

有期社員と企業内賃金格差

高橋 康二

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

2012年の労働契約法改正により、無期社員と有期社員の賃金格差に関するルールが定められたが、企業の側での検討・対応が十分には進んでいない実情が窺える。本稿では、特にフルタイム有期社員が直面する問題が大きいと考えられることから、事業所・従業員マッチングデータを用いて、①正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差の大きさ、②それに影響を与えている要因、③フルタイム有期社員の賃金不満が強まるメカニズムを、パートタイム有期社員の場合と比較しつつ明らかにした。その結果、①フルタイム有期社員はパートタイム有期社員の場合と比べて正社員と同じ仕事をする人が多いが、企業内で生じている正社員・フルタイム有期社員間の賃金格差は、正社員・パートタイム有期社員間の賃金格差と同程度であること、②その賃金格差は、フルタイム有期社員の活用業務とは関係がなく、彼らの雇用が不安定な場合に小さくなること、③彼らは、パートタイム有期社員の場合よりも正社員と同じ仕事を担当する傾向にあるだけでなく、そのことにより賃金不満が一層強まっていることが確認された。一口に有期社員といっても、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員とでは、賃金管理上の課題は異なっている。フルタイム有期社員の賃金決定の論理を解明し、それが当事者の納得を得られるものとなっているかを検証することが、引き続き重要な研究課題となる。

目次

- I はじめに
- II データ・変数・分析モデル
- III フルタイム有期社員の活用・就業実態
- IV 企業内賃金格差の実態と要因
- V 賃金不満が強まるメカニズム
- VI おわりに

I はじめに

1 正社員とフルタイム有期社員の賃金格差

2012年の労働契約法改正により、無期社員と有期社員の賃金格差についてのルールが定められたが¹⁾、最近の調査結果によれば、企業の側ではこの点に関して十分な検討・対応が進んでいない

実情が窺える。本稿では、有期社員のなかでも特にフルタイム有期社員にかかわる問題が大きいという認識から、①正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差の大きさ、②それに影響を与えている要因、③フルタイム有期社員の賃金不満が強まるメカニズムを、パートタイム有期社員の場合と比較しつつ分析する²⁾。それらを通じて、有期社員、特にフルタイム有期社員の賃金管理の現状と課題を明らかにする。

表1は、西欧諸国と日本での無期社員と有期社員の賃金格差を示したものである。日本では、無期社員の賃金を100とした時の有期社員の賃金は68.9であり、西欧諸国と比べて低くなっている。

もっとも、この数値は、労働市場全体における無期社員と有期社員の賃金の平均値を比較したものであって、この数値が低いこと自体が問題であ

表1 無期社員と有期社員の賃金格差の国際比較

	(a) 無期社員			(b) 有期社員			100×(b)/(a)		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
イギリス	17.23	19.57	14.78	14.19	14.38	14.03	82.4	73.5	94.9
フランス	16.63	17.94	15.05	14.03	15.16	13.25	84.4	84.5	88.0
ドイツ	17.97	20.04	15.34	13.79	14.12	12.84	76.7	70.5	83.7
イタリア	14.78	15.17	14.26	12.09	11.54	12.68	81.8	76.1	88.9
日本	1917	2081	1555	1321	1463	1165	68.9	70.3	74.9

注：西欧諸国については、2010年の“indefinite”と“fixed term”の時間あたり賃金（ユーロ）を比較。日本については、2014年の一般労働者の「雇用契約期間の定め無し」と「雇用契約期間の定め有り」の所定内給与（時給換算：円）を比較。

出所：イギリス、フランス、ドイツ、イタリアはEurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>) より。日本は厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より。

るわけではない。2012年に改正された労働契約法第20条が定めるのは、有期社員の労働条件が、同一の使用のもとで働く無期社員の労働条件と相違する場合に、当該労働条件の相違が、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮」して、「不合理と認められるものであってはならない」ということである。あくまで、同一企業内での賃金格差が合理的であるか否かが問題となる。

ところで、日本で雇用形態間の賃金格差に関するルールを最初に定めたのは、「パートタイム労働法」である³⁾。なかでも重要なのは2007年の改正法であり、そこにおいて「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については通常の労働者との待遇上の異別扱いを禁止し、通常の労働者と同視すべきといえない短時間労働者についても通常の労働者と均衡した待遇を推進すべきことが規定された⁴⁾。

その後、2012年に労働契約法が改正され、無期社員と有期社員の賃金格差に関してもルールが定められた。つまり、フルタイム有期社員については、ここにおいて初めて正社員との賃金格差に関する明確なルールが定められることになった⁵⁾。しかし現状において、無期社員と有期社員の賃金格差、特にフルタイム有期社員が直面しているであろう賃金格差のあり方については、企業側での検討・対応が十分には進んでいないようである。

そのことを示唆するのは、労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「高齢社員や有期契

約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(調査①)、2015年に実施した「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」(調査②)である⁶⁾。両調査の結果から、2013年から2015年の2年の間に、労働契約法の改正により導入された「無期契約転換ルール」への対応方針を明確化した企業が大きく増えたことが読み取れる。他方、もう1つの改正の柱である無期雇用と有期雇用の間の不合理な労働条件の相違禁止ルールについては、「既に見直しを行った」または「今後の見直しを検討している」とする企業の割合は、10.6%から14.8%へと微増したにとどまっている。

このような状況から、無期社員と有期社員の企業内賃金格差、特に正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差に関する実態把握の必要性が浮かび上がる。以下、①雇用形態間の企業内賃金格差、②それに影響を与える要因、③非正社員の賃金満足度の3点をめぐって先行研究をレビューし、本稿の分析課題を設定していきたい。

2 先行研究

(1) 雇用形態間の企業内賃金格差

一般に、賃金格差を分析する際に使用されることが多いのは厚生労働省『賃金構造基本統計調査』である。しかし同調査において「無期・有期」、「正規・非正規」といった雇用形態が把握されるようになったのは2008年以降のことであり、2007年以前は「一般労働者・短時間労働者」という区分が存在したのみであった。また、同調査には職業に関する情報が限定されている、短時間

労働者については学歴に関する情報が収集されていないなど、制約が多い。そこで、雇用形態間の賃金格差を分析する際には、その他のアンケート調査が用いられてきた。

まず、データも分析モデルも様々であるが、正社員とパートタイム社員の賃金格差を扱ったものとして永瀬 (1994, 1997)⁷⁾、堀 (2012, 2013) が⁸⁾、パートタイム社員以外の非正社員との賃金格差を扱ったものとして浅尾 (2010) がある。いずれにおいても、個人・労働者属性、企業属性に還元できない雇用形態間の賃金格差の存在が確認されている。

しかし、これらの先行研究は、必ずしも同じ企業 (事業所) における雇用形態間の賃金格差を分析したものではない。これに対し、Takahashi (2016) は、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)の特別集計を通じて、性別、年齢 (及びその2乗)、学歴、職業、勤続年数をコントロールした上で、同じ事業所のなかで、25.7%の正社員・非正社員間の賃金格差が存在すると推計している⁹⁾。

ただし、Takahashi (2016) では、非正社員が一括りにされており、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差を特定することができない。そこで、非正社員をパートタイム有期社員とフルタイム有期社員に分けた上で、正社員とパートタイム有期社員の企業内賃金格差、正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差それぞれを推計することが、本稿での分析課題となる。

