DP EX

JILPT Discussion Paper 26-Ex-06

2026 年 10 月

正規雇用と非正規雇用における職務の差異と賃金格差

鈴木恭子・加藤隆夫

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

JILPT Discussion Paper 26-Ex-06
2026 年 10 月

正規雇用と非正規雇用における職務の差異と賃金格差

鈴木恭子（中央大学・准教授）
加藤隆夫（コルゲート大学・教授）

《 要 旨 》

本稿では、正規雇用と非正規雇用との賃金格差について、「両者は担っている職務が大きく異なるのだから賃金格差は合理的だ」という見方を、実証的に検証することを目指した。本稿の分析で明らかになったことは以下のとおりである。

第一に、職務内容の特徴を 5 つの因子に集約して分析した結果、中央値では差がみられる因子もあるが、分布の範囲という観点からみれば両者は大きく重複している。これは正規雇用と非正規雇用の間で「担っている仕事が大きく異なる」という通説に対して疑問をなげかける。第二に、正規雇用を対象としてみたとき、上記で推定された職務の 5 つの面（因子）は、それぞれ独立して賃金の水準と関連している。これまで正規雇用の賃金が職務の内容とどのように関連するかは必ずしも明らかではないが、5 つの因子で評価した職務特性の一部は賃金の水準に関連する。第三に、上記で明らかになった職務内容と賃金水準との関係を非正規雇用に適用したところ、非正規雇用では職務内容にかかわらず、期待される賃金水準よりも一貫してずっと低い賃金しか受け取っていない。さらにそうした正規雇用と非正規雇用の賃金格差に対して、職務の違いはほとんど説明力を持たない。本稿は、正規雇用と非正規雇用の大きな賃金格差が職務の観点からどのように説明しうるかに対するひとつのエビデンスを提供する。

（備考)本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。本論文におけるデータの利用は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構の第５期プロジェクト研究サブテーマ「経済社会の変化と労働者の生活、健康、ウェルビーイングに関する研究」への参加によって認められている。

目　次

1.　問題の所在…… 1
2.　先行研究…… 2
3.　データ…… 3
4.　分析方法…… 5
5.　記述統計…… 7
6.　分析結果…… 8
　1.　因子分析 …… 8
　2.　潜在変数を用いた構造方程式による、賃金関数の推計……13
　3.　推定された賃金関数を非正規雇用に適用する……16
　4.　雇用形態の賃金格差はどこで生じているのか？……19
7.　考察……21
【参考文献】……23
分析に用いる 28 項目の記述統計 ……28

（謝辞）本論文は「経済社会の変化と労働者の生活、健康、ウェルビーイングに関する研究」の研究会にて発表し、参加者から多くの有意義なコメントを頂戴した。リーダーの高見具広氏にはプロジェクトを通じて多大なご尽力を頂き、また上村有輝氏、勇上和史氏、加島遼平氏には丁寧に本稿の内容を検討いただき、分析目的やモデルに関わる重要なコメントを頂いた。記して感謝申し上げる。

1. 問題の所在

日本の労働政策に「同一労働同一賃金」が掲げられて 5 年が経過した。2018 年に改正された「パート・有期雇用労働法」では、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間での不合理な待遇差が禁止されるにいたった。

これまで、日本の正規雇用と非正規雇用の間に、賃金をはじめとする大きな処遇の格差が存在することは、広く知られた事実である（労働政策研究・研修機構 2012）。そうした処遇の格差は、正規雇用と非正規雇用の仕事や働き方が全く異なるということを理由に、長らく当然視されてきた。具体的には、「正規雇用」はひとつの企業で長期的に雇用されて転勤や異動を経験しつつ内部昇進をしていくキャリアが想定されており、一方の「非正規雇用」は転勤や異動を経験せず昇進もしない短期的な働き方であると想定されている。この理解のもとでは、正規／非正規の違いとは長期的に形成されるキャリアとその期待にあると説明され、たとえある時点において両者が同じ仕事を担っていたとしても処遇が異なることは当然であると説明されてきた。

こうした事情を反映して、実際に正規雇用と非正規雇用が担当する仕事の内容にどれほどの違いがあるのかについては、これまで労働研究においてほとんど関心が払われてこなかったといってよい。実際に、両者の仕事にどれほどの違いがあるかを計量的に明らかにすることは容易ではなく、両者の職務内容と賃金との関連をどのように検討すべきなのか、賃金格差の妥当性をどのように検証しうるについては、職務評価の手法をもちいた禿あや美（2022）など幾つかの例を除くと、先行研究は多くない。

そこで本稿では、調査の回答者に自分が担当する職務内容について様々な面から質問した調査データを用いて、正規雇用と非正規雇用との間で担当する職務にどのような違いがあるのかを、職務の観点から検証する。さらに、分析の結果明らかになった職務の違いが、正規雇用と非正規雇用との間の賃金格差を正当化しうるものかについて、評価を試みる。正規雇用と非正規雇用の賃金格差を評価する適当な基準がないという問題に対しては、職務評価に着想を得た手法を用いてアプローチする。

なお、日本の「同一労働同一賃金」政策においては「パート・有期雇用労働法」が定めるとおり、正規雇用と非正規雇用の比較を行うにあたって、i）業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という）、 ii）当該職務の内容及び配置の変更の範囲、iii)その他の事情、の 3 つの観点から「同一労働」か否かを判断することとなっている。このうち本稿が対象とするのは、上記 i)のうちの「業務の内容」のみに相当する。「責任の程度」については、一部それに近い内容を含む質問項目もあるが、全体としては本分析に含まれていないとみなすべきだろう。そのため本稿の分析内容は、日本型の「同一労働同一賃金」が想定するところの「同一労働」よりゆるやかな基準であり、あくまで「業務の内容」に焦点を当てた比較を行うものとする。

2. 先行研究と本稿の問い

近年、職務の内容への関心が高まり、タスクに関する研究が蓄積されている。広く用いられているアプローチは、職業の特性として定義されたタスクの情報（職場情報データベースである O-NET 等）を、各人の職業をキーとして社会調査データに接続したうえで、各人が担当するタスク情報を分析するものである（Autor, Levy & Murnane 2003 など）。この方法は、「職業」を単位として個人にタスク情報を割り当てるという特徴があり、日本でも同様のアプローチに基づく研究が蓄積されてきた。欧米の労働市場は、就業や賃金の決定メカニズムが「職業」を主要な単位として構成されているため、各人の担当する仕事が職業に対応していると想定することは合理的である。しかし日本の場合、労働市場の大部分は「職業」を単位として構成されているとは言い難い[1]。そのためこのアプローチを日本に適用することには、「職業」が各人の仕事をあらわす概念として有効か、また「職業」と賃金の関連を議論することが妥当なのかという問題がある。

これに対して、「個人」と「職務」のあいだに「職業」カテゴリーを経由させることなく、個人が担当する職務内容を直接に評価するアプローチもある。小松恭子（2026）は、職業とタスクに着目し日本の労働市場における男女格差を様々な分析手法によって明らかにしており、上記の職業をキーとしてタスク特性を外挿するアプローチに加え、OECD の PIAAC のデータを用いて個人が担当する「職務」の情報から直接に賃金との関連を明らかにする分析も行っている（小松 2026）。こうした分析を可能にするデータは、いまだ日本には少ない。

本研究が着目する、賃金を決めるにあたって古くから行われている職務評価もまた、大きくいえば「職務」と「賃金」とを直接に結びつけるアプローチに位置づけることができるだろう。職務評価にはいくつかの手法があるが、精度の高い方法として用いられるのが要素得点法である。これは、職務をさまざまな側面に分解してそれぞれの面について評価を行ったうえで、重み付け等を用いて集計し、職務の大きさを定義する。

職務評価の研究は、日本ではペイ・エクイティやコンパラブルワースの文脈において、禿あや美（2022）などによって行われてきた[2]。禿（2022）は、小売業の組織を対象に、正規雇用と非正規雇用の双方を同じ枠組みを用いて職務評価したうえで、職務と賃金との関係が両者でどのように異なっているかを検討している。その結果、正規雇用の賃金は職務の大きさと概ね対応している一方で、非正規雇用の賃金は担当する職務の大きさに関わらず一貫して低いという知見を見出した。また、正規雇用と非正規雇用とはしばしば職務の大きさにおいて重複することも指摘する。

