数も長期化していくものと思われる。反対に職場の雰囲気が悪く、働く労働者の中に不満が溜まっているような場合には、そうでない場合に比べて必然的に労働者の定着は悪くなり、従業員は別の会社で働きたいと考えるようになるだろう。

以上 2 つの項目以外にも、「仕事の内容・やりがい」、「賃金」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」、「職場の環境(照明、空調、騒音等)」、「職場での指揮命令系統の明確性」、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発のあり方」について満足度を 5 段階で尋ねているため、これらの項目も説明変数として利用し、離職との関係について検討を加える。

ところで、被説明変数であるが、設問では今後の働き方について労働者に尋ねている。今後の働き方の選択肢は、1「現在の会社で働きたい」、2「別の会社で働きたい」、3「独立して事業を始めたい」、4「仕事を辞めたい」、5「その他」の 5 つであるが、このうち 1 の「現在の会社で働きたい」と 2 の「別の会社で働きたい」に該当する者のみを対象とし、2 の「別

の会社で働きたい」を選択した場合に1を取るダミー変数を設け、プロビット分析により分析を行う。

図表4-補-3は記述統計量であるが、分析の対象となったサンプル・サイズは4,384で、平均値でみると教育訓練・能力開発のあり方(3.002)、福利厚生(2.926)、賃金(2.910)などで不満が高い傾向にあることがわかる。

図表4-補-3 記述統計量(パートタイム労働者の離職に影響を与える要因)

変数名	サンプル・サイズ	平均値	標準偏差	最小値	最大値
仕事の内容・やりがい	4384	2.225	0.946	1	5
賃金	4384	2.910	1.227	1	5
労働時間・休日等の労働条件	4384	2.226	1.114	1	5
人事評価・処遇のあり方	4384	2.741	1.089	1	5
職場の環境	4384	2.517	1.139	1	5
正社員との人間関係	4384	2.347	1.051	1	5
正社員以外の労働者との人間関係	4384	2.220	0.947	1	5
職場での指揮命令系統の明確性	4384	2.748	1.105	1	5
雇用の安定性	4384	2.677	1.129	1	5
福利厚生	4384	2.926	1.040	1	5
教育訓練・能力開発のあり方	4384	3.002	0.940	1	5

図表4-補-4は、女性パートタイム労働者の転職行動に影響を与える要因についてプロビット分析を行った結果である。まず正社員との人間関係であるが、統計的に有意で正の係数値を取っている。これは正社員との人間関係、コミュニケーションにおいて不満が大きくなるにつれて、別の会社で働きたいという可能性が大きくなることを示している。間接的にはあるが、パートタイム労働者の企業における定着を促進する上で、正社員との人間関係、コミュニケーションが重要であるということが示された。正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーションについては、統計的に有意な結果ではあるが、正の値となっていない。これは説明変数から被説明変数への因果関係を示しているというよりは、職場における実態を示しているのではないかと思われる。職場の状況がわかってくると一緒に働いている仲間への不満も募ってくるものの、同時に職場の状況がよくわかっていることのメリットも感じるようになり、別の会社で働こうという気持ちは少なくなっていくのではないかと思われる。

統計的に有意で正の符号を取っている係数値としては、仕事の内容・やりがい、賃金、労働時間・休日等の労働条件、雇用の安定性、教育訓練・能力開発のあり方を挙げることができる。影響力の大きさをみるために、図表4-補-4の右端には限界効果を示している。この大きさの大小によって影響力の大きさを比較することができる。限界効果の大きさから、1「仕事の内容・やりがい」、2「教育訓練・能力開発のあり方」、3「正社員との人間関係、コミュニケーション」、4「賃金」、5「労働時間・休日等の労働条件」6「雇用の安定性」の順番

図表4-補-4 パートタイム労働者の離職に影響を与える要因(項目別満足度)の分析

変数名	係数值 (標準誤差)	限界効果 (dF/dx)
仕事の内容・やりがい	0.2567** (0.03)	0.0425
賃金	0.1028** (0.03)	0.0170
労働時間・休日等の労働条件	0.0807** (0.03)	0.0134
人事評価・処遇のあり方	-0.0147 (0.04)	-0.0024
職場の環境	-0.0952** (0.03)	-0.0158
正社員との人間関係	0.1263** (0.04)	0.0209
正社員以外の労働者との人間関係	-0.1232** (0.04)	-0.0204
職場での指揮命令系統の明確性	0.0415 (0.03)	0.0069
雇用の安定性	0.0778** (0.03)	0.0129
福利厚生	0.0017 (0.04)	0.0003
教育訓練・能力開発のあり方	0.1354** (0.04)	0.0224
定数項	-2.8524** (0.12)	
Probit regression		
Number of obs = 4384		
LR chi2(11) = 359.34		
Log likelihood = -1402.6824		
Prob > chi2 = 0		
Pseudo R2 = 0.1135		