(2) 企業内賃金格差に影響を与える要因

雇用形態間の企業内賃金格差に影響を与える最も重要な要因は、職務内容の違いであろう。「パートタイム労働法」、労働契約法も、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」を「職務の内容」と呼び、それらを考慮して賃金が決定されるべきと規定している。

雇用形態間での職務内容の違いを把握する際に用いるべき1つの軸は、基幹的な業務か定型的・補助的な業務かであろう。一般に、非正社員は企業内で定型的・補助的な業務を担当しているが¹⁰⁾、非正社員比率が高まるなかで、非正社員に基幹的な業務を担当させている企業もあると考

えられる (武石 2002)。当然のことながら、非正社員に定型的・補助的な業務を担当させている場合には、正社員と非正社員の企業内賃金格差が大きく、基幹的な業務を担当させている場合にはそれが小さいと予想される。

雇用形態間での職務内容の違いを把握する際に用いるべきもう1つの軸は、専門的な業務か否かであろう。佐藤編著 (2008) は、フルタイム有期社員である「契約社員」について、正社員が従事していた業務のうち定型的な業務に近いものを担当する「一般職型」だけでなく、専門的な知識や技能が求められる特定の業務を担当する「専門職型」もあることを指摘する。本稿でデータとして使用する労働政策研究・研修機構「多様な就業形態に関する実態調査」(2010年)の事業所票においても、フルタイム有期社員の活用理由の第1に「専門的業務に対応するため」が挙げられている。非正社員を専門的な業務で活用している場合には、そのスキルの希少性ゆえに高い賃金を払っており、正社員と非正社員の企業内賃金格差は相対的に小さいと予想される。

ところで、職務内容の違いとは別に、経済学における補償賃金仮説によれば、雇用が不安定な仕事に対しては、賃金水準が高めに設定されることになる (Rosen 1986)¹¹⁾。非正社員 (有期社員) は、正社員に比べて雇用が不安定であることから、その分だけ賃金が高めに設定されるということも考えられる。もっとも、雇用が不安定であるというだけの理由で正社員よりも賃金が高くなるとは限らないが、雇用の不安定性が大きい場合に、正社員との賃金格差が小さくなる可能性はあるだろう。

企業内での正社員と非正社員の職務内容の違い、雇用の不安定性の違いの指標となり得るのは、非正社員の活用理由・活用方針である。高橋 (2013) は、有期社員の活用理由によって、その時間当たり賃金が異なることを示している¹²⁾。有賀・神林・佐野 (2008) も、非正社員の活用方針が非正社員の勤続年数に与える効果を検証している¹³⁾。しかし、これらは非正社員の活用理由・活用方針とその労働条件の関係を示したものであって、非正社員の活用理由・活用方針と正社員

と非正社員の賃金格差の大きさの関係が示されたわけではない。改めて問題を整理すると、正社員とパートタイム有期社員の企業内賃金格差、正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差を推計した上で、それぞれの活用理由が、その賃金格差の大きさに与える影響を明らかにすることが、本稿の分析課題となる。

(3) 非正社員の賃金満足度

非正社員の賃金満足度、正社員との賃金格差の納得度に関する研究は少なくない¹⁴⁾。たとえば永瀬(2003)、篠崎ほか(2003)、島貫(2007)は、主としてパートタイム社員について、正社員と類似した仕事をしている方が満足度、納得度が低いことを示している。奥西(2008)は、「パートタイマー」だけでなく「契約・派遣社員」についても同様のことが当てはまることを示している。

また、高橋(2011)によれば、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員よりも賃金満足度が低い。さらに、正社員と同じ仕事をしている非正社員の、正社員との賃金格差に対する妥当性認識を分析した高橋(2012)によれば、パートタイムよりもフルタイムの非正社員の方が、賃金格差を「妥当でない」と考える傾向にある。

ところで、労働政策研究・研修機構編(2011a)では、本稿で用いる「多様な就業形態に関する実態調査」の事業所票の分析により、フルタイム有期社員の方がパートタイム社員よりも正社員と同じ仕事をしている場合が多いこと¹⁵⁾、同じく従業員票の分析により、フルタイム有期社員の方がパートタイム有期社員よりも「企画的な業務」「意思決定・判断をともなう業務」「専門知識・スキルを求められる業務」「部下や後輩の指導業務」を担う傾向が強く、業務内容が正社員に近いことを示している¹⁶⁾。

これらから、そもそもフルタイム有期社員はパートタイム有期社員よりも賃金満足度、賃金格差納得度が低いことに加え、フルタイム有期社員はパートタイム有期社員の場合よりも正社員と同じ仕事を担当することが多いことから、正社員との賃金格差が一層問題となりやすいことが示唆される¹⁷⁾。本稿では、フルタイム有期社員の賃金不満が強まるこのようなメカニズムについて、改

めて検証することとする。

3 本稿の構成

本稿の構成は、次の通りである。Ⅱでは、使用するデータ、変数、分析モデルについて説明する。Ⅲでは、分析に先立ち、官庁統計からパートタイム有期社員とフルタイム有期社員の活用・就業実態を概観する。Ⅳでは、フルタイム有期社員が直面する賃金格差の大きさと、それに影響を与える要因について、パートタイム有期社員の場合と比較しつつ分析する。Ⅴでは、フルタイム有期社員の賃金不満が強まるメカニズムについて分析する。最後にⅥにて、有期社員、特にフルタイム有期社員の賃金管理の現状と課題をまとめる。

Ⅱ データ・変数・分析モデル

1 データ

本稿で主たる分析に用いるのは、労働政策研究・研修機構が2010年8月に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」の個票データである¹⁸⁾。調査対象は、(株)帝国データバンクが保有する事業所データベースから、「事業所・企業調査」での産業・事業所規模別の事業所数をベースとして層化抽出された、常用雇用規模10人以上の民営事業所の人事部門及びその事業所に雇用される従業員である。

調査票には、事業所票と従業員票がある。事業所票は、1万事業所に配布され、有効回答数は1610件(有効回答率16.1%)であった。従業員票は1事業所あたり10名の従業員に配布され、有効回答数は1万1010名(有効回答率11.0%)であった。また、回収された従業員票のうち9710名分は、事業所票とのマッチングが可能である。本稿では、Ⅳのモデル①②③で従業員票を、Ⅳのモデル④⑤⑥及びⅤでマッチング票を用いる。

2 変数

次に、分析に用いる主要な変数について説明する。本稿では、分析対象となる従業員の雇用形態を、「正社員」「パートタイム有期社員」「フルタ

イム有期社員」に分類する。その際、「正社員」とは、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」であり、フルタイムの無期契約である者とする¹⁹⁾²⁰⁾。これに対し、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」のいずれかである者のうち、パートタイムの有期契約である者を「パートタイム有期社員」、フルタイムの有期契約である者を「フルタイム有期社員」とする²¹⁾。

IVでは、賃金を被説明変数とした分析を行う。そこでは、各従業員の所定内給与額と労働時間から算出される所定内時給を、対数変換した値を用いる²²⁾²³⁾。

Vでは、賃金満足度を扱う。調査では、各従業員に対し、「賃金」についての満足度を「不満」「やや不満」「どちらでもない」「やや満足」「満足」の5段階でたずねている。Vの階層線形モデルでは、それらを0～4点に変換して被説明変数とする。

