

改正パートタイム労働法はパートタイム労働者の処遇を改善したか？

川口 大司

(一橋大学教授)

この論文ではパートタイム労働者とフルタイム労働者の間の均等処遇を目指して2008年4月より施行されたパートタイム労働法の効果を評価する。なかでも法が差別的処遇禁止の対象とした、同じ職種に属し、同じ雇用管理に服し、雇用期間の定めのない労働者について、短時間労働者と一般労働者の賃金格差が解消したかを『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて分析する。職種を統一するために、対象となる短時間労働者が多い販売店員（百貨店員を除く）、スーパー店チェッカー、調理師見習、給仕従事者の4職種を取り上げて、15～59歳女性を分析対象とした。2005年から2010年にかけてのデータを分析したところ、同じ職種に属し、同じ雇用管理に服すと考えられ、雇用期間の定めのない労働者で比較しても、パートタイム労働者はフルタイム労働者に比べて1.7%から8.8%時間当たり賃金が低いことが明らかになった。この賃金格差は2008年4月の改正パートタイム労働法施行後も縮小していない。法が差別的取り扱いを禁止した労働者に関しても賃金の均等処遇が実現されなかったことは、法の効果が限定的であったことを示唆している。

目次

- I はじめに
- II フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇格差に関する先行研究
- III 『賃金構造基本統計調査』と改正パートタイム労働法第8条
- IV 改正法施行と一般労働者・短時間労働者間賃金格差
- V 改正法施行と一般労働者・短時間労働者間勤続年数格差
- VI 結論

I はじめに

この論文ではパートタイム労働者とフルタイム労働者の間の均等処遇を目指して2008年4月より施行されたパートタイム労働法の効果を評価する。特に、法が差別的処遇禁止の対象とした、同じ職種に属し、同じ雇用管理に服し、雇用期間

の定めのない労働者について、パートタイム労働者とフルタイム労働者の賃金格差が解消したかを『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて明らかにする。職種を統一するために、対象となる短時間労働者が多い販売店員（百貨店員を除く）、スーパー店チェッカー、調理師見習、給仕従事者の4職種を取り上げて15～59歳女性を分析対象とした。2005年から2010年にかけてのデータを分析したところ、同じ職種に属し、同じ雇用管理に服し、雇用期間の定めのない労働者で比較しても、パートタイム労働者はフルタイム労働者に比べて1.7%から8.8%、時間当たり賃金が低いことが明らかになった。この賃金格差は2008年4月の改正パートタイム労働法施行後も縮小していない。ただし、フルタイム労働者とパートタイム労働者の間の勤続年数格差は改正パートタイム労働法施行後に若干縮まる傾向がみられる。

パートタイム労働者をはじめとするいわゆる非正社員が増加する中で、正社員と非正社員との間の賃金、福利厚生、訓練参加機会といった様々な処遇の格差が社会問題化している。処遇格差の是正を目指して正社員と非正社員の間の均等処遇あるいは均衡処遇を法制化しようとの考え方もあり、そのような問題意識が一部具現化したと考えられるのが2007年5月に改正され2008年4月より施行されている改正パートタイム労働法である。法改正の歴史的経緯、趣旨並びに内容については本論文と対をなす阿部(2014)に譲るが、改正パート労働法の目玉の一つは「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇」に関して「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を「通常の労働者」よりも不利に取り扱うことを違法な差別として禁止したことである。

法の施行より5年が経過したいま法の効果について評価を行うことは、今後の均等処遇に関する法政策を論じるうえで重要である。これまでにも一般労働者とパート労働者の賃金格差など処遇の格差を論じた分析は数多く行われてきたが、改正パートタイム労働法が均等待遇を求めた労働者に焦点をあわせた分析は一部を除いて行われてこなかった。これには労働者の雇用形態や就業形態についての詳細な情報が含まれた大規模データがなかったことがあげられよう。

この論文では、雇用形態並びに就業形態の詳細な情報を含んだ『賃金構造基本統計調査』個票を用いることによって、改正パートタイム労働法が均等処遇を求めた短時間労働者と通常労働者の間の賃金格差を縮小させたのかを検証する。法が求める均等処遇の対象は賃金、訓練機会、福利厚生と多岐にわたっているが、この論文で特に賃金を取り上げるのは、賃金が処遇の中心をなす重要な要因であるとともに、データの入手が容易であるためである。

また、賃金以外の訓練機会や福利厚生といった処遇の諸側面をとらえるため、短時間労働者と通常労働者の間の勤続年数格差が縮小したかどうか分析する。仮に短時間労働者の処遇が改善されたとするならば、彼らの長期勤続化となって現れ、短時間労働者と通常労働者の間の平均勤続