このように、職務評価は各人の担当する職務と賃金との関連を検討するうえで重要な役割を果たすが、実施には多大な労力がかかるという難点がある。そこで本研究では、職務評価に着想を得て、以下のようなアプローチを考案する。まず職務内容から賃金を予測するモデルを構築し、その

[1] いわゆる「日本型雇用」においては、各人は組織の中の異動を通じて幅広い仕事を担当させ、しばしば一つの職業の枠にとどまらない。さらに、賃金は各時点における職務内容には必ずしも対応せず、勤続年数に対応して上昇するのが一般的である。

[2] ほかに、森ます美（2005），森ます美・浅倉むつ子（2010），遠藤公嗣（2013）など。

うえで調査にて収集されたタスク情報をそのモデルのインプットとして用いることで、各人の担当する職務に応じた賃金を予測する。いわば擬似的な職務評価のモデルを構築したうえで、すべての人の賃金をそのモデルで評価して、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が合理的に説明しうるものかを検討するものである。正規雇用と非正規雇用とで同じ賃金予測モデルを使うのが適切なのかという議論はありうるが、日本の労働政策に「同一労働同一賃金」が掲げられていることを踏まえれば、職務内容と賃金との関連を共通のモデルで評価するのが合理的だろう。

以上をふまえて、本稿では以下を明らかにすることを目指す。

i） 正規雇用と非正規雇用の間で、担当する職務にどのような違いがあるか

ii） 賃金が職務によって決まると仮定したとき、職務の多様な内容は、どのように賃金を規定しているか

iii） 正規雇用と非正規雇用は、担当する職務に見合った賃金をうけとっているか（賃金格差は職務の違いから正当化しうるか）

なお、「タスクが賃金を規定する」という見方については、個人にどのようなタスクを割り当てるかということ自体が各人の人的資本に応じたアロケーションのメカニズムによって内生的に決定されるものであって、外生的な変数として扱うべきではないという指摘がある（Autor 2023）。こうした観点からは、タスクの割当もまた賃金決定メカニズムの一部であり、したがってタスクが賃金を規定するという想定そのものに問題があるということもできる。そうした問題があることは認識しつつ、本稿の目的は「賃金は職務に応じたものであるべき」という同一労働同一賃金原則が実際の賃金データにおいて成り立っているか否かを検証することを目的とし、以下に述べるような分析のアプローチを採用する。

3. データ

分析に使用するデータは、JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」（略称：JILLS-*J*）である（JILPT 2023; 2025）。この調査は、人びとの仕事と生活・健康・ウェルビーイングとの関係を検討することを主な目的としたパネル調査で、半年に 1 回の頻度で、同一個人を追跡調査している。対象は日本国内に居住する 35～54 歳の男女（ミドルエイジ層）、調査会社の Web モニターを使用した Web アンケートとして実施され、サンプルサイズは 20,000 件である[3]。分析に使用するのは就業者で、使用する変数に欠損値がある者は除外する。当該調査は半年ごとに実施されるパネル調査で、タスクに関する質問項目は、第 2 回・第 4 回・第 6 回、と年に

[3] 本調査は 35～54 歳（ミドルエイジ層）を対象としている。日本では現在でも多くの企業において、年齢とともに賃金が高まる年功的な処遇が行われている。そのため、一般に若年層では賃金が低く同じ年齢内での処遇の格差が少ないが、一部の労働者は年齢とともに処遇が高まるため、ミドルエイジ層に至ると企業内でもまた企業間でも処遇の格差が拡大する。したがって、本調査が対象とする年齢層は、担当する仕事にも収入にも違いが出やすいといえる。

一度だけ調査されている。本稿ではそのうち、第 2 回調査（2023 年 7 月）のデータを使用してクロスセクションでの分析を行う。

本稿の分析対象は非管理職層である。職務内容および賃金は役職によって大きく異なると予想されるため、職務の分布や賃金水準を比較する際には非管理職のみを対象とする。しかし賃金予測モデルについては、管理職までを含めてモデルを構築する。というのも、日本では多くの従業員が非管理職から管理職に連続的に昇進する慣行であることをふまえると、職務や賃金決定メカニズムにも連続性があると考えられる。非管理職層のみでサンプルを切断すると、職務内容の高度化にともなうリターンが過小評価されるおそれがあるため、賃金予測モデルを構築する際には管理職層も含めることとする。どの役職を管理職として扱うかは企業によって異なるが、本稿では管理職を「部長」および「課長」の役職を持つものに限定し、「係長」は非管理職に含めた。

雇用形態は、Q10「あなたの就業形態は、つぎのうちどれですか。」という質問を用い、「正社員・正職員」の回答を「正規雇用」に、「パート・アルバイト」「契約社員」「派遣社員・派遣労働者」「嘱託」の回答を「非正規雇用」とする。

本調査では、各人の職務内容を調査回答者に直接に聴取した質問群を採用している。具体的には、大きく分けて以下３つの質問群によって調査されている。第一の質問群は「Q48 あなたの主な仕事では、次のことをどの程度行っていますか。」という質問で、以下の 10 の項目について聞いている：「疲れる、または苦しい姿勢」「人を持ち上げたり、移動させたりすること」「重い荷物の運搬または移動」「座っていること」「手や腕の繰り返しの動作」「顧客、乗客、生徒、患者など、職場の従業員でない人々と直接対応すること」「怒っているクライアント、顧客、患者、生徒などへの対応をすること」「コンピューター、ノートパソコン、スマートフォンなどを使う仕事」「非常に高速で作業すること」「厳しい締め切りに取り組むこと」。第二の質問群は、「Q49 あなたの主な仕事には、次のことが含まれますか。」という質問で、以下の 8 個の項目について聞いている：「厳密な品質基準を満たすこと」「自分の仕事の質を自己評価すること」「不測の事態を自力で解決すること」「単調な作業」「複雑な作業」「新しいことを学ぶこと」「10 分以下の短時間の繰り返しの作業」「他の従業員の管理や監督」。第三の質問群は、「Q50 あなたは次のことを現在の仕事でどの程度頻繁に行いますか。」という質問で、以下の 10 個の項目について聞いている：「良い解決方策を見つけるのに少なくとも 30 分はかかるような複雑な問題に直面すること」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと」「専門誌の記事や学術出版物を読むこと」「プログラムやコンピューター・コードを書くためにプログラミング言語を使うこと」「個人またはグループの指導・研修・または教育すること」「5 人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと」「書類の記入を行うこと」「長時間肉体労働をすること」「高度な数学や統計学を使うこと（例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）」「会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること」。

これら 3 つの質問群は、それぞれ回答の聞き方が異なっている。第一の質問群ではタスクが各人の労働に占める割合を聞いており、回答選択肢は「全ての時間」「ほぼ全ての時間」「3/4 程度の時間」「半分程度の時間」「1/4 程度の時間」「ほとんどない」「全くない」となっている。第二の質

問群は、そのようなタスクが含まれるかを聞いており、回答選択肢は「はい」「いいえ」となっている。第三の質問群は、タスクの頻度を聞いており、回答選択肢は「全くない」「月に 1 回未満」「月に 1 回以上、週に 1 回未満」「少なくとも週に 1 回以上、ただし、毎日ではない」「毎日」となっている[4]。

4. 分析方法

分析は前掲の 3 つのリサーチクエスチョンに応じて、以下 3 つのステップで実施する。

i） 正規雇用と非正規雇用それぞれについて、職務内容の分布を把握する

ii） 職務内容から賃金を予測するモデルを構築する

iii） 構築した賃金予測モデルを用いて、観察される賃金とのギャップを計算する

i）第 1 ステップのゴールは、正規雇用と非正規雇用の間で、担当する職務にどのような違いがあるかを計量化することである。これを行うもっとも単純な方法は、各タスク項目のスコア（頻度や強度）を、正規雇用と非正規雇用とで比較することである。だが、本分析に用いる 28 の質問項目のスコアを個別に比較しても、そこから意味のある情報を読み取ることは難しい。そこで、因子分析（Factor Analysis）を用いて、これらの情報をより少ない項目へと縮約することを試みる[5]。