3 分析モデル

本稿では、IVのモデル①②③④、IVのモデル⑤とV、IVのモデル⑥にて、それぞれ異なる統計モデルを用いる。

IVのモデル①②③④では、OLSを用いる。なお、モデル①②③とモデル④とでは、分析対象となるサンプルが異なるが、統計モデルそのものは同じである。

IVのモデル⑤とV、IVのモデル⑥では、階層線形モデル(Hierarchical Linear Model: HLM)を用いる²⁴⁾。階層線形モデルの用途は様々あるが、ここでの用途に即していうと、個人データ(従業員データ)が集団データ(事業所データ)の中に入れ子構造の形で存在している場合に、集団レベルの変数が個人レベルの変数に与える影響をコントロールしたり、集団レベルの変数が個人レベルの変数間の関係に与える影響を推計したりできる利点がある²⁵⁾。

IVのモデル⑤とVでは、階層線形モデルの1つである、ランダム切片モデルを用いる。ランダム切片モデルは、通常の線形回帰分析とは異なり、切片に正規分布する確率変数を組み込んだもので

ある。具体的には、(1)(2)式であらわされる²⁶⁾。

$$(1) \text{ IVモデル⑤} \quad \ln \text{ 所定内時給} = \beta_0 + \beta X + r \\ \beta_0 = \gamma_{00} + u_0$$

$$(2) \text{ V} \quad \text{賃金満足度} = \beta_0 + \beta X + r \\ \beta_0 = \gamma_{00} + u_0$$

ただし、Xは個人レベルの説明変数、rは個人レベルの誤差項、 u_0 は事業所レベルの誤差項(正規分布を仮定)である。このモデルを用いることで、事業所ごとの賃金水準ないし賃金満足度水準の違い(いわゆる「事業所ごとの観察されない異質性」)を適切にコントロールして、同一事業所内で生じていると考えられる格差を推計することができる。

IVのモデル⑥では、同じく階層線形モデルの1つである、ランダム切片・傾きモデルを用いる。ランダム切片・傾きモデルは、切片だけでなく、特定の説明変数の係数にも正規分布する確率変数を組み込んだものである。その基本形は(3)式であらわされ、IVのモデル⑥で実際に用いられるモデルは、(4)式であらわされる。

$$(3) \quad \ln \text{ 所定内時給} = \beta_0 + \beta_1 \text{ 雇用形態ダミー} \\ + \beta_2 X + r \\ \beta_0 = \gamma_{00} + u_0 \\ \beta_1 = \gamma_{10} + u_1$$

$$(4) \quad \ln \text{ 所定内時給} = \beta_0 + \beta_1 \text{ 雇用形態ダミー} \\ + \beta_2 X + r \\ \beta_0 = \gamma_{00} + \gamma_{01} \text{ 活用理由ダミー} \\ + u_0 \\ \beta_1 = \gamma_{10} + \gamma_{11} \text{ 活用理由ダミー} \\ + u_1$$

ただし、Xは雇用形態以外の個人レベルの説明変数、rは個人レベルの誤差項、 u_0 は切片についての事業所レベルの誤差項(正規分布を仮定)、 u_1 は雇用形態ダミーの傾きについての事業所レベルの誤差項(正規分布を仮定)である。このモデルを用いることで、雇用形態ダミー(パートタイム

有期社員ダミー、フルタイム有期社員ダミー)が賃金に与える影響が事業所ごとに異なるという仮定のもと、事業所における各雇用形態の活用理由によってその影響がどう異なるのかを適切に推計することができる。

Ⅲ フルタイム有期社員の活用・就業実態

Ⅲでは、本格的な分析に入る前に、正社員、パートタイム有期社員、フルタイム有期社員の活用・就業実態を概観する。なお、これら3つの雇用形態を正確に区分しているのは厚生労働省『賃金構造基本統計調査』であるが、同調査には学歴、職業の情報に制約がある。また、企業規模9人以下、事業所規模4人以下の場合の捕捉にも制約がある。そこで、男女、年齢階層、産業分布の把握には同調査を用いるが、学歴、職業、企業規模の把握には代替的に総務省『就業構造基本調査』を使うこととする。同調査での雇用形態区分は、あくまで勤め先での呼称に基づくが、おおむね「正規の職員・従業員」が本稿での「正社員」に、「パート・アルバイト」が本稿での「パートタイム有期社員」に、「契約社員・嘱託」が本稿での「フルタイム有期社員」に相当すると考える。

1 活用企業

表2上段から、『賃金構造基本統計調査』における産業分布をみると、正社員では、「製造業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」が多いことが分かる。これに対し、パートタイム有期社員では「卸売業、小売業」が圧倒的に多く、「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」がそれに次いでいる。フルタイム有期社員は、全体として正社員の分布に近いが、「サービス業（他に分類されないもの）」が相対的に多い。

表2下段から、『就業構造基本調査』における企業規模分布をみると、「正社員」と比べて「パート・アルバイト」が小企業に多く分布していること、「契約社員・嘱託」が大企業に多く分布していることが分かる。

総じて、パートタイム有期社員は「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」に偏って分布

しているのに対し、フルタイム有期社員は大企業に偏って分布しているという特徴がある。

2 個人・労働者属性

表3上段は、雇用形態別の男女、年齢階層の分布を示したものである。まず、男性割合をみると、正社員では70.7%、パートタイム有期社員では26.2%、フルタイム有期社員では49.4%となっている。パートタイム有期社員と比べれば、フルタイム有期社員の方が正社員に近い。次いで年齢分布をみると、パートタイム有期社員では正社員と比べて19歳以下、20～24歳の若年層が多いのに対し、フルタイム有期社員では60～64歳の高年齢層が多くなっている。

表3下段は、雇用形態別の学歴分布、職業分布を示したものである。まず、学歴分布をみると、「正社員」では大卒以上の割合が36.6%であるのに対し、「パート・アルバイト」では9.6%、「契約社員・嘱託」では26.8%となっている。次いで職業分布をみると、「正社員」では事務従事者、専門的・技術的職業従事者、生産工程従事者の順で多いのに対し、「パート・アルバイト」ではサービス職業従事者、販売従事者、事務従事者の順となっている。他方、「契約社員・嘱託」では、「正社員」と同じく事務従事者、専門的・技術的職業従事者、生産工程従事者の順となっている。

これらから、正社員を基準とするならば、パートタイム有期社員には女性が多い、低学歴者が多い、サービス職業従事者、販売従事者が多いという偏りがあるが、フルタイム有期社員の個人・労働者属性は、パートタイム有期社員のそれと比べれば比較的正社員に近いと予想される。

Ⅳ 企業内賃金格差の実態と要因

それでは、正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差の実態と要因はいかなるものか。また、それは正社員とパートタイム有期社員の格差の実態、要因とどう異なるのか。

1 個人・労働者属性により説明できる部分

表4のモデル①②③は、「多様な就業形態に関

表2 雇用形態別にみた産業・企業規模分布 (単位: %)