年数の格差は縮小すると考えられるためである。これについても、『賃金構造基本統計調査』の調査項目となっている勤続年数の格差の分析を通じて検証する。

結果を先取りしてまとめると、非正社員として雇用契約期間の定めがない販売店員(百貨店員を除く)、スーパー店チェッカー、調理師見習、給仕従事者に焦点を当てても、通常の間働く一般労働者と短時間労働者には1.7%から8.8%の統計的に有意な時間当たり賃金格差があることが確認された。この賃金格差は改正パートタイム労働法施行後にも縮まる傾向を見せていない。その一方で、勤続年数についてみてみると、一般労働者と短時間労働者では最大で約40%の格差があったものの、改正パートタイム労働法施行後には一部職種で一般労働者の勤続年数が短期化した影響で勤続年数格差が縮小した。ただし、その効果は平均勤続年数が長い事業所が多く短時間労働者を雇うようになったことによる変化であり法改正の効果だとは言い難い。

II フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇格差に関する先行研究

フルタイム労働者とパートタイム労働者の処遇格差、中でも賃金格差に関する研究は古くから数多く行われてきており、年齢や勤続年数といった観察可能要因を制御してもパートタイム労働者はフルタイム労働者に対して低い賃金水準に甘んじていることが指摘されてきた(大沢1993:第6章ならびに古郡1997:第6章)。大橋・中村(2004)第5章は、パート労働者の賃金プロフィールが平坦であり勤続年数が伸びるにつれてフルタイム・パートタイム間の賃金格差が拡大することを指摘している。このフルタイム・パートタイム賃金格差についてはその一部がパートタイム労働者のフレキシブルな働き方に対する補償賃金格差であるとする指摘(樋口1996)やパートタイム労働者の低スキルに伴う低生産性によるものであるとの指摘(川口ほか2007)がある。その一方でフルタイム労働者もパートタイム労働者も同一の責任度で働くなど、似通った条件で働いているにもかかわらず

らず賃金差がある場合にパート労働者が賃金格差に不満を抱く傾向があることを篠崎・石原・塩川・玄田（2003）は指摘している。このような不満がパートタイム労働法改正への問題意識となったといえよう。

観察されるフルタイム・パートタイム間の賃金格差が不公平な人事管理によるものかどうかを見分けることは難しい。計量経済学的分析を行う研究者が手にすることができる労働者の生産性指標は限定されているため、観察される格差が労働者の生産性の違いを反映している可能性を排除することがきわめて難しいためである。この観察されない生産性の差異とパートタイム労働者を示すダミー変数の相関、すなわち内生性を制御するため就業形態選択を内生化した推定を行った一連の研究がある。Rodgers（2004）はオーストラリアのクロスセクションデータを用いて就業形態選択を内生化したモデルを推定したが、賃金関数をOLS推定するとパートタイム労働者への賃金ペナルティーを発見したが、内生性を制御するとその統計的有意性が消えることを報告している。一方でMatteazzi, Pailhé and Solaz（2012）はオーストラリア、イタリア、ポーランド、イギリスの各国でパートタイムを選択することの内生性を制御しても賃金ペナルティーがあることを発見している。内生性を制御するもう一つの手法として労働者のパネルデータを用いて労働者の観察不能な能力を固定効果として処理する方法がある。Fernández-Kranz and Rodríguez-Planas（2011）はスペインの1996～2006年にかけての労働者パネルデータを用いて労働者の固定効果を制御してもパートタイム労働者には9～14%の賃金ペナルティーがあるとしている。一方で，Booth and Wood（2008）はオーストラリアの家計・所得・労働パネル調査（HILDA）の2001～2004年のデータをもちいてパートタイム労働者の相対賃金を推定し、固定効果を制御するとパートタイムの男性・女性は賃金プレミアムを享受しているとの結果を報告している。

改正パートタイム労働法は短時間労働者に対する不公平な処遇を禁ずることを目指したものであるが、フルタイム・パートタイム間の賃金格差が

不公平な雇用管理に起因するものかどうかを判別することは難しい。仮にフルタイム・パートタイム間の賃金格差が生産性の格差に基づくものであったとするならば、法規制による状況の改善は望めない。また、別の視点で、差別的取り扱いの禁止対象になる非正社員の範囲が限定的であることを指摘し、限定的な効果を予想する声が上がっていた（権丈2008）。

改正パートタイム労働法の効果を分析した論文はまだほとんどないが、阿部（2014）は改正法の施行がパートタイム・フルタイム間の訓練受講率の違いを縮めたかを検証している。分析対象をパートタイム労働者全体としたときには効果が発見されなかったが、勤続年数が5年以上のパート労働者に分析を限定すると一部パートタイム労働者の訓練参加確率向上に効果があったことが報告されている。