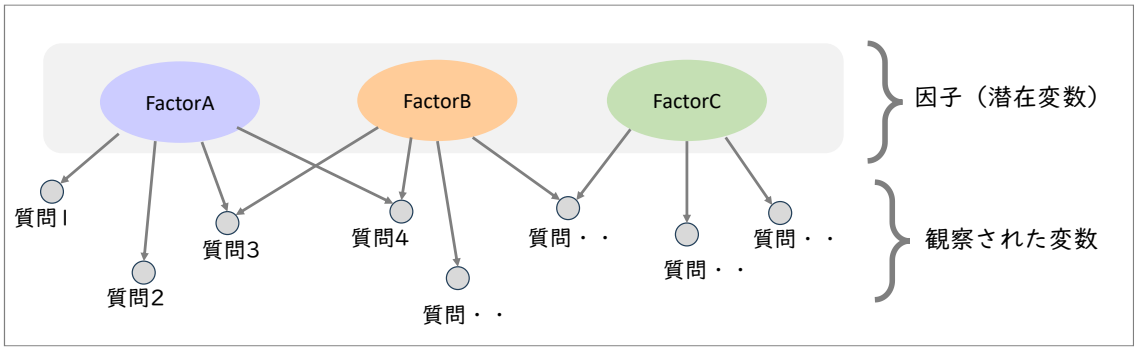
図表 1 は、因子分析のイメージを図示している。因子分析は、多数の項目を幾つかのグループへ縮約する分析手法である。複数の項目の背後に、共通する「因子」を想定し、それが各項目に影響を与えていると想定する。「因子」は分析モデルにおける潜在変数で、直接には観察できない。ある「因子」と関連が深い項目群を、互いに性質が類似したひとつのグループとみなす。ここでは、分析に用いる 28 の職務内容の項目を用いて因子分析を行い、得られた因子を、職務内容をあらわす側面とみなす。

因子を確定したら、モデルにもとづいて各因子の得点を各人について計算する。それによって、ある人が担当している職務の各側面がどのようなスコアをもっているかが明らかになる。それを雇用形態別に集計することで、職務の各領域のスコアが正規雇用と非正規雇用との間でどのように異なるかを、平均値や分散に着目して比較することができる。

---

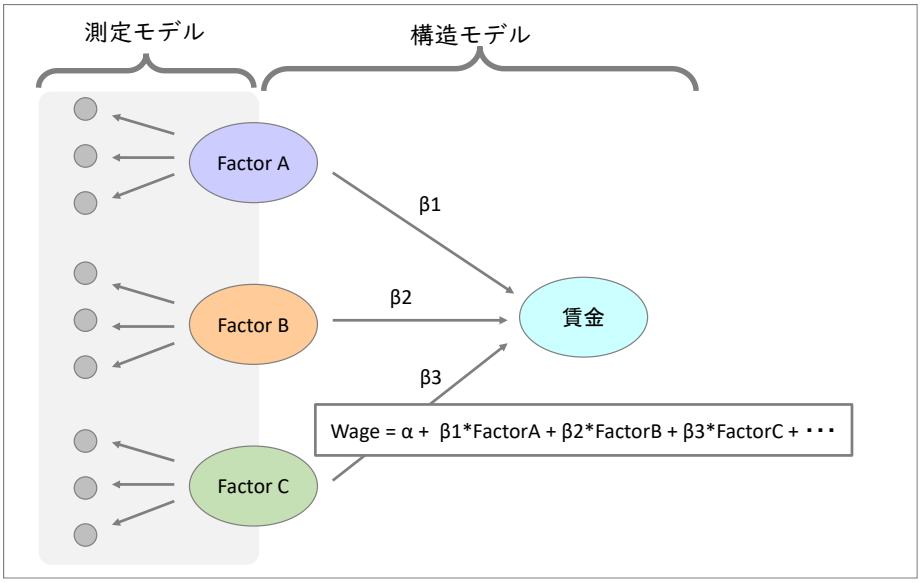
[4] これら 3 つの質問群は一部内容が重複しているが、これは先行研究で用いられる項目を踏襲できるよう調査が設計されたためである。第一の質問群と第二の質群は「European Working Condition Survey（EWCS）」に、第三の質問群は OECD の「PIAAC 調査（The Programme for the International Assessment of Adult Competencies）」の質問項目に準拠している。

[5] 一般に、多くの変数を扱うタスクを対象にした分析において、因子分析は頻繁に用いられるアプローチである。小松（2026）においても、職業にかかわる非常に多くの特性の情報を、因子分析を用いることで、少ない因子へと縮約するアプローチが用いられている。



図表1　因子分析のイメージ

ii）第 2 のステップのゴールは、第 1 ステップで特定された「因子」が、労働市場におけるアウトカムである「賃金」とどのように関連しているのか、その構造を計量モデルとして推定することである。この目的を達成するために、本稿では「潜在変数を用いた構造方程式（Structural Equation Model with Latent Variables）」モデルを用いる。このモデルは 2 つの部分から構成される。図表 2 は、このモデルのイメージを図示している。



図表 2　潜在変数を用いた SEM のイメージ

第一の部分である「測定モデル（Measurement Model）は、観測変数から潜在変数の構造を推定する。これは Step 1 で行った因子分析と同じものであるため、Step1 で推定した因子構造（観測変数と推定された因子）を採用する。ここで注意したいのは、SEM を推定する際に Step1 で推定された因子得点をインプットとして用いない、という点である。Step 1 の因子分析の結果は、あくまで SEM を構成する際の質問項目と潜在変数の対応を決めるための参考情報、つまりモデルの構造を決める手がかりとしてのみ用いる。このように SEM においてあらためて測定モデ

ルを推定する理由は、推定を効率的にするためである。最初に因子分析を行い、その結果の因子得点を用いて賃金予測モデルを推定するという２段階の推定では、測定誤差が大きくなってしまう。それに代えて、ひとつの SEM モデルにおいて、測定モデル（因子得点）と構造モデル（賃金予測）とを同時推定することにより、より効率的な推定が可能となる。

一方、第二の部分である「構造モデル（Structural Model)」は、上記の測定モデルで推定された潜在変数とアウトカム変数との関係をあらわす。本モデルにおいては「賃金」をアウトカム変数として用い、そのアウトカムを規定する説明変数として、先に推定した因子（潜在変数）を用いる。通常のミンサー型賃金関数では、右辺の説明変数として用いられるのは「教育年数」や「経験年数」などだが、本モデルは職務の性質として推定された潜在変数群を、賃金を規定する説明変数に用いる。一般的に「同一労働同一賃金」の原則は、同等の職務内容であれば賃金が同じであると想定する。そのため、ここでは通常賃金関数にもちいられる教育年数や経験年数などの変数は統制せず、職務内容以外の要因の影響はすべて誤差項に含めることとする。

また、職務内容と賃金の関係を推定する場合に、どのような範囲をサンプルにとるかは問題である。というのも、日本の労働市場においては正規雇用と非正規雇用とで賃金決定メカニズムが異なることが知られているためである。異なる２つの賃金関数のうちどちらが「正しい」ものかという問題になるが、「正規雇用」には文字通り「正規の（＝本来あるべきもの)」という含意もあると考えて、「正規雇用」を対象に推定されたモデルを、日本の労働市場における職務と賃金の関係の“あるべき姿”とみなすこととする。そのため、SEM を推定する際には正規雇用のデータのみを用いて賃金予測モデルを推定する。

iii) Step3 では、Step2 で推定した賃金モデルにもとづいて、非正規雇用の職務と賃金の関係を評価する。具体的には、推定されたモデルに非正規雇用の職務内容のデータを代入し、非正規雇用の各人について賃金を規定する 5 つの因子（潜在変数）のスコアおよび賃金の予測値を計算する。このようにして求められた賃金の「予測値」は、“もし彼らが正規雇用と同じロジックで職務に応じた賃金が受け取れるとしたら”、と仮定した場合の金額である。この賃金の予測値と、各人が実際に受け取っている賃金額とを比較することによって、彼らがどの程度「職務内容に応じた賃金額」より高く/低く支払われているかを評価することができる[6]。さらに、もし大きな賃金格差が確認された場合には、要因分解の手法を用いてその格差がどの要因から生じているのかを検討することとする。

5. 記述統計

賃金を予測するモデルを決定するうえでは、そもそも調査において各質問項目の回答がどのように分布しているかということや、それらをどのようにコーディングしたかという情報は重要で