産業	正社員	パートタイム 有期社員	フルタイム 有期社員
	鉱業, 採石業, 砂利採取業	0.1	0.0
建設業	7.0	0.4	2.9
製造業	26.4	7.6	22.2
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	0.1	0.2
情報通信業	5.3	0.7	2.6
運輸業, 郵便業	8.4	4.7	7.8
卸売業, 小売業	14.0	31.3	13.2
金融業, 保険業	4.8	2.6	2.5
不動産業, 物品賃貸業	1.2	1.6	1.6
学術研究, 専門・技術サービス業	3.1	0.7	1.9
宿泊業, 飲食サービス業	2.0	16.7	3.2
生活関連サービス業, 娯楽業	1.8	4.3	3.1
教育, 学習支援業	2.9	4.4	2.4
医療, 福祉	15.2	13.3	14.9
複合サービス事業	1.7	2.3	4.9
サービス業(他に分類されないもの)	5.2	9.3	16.6

企業規模	正規の職員 ・従業員	パート・ アルバイト	契約社員・ 嘱託
2～4人	7.0	8.0	1.7
5～9人	7.7	10.9	3.3
10～19人	8.1	12.4	4.9
20～29人	5.1	6.7	3.9
30～49人	6.5	7.1	5.4
50～99人	9.3	9.2	10.0
100～299人	13.3	11.9	17.7
300～499人	6.2	4.9	8.4
500～999人	7.4	5.7	9.6
1000人以上	29.2	23.2	35.0

注: 産業は、『賃金構造基本統計調査』に基づく。同調査において、「正社員・正職員」の一般労働者で雇用契約期間の定めが無いとされる者を「正社員」, 「正社員・正職員以外」で短時間労働者とされる者を「パートタイム社員」, 「正社員・正職員以外」の一般労働者で雇用契約期間の定めがあるとされる者を「フルタイム有期社員」とした。表3においても同じ。企業規模は、『就業構造基本調査』に基づく。

出所: 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2014年), 総務省『就業構造基本調査』(2012年)より。

する実態調査」の従業員票を用いて、賃金を推計したものである。モデル①では説明変数として雇用形態のみを、モデル②ではそれに加えて男性ダミー、年齢、年齢2乗、教育年数を、モデル③ではさらに職業、勤続年数、役職を投入している。

はじめに、図表には掲載していないが、分析対象である正社員、パートタイム有期社員、フルタイム有期社員の所定内時給の平均値は、それぞれ1732円(N=3744)、1039円(N=729)、1071円(N=1216)となっている。同年の『賃金構造基本統計調査』から得られる金額と比較すると、正社員とフルタイム有期社員がやや低め、パートタイ

ム有期社員がやや高めになっている点に留意が必要である²⁷⁾。

それぞれのモデルのパートタイム有期社員ダミー、フルタイム有期社員ダミーの係数をみると、モデル①ではそれぞれ-0.4886(38.6%)、-0.4439(35.8%)となっている。これに対し、モデル②ではそれぞれ-0.3991(32.9%)、-0.3470(29.3%)に、モデル③ではそれぞれ-0.2182(19.6%)、-0.1843(16.8%)に低下する²⁸⁾。正社員とパートタイム有期社員、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差の多くは、性別、年齢、教育年数といった個人属性、職業、勤続年数、役職といった労働

表3 雇用形態別にみた男女・年齢階層・学歴・職業分布(単位：%)

男女・年齢階層	正社員	パートタイム 有期社員	フルタイム 有期社員
	男性	70.7	26.2
女性	29.3	73.8	50.6
19歳以下	1.0	7.8	0.6
20～24歳	7.5	10.7	6.5
25～29歳	11.8	5.4	10.3
30～34歳	12.4	6.0	10.4
35～39歳	14.1	7.6	10.1
40～44歳	15.3	10.5	10.8
45～49歳	13.2	10.7	9.6
50～54歳	11.3	10.0	8.8
55～59歳	9.2	9.6	8.6
60～64歳	3.0	11.7	18.8
65～69歳	0.9	7.0	4.7
70歳以上	0.3	3.0	0.9
学歴・職業	正規の職員 ・従業員	パート・ アルバイト	契約社員・ 嘱託
小学・中学	5.1	12.0	8.6
高校・旧制中	41.3	50.2	46.9
専門学校	8.8	6.7	6.6
短大・高専	8.0	11.9	10.7
大学	32.6	9.2	24.7
大学院	4.0	0.4	2.1
在学者	0.2	9.5	0.5
管理的職業従事者	0.6	0.0	0.3
専門的・技術的職業従事者	20.5	7.3	15.6
事務従事者	23.4	15.4	26.8
販売従事者	12.9	16.9	9.8
サービス職業従事者	7.4	24.4	11.1
保安職業従事者	2.6	1.0	2.9
農林漁業従事者	1.0	1.3	0.8
生産工程従事者	16.0	11.8	12.4
輸送・機械運転従事者	4.9	1.8	5.7
建設・採掘従事者	4.6	1.1	2.7
運搬・清掃・包装等従事者	3.5	14.5	8.4
分類不能の職業	2.6	4.6	3.5

注：男女・年齢階層は『賃金構造基本統計調査』に、学歴・職業は『就業構造基本調査』に基づく。

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2014年）、総務省『就業構造基本調査』（2012年）より。

者属性によって説明されることが分かる。

2 当該社員を活用していない事業所を除外した分析

ところで、モデル①②③は従業員票のみに基づいて分析をしているため、（たとえば）正社員とフルタイム有期社員の賃金格差を推計する際に、フルタイム有期社員を活用していない事業所の正社員も、分析対象に含まれてしまっている。そこ

で、モデル④では、事業所票とのマッチング票を使い、正社員とパートタイム有期社員の賃金格差を推計する際には、パートタイム有期社員を活用している事業所の正社員とパートタイム有期社員のみを²⁹⁾、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差を推計する際には、フルタイム有期社員を活用している事業所の正社員とフルタイム有期社員のみを分析対象とする。その結果、モデル④では

表4 賃金の規定要因 (OLS)

被説明変数 = Ln (所定内時給)	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
(正社員)						
パートタイム有期社員	-0.4886	0.0153**	-0.3991	0.0150**	-0.2182	0.0151**
フルタイム有期社員	-0.4439	0.0125**	-0.3470	0.0119**	-0.1843	0.0121**
男性			0.1964	0.0100**	0.1615	0.0101**
年齢			0.0440	0.0035**	0.0284	0.0033**
年齢2乗			-0.0004	0.0000**	-0.0003	0.0000**
教育年数			0.0441	0.0025**	0.0376	0.0024**
専門的・技術的な仕事					0.0856	0.0114**
管理の仕事					0.0922	0.0274**
(事務の仕事)						
販売の仕事					-0.0933	0.0183**
技能工・生産工程に関わる仕事					-0.0539	0.0154**
運輸・通信の仕事					-0.1240	0.0295**
保安の仕事					-0.2156	0.0401**
農・林・漁業に関わる仕事					-0.1680	0.0791*
サービスの仕事					-0.0310	0.0186
その他					-0.0510	0.0189**
勤続年数					0.1412	0.0079**
(役職なし)						
現場のリーダー					0.0527	0.0185**
主任・係長クラス					0.0858	0.0131**
課長クラス					0.2466	0.0261**
部長クラス					0.3835	0.0395**
定数	7.3773	0.0062	5.5714	0.0749	5.9456	0.0709
N		5689		5689		5689
F 値		974.98**		648.68**		304.51**
調整済み R2 乗		0.2498		0.4059		0.5163