Ⅲ 『賃金構造基本統計調査』と改正パートタイム労働法第8条

この論文では『賃金構造基本統計調査』の2005年から2010年の個人票を分析対象とする。『賃金構造基本統計調査』は厚生労働省が毎年6月の賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数及び経験年数別に把握するために実施している調査である。調査対象となる事業所は

1. 常用労働者10人以上を雇用する民間・公営事業所¹⁾
2. 常用労働者5人以上9人以下を雇用する企業に属する常用労働者5人以上9人以下を雇用する民営事業所

である。これら事業所を産業・都道府県・事業所規模を層化したうえで確率抽出された事業所を調査対象としている。

調査対象となった事業所は事業所票に回答すると同時に、一定の確率で各事業所が備える賃金台帳から労働者を確率抽出し、調査対象となった個々の労働者の賃金、労働時間ならびに労働者の属性について個人票に記入することが求められている。個人票から得られる情報のうち、決まって

支給する現金給与額、所定内実労働時間数、超過実労働時間数、雇用形態、就業形態、年齢、勤続年数、職種をこの研究では用いる。

このうち、雇用形態では常用労働者か臨時労働者の別がまず聞かれている。ここで常用労働者とは

1. 期間を定めずに雇われている労働者
2. 1カ月を超える期間を定めて雇われている労働者
3. 日々又は1カ月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇われた労働者

のいずれかの条件を満たす労働者のことであり、臨時労働者とはそれ以外の労働者のことである。このうち常用労働者については「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の別、「雇用期間の定め無し」と「雇用期間の定め有」の別が聞かれている。

就業形態とは労働時間の長短の別のことで短時間労働者と一般労働者に分けられる。短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。一般労働者とは短時間労働者以外の労働者である。

分析対象を2005年以降とするのは2005年の『賃金構造基本統計調査』から個人票の調査票様式が変更され、雇用形態について上記の通り詳細な質問項目が加わったためである。新しく加わった質問項目によって、正社員・正職員あるいはそれ以外かという事業所における雇用管理区分がわかるようになったうえに、雇用契約の期間もわかるようになった。これによってパートタイム労働法が差別的取り扱い禁止の対象とするパート労働者を的確に選び出すことができる。

改正パートタイム労働法が施行されたのが2008年4月であり、調査は毎年6月の状況を聞くものとなっているため、2005年から2007年までの3年間を改正法施行前の状況をとらえるのに用いて、2008年から2010年までの3年間を改正法施行後の状況をとらえるのに用いる。

次に改正パートタイム労働法第8条で均等処遇

が求められるようになった、通常の労働者と短時間労働者を『賃金構造基本統計調査』でどのようにとらえるかを検討しよう。改正パートタイム労働法第8条で通常の労働者との均等処遇が求められるようになった短時間労働者とは一般労働者と

1. 職務の内容が同じ
2. 人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ

でかつ

3. 契約期間が実質的に無期契約

の労働者である。1の職務内容が同じ労働者を選ぶために『賃金構造基本統計調査』において、職種番号が同じ労働者をまず選ぶ。次に人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ労働者であるかどうかは、雇用管理区分が同じであるかどうかを示していると考えられる。『賃金構造基本統計調査』において雇用管理区分を最も明確に示しているのは、正社員・正職員かそれ以外であるかであろう。一般的に正社員・正職員とは職種や勤務地を限定せずに配置転換の対象となる従業員のことであり、それに伴って職業訓練の機会が与えられたり、社宅への居住が認められたりする従業員のことだと考えられる。一方で、それ以外の従業員は職種や勤務地が限定されている従業員で、結果として職業訓練機会が限定されていたり、社宅への居住など福利厚生面で限定的な取り扱いを受けていたりする従業員だと考えられる。正社員・正職員であるかそうでないかの別は「人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ」であるかの判断基準になると考えられるので、この研究ではこの区分を用いる。最後の「契約期間が実質的に無期契約」か否かについては雇用契約期間の有無が『賃金構造基本統計調査』の雇用形態の質問で直接回答されているのでこれを用いる。

通常の労働者と短時間労働者の間の処遇格差を論じるにあたってはまず職種を同一のものとする必要がある。『賃金構造基本統計調査』には2005年以降116職種の職種番号が含まれている。このすべてを分析対象とすることは現実的とは言えないため、非正社員（非正職員）で期間の定めなく短時間で働く労働者が多い以下4つの職種を分析