[6] この賃金の予測値と観測値のギャップは非正規雇用に対してのみならず正規雇用についても評価できる。

ある。ここでは紙幅の関係で、そうした詳細な記述統計に関する情報は文末の付図表６－８に記載し、ここでは全体的な傾向を簡単に確認することにとどめる。

文末の付図表１は、本分析に用いる 28 の変数について、平均値（mean）と標準偏差（sd）を雇用形態別に集計したものである。正社員は、管理職と非管理職を含んだ場合と、非管理職に限定した場合とを示している。

付図表１の値を確認すると、概して項目ごとのスコアの違いの方が大きく、雇用形態ごとの違いはそれほど大きくないよう見られる。ただしこの点は項目によって違いがあり、雇用形態によるスコアの違いがない項目と、ある程度違いがある項目とに分かれている。なお、管理職を含めても除外しても、正規雇用のスコアにそれほど大きな違いは生じない。

28 の項目に細かな違いや傾向がみられるとしても、ここから何らかの傾向を読み取ることは容易でない。そのため、職務の特徴を把握するためには、これら 28 項目の情報を縮約することが必要になる。

6. 分析結果

1. 因子分析

はじめに、賃金を規定する職務内容がどのような要素から構成されるかを特定したい。ここでは因子分析を用いて、本調査で取得した 28 の質問項目からいくつかの評価の要素へと、情報を縮約することを検討する。因子分析は、観測された変数が幾つかの潜在的な因子によって説明されると仮定している。

いま k個の観測変数 x_i（$i = 1, \dots, k$）が、m個の潜在因子F_m で説明されるとき、それぞれの観測変数は、以下の関数で示される。

$$
\begin{aligned}
x_1 &= \lambda_{i1}F_1 + \lambda_{i2}F_2 + \cdots + \lambda_{im}F_m + \varepsilon_1 \\
x_2 &= \lambda_{i1}F_1 + \lambda_{i2}F_2 + \cdots + \lambda_{im}F_m + \varepsilon_2 \\
&\cdots \\
x_k &= \lambda_{i1}F_1 + \lambda_{i2}F_2 + \cdots + \lambda_{im}F_m + \varepsilon_k
\end{aligned}
$$

ただし

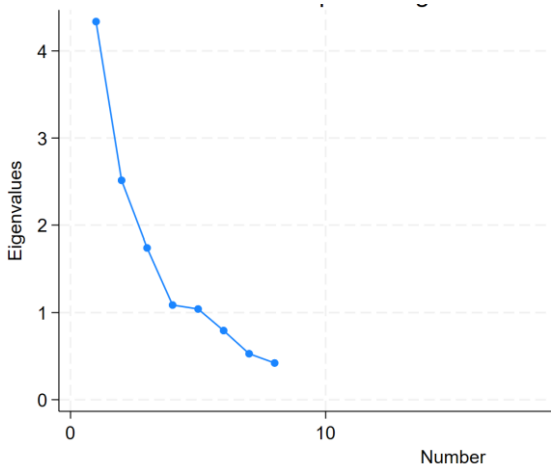
- F_m：m番目の因子（潜在変数）
- λ_{ij}：因子負荷量 (factor loading)
- ε_i：誤差

因子分析において、分析者は因子数を指定する必要があるため、はじめに幾つの因子を想定するのが妥当なのか探索する。図表 3 は因子数 1 から 8 までのモデルを推定した結果の適合度指標の比較である。この表から、因子が増えるほど適合度が改善しているが、どの指標においても因子数 5 から 6 に増えるところで値の改善が小さくなっていることが分かる。

図表 3　因子分析のモデル比較

因子数	1	2	3	4	5	6	7	8
Log likelihood	-19,688	-12,358	-7,888	-5,516	-3,875	-3,058	-2,335	-1,502
AIC	39,432	24,826	15,939	11,245	8,010	6,422	5,021	3,395
BIC	39,631	25,215	16,512	11,996	8,931	7,506	6,261	4,784
Chi-square	39,328	24,683	15,755	11,017	7,738	6,106	4,663	2,998
model df	350	323	297	272	248	225	203	182
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

図表 4 は、因子数 8 で推定を行った結果のスクリープロット（Scree Plot）である。グラフの横軸が因子数、縦軸は各因子の固有値（どのくらい分散を説明するか）を示しており、因子が増えると説明できる分散が減少することが分かる。判断基準のひとつは、縦軸の固有値が 1 以上であることが望ましいが、この観点からは因子数 5 が妥当である。以上、これらの評価結果をふまえて、本分析において因子数 5 を採用することとする。



図表 4　因子分析の Scree plot（因子数 1-8 の場合）

図表 5 因子分析結果:各変数の因子負荷と独自性

	Factor1 複雑/専門性	Factor2 品質/新規/管理	Factor3 デスクワーク	Factor4 肉体労働/ スピード	Factor5 対人/ ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ	Uniqueness
疲れる、または苦しい姿勢	-0.024	-0.024	-0.176	0.516	0.145	0.614
人を持ち上げたり、移動させたりすること	0.145	-0.080	-0.190	0.273	0.302	0.711
重い荷物の運搬または移動	0.045	-0.087	-0.401	0.401	0.069	0.570
座っていること	0.007	-0.041	0.852	0.142	-0.046	0.333
手や腕の繰り返しの動作	-0.146	-0.054	-0.064	0.532	-0.062	0.689
顧客、乗客、生徒、患者など、 職場の従業員でない人々と直接対応すること	-0.169	0.103	-0.097	-0.026	0.698	0.526
怒っているクライアント、顧客、 患者、生徒などへの対応をすること	0.030	-0.012	0.096	0.254	0.608	0.515
コンピューター、ノートパソコン、 スマートフォンなどを使う仕事	0.011	0.045	0.872	0.208	0.021	0.264
非常に高速で作業すること	-0.024	0.052	0.262	0.696	0.047	0.520
厳しい締め切りに取り組むこと	0.100	0.091	0.312	0.623	0.041	0.513
厳密な品質基準を満たすこと	0.041	0.379	-0.082	0.256	-0.230	0.730
自分の仕事の質を自己評価すること	0.080	0.498	-0.062	0.018	-0.012	0.719
不測の事態を自力で解決すること	-0.063	0.684	-0.041	0.005	0.060	0.563
単調な作業	-0.253	0.144	-0.074	0.149	-0.174	0.873
複雑な作業	-0.041	0.547	0.042	0.147	-0.025	0.662
新しいことを学ぶこと	0.007	0.514	0.028	-0.086	0.089	0.713
10分以下の短時間の繰り返しの作業	-0.136	0.175	-0.103	0.189	-0.059	0.910
他の従業員の管理や監督	0.176	0.430	-0.030	-0.054	-0.006	0.733
良い解決方策を見つけるのに少なくとも 30分はかかるような複雑な問題に直面すること	0.327	0.278	0.105	0.108	0.002	0.659
新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと	0.504	0.073	0.049	-0.078	-0.010	0.697
専門誌の記事や学術出版物を読むこと	0.685	0.011	-0.017	-0.048	0.017	0.530
プログラムやコンピューター・コードを書くために	0.671	-0.180	0.025	0.120	-0.095	0.626
個人またはグループの指導・研修または教育すること	0.611	0.147	-0.075	-0.033	-0.002	0.552
5人以上のグループの前で スピーチやプレゼンを行うこと	0.715	0.050	-0.012	-0.042	-0.072	0.490
書類の記入を行うこと	0.184	0.308	0.089	-0.072	0.074	0.773
長時間肉体労働をすること	0.118	0.126	-0.632	0.172	-0.023	0.534
高度な数学や統計学を使うこと （例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）	0.622	-0.122	-0.066	0.127	-0.077	0.668
会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること	0.275	0.318	0.049	-0.060	0.182	0.654

注1） 因子数は 5 を指定。推定は Stata の Factor コマンドを使用。推定方法は最尤法、promax 回転を使用。
注2） 薄いグレーで網掛けをしたセルは各変数に対して、因子負荷量がもっとも大きな因子を示している。
注3） 濃いグレーで網掛けをした変数は、Uniqueness（独自性）が 0.8 以上で、因子との関連が小さい変数。

図表 5 に、因子数を 5 と指定して因子分析を行った推定結果を掲げている。表頭には推定された 5 つの因子（F_m）が並んでおり、ここでは便宜的に＜Factor 1＞から＜Factor5＞と名前をつ