パートタイム社員ダミーの係数は -0.2010 (18.2%)、フルタイム有期社員ダミーの係数は -0.2037 (18.4%) となる。

モデル③と④を比較すると、パートタイム有期社員ダミーの係数の絶対値が小さくなり、フルタイム有期社員ダミーの係数の絶対値が大きくなっていることが分かる。すなわち、パートタイム有期社員を活用している事業所に限定することで、正社員とパートタイム有期社員の賃金格差が小さくなること（つまり、正社員の賃金水準が低い事業所でパートタイム有期社員が多く活用されていること）、フルタイム有期社員を活用している事業所に限定することで、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差が大きくなること（つまり、正社員の賃金水準が高い事業所でフルタイム有期社員が多く活用されていること）が読み取れる。このことは、

Ⅲでみたように、パートタイム有期社員が「宿泊業、飲食サービス業」など正社員の賃金水準が低い産業に多く分布しており、フルタイム有期社員が賃金水準が高い大企業に多く分布していることと整合的である³⁰⁾。

3 同一事業所内での賃金格差とそれに影響を与える要因

表5のモデル⑤は、階層線形モデル（ランダム切片モデル）による推計結果である。モデル④の場合と同様に、正社員とパートタイム有期社員のみ、正社員とフルタイム有期社員のみの推計結果を出しているが、ここでは事業所ごとの賃金水準の違い（いわゆる「事業所ごとの観察されない異質性」）をコントロールした上での、同一事業所内で生じていると考えられる賃金格差が示されてい

表4 賃金の規定要因 (OLS) (続き)

被説明変数 = Ln(所定内時給) 分析対象 =	モデル④			
	正社員+パートタイム有期社員		正社員+フルタイム有期社員	
	B	標準誤差	B	標準誤差
(正社員)				
パートタイム有期社員	-0.2010	0.0189**		
フルタイム有期社員			-0.2037	0.0171**
男性	0.1353	0.0149**	0.1566	0.0150**
年齢	0.0293	0.0050**	0.0296	0.0050**
年齢2乗	-0.0004	0.0001**	-0.0003	0.0001**
教育年数	0.0420	0.0037**	0.0365	0.0038**
専門的・技術的な仕事	0.0955	0.0163**	0.0898	0.0186**
管理の仕事 (事務の仕事)	0.1051	0.0362**	0.1339	0.0430**
販売の仕事	-0.0555	0.0275*	-0.0120	0.0330
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.0596	0.0264*	-0.0142	0.0245
運輸・通信の仕事	-0.0529	0.0533	-0.1468	0.0429**
保安の仕事	-0.2200	0.0676**	-0.1872	0.0561**
農・林・漁業に関わる仕事	0.0678	0.1180	-0.1630	0.1607
サービスの仕事	-0.0448	0.0264	-0.0779	0.0328*
その他	-0.0415	0.0303	-0.0380	0.0312
勤続年数	0.1706	0.0118**	0.1391	0.0128**
(役職なし)				
現場のリーダー	0.0111	0.0275	0.0784	0.0295**
主任・係長クラス	0.1087	0.0185**	0.0676	0.0205**
課長クラス	0.2101	0.0352**	0.1910	0.0406**
部長クラス	0.3198	0.0554**	0.3505	0.0637**
定数	5.8591	0.1086	5.9479	0.1090
N		2323**		1895
F値		142.44**		123.12**
調整済みR2乗		0.5365		0.5506

注: 1) () は、レファレンス・グループ。

2) **: p<0.01, *: p<0.05。

る。具体的には、正社員とパートタイム有期社員の賃金格差が-0.2112 (19.0%)、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差が-0.2039 (18.4%)となっている。ここから、同一事業所内で、個人・労働者属性をコントロールしてもなお残る雇用形態間賃金格差は、正社員とパートタイム有期社員間、正社員とフルタイム有期社員間とで、ほぼ同じであることが分かる。

モデル⑥は、事業所票からパートタイム有期社員ないしフルタイム有期社員の活用理由に関する情報を取り出し³¹⁾、それによって賃金水準がどう異なるか、また、それによって雇用形態間賃金格差がどう異なるかを、階層線形モデル(ランダム切片・傾きモデル)により分析したものである。

ここから、いくつかのことが読み取れる³²⁾。

第1に、「定型補助業務」の係数が「正社員+パートタイム有期社員」、「正社員+フルタイム有期社員」共に、プラスで有意である。非正社員を活用することで正社員を重要業務に特化させることが、企業全体としての生産性を高めている可能性がある。これに対し、「変動業務」の係数は、「正社員+フルタイム有期社員」においてマイナスで有意となっている。「正社員+パートタイム有期社員」においては有意な結果は見出せないが、係数の符号はマイナスであることから、景気や季節によって業務量が変動する企業では、全体として賃金水準が低くなりやすいものと考えられる。

表5 賃金の規定要因 (HLM)

被説明変数=Ln(所定内時給) 分析対象 =	モデル⑤ (ランダム切片モデル)				モデル⑥ (ランダム切片・傾きモデル)			
	正社員+パートタイム有期社員		正社員+フルタイム有期社員		正社員+パートタイム有期社員		正社員+フルタイム有期社員	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
(正社員)								
パートタイム有期社員	-0.2112	0.0188**			-0.2096	0.0241**		
フルタイム有期社員			-0.2039	0.0164**			-0.2388	0.0259**
男性	0.1244	0.0145**	0.1547	0.0141**	0.1215	0.0144**	0.1512	0.0137**
年齢	0.0266	0.0048**	0.0284	0.0047**	0.0273	0.0048**	0.0275	0.0046**
年齢2乗	-0.0003	0.0001**	-0.0003	0.0001**	-0.0003	0.0001**	-0.0003	0.0001**
教育年数	0.0367	0.0036**	0.0261	0.0037**	0.0358	0.0036**	0.0245	0.0036**
専門的・技術的な仕事	0.1045	0.0169**	0.0854	0.0189**	0.1031	0.0170**	0.0752	0.0186**
管理の仕事 (事務の仕事)	0.0985	0.0345**	0.1296	0.0388**	0.0982	0.0341**	0.1219	0.0371**
販売の仕事	-0.0406	0.0281	0.0141	0.0322	-0.0331	0.0281	0.0056	0.0317
技能工・生産工程に関わる仕事	-0.0489	0.0277	-0.0340	0.0260	-0.0488	0.0277	-0.0256	0.0267
運輸・通信の仕事	-0.0180	0.0543	-0.0848	0.0444	-0.0207	0.0539	-0.0898	0.0442*
保安の仕事	-0.1520	0.0746*	-0.1277	0.0571*	-0.1465	0.0746*	-0.1222	0.0572*
農・林・漁業に関わる仕事	0.0264	0.1302	-0.0698	0.1436	0.0376	0.1301	-0.0551	0.1450
サービスの仕事	-0.0364	0.0272	-0.0463	0.0333	-0.0403	0.0274	-0.0581	0.0340
その他	-0.0444	0.0295	-0.0191	0.0286	-0.0462	0.0298	-0.0102	0.0286
勤続年数	0.1564	0.0116**	0.1272	0.0123**	0.1504	0.0116**	0.1256	0.0121**
(役職なし)								
現場のリーダー	0.0116	0.0263	0.0667	0.0268*	0.0112	0.0261	0.0645	0.0262*
主任・係長クラス	0.1244	0.0178**	0.0980	0.0189**	0.1270	0.0177**	0.1001	0.0183**
課長クラス	0.2271	0.0336**	0.2119	0.0372**	0.2293	0.0332**	0.2159	0.0356**
部長クラス	0.3442	0.0527**	0.3564	0.0574**	0.3431	0.0521**	0.3656	0.0547**
定型補助業務					0.0622	0.0209**	0.0724	0.0263**
パートタイム有期社員×定型補助業務					-0.0864	0.0371*		
フルタイム有期社員×定型補助業務							-0.0321	0.0390
専門業務					-0.0339	0.0198	0.0294	0.0204
パートタイム有期社員×専門業務					0.0902	0.0348*		
フルタイム有期社員×専門業務							0.0423	0.0328
変動業務					-0.0122	0.0163	-0.0637	0.0206**
パートタイム有期社員×変動業務					-0.0441	0.0301		
フルタイム有期社員×変動業務							0.0761	0.0308*
定数	5.9776	0.1052	6.0992	0.1028	5.9757	0.1046	6.1249	0.1010
N		2323		1895		2323		1895
Group 数		794		531		794		531
χ^2 乗値		2568.27**		2514.07**		2528.24**		2266.35**