の対象として選ぶ²⁾。

1. 販売店員（百貨店員を除く）
2. スーパー店チェッカー
3. 調理師見習
4. 給仕従事者

また、高齢者就業の影響を取り除くため15～59歳に分析を限定する。また男性と女性では短時間労働に従事する背景が大きく異なることが考えられ、男女を一括して分析することは望ましくない。そこで短時間労働者の多さを勘案してここでは女性に分析を限定する。また臨時労働者については雇用契約期間が定められており改正パートタイム労働法第8条が均等処遇を求める労働者ではないため、分析からあらかじめ排除する。

分析対象とする労働者の管理区分、雇用期間の定めの有無、労働時間の一般・短時間の別ごとの分布を示したものが表1である。この表を見るとこれらの4職種では正社員が少なく多くの労働者が非正社員として働いていることがわかる。非正社員の中には改正パート法第8条がその対象とする雇用期間の定めがない労働者も多く、さらにその中に労働時間が事業所の中で一般的な労働者と短時間の労働者がいることがわかる。この点に注目して、この後の分析では非正社員、雇用期間の定めなしの労働者を分析の対象とし、一般労働者

と短時間労働者の間で時間当たり賃金など処遇に格差があるのかどうかを分析する。

なお、改正パートタイム労働法の施行によって人事管理区分、雇用期間の定め、労働時間ごとの労働者の構成比率が変わった可能性もあるが、このデータで施行前後の分布を調べてみたところ、その影響は無視しうるほど小さいことが分かった。

IV 改正法施行と一般労働者・短時間労働者間賃金格差

ここでは、職種ごとに非正社員・雇用期間の定めなしの労働者を対象に一般労働者と短時間労働者で賃金格差があるか、そしてその賃金格差がパート法改正前後で縮小したかを調べる。

分析対象とする時間当たり賃金は毎月決まって支払われる現金給与額を所定内労働時間と所定外労働時間を足したもので除すことによって求めた。2005年から2010年間の時間当たり賃金を用いて分析しているので物価水準で実質化する必要があるが、表2に示すとおり当該期間中の物価水準の変動は無視しうるほど小さい。また、あらゆる物価指数にはバイアスがあることが知られており、結果が実質化の操作によってゆがむ可能性もある。そのため、ここではあえて賃金水準を実

表1 人事管理区分、雇用契約期間の定め、労働時間別の分布 2005～2010年、15～59歳女性

		販売店員（百貨店員を除く） (%) N = 186,065			
		正社員		非正社員	
労働時間	管理区分	なし	あり	なし	あり
	雇用期間の定め	なし	あり	なし	あり
	一般	15.67	0.78	6.38	9.56
	短時間	0.42	0.15	20.73	46.32
		スーパー店チェッカー (%) N = 34,907			
		正社員		非正社員	
労働時間	管理区分	なし	あり	なし	あり
	雇用期間の定め	なし	あり	なし	あり
	一般	8.17	0.45	4.19	6.37
	短時間	0.43	0.24	21.60	58.55
		調理師見習い (%) N = 40,272			
		正社員		非正社員	
労働時間	管理区分	なし	あり	なし	あり
	雇用期間の定め	なし	あり	なし	あり
	一般	6.00	0.35	5.63	5.30
	短時間	0.80	0.29	35.93	45.71
		給仕従事者 (%) N = 196,030			
		正社員		非正社員	
労働時間	管理区分	なし	あり	なし	あり
	雇用期間の定め	なし	あり	なし	あり
	一般	11.99	0.52	5.34	4.55
	短時間	0.74	0.08	41.27	35.51

質化しないで名目賃金額で比較を行う。

表3には非正社員で雇用期間の定めなく働く労働者の賃金をまとめてある。まず販売店員（百貨店員を除く）を見てみると改正パートタイム労働法施行前には一般労働者と短時間労働者では時間当たり80円の賃金格差があった。これは一般労働者の賃金901円のおよそ8.8%に相当する。この賃金格差は改正パートタイム労働法施行後には119円まで拡大している。これは一般労働者の賃金938円のおよそ13%に相当する。賃金格差は改正パートタイム労働法施行後にむしろ39円分、拡大してしまったのだ。この拡大幅の推定値の標準誤差は7円であるため、拡大幅が0であったという帰無仮説は統計的に棄却される。

スーパー店チェッカーに関してはもとより一般労働者と短時間労働者の1時間当たり賃金差は20円と比較的小さく、一般労働者の賃金845円の2.4%に相当する。その格差は改正パートタイム労働法施行後も変化しなかった。調理師見習いに関してももとより一般労働者と短時間労働者の間の賃金差は1.4%と小さく、改正パートタイム労働法施行後に賃金格差はむしろ若干拡大した。給仕従事者については改正パートタイム労働法施行前の賃金格差は46円で一般労働者の賃金921円に比べると5.0%の賃金格差があった。この賃金格差は施行後には58円まで拡大した。格差は12円拡大したわけであるが、この推定値の標準誤差は5円であり、格差拡大がなかったという帰