けている。表側には分析対象の変数（x_1）、つまり調査における質問項目を並べている。表中の数字は、因子負荷量（Factor Loading）（λ_{ij}）を示しており、それぞれ推定された因子が各変数に及ぼす影響の強さを表している。この値が高いほど、その因子と変数の結びつきが強いことを表す。表では、各変数についてもっとも因子負荷量が高い因子を薄いグレーに網掛けしている。また Uniqueness（独自性）が 0.8 以上の変数は、推定された因子との関連が小さいため、以降の分析からは除外する。この結果に基づき、推定された 5 つの潜在因子が職務のどのような側面を示すか、解釈を行った結果を以下に説明する。

まず＜Factor1＞は、「良い解決方法を見つけるのに少なくとも 30 分はかかるような複雑な問題に直面すること」「新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと」「専門誌の記事や学術出版物を読むこと」「プログラムやコンピューター・コードを書くためにプログラミング言語を使うこと」「個人またはグループの指導・研修または教育すること」「5 人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと」「高度な数学や統計学を使うこと（例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）」。これらから「① 複雑な情報処理、高い専門性」をあらわす因子と解釈した。

＜Factor 2＞は、以下の質問項目の因子負荷量が大きい。「厳密な品質基準を満たすこと」「自分の仕事の質を自己評価すること」「不測の事態を自力で解決すること」「複雑な作業」「新しいことを学ぶこと」「他の従業員の管理や監督」「書類の記入を行うこと」「会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること」。これらから、「② 高い品質基準、創造性、管理的業務」と解釈した。

＜Factor3＞は、「座っていること」「コンピューター、ノートパソコン、スマートフォンなどを使う仕事」の負荷が高く、「長時間肉体労働をすること」の負荷が低いことから、「③デスクワーク」と解釈した。

＜Factor4＞は、「疲れる、または苦しい姿勢」「重い荷物の運搬または移動」「手や腕の繰り返しの動作」「非常に高速で作業すること」「厳しい締め切りに取り組むこと」の負荷が高いことから、「④身体的負荷、高速作業、納期の厳しさ」と解釈した。

＜Factor5＞は「人を持ち上げたり移動させたりすること」「顧客、乗客、生徒、患者など、職場の従業員でない人々と直接対応すること」「怒っているクライアント、顧客、患者、生徒などへの対応をすること」の因子負荷が高いことから「⑤ 対人コミュニケーション」と解釈した。

次に、これら職務内容を構成する 5 つの因子について、正規雇用と非正規雇用がどのような得点に分布しているかを確認しよう。m番目の因子の、個人 nの因子得点は、各人の変数の値x_{1n}(n=1, 2, …k)より以下のように計算される。

$$\hat{F}_{mn} = w_{m1}x_{1n} + w_{m2}x_{2n} + \cdots + w_{mp}x_{pn}$$

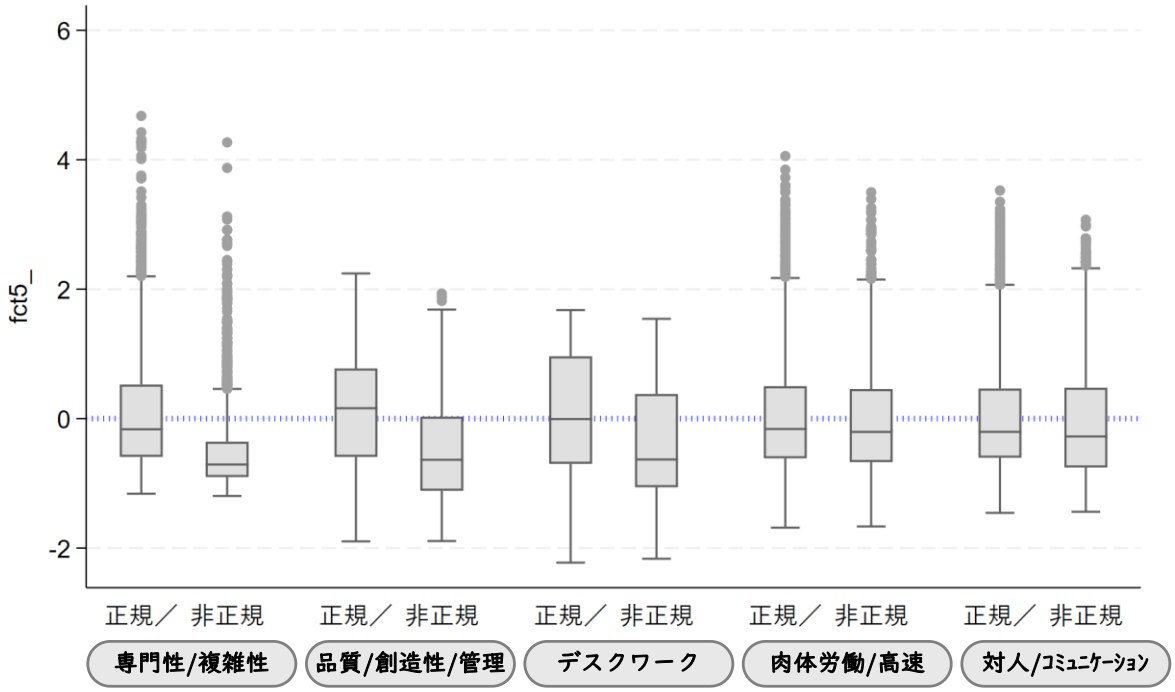
ただし、

x_{kn}：個人 nの第 k変数

w_{mk}：第 m因子に対する第 k変数のウェイト[7]

[7] ウェイトは、因子負荷行列と分散共分散構造を用いて、各因子がもつ独立の情報をふまえて計算される。

図表 6 は、5 つの因子得点の予測値を、上記の方法にしたがって各人の調査回答結果での値を用いて推計したうえで、その分布を箱ひげ図で雇用形態別に示している[8]。横軸は先ほど推定した 5 つの因子（職務内容の情報を 5 つの側面に縮約したもの）、縦軸が各因子のスコアである。5 つの因子を抽出する際には管理職も含めて推定したが、図表 6 は非管理職のみを対象として因子得点の分布を示している。これは、非正規雇用は一般に管理職に昇進しないことをふまえ、非管理職に限定したうえで両雇用形態の間でどのように職務内容の水準が分布しているかを見るためである。



注） 箱の中央線が 50 percentile、箱の上限/下限がそれぞれ 75/25percentile、ヒゲの上限/下限がそれぞれ 90/10 percentile となっている。

図表 6 5 つの因子得点（予測値）の分布

大きな特徴としては、正規雇用と非正規雇用との間で分布が異なる職務の特性もあるが、ほとんど違いがないものとがある。まず、＜Factor 1＞の「① 複雑な情報処理、高い専門性」は正規と非正規の間で中央値も異なり、ボックスの重複も少ない。非正規雇用はほかの因子に比べて狭い範囲に分布している点にも特徴がある。＜Factor 2＞「② 高い品質基準、創造性、管理的業務」も、中央値にも差がみられ、またボックスの重複も半分ほどである。＜Factor 3＞「③ デスクワーク」は、中央値には差があるものの分布の範囲はかなり重複している。＜Factor 1＞と＜Factor 2＞とは、正規と非正規で分布に違いがあるとみてもよいだろう。一方で、＜Fator 4＞「④身体的負荷、高速作業、納期の厳しさ」と＜Factor 5＞「⑤ 対人コミュニケーション」は、中央値に

[8] 推定には Stata の predict コマンドを用いた。推定法は回帰法を使用。

も差がなく、正規と非正規との間に分布の違いはほとんどない。

一般的には、正規雇用と非正規雇用とは担っている仕事が大きく異なると考えられている。しかし両者が担う職務を 5 つの潜在因子の観点で評価すると、すべての因子について違いが見られるわけではない。因子によっては明確に違いがみられるものもあるが、概してそれほど大きな違いがあるとはいえず、特定の性質によっては分布の範囲がかなり重複していることが明らかになった。

なお同じ分析を男女に分けたうえで実施し、分布に違いがでるかを確認したところ、予想に反してほとんど目立つ違いは見られなかった（図は省略）。次の課題は、こうした職務内容の分布が、両者の賃金格差にどのように影響を与えているかを評価することである。