注：1) () は、レファレンス・グループ。

2) **: p<0.01, *: p<0.05。

3) モデル⑥では、パートタイム社員ダミー、フルタイム有期社員ダミーに、変量効果を投入している。

4) 「定型補助業務」、「専門業務」、「変動業務」は、「正社員+パートタイム社員」の場合にはパートタイム社員の活用理由を、「正社員+フルタイム有期社員」の場合にはフルタイム有期社員の活用理由をあらわしている。

第2に、パートタイム有期社員とその活用理由との交互作用項から、正社員とパートタイム有期社員の賃金格差は、パートタイム有期社員が定型補助業務で活用されている場合に大きく、専門業務で活用されている場合に小さくなることが読み取れる。他方、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差においては、そのような結果はあらわれていない。

第3に、フルタイム有期社員とその活用理由との交互作用項から、正社員とフルタイム有期社員の賃金格差は、フルタイム有期社員が変動業務で活用されている場合に小さいことが読み取れる。他方、正社員とパートタイム有期社員の賃金格差においては、そのような結果はあらわれていない。

V 賃金不満が強まるメカニズム

最後に、フルタイム有期社員の賃金不満が強まるメカニズムを分析する。図1は、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員に対して、(自分と働き方が異なる社員で)同じ仕事をしている社員がいるか、またそれは誰かをたずねた結果を示したものである。ここから、フルタイム有期社員には、パートタイム有期社員と比べ、正社員と同じ仕事をしている者が多いことが読み取れる。また、図表は省略するが、正社員と同じ仕事をしているか否かを被説明変数、男性ダミー、年齢、年齢2乗、教育年数、職業、勤続年数、役職をコン

図1 非正社員と（働き方が異なる社員で）同じ仕事をしている社員

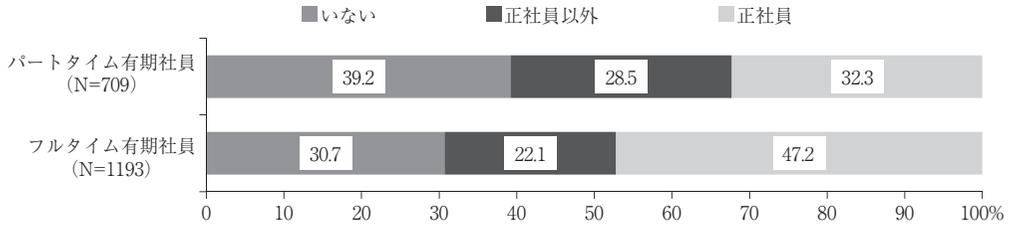


図2 非正社員の賃金満足度

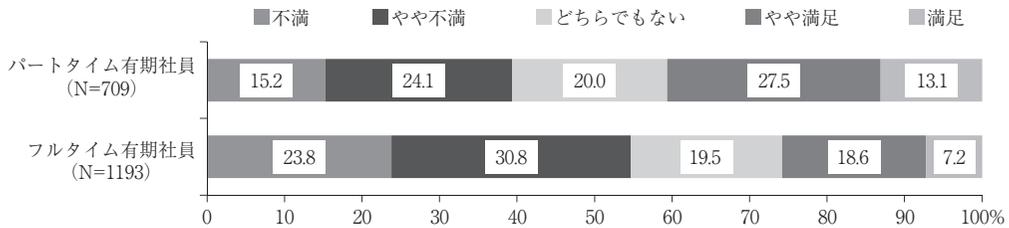


表6 賃金に対する満足度の規定要因 (HLM: ランダム切片モデル)

被説明変数 = 賃金に対する満足度	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差
フルタイム有期社員	-0.4717	0.0624**	-0.4407	0.0623**	-0.3016	0.0970**
(同じ仕事: いない)						
同じ仕事: 正社員以外			-0.0967	0.0726	-0.0607	0.1090
同じ仕事: 正社員			-0.3277	0.0648**	-0.1098	0.1070
フルタイム有期社員×同じ仕事: 正社員以外					-0.0631	0.1442
フルタイム有期社員×同じ仕事: 正社員					-0.3332	0.1326*
定数	-3.4424	0.8669	-3.5096	0.8631	-3.4205	0.8626
N		1902		1902		1902
Group 数		794		794		794
χ ² 乗値		194.84**		224.78**		232.15**

注: 1) () は、レファレンス・グループ。

2) **: p<0.01, *: p<0.05。

3) 分析対象は、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員のみ。

4) 説明変数には、上記の他、男性ダミー、年齢、年齢²乗、教育年数、職種ダミー、勤続年数、役職ダミー、Ln(所定内時給)を投入している。

コントロールして二項ロジスティック回帰分析を行っても、結果は同じである³³⁾。

図2は、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員の賃金満足度を示したものである。ここから、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員と比べて賃金に対する不満が強いことが読み取れる。

表6は、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員を対象とし、賃金満足度を被説明変数、フ

ルタイム有期社員ダミー、同じ仕事をしている社員は誰か、フルタイム有期社員ダミーと同じ仕事をしている社員は誰かの交互作用項を説明変数とした、階層線形モデル(ランダム切片モデル)の結果を示したものである。ここでは、事業所ごとの賃金満足度の水準の違いをコントロールした上での、同一事業所内で生じていると考えられる賃金満足度の違いが示されている。

モデル①から、フルタイム有期社員は、同じ事

業所で働くパートタイム有期社員と比べて賃金満足度が低いことが読み取れる。モデル②からは、正社員と同じ仕事をしていると賃金満足度が低下すること、そして、そのことをコントロールしてもフルタイム有期社員の方が満足度が低いことが読み取れる。また、モデル①と比べてフルタイム有期社員とパートタイム有期社員の賃金満足度の差が若干小さくなることが読み取れる。フルタイム有期社員の賃金満足度の低さの一部は、かれらが正社員と同じ仕事をする場合が多いことによつて説明される。

さらに注目されるのは、モデル③にて、フルタイム有期社員であることと正社員と同じ仕事をしていることの交互作用項が5%水準で有意となることである。つまり、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員よりも、正社員と同じ仕事を担当することで賃金満足度が大きく低下する。比較対象として正社員を意識するようになるからであろう³⁴⁾。