表2 全国消費者物価指数（総合）

2005	2006	2007	2008	2009	2010
100.4	100.7	100.7	102.1	100.7	100

表3 非正社員・雇用期間の定めなしの時間当たり賃金、15～59歳女性

販売店員(百貨店員を除く) N=50,272			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	901 (3)	938 (11)	36 (11)
短時間	821 (1)	818 (2)	-3 (2)
一般-短時間	80 (3)	119 (7)	39 (7)
スーパー店チェッカー N=8,990			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	845 (20)	822 (5)	-23 (20)
短時間	824 (3)	802 (2)	-23 (4)
一般-短時間	20 (11)	20 (6)	0 (12)
調理師見習い N=16,703			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	847 (5)	836 (5)	-11 (7)
短時間	833 (2)	820 (2)	-13 (2)
一般-短時間	14 (5)	17 (5)	2 (7)
給仕従事者 N=90,994			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	921 (3)	920 (7)	-2 (7)
短時間	875 (9)	862 (1)	-13 (1)
一般-短時間	46 (3)	58 (4)	12 (5)

注：カッコ内は平均値の標準誤差。

無仮説は統計的に棄却される。

4 職種の時間当たり賃金を見る限り改正パートタイム労働法の施行によって法が均等待遇を求めた短時間労働者と一般労働者の賃金格差は縮小しなかったばかりか、むしろ拡大する傾向にあったといえる。

ここまでの単純な時間当たり賃金の比較は改正パートタイム労働法施行の賃金格差への影響を明確に推定しているとは必ずしも言えない。施行前後で一般労働者と短時間労働者の年齢構成が変わって、その労働者構成の変更の影響を取り除くことができている可能性があるためである。この問題に対処するため、各職種ごとに年齢の違いを制御しながら分析を行う。具体的には以下の式を推定する。

$$\ln(wage) = \beta_0 + \beta_1 part + \beta_2 after + \beta_3 part \times after + \gamma x + u$$

ただしここで *wage* は時間当たり賃金、*part* は短時間労働者であることを示すダミー変数、*after* は 2008 年 4 月の改正パートタイム労働法施行以降に 1 を取るダミー変数、*x* は年齢とその二乗項を含むベクトルである。パラメータ β_1 は改正法施行前のパートタイム労働者の賃金ペナルティーを示し、パラメータ β_3 は施行後の賃金ペナルティーの変化を示している。法改正が短時間労働者の賃金ペナルティーを減ずる効果を持つならば β_3 は正の値となる。被説明変数に自然対数がとられているため推定されるパラメータを 100 倍したものがおよそそのパーセント変化となる。

推定の結果は表 4 に取りまとめられている。販売店員に関しては改正法施行前の短時間労働者ペナルティーは約 8.1%であったが、改正法施行後

にさらに 2.4%ポイント拡大したことがわかる。この賃金ペナルティーの増加は統計的に有意である。スーパー店チェッカーに関しては改正法施行前から短時間労働者の賃金ペナルティーは存在しなかったが、改正法施行後に 1.4%ポイントのペナルティーが発生するようになった。このペナルティーの変化は 10%有意水準で統計的に有意である。調理師見習いに関しては改正法施行前で 1.4%の賃金格差があったが、施行後にもその格差は変化しなかった。給仕従事者については改正法施行前に 4.1%の賃金格差があり、施行後も変化しなかった。総じていって、改正法の施行が一般労働者と短時間労働者の賃金格差を縮小させたという証拠は得られず、販売店員、スーパー店チェッカーといった職種に関してはむしろ賃金格差の拡大が観察された。

分析をさらに一歩進めて同じ事業所で働く短時間労働者と一般労働者の間の賃金格差に焦点を当てよう。『賃金構造基本統計調査』はパネル調査ではないが、同一事業所に勤める複数労働者をサンプリングしているため、推定の中に年・事業所固定効果を導入することによって事業所内格差が推定可能である。ただし、施行後ダミーは年・事業所固定効果に吸収されることになる。年・事業所固定効果推定を行った結果は表 5 に報告されている。同一事業所内で働く一般労働者と短時間労働者を比べると短時間労働者は 2.2%から 4.6%賃金が低いことがわかる。先の表 4 との結果の違いは高賃金事業所と低賃金事業所で短時間労働者をどの程度雇っているかが異なることによる。販売店員と調理師見習いの場合、低賃金事業所に短時間労働者が多く、スーパー店チェッカーと給仕従事者の場合、高賃金事業所に短時間労働者が多い