2. 潜在変数を用いた構造方程式による、賃金関数の推計

次に、上記で推定した因子構造を用いて、潜在因子を説明変数とする賃金関数を推計する。潜在変数を用いた構造方程式は、Measurement Model（測定モデル）と Structural Model（構造モデル）の 2 つの部分から構成される。Measurement Model には上記で推定した因子分析の 5 因子モデルを使用する。つまり、＜Factor 1＞から＜Factor 5＞までの 5 つの潜在変数を想定し、それぞれが影響を与える質問項目として図表 5 で特定した因子負荷量の高い変数（網掛けしたセル）を想定する。図表 7 は、5 つの潜在変数と質問項目の対応について整理したものである[9]。先に行った因子分析の結果、因子との関連が小さかった変数（「単調な作業」「10 分以下の短時間の繰り返しの作業」）は、新しいモデルから除外している。

- 測定モデル（Measurement Model）：

$$x_k = \begin{cases} \lambda_{k1}F_1 + \varepsilon_k & (k = 19,20,21,22,23,24,27) \\ \lambda_{k2}F_2 + \varepsilon_k & (k = 11,12,13,15,16,18,25,28) \\ \lambda_{k3}F_3 + \varepsilon_k & (k = 4,8,26) \\ \lambda_{k4}F_4 + \varepsilon_k & (k = 1,3,5,9,10) \\ \lambda_{k5}F_5 + \varepsilon_k & (k = 2,6,7) \end{cases}$$

注）式の中の k は、28 個の変数（質問項目）の番号に対応

[9]（i)で行った因子分析と（ii）で推定した SEM の測定モデルには以下の違いがある。まず因子分析では、28 個のすべての変数を用いて 5 つの潜在因子を推定した。その結果をふまえたうえで、SEM では推定された 5 つの潜在因子を賃金関数の説明変数として用いたが、それらの潜在変数が影響を与える観測変数については、因子分析においてとくに因子負荷量が大きな変数のみを割り当てた（ひとつの観測変数はもっとも関連が強かったひとつの潜在変数だけに割り当てた。）また因子分析の結果、因子との関連が小さかった変数については、SEM のモデルから除外した。

図表 7 Measurement Model での、潜在変数と観測変数の対応表

	(k)	質問項目
Factor 1:		複雑な情報処理、高い専門性
	19	良い解決方策を見つけるのに少なくとも30分はかかるような複雑な問題に直面すること
	20	新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと
	21	専門誌の記事や学術出版物を読むこと
	22	プログラムやコンピューター・コードを書くためにプログラミング言語を使うこと
	23	個人またはグループの指導・研修または教育すること
	24	5人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと
	27	高度な数学や統計学を使うこと（例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）
Factor 2:		高い品質基準、創造性、管理
	11	厳密な品質基準を満たすこと
	12	自分の仕事の質を自己評価すること
	13	不測の事態を自力で解決すること
	15	複雑な作業
	16	新しいことを学ぶこと
	18	他の従業員の管理や監督
	25	書類の記入を行うこと
	28	会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること
Factor 3:		デスクワーク
	4	座っていること
	8	コンピューター、ノートパソコン、スマートフォンなどを使う仕事
	26	長時間肉体労働をすること（-）(←マイナスに作用する)
Factor 4:		身体的負荷、高速作業、納期の厳しさ
	1	疲れる、または苦しい姿勢
	3	重い荷物の運搬または移動
	5	手や腕の繰り返しの動作
	9	非常に高速で作業すること
	10	厳しい締め切りに取り組むこと
Factor 5:		対人コミュニケーション
	2	人を持ち上げたり、移動させたりすること
	6	顧客、乗客、生徒、患者など、職場の従業員でない人々と直接対応すること
	7	怒っているクライアント、顧客、患者、生徒などへの対応をすること

注）”k”は当初の質問項目の通し番号

一方、Structural Model は、従属変数として賃金を、説明変数として＜Factor 1＞から＜Factor 5＞までの潜在変数を用いる。これは＜Factor 1＞から＜Factor 5＞までの 5 つの職務内容の因子によって、賃金水準が規定されるという想定をモデル化している。本調査（第 2 回）では時間あたり賃金は取得されておらず、用いることのできる賃金の情報は月収のみとなる。そのため、従属変数には「主な仕事からの月収の金額」を用いることとし、説明変数に「労働時間」の変数を加えて、働く時間の長短を統制する[10]。労働時間は、残業を含めた 1 週間あたりの実労働時

[10] 本来は「時間あたりの賃金」を用いることが望ましいが、本分析で用いる第 2 回調査においては、賃金は「前月の月収」で与えられ、労働時間は「先週 1 週間の労働時間」で与えられている。時間辺りの賃金を計算しようとすると、計算期間の違いなどの誤差が大きくなる可能性を考慮し、「前月の月収」をそのまま用いることとする。なお、第 2 回調査において「年収」は取得されていない。

間を 10 で割ったものを用いる[11]。また、本調査において月収の値は階級値で与えられているため、中央値を用いる[12]。その際、他の変数と単位を揃えて推定を安定させるため、分析においては月収金額を 1/100,000 にして用いる。また、回答分布が正規分布から大きくはずれていないことと結果の解釈のしやすさを重視し、対数はとらずにそのまま用いる。

- 構造モデル（Structural Model）：

$$\text{Wage} = \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 Workhours + \zeta$$

測定モデルにおける誤差項について、以下のとおり仮定する。

$$\text{Cov}(\varepsilon_i, \varepsilon_j) = 0 \ (i \neq j)$$

$$\text{Cov}(\varepsilon_i, \zeta) = 0$$

また、以下の潜在変数の分散・共分散も推定の対象となる。

$$\text{Var}(F_m) = \phi_m \ (m = 1,2,3,4,5)$$

$$\text{Cov}(F_m, F_l) = \phi_{ml} (m, l = 1,2,3,4,5)$$

推定には Stata の sem コマンドを使用する。本モデルでは多くのパラメータが推定されるので、本文では重要なパラメータの係数のみ紹介し、残りは文末に付図表にて掲載する。推定結果のうち、測定モデル部分については文末の付図表２に掲載する。これは、５つの潜在変数と各観測変数の関連を示す回帰式の推定結果である。推定結果を確認すると、いずれの変数も対応する潜在変数に対して有意になっており、モデルの構成（specification）は妥当であると評価できる。さらに、モデルのパラメータである分散・共分散については、推定結果を付図表３に掲載している。

本モデルの推定結果でもっとも重要なのは、5 つの因子がどのように賃金を規定するのかという関係を示す、構造モデルの部分である。以下の図表 8 に、構造モデル部分の推定結果を掲載する。これはモデル内で推定された 5 つの潜在変数を賃金に回帰した、賃金関数の係数である。いずれの潜在変数も有意であることから、それぞれに賃金の水準と関連があることが分かる。

---

[11] つまり、労働時間が 1 単位ふえることは、1 週間あたりの労働時間が 10 時間増えることを意味している。

[12] 階級の中央値を用いてそれぞれ以下の値を割り当てている：25000, 75000, 125000, 175000, 225000, 275000, 325000, 375000, 425000, 475000, 650000。一番上の階級は、調査時点では「500,000 円以上」という選択肢でトップコーディングされている。ここからパレート分布を仮定した階級値の推定を行い、650000 の値を割り当てた。計算方法は、Armour, Burkhauser & Larrimore (2016)にしたがった。
E(Y|Y > c)= $\alpha/(\alpha-1) * c$、このときαは、α= ln(C/T)/ln(Xt/Xc)
本調査において、c =500,000（最上位のカットオプ値），Xt=400,000（上から 3 番目の階級），Xc=450,000（上から 2 番目の階級），C=632(上から 3 番目の階級の人数)，T=383（上から 2 番目の階級の人数）を代入した。上から 2 番目と 3 番目の階級の傾斜を利用してαを計算したのは、最上位階級の人数が 2 番目の階級の人数よりも多くなっているため。

図表 8　SEM の推定結果（構造モデル）

Structural equation model　　Number of obs = 6,394
Estimation method: ml
Log likelihood = -241784

VARIABLES	Hourly Wage
F1_Specialist	0.578***
	(0.0557)
F2_Management	0.925***
	(0.0798)
F3_Officework	0.321***
	(0.0241)
F4_Physical	-0.383***
	(0.0541)
F5_Communication	-0.349***
	(0.0464)
working hours (unit: 10hrs.)	0.109***
	(0.0103)
Constant	2.870***
	(0.0430)
Observations	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