(注) 1. **は 1%水準で統計的に有意を、また*は 5%水準で統計的に有意であることを示す。
2. 60歳未満対象。

となっている。

ここでの結果に基づくと、パートタイム労働者の定着促進に向けては、まず仕事の内容・やりがいが必要な要因であることがわかる。パートタイム労働者に対して単純な仕事を単に押し付けるのではなく、パートタイム労働者がやりがいを持って仕事に臨めるよう仕事の内容に工夫を加えることが重要だと思われる。

教育訓練・能力開発のあり方にも注意の目を向けることが重要である。パートタイム労働者だからという理由で教育訓練や能力開発を行わないとか、通常の労働者と職務内容が同じにも関わらず、通常の労働者には教育訓練を実施するものの、パートタイム労働者には訓練を実施しないということはあってはならない。

賃金については、同じ仕事をしていながら賃金格差の生じる正社員に対して不満が募る場合もあるだろうし、同じパートタイム労働者として働いている同僚との賃金格差に不満を抱

く場合もある。パートタイム労働者から求めがあった場合、事業主は改正パートタイム労働法の趣旨に則り、賃金の決定方法について説明を行うことなどにより、パートタイム労働者の納得性を高めることが求められる。

労働時間・休日等の労働条件については、ある意味パートタイム労働者が条件面で一番譲れない部分と考えられる。契約にない残業や休日出勤などを頻繁に強いられるような場合、労働者の不満は大きく高まるものと推測される。そもそも労働時間の自由度の高さを求めてパートタイム労働者として働いている者が多い中で、その最も譲れない労働条件をないがしろにする行為は、強く労働者の離職行動に結びつくものと考えられる。

また、パートタイム労働者の雇用に対する不安を取り除くべく、安易な解雇や契約更新の破棄を行わないといったことが重要であると思われる。

以上みた説明変数については、不満の程度が高まると別の会社で働きたいという確率が高まることを示していた。パートタイム労働者の定着率を高め勤続年数の長期化を促進して行く上では、こうした変数における不満を解消する取組が重要である。

参考文献

- 安部由紀子・田中藍子(2007)「正規－パート賃金格差と地域別最低賃金の役割 — 1990～2001年」『日本労働研究雑誌』No.568,pp77-92.
- 石川経夫・出島敬明(1994)「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会,pp169-210.
- 小野晶子(2001)「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』No.498,pp99-109.
- 神谷隆之(1994)「女子時間給パートタイマーの年間賃金－勤続年数別変化とその要因」『日本労働研究雑誌』No.415,pp13-22.
- 玄田有史(2008)「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59,No.4, pp340-356.
- 島貫智行(2011)「非正社員活用の多様化と均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No.607,pp21-32.
- 武石恵美子(2006)「非正規雇用の拡大と女性のキャリア」『雇用システムと女性のキャリア』第5章,pp114-159,東洋経済新報社.
- 橋木俊詔(2008)「正規労働か、非正規労働か」『女女格差』第8章,pp257-300,東洋経済新報社.
- 中馬宏之・中村二郎(1990)「女子パート労働賃金の決定因」『日本労働研究雑誌』No.369,pp2-15.
- 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」『日本労働研究雑誌』No.418,pp31-42.
- 永瀬伸子(1995)「「パート」選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No.28,pp162-184.
- 高橋康二(2012)「非正規雇用者からみた妥当な賃金格差とは何か」『非正規就業の実態とその政策課題』労働政策研究・研修機構.
- 原ひろみ(2010)「非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因」『非正規社員のキャリア形成－能力開発と正社員転換の実態－』労働政策研究報告書 No.117,第3章,pp83-141,労働政策研究・研修機構.
- 堀春彦(2007)「正社員と非正社員の均等処遇」『これからの雇用戦略』第2部雇用戦略に関連する分析データ編第3章,pp179-209,労働政策研究・研修機構.
- 堀春彦(2012)「「二重労働市場」と賃金格差」『JILPT 多様就業実態調査』データ二次分析結果報告書－ニュー・フロンティア論点とオールド・フロンティア論点－』労働政策研究報告書 No.143 第5章,pp134-163,労働政策研究・研修機構.
- 本田一成(2001)「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』No.494,pp31-42.
- 三山雅子(1991)「パートタイマー戦力化と企業内教育」『日本労働研究雑誌』No.377,pp28-36.
- 西村智(2003)「育児による女性の生涯所得減少効果の日仏比較」『日本労働研究雑誌』No.515, pp42-54.

- Blank, R. (1990) “Are Part-time Jobs Bad Jobs?” in Burtless, G. (ed.) *A Future of Lousy Jobs? The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington, D. C. : The Brookings Institution.
- Neumark, D. (1988) “Employers’ Discrimination Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”, *Journal of Human Resources*, Vol.23, No.3:279-295.
- Oaxaca, R. and M. R. Ransom (1994) “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials”, *Journal of Econometrics* , Vol.61,No.1:5-21.
- Stewart, M. B . (1983) “On least squares estimation when the dependent variable is grouped”, *Review of Economic Studies* 50:737-753.
- Wooldridge, J.M.(2002) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, M.A, MIT Press, pp508-509.