表 4 改正パート法施行前後の一般・短時間労働者間賃金格差 2005～2010 年、15～59 歳女性

職 種	短時間	施行後	短時間×施行後	R ²	N
販売店員	-0.081 (0.003)	0.018 (0.003)	-0.024 (0.004)	0.061	50,272
スーパー店チェッカー	0.002 (0.007)	-0.007 (0.009)	-0.016 (0.009)	0.055	8,990
調理師見習	-0.014 (0.005)	-0.016 (0.007)	0.000 (0.007)	0.008	16,703
給仕従事者	-0.041 (0.003)	-0.015 (0.004)	-0.003 (0.004)	0.017	90,994

注：カッコ内は標準誤差。年齢並びにその二乗項を追加的な説明変数として含む。

表5 改正パート法施行前後の一般・短時間労働者間賃金格差、年・事業所固定効果推定 2005～2010年、15～59歳女性

職 種	短時間	短時間×施行後	Within R ²	年・事業所数	N
販売店員	-0.045 (0.003)	-0.019 (0.004)	0.044	7,517	50,272
スーパー店チェッカー	-0.022 (0.007)	-0.019 (0.010)	0.038	1,582	8,990
調理師見習	-0.038 (0.006)	0.006 (0.009)	0.030	4,982	16,703
給仕従事者	-0.046 (0.003)	-0.009 (0.004)	0.040	15,564	90,994

注：カッコ内は標準誤差。年齢並びにその二乗項を追加的な説明変数として含む。

ことを推定結果の変化は示唆している。いずれにせよ、販売店員、スーパー店チェッカー、給仕従事者に関して、改正法施行後に短時間労働者ペナルティーが統計的に有意に拡大している点は注目し値する。

この節の分析結果より、改正パートタイム労働法は均等待遇の対象となる一般労働者と短時間労働者の賃金格差を縮小させるのに貢献しなかったことが明らかになった。

V 改正法施行と一般労働者・短時間労働者間勤続年数格差

前節での分析は改正パートタイム労働法の施行は特定の職で第8条が対象とする短時間労働者の一般労働者との賃金格差を縮小させなかったことを明らかにしたが、改正法が均等処遇を求めたのは賃金だけに限らず、職業訓練機会の提供や福利厚生面での均等処遇をも求めている。職業訓練への参加や福利厚生施設の利用などの情報は『賃金構造基本統計調査』で直接把握することはできないが、短時間労働者にも職業訓練機会が多く与えられるようになったり、福利厚生が改善したりすれば、彼らの離職が減ることが予想され結果として一般労働者と短時間労働者の勤続年数の差が縮小することが予想される。

非正社員として雇用期間の定めなく働く労働者に限定して一般労働者と短時間労働者の平均勤続年数をまとめたのが表6である。これを見ると4つの職で一般労働者の平均勤続年数はおおそ4年から6年の間となっていて、短時間労働者がそれから1年から2年平均勤続年数が短いことがわかる。この勤続年数の差は改正法施行後にはそれ

ぞれ若干改善している。これは一般労働者・短時間労働者とともに勤続期間が短期化する中で、短時間労働者の勤続短期化の度合いが小さかったことに起因しており、単純に改正法施行の影響というのには注意が必要である。この平均勤続年数格差の縮小は販売店員で統計的に有意であり、調理師見習いにおいては10%有意水準ではあるが勤続年数格差が変わらなかったという帰無仮説が棄却できる。

この一般労働者・短時間労働者間の勤続年数格差の縮小を、労働者の年齢を制御しながら差の推定量を用いながら推定したのが表7である。ここでは年齢と年齢の二乗項を制御することで年長の労働者が勤続年数が長くなるというメカニカルな関係については排除できる。この結果によると4職種の中の職種でも短時間労働者の方が2年前後、勤続年数が短くなる傾向がある。また、販売店員と調理師見習いについては改正法施行後に勤続年数格差が統計的に有意に縮小している。

平均勤続年数の分析においても事業所ごとの異質性に配慮した分析を行うことが重要である。なぜならば労働者が平均的に長期勤続するようなタイプの事業所とそうでない事業所とでは短時間労働者割合が異なる可能性があるためである。そのために年・事業所の固定効果を入れた推定も行った。表8にその結果が報告されているが、表7の結果に比べると一般労働者と短時間労働者の間の勤続年数格差はより拡大する傾向がある。これは勤続年数が平均的に長い事業所に短時間労働者が多く雇われているため、事業所の異質性を制御しないと、一般労働者と短時間労働者の勤続年数格差が明確にならないことによる。そしてこの平均勤続年数の格差は改正法施行後も統計的に有