このうち＜Factor2：②高い品質基準、創造性、管理的業務＞は、賃金がより高くなる傾向があり、スコアが 1 あがると月収が約 9 万円高くなっている。＜Factor1：①複雑な情報処理、高い専門性＞も、賃金がより高い傾向にあり、スコアが 1 上がると月収が約 6 万円高い。同じく＜Factor3：③デスクワーク＞も賃金がより高く、スコアが 1 上がると月収が約 3 万円高い。一方、残りの潜在変数は賃金がより低い傾向にある。＜Factor4：④身体的負荷、高速、納期＞はスコアが 1 上がると 4 万円低く、＜Factor5：⑤対人コミュニケーション業務＞は 3 万円低い傾向にある。労働時間は、週あたり 10 時間増えると賃金が約 1 万円多い。

上記モデルの推定結果から、正規雇用の場合は 5 つの視点から評価された職務内容に、賃金の水準が関連していることが分かる。先行研究においては、正規雇用の賃金は、年齢、勤続年数、学歴、性別などによって決まるとされてきた。上記の推定結果は、職務の内容もまた賃金の水準と関連することを示しており、どのような側面がどのくらい賃金の高低に関連するか、大まかな見取り図を提供してくれる。なおこのモデルでは、年齢、勤続年数、学歴、性別といった変数はコントロールされていないため、こうした要因による賃金水準への影響はすべて誤差項に含まれているとみなすことになる。

3. 推定された賃金関数を非正規雇用に適用する

上記に示した職務内容と賃金との関連は、非正規雇用にも当てはまるのだろうか。これまでの先行研究より、賃金決定メカニズムは正規雇用と非正規雇用とで異なることが明らかにされているため、上記の賃金予測モデルは非正規雇用には当てはまらないことが予想される。

一方、雇用形態間格差をめぐる労働政策においては、正規雇用と非正規雇用との間には「同一労

働同一賃金」政策が導入され、不合理な待遇格差は是正すべきという方針が掲げられる。もっとも、格差の不合理性を判断する基準には、職務の同一性のみではなく、「人材活用の方針」も含まれているため、職務が同じだからといって直ちに同じ賃金になるべきとはいえない。しかし、職務内容を評価した場合に概ね同程度とみなせるにも関わらず賃金に大きな差があるとすれば、それが一体どのくらいの大きさなのかを計量化することに意義はある。そうした観点に基づき、ここでは非正規雇用の担当職務の内容から、前節で推定した SEM モデルを用いて（つまり正規雇用と同じ賃金決定メカニズムを仮定して）、各人の賃金の予測値を計算する。

まず各人の観測変数から、５つの因子（潜在変数）の予測値を以下の式によって求める[13]。

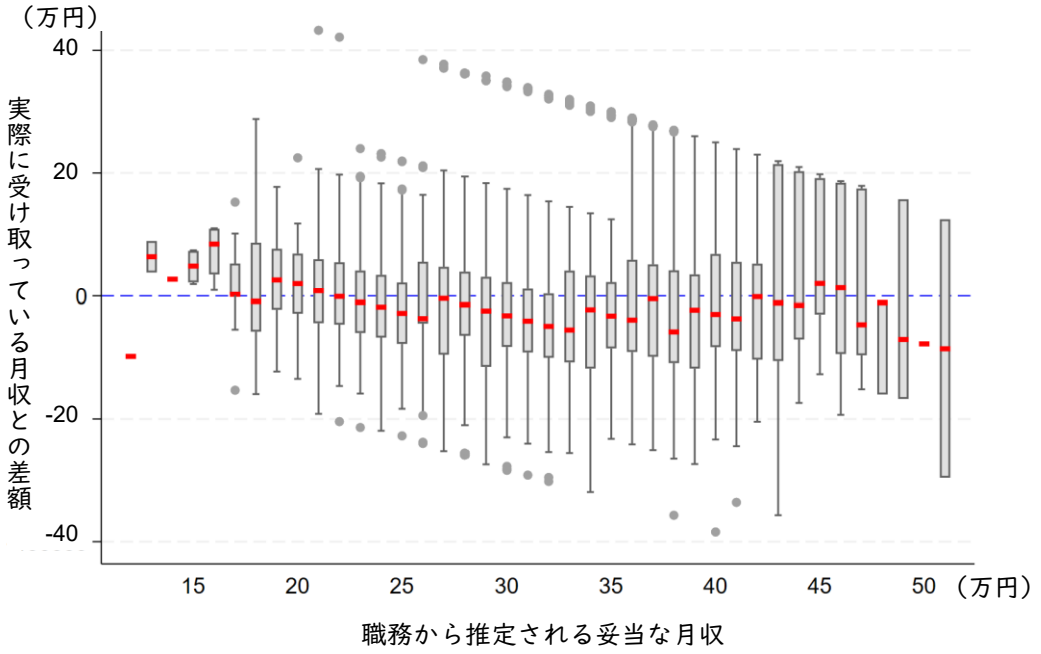
$$\hat{F}_{mn} = w_{mk}x_{kn} + w_{mk}x_{kn} + \cdots + w_{mk}x_{kn}$$

そこで得られた各人の潜在変数の予測値から、賃金の予測値を以下の式によって求める。ここで５つの因子にかかる係数となるβ_1~β_6は、SEM にて推定された係数（図表 8）を使用する。

$$\widehat{Wage} = \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 Workhours$$

図表 9 は正規雇用について、各人の賃金の予測値を計算したものを箱ひげ図のグラフにして表示している。X 軸は各人の賃金の予測値を、Y 軸にはその予測値と観測値（＝実際に各人が受け取っている賃金の額）との差額をとっている。箱の中央の赤線が中央値を示しているが、その線が賃金の予測値の値にかかわらず（つまりもらえるはずの賃金の水準が低くても高くても）、おおむね０を中心に分布している。これは、そもそも賃金関数のモデルを同じ正規雇用のデータで推定したことから当然の結果である。しかし、箱とヒゲが上下にかなり大きく延びていることからは、同じような職務内容であったとしても実際に受け取っている賃金に各人で大きなばらつきがあることが分かる。つまり、正規雇用の人々の賃金は、職務内容を基準に実際にうけとっている賃金の額をみると、人によって非常に大きな差があり、職務の内容に対応しているとはいいがたいともいえる。しかも興味深いことに、賃金の予測値が約 40 万円以上の層では、予測値よりも上方に広く分布していることがみてとれ、賃金が高い層は職務内容から予測されるより収入が高い人が多いことがわかる。

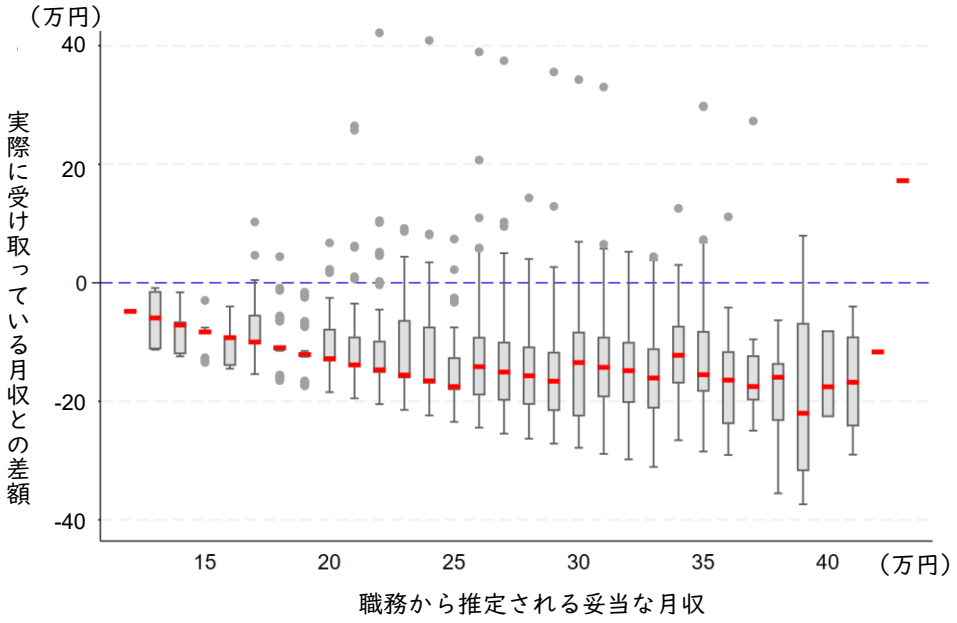
[13] Stata の predict コマンドを使用した。このコマンドは推定済み SEM のパラメータと誤差構造を使って、潜在変数の条件付き期待値を計算している。