以上の分析から、フルタイム有期社員はパートタイム有期社員の場合よりも正社員と同じ仕事を担当する傾向にあること、そしてそのことが、フルタイム有期社員の賃金不満を重疊的に強めていることが確認できる。なお、ここで分析しているのは賃金満足度であつて、正社員との賃金格差に対する納得度そのものではないが、正社員と同じ仕事を担当することによる賃金満足度の変化は、正社員との賃金格差に対する納得度の変化を反映していると考えてよいだろう。

VI おわりに

本稿では、①正社員とフルタイム有期社員の企業内賃金格差の大きさ、②それに影響を与えている要因、③フルタイム有期社員の賃金不満が強まるメカニズムを、パートタイム有期社員の場合と比較しつつ分析してきた。これらの分析結果から、有期社員、特にフルタイム有期社員の賃金管理の現状と課題を整理すると、次のようになる。

第1に、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員より賃金水準が若干高い。しかし、分析によれば、フルタイム有期社員は、パートタイム

有期社員と比べて、正社員の賃金水準が高い企業で活用される傾向にあつた。つまり、フルタイム有期社員の賃金管理は「相対的に高い所で行われている」という側面がある。

第2に、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員と比べて正社員と同じ仕事をすることが多いが、企業内で生じている正社員・フルタイム有期社員間の賃金格差は、正社員・パートタイム有期社員間の賃金格差と同程度であつた。もっとも、本稿で使用したデータにおいて、パートタイム有期社員の賃金水準が高めであり、それゆえ正社員・パートタイム有期社員間の賃金格差が小さめに推計された可能性もある。しかし、上記は個人・労働者属性をコントロールした上で得られた結果であるので、フルタイム有期社員が、パートタイム有期社員の場合よりも「正社員と同じ仕事をしているのに、その割には賃金が低い」という状況に直面する傾向にあることは、十分に考えられる。

第3に、正社員・パートタイム有期社員間の賃金格差が生じる論理と、正社員・フルタイム有期社員間の賃金格差が生じる論理は、異なっている可能性がある。具体的には、前者の賃金格差は、パートタイム有期社員が専門的な業務で活用されている場合に小さく、定型的・補助的な業務で活用されている場合に大きい。これは、「パートタイム労働法」の趣旨にも適った賃金決定の論理だといえる。他方、後者の賃金格差は、フルタイム有期社員の活用業務とは関係がなく、彼らの雇用が不安定な場合に小さくなるというように、経済学における補償賃金仮説が想定するのと似た状況が確認できた。

第4に、フルタイム有期社員は、パートタイム有期社員の場合よりも正社員と同じ仕事を担当する傾向にあるだけでなく、そのことにより賃金不満が重疊的に強まっていることが確認された。

以上の現状から示唆されるのは、一口に有期社員といっても、パートタイム有期社員とフルタイム有期社員とでは、賃金管理上の課題が異なるということである。フルタイム有期社員の場合には、「正社員と同じ仕事をしているのに、その割には賃金が低い」という状況が生じやすく、そのこと

が賃金不満を一層強める要因となっている可能性が否定できない。また、パートタイム有期社員の場合とは異なり、正社員との職務内容の違いが賃金格差の大きさに与える影響が小さい。フルタイム有期社員の賃金決定の論理を解明し、それが当事者の納得を得られるものとなっているかを検証することが、引き続き重要な研究課題となる。

- 1) 以下、使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者を「無期社員」、期間の定めのある労働契約（有期労働契約）を締結している労働者を「有期社員」と呼ぶ。
- 2) 本稿では、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」であり、フルタイムの無期契約である者を「正社員」と呼ぶ。つまり、無期社員の一部が正社員ということになる。また、勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」以外で、フルタイムの有期契約である者を「フルタイム有期社員」、同じく「正規の職員・従業員」以外でパートタイムの有期契約である者を「パートタイム有期社員」と呼ぶ。
- 3) 正式名称は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」である。
- 4) 菅野（2012：246-249）を参照。
- 5) もっとも、それ以前にも「改正パートタイム労働指針」（2007年10月1日厚生労働省告示第326号）において、「所定労働時間が通常の労働者と同一の有期契約労働者については、短時間労働者法第2条に規定する短時間労働者には該当しないが、短時間労働者法の趣旨が考慮されるべきである」とされていたため、まったくルールがなかったわけではない。
- 6) 調査①の詳細は労働政策研究・研修機構編（2014）を、調査②の詳細は同編（2015）を参照。
- 7) 永瀬（1997）は、様々な変数をコントロールした上での正社員とパートタイム社員の賃金格差の大きさを分析するだけでなく、両者の賃金格差が教育年数や職業などの説明変数を順次追加していくことでどの程度縮小するかに興味を置いている。
- 8) 堀（2012）は、二重労働市場仮説の下でEndogenous Switching Modelを用いた分析も行っており、パートタイム社員の第二次労働市場への所属確率が極めて高いことも示している。
- 9) 具体的には、事業所・従業員のマッチングデータを用い、事業所の固定効果をコントロールした上で、賃金関数を推計している。
- 10) 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」（2011年）によれば、パートタイム労働者の活用理由（複数回答）として、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」（48.6%）に次いで、「仕事内容が簡単なため」（36.5%）が挙げられている。
- 11) 補償賃金に関するサーベイ論文であるRosen（1986）では、経験的に補償賃金が発生している状況（発生する要因）として、①危険で汚染された就業環境、②都市間、地域間での気候、犯罪率、汚染、過密などの条件の違い、③シフト勤務や硬直的な就業時間、レイオフや失業のリスク、④休暇や年金、その他の福利厚生も含めた報酬体系の違い、など様々な事柄が挙げられているが、本稿ではそのうち「レイオフや失業のリスク」に相当する雇用の不安定性にのみ着目する。日本で雇用の不安定性に伴う補償賃金を扱ったものとしては、森川（2010）、鶴ほか（2013）を参照。
- 12) たとえば、「専門的業務に対応するため」である場合には