表6 非正社員・雇用期間の定めなしの勤続年数 2005～2010年、15～59歳女性

販売店員(百貨店員を除く) N=50,435			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	4.82 (0.06)	4.49 (0.06)	-0.34 (0.09)
短時間	3.72 (0.03)	3.70 (0.03)	-0.01 (0.04)
一般-短時間	1.11 (0.07)	0.78 (0.07)	-0.32 (0.09)
スーパー店チェッカー N=9,000			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	6.07 (0.22)	5.45 (0.19)	-0.62 (0.29)
短時間	3.74 (0.07)	3.49 (0.07)	-0.25 (0.10)
一般-短時間	2.33 (0.19)	1.96 (0.18)	-0.37 (0.26)
調理師見習い N=16,735			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	5.33 (0.15)	4.85 (0.14)	-0.48 (0.21)
短時間	3.73 (0.48)	3.60 (0.05)	-0.14 (0.07)
一般-短時間	1.60 (0.14)	1.25 (0.14)	-0.34 (0.20)
給仕従事者 N=91,361			
	2005-2007	2008-2010	後-前
一般	4.13 (0.06)	3.96 (0.06)	-0.17 (0.09)
短時間	2.48 (0.02)	2.34 (0.02)	-0.15 (0.02)
一般-短時間	1.64 (0.05)	1.62 (0.05)	-0.02 (0.07)

表7 改正パート法施行前後の一般・短時間労働者間勤続年数格差 2005～2010年、15～59歳女性

職種	短時間	施行後	短時間×施行後	R ²	N
販売店員	-1.017 (0.058)	-0.253 (0.072)	0.225 (0.082)	0.256	50,435
スーパー店チェッカー	-1.839 (0.165)	-0.342 (0.208)	0.318 (0.226)	0.270	9,000
調理師見習	-1.214 (0.126)	-0.400 (0.169)	0.317 (0.182)	0.166	16,735
給仕従事者	-0.851 (0.046)	-0.129 (0.061)	0.043 (0.064)	0.257	91,361

注：カッコ内は標準誤差。年齢並びにその二乗項を追加的な説明変数として含む。

表8 改正パート法施行前後の一般・短時間労働者間勤続年数格差、年・事業所固定効果推定 2005～2010年、15～59歳女性

職種	短時間	短時間×施行後	Within R ²	年・事業所数	N
販売店員	-1.670 (0.087)	-0.005 (0.009)	0.188	7,517	50,435
スーパー店チェッカー	-2.381 (0.220)	0.487 (0.300)	0.221	1,582	9,000
調理師見習	-1.855 (0.201)	0.329 (0.295)	0.142	4,982	16,735
給仕従事者	-1.607 (0.065)	0.002 (0.095)	0.198	15,570	91,361

注：カッコ内は標準誤差。年齢並びにその二乗項を追加的な説明変数として含む。

意な形では変化していない。

総じていうと一般労働者と短時間労働者では一般労働者の方が平均勤続年数が長い。改正法施行後は一部職種で平均勤続年数格差の縮小が観察されたが、一般労働者の勤続年数の短期化が短時間労働者の勤続年数短期化を超えるスピードで進行したことや、平均勤続年数が長い事業所が短時間労働者を多く雇ったことによるものであり、改正法施行の効果とは単純には言い切れない。

VI 結 論

本稿では2008年4月より施行された改正パートタイム労働法が短時間労働者と一般労働者の処遇格差の縮小に役立ったかを、特に賃金格差に焦点を当て分析を行った。特に法改正が最も大きな効果を与えたと考えられる改正パートタイム労働法第8条の対象とする短時間労働者を分析対象とした。改正パートタイム労働法第8条が対象とする短時間労働者とは、一般労働者と、職務の内容が同じ、人材活用の仕組みや運用などが全雇用期間を通じて同じ、契約期間が実質的に無期契約である労働者である。これらの条件に合致する短時間労働者と一般労働者を職種・雇用形態の情報を用いて2005年から2010年の『賃金構造基本統計調査』より抽出した。分析対象とした、販売店員(百貨店員を除く)、スーパー店チェッカー、調理師見習、給仕従事者の4職種について言うとパートタイム労働者は1.7%から8.8%低い時間当たり賃金を受け取っていることが分かった。そしてこの賃金格差は改正法施行後も縮小していない。勤続年数に関しては明確な格差縮小は見いだされなかった。

非正社員の雇用人口に占める割合が増すにつれて、正社員・非正社員間の同一(価値)労働同一賃金を法制化することを求める声が強まっている。同じ労働に同じ報酬で報いるべきという理念を否定するものはいないだろう。しかし、少なくとも4職種に関しては、ここでの分析結果は法介入がかなり限定された労働者を対象としたにもかかわらず、所期の成果を上げなかったことを示している。阿部(2014)が指摘するように、差別的