注）該当者が 10 人以上のグループ（月収金額）のみ表示している。

図表 9　正規雇用（X 軸:予測値　Y 軸:観測値-予測値）

一方図表 10 は、非正規雇用について、図表 9 と同じ処理を行った結果を表示している。各人の仕事の内容から賃金の予測値を計算し、X 軸は各人の賃金の予測値を、Y 軸にはその予測値と観測値（＝実際に各人が受け取っている賃金の額）との差額をとっている。



注）該当者が 10 人以上のグループ（月収金額）のみ表示している。

図表 10　非正規雇用　（X 軸:予測値　Y 軸:観測値-予測値）

正規雇用の図表 9 と比較すると、幾つか異なる点がある。第一に、全体に箱とヒゲの上下幅が狭いことから、ギャップのばらつきが小さく同じようなレンジに集中している。第二に、予測値と観測値のギャップの中央値（箱の中央の赤線）がいずれも 0 より大きく下に分布していることから、非正規雇用の多くの人で、職務内容から予測される賃金よりも実際には相当低い賃金しか受け取っていないことが分かる。その大きさは、月収で 10 万円から 20 万円にのぼる。第三に、X 軸の値が大きくなるほど（＝つまり賃金の予測値が大きくなるほど）、実際に受け取っている賃金とのギャップも大きくなっていることが分かる。つまり、職務の内容からは高い賃金がもらえるはずの人ほど、もらえるはずの賃金と実際に受け取っている賃金の差が大きくなることを示している。

以上の結果から、正規雇用の賃金が職務内容によって規定されるというモデルを仮定したとき、非正規雇用のほとんどの人は、同じモデルを当てはめた場合にもらえるはずの賃金より一貫して低い金額しか受け取っていない、と評価できることが明らかになった。

4. 雇用形態の賃金格差はどこで生じているのか？

それでは、このような正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、どのように生じているのだろうか。ここでいう**どのように？**とは、職務内容のどのような側面、つまり前節で構築した５つの因子（潜在変数）に起因しているか、という意味である。それを明らかにするために、ここでは要因分解の手法を用いる。

賃金格差を５つの因子（潜在変数）によって説明するには、正規雇用と非正規雇用のあいだで、それぞれの因子の分布がどのように異なるかという要素と、それぞれの因子に対するリターンがどのように異なるかという要素とに、分解することができる。前者を職務の違いによって「説明できる部分（explained)」、後者を「説明できない部分（unexplained)」とみなす。

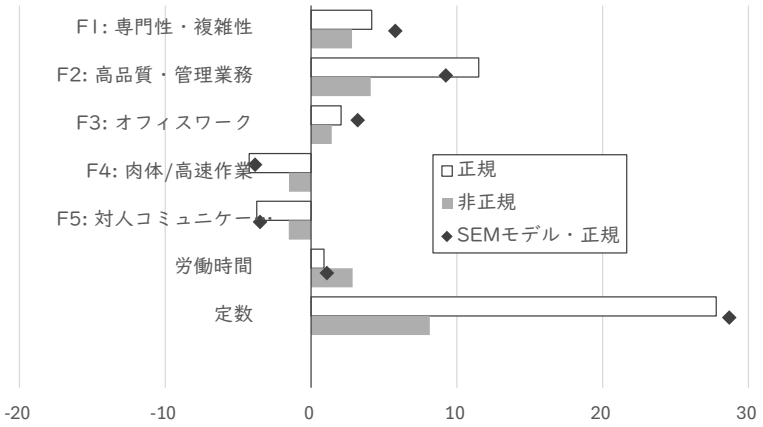
すでに図表 6 において、5 つの因子の分布が正規雇用と非正規雇用でどのように異なっているかを確認したが、一部の因子を除いて、多くの因子においては平均値も分散にも２つの雇用形態によって違いがないという傾向が確認できた。これに対して、５つの因子に対する関連が正規雇用と非正規雇用とでどのように異なっているかは、5 つの因子の予測値を賃金に回帰した以下のモデルの係数を比較することで分かる。

$$Wage = \beta_1 F_1 + \beta_2 F_2 + \beta_3 F_3 + \beta_4 F_4 + \beta_5 F_5 + \beta_6 Workhours + u$$

図表 11 は、各人の５つの因子（潜在変数）の予測値を用いて、上記の賃金関数を雇用形態別に推定し、それぞれに得られた係数をグラフにまとめたものである。本分析においては非管理職層の賃金格差を分解することを目的とするため、非管理職のみを対象としている[14]。推定結果の係数は付図表 4 に掲載している。係数の値は、それぞれの因子が 1 ポイント（1 標準偏差）分増加した場

[14] 先程の SEM の推定では正規雇用の賃金予測モデルを構築する際に管理職を含めていたため、同じ正規雇用の賃金予測モデルでも本分析の係数は異なる。

合に、賃金（月収）がどの程度変化するかを示している。この値はほかの因子を統制したうえでの月収の水準との関連をあらわす。定数の大きさに比較すると、それぞれの因子はあまり大きな関連を持たない。＜Factor 1: 複雑性・専門性＞や、＜Factor 2: 高い品質基準、創造性、管理的業務＞は比較的大きな関連をもつ。重要な点は定数項の係数が大きいという点である。



注）非管理職層を対象に賃金関数を推定（SEM モデルは管理職も含んだ推定）

図表 11　賃金関数の係数の比較

こうした係数の差が実際に賃金格差に帰結しているかは、実際に 5 因子がどのように分布しているかと組み合わせて評価する必要があるため、Blinder-Oaxaca 分解を用いてこの点を検討する。まず、両グループの賃金関数を以下とおく。

$$Y_R = X_R\beta_R + \varepsilon_R$$
$$Y_N = X_N\beta_N + \varepsilon_N$$

ただし

Y：（対数）賃金

X：説明変数ベクトル

β：回帰係数

$_R$：正規雇用をあらわす添え字

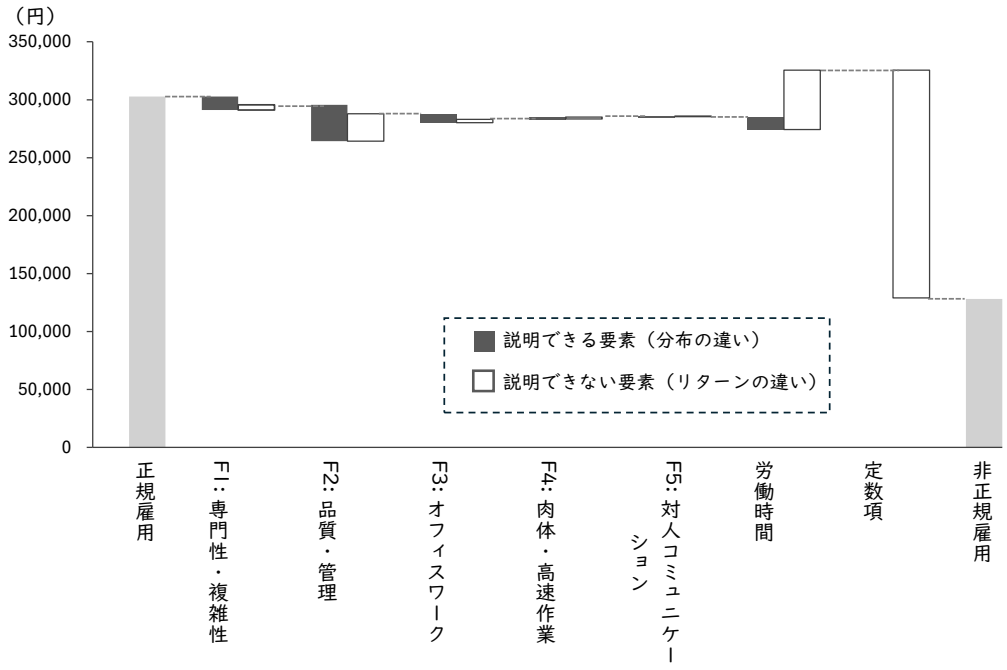
$_N$：非正規雇用をあらわす添え字

そのうえで正規・非正規間の平均賃金格差を以下のように分解する。

$$\bar{Y}_R - \bar{Y}_N = \bar{X}_R\hat{\beta}_R - \bar{X}_N\hat{\beta}_