高く、「正社員を重要業務に特化させるため」である場合には低いことが示されている。

- 13) 具体的には、同論文の主たる論点ではないが、非正社員について積極的な人材活用方針を持つ事業所ほど、非正社員の平均勤続年数が長いことが示されている。
- 14) なお、厳密には賃金満足度と賃金格差に対する納得度は異なる。本稿が関心を持つのはあくまで賃金格差に対する納得度であるが、使用できるデータの制約から、分析においては賃金満足度を取り上げ、そこから賃金格差に対する納得度を推測することとする。
- 15) ここでの事業所票の分析では、パートタイム有期社員とパートタイム無期社員が区別されていない。
- 16) パートタイム有期社員よりフルタイム有期社員の方が正社員に近い仕事をしている状況は、労働政策研究・研修機構編（2010）の百貨店D社、書店F社の事例等からも読み取れる。
- 17) このような状況は、労働政策研究・研修機構編（2010）の書店F社の事例からも窺える。
- 18) 調査の詳細については、労働政策研究・研修機構編（2011b）を参照。
- 19) フルタイムかパートタイムかは、便宜的に、週所定労働時間が35時間以上か34時間以下かで区別する。
- 20) それゆえ、呼称が「正社員」であるが、有期契約である者やパートタイムである者は分析から除外される。
- 21) それゆえ、呼称が「パート」「アルバイト」「契約社員」「嘱託」のいずれかであり、無期契約である者は、分析から除外される。
- 22) 所定内時給の求め方は、次の通り。第1に、「時給」の者については、時給金額をそのまま使用した。第2に、「日給」の者については、日給金額に週労働日数を乗じ、週所定労働時間で除した額を使用した。第3に、「週給」の者については、週給金額を週所定労働時間で除した額を使用した。第4に、「月給」の者については、月給金額を週所定労働時間の4倍で除した額を使用した。第5に、「年俸」の者については、分析から除外した。その理由は、年俸金額のなかに、賞与相当分が含まれている可能性があるからである。
- 23) なお、週所定労働時間を8時間以下と回答している者は、分析から除外した。「1日の労働時間」と誤解して回答している可能性があるからである。
- 24) 階層線形モデルの他にも、マルチレベル・モデル、混合効果モデルなどと呼ばれる。
- 25) 詳細は、Raudenbush and Bryk（2002）を参照。
- 26) 階層線形モデルの数式表記については、筒井・不破（2008）を参照。（3）（4）式についても同じ。
- 27) 2010年の『賃金構造基本統計調査』では、正社員（正社員・正職員の一般労働者で雇用期間の定めのない者）の所定内時給が1896円、パートタイム有期社員（正社員・正職員以外の短時間労働者で雇用期間の定めが有る者）が1001円、フルタイム有期社員（正社員・正職員以外の一般労働者で雇用期間の定めのない有る者）が1257円である。
- 28) 括弧内%は、正社員の賃金を100%とした時の賃金格差の大きさを示す。以下、同じ。
- 29) 正確にいうと、ここで事業所がパートタイム社員を活用していると回答する際には、パートタイム無期社員を活用している場合も含んでいる。
- 30) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2014年）によれば、企業規模10人以上の産業計の正社員、フルタイム有期社員、パートタイム有期社員の賃金（所定内時給）はそれぞれ1947円、1256円、1032円であるのに対し、宿泊業、飲食サービス業では1527円、1084円、920円である。また、産業計の1000人以上企業の正社員の賃金は2390円、1345円、1014円である（ここでの「正社員」の定義は、表2と同じ）。

- 31) 活用理由は、13項目から複数回答することとなっている。そのうち、先行研究に基づき、「正社員をより重要な業務に特化させるため」を「定型補助業務」として、「専門的業務に対応するため」を「専門業務」として、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」または「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」を「変動業務」として取り上げた。
- 32) 分析対象となる従業員が1事業所当たり3人程度と少ないことから、ランダム切片・傾きモデルの解釈には十分な留意が必要である。ただし、ランダム切片モデルでこれと同じ推計をした場合でも、以下に述べる第1～第3の分析結果については、変わりはない。
- 33) 具体的には、フルタイム有期社員が、パートタイム有期社員の場合と比べて正社員と同じ仕事をする傾向にあることが、0.1%水準有意で示される。
- 34) 奥西(2008)では、「パートタイマー」と「契約・派遣社員」それぞれについて、正社員との仕事内容の区別が明確であることが、正社員との賃金格差の納得度に与える影響を分析している。その結果、「パートタイマー」よりも「契約・派遣社員」の場合に、その影響が大きいことが示されている。本稿の分析結果も、これと整合的である。
- 参考文献
- Raudenbush, Stephan, W. and Bryk, Anthony, S. (2002) *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*, Second Edition, Sage.
- Rosen, Sherwin (1986) "The Theory of Equalizing Differences," Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol.1, Elsevier Science Publishers BV, pp.641-692.
- Takahashi, Koji (2016) "Two Components of Wage Gaps Induced by Individual-level Variables: Intra-firm or Inter-firm?" *International Journal of Japanese Sociology*, Vol.25 (Article first published online: 22 JAN 2016 | DOI: 10.1111/ijjs.12040).
- 浅尾裕 (2010) 「非正規雇用をめぐる政策論点分析」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007—厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』(労働政策研究報告書 No.115) 労働政策研究・研修機構, pp.112-227.
- 有賀健・神林龍・佐野嘉秀 (2008) 「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」『日本労働研究雑誌』No.577, pp.78-97.
- 奥西好夫 (2008) 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No.576, pp.54-69.
- 佐藤博樹編著 (2008) 『パート・契約・派遣・請負の人材活用 [第2版]』日本経済新聞社.
- 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』No.512, pp.58-73.
- 島貫智行 (2007) 「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響——組織内公正性の考え方を手がかりに」『日本労働研究雑誌』No.568, pp.63-76.
- 菅野和夫 (2012) 『労働法 [第十版]』弘文堂.
- 高橋康二 (2011) 「有期契約労働者の働き方と意識」『Business Labor Trend』2011年3月号, pp.18-22.
- (2012) 「非正規雇用者からみた妥当な賃金格差とは何か」労働政策研究・研修機構編『非正規就業の実態とその政策課題——非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』(JILPT 第2期プロジェクト研究シリーズ No.3) 労働政策研究・研修機構, pp.268-290.
- (2013) 「有期契約労働者の活用理由と就業実態・就業

意識」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷(そのⅢ)：2003・2007・2010——厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』(労働政策研究報告書 No.161) 労働政策研究・研修機構, pp.258-284.

武石恵美子 (2002) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研「所報」』No.26, pp.1-36.

筒井淳也・不破麻紀子 (2008) 「マルチレベル・モデルの考え方と実践」『理論と方法』Vol.23, No.2, pp.139-149.

鶴光太郎・久米功一・大竹文雄・奥平寛子 (2013) 「非正規労働者からみた補償賃金——不安定雇用、暗黙的な正社員拘束と賃金プレミアムの分析」RIETI Discussion Paper Series 13-J-003.

永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No.418, pp.31-42.

—— (1997) 「女性の就業選択——家庭内生産と労働供給」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, pp.279-312.

—— (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.7, pp.3-19.

堀春彦 (2012) 「『二重労働市場』と賃金格差」労働政策研究・研修機構編『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) 労働政策研究・研修機構, pp.134-163.

—— (2013) 「正社員とパートタイム労働者の賃金格差」労働政策研究・研修機構編『雇用の多様化の変遷(そのⅢ)：2003・2007・2010——厚生労働省「多様化調査」の特別集計より』(労働政策研究報告書 No.161) 労働政策研究・研修機構, pp.187-257.

森川正之 (2010) 「雇用保障とワーク・ライフ・バランス——補償賃金格差の視点から」RIETI Discussion Paper Series 10-J-042.

労働政策研究・研修機構編 (2010) 『契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から』(JILPT 資料シリーズ No.65) 労働政策研究・研修機構.

—— (2011a) 「契約社員の人事管理と就業実態に関する研究」(労働政策研究報告書 No.130) 労働政策研究・研修機構.

—— (2011b) 「平成22年8月実施 JILPT 「多様な就業形態に関する実態調査」——事業所調査/従業員調査」(JILPT 調査シリーズ No.86) 労働政策研究・研修機構.

—— (2014) 『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか——「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」』(JILPT 調査シリーズ No.122) 労働政策研究・研修機構.

—— (2015) 「『改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査』結果」(記者発表資料) (<http://www.jil.go.jp/press/documents/20151218.pdf>).

たかはし・こうじ 労働政策研究・研修機構副主任研究員。最近の主な論文に「Two Components of Wage Gaps Induced by Individual-level Variables: Intra-firm or Inter-firm?」*International Journal of Japanese Sociology*, Vol.25 (Article first published online: 22 JAN 2016 | DOI: 10.1111/ijjs.12040). 産業社会学専攻。