待遇禁止の対象となる短時間労働者と認定されるためには、改正パートタイム労働法第8条の3要件を満たすことに加えて「使用者が主張する待遇の違いに関する客観的(合理的)正当化理由がないと判断」されることも追加的に必要となっている。また、3要件の一つ目の職務内容の同一性にしても、中核的業務や責任程度の同一性も認められる必要がある。よって、『賃金構造基本調査』で同一職種であると分類されている労働者でも、法律上は職務内容が同一とは認められないということは十分にありうる。このことは本稿における統計分析の限界を示すとともに、差別禁止法を用いて差別的な取り扱いを是正しようとするとき、客観的基準に基づき差別的取り扱いを立証することがきわめて難しいことをも示唆している。より広範な労働者を対象とした法制化の有効性に疑問を投げかける結果である。

もっともここで報告した結果はあくまでも雇用期間の定めがない非正社員について4職種での分析を行った結果である点には留意が必要である。改正法の効果がより強く働くと先験的に考えられる職種を選んでの実証研究が出てくることを期待したい。

この分析結果を踏まえると、今後の政策を考えるに当たっては、二つの方向性がある。一つは実効性担保の方法を立法時に考慮することである。先に述べたように差別禁止法的アプローチは差別の客観的認定を行うことがきわめて難しいという問題を内包しており、何が差別的取り扱いかを客観的に認定する硬直的かつオペレーショナルな体系を事前に組み込むことが必要であろう。もう一つは正社員・非正社員の処遇格差が発生する原因を発見し、その原因に働きかける政策を実行することである。例えば、短時間労働者の供給増・賃金抑制要因である配偶者控除、第三号被保険者制度といった税・社会保障制度の見直しといったことである。後者の政策は遠回りではあるがより実効性の高い政策となるだろう。

謝辞：一橋大学大学院博士後期課程の孫亜文、比嘉一仁両氏にとっても効率よく研究補助をしてもらい感謝している。研究計画段階でフィードバックを寄せていただいた東京大学水町勇一郎先生、原稿に詳細なコメントをいただいた山形大学阿部

未央先生に感謝する。本分析は独立行政法人経済産業研究所の研究プロジェクトの一環として行われたものである。データの利用を許可してくれた厚生労働省に感謝したい。言うまでもないが、残る誤りは筆者の責任である。

- 1) 独立行政法人と公営企業が営む事業所。
- 2) 『賃金構造基本統計調査』個人票を2005年から2010年にかけてプールして、非正社員・期間の定めなし・短時間という条件を満たす労働者は35万6159人いた。これらの労働者を129職種区分に分類すると、一番多いのは給仕従事者の11万7867人であり、二番目に多いのが販売店員（百貨店店員を除く）の5万4509人、三番目に多いのが調理師見習の3万3299人であった。スーパー店チェッカーは9660人で必ずしも多いとは言えないがパート労働者の定型的ケースとして分析対象とした。これら4職種で非正社員・期間の定めなし・短時間労働者の約6割がカバーできていることになる。

参考文献

- 阿部未央 (2014) 「改正パートタイム労働法の政策分析——均等待遇原則を中心に」『日本労働研究雑誌』No.642, pp. 45-52.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働』日本経済評論社。
- 大橋勇雄・中村二期 (2004) 『労働市場の経済学』有斐閣。
- 川口大司・神林龍・金榮慧・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉 (2007) 「年功賃金は生産性と乖離しているか——工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析」『経済研究』Vol.58, No.1, pp.61-90.

- 権丈英子 (2008) 「改正パートタイム労働法のインパクト——経済学的考察」『日本労働研究雑誌』Vol.576, pp.70-83.
- 篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』Vol.512 pp.58-73.
- 樋口美雄 (1996) 『労働経済学』東洋経済新報社。
- 古郡頼子 (1997) 『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- Booth, Alison L. and Wood, Margi (2008), "Back-to-Front Down Under? Part-Time/Full-Time Wage Differentials in Australia," *Industrial Relations*, Vol.47, No.1, pp.114-135.
- Fernández-Kranz, Daniel and Rodríguez-Planas, Núria (2011) "The Part-time Pay Penalty in a Segmented Labor Market," *Labour Economics*, Vol.18, No.5, pp.591-606.
- Matteazzi, Eleonora Pailhé, Ariane and Solaz, Anne (2012) "Part-time Wage Penalties in Europe: A Matter of Selection or Segregation?," Working Papers 250, ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality.
- Rodgers, Joan R. (2004) "Hourly Wages of Full-time and Part-time Employees in Australia," *Australian Journal of Labour Economics*, Vol.7, No.2, pp.231-254.

かわぐち・だいじ 一橋大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に『法と経済でよみとく雇用の世界』（大内伸哉との共著、有斐閣、2012年）。労働経済学専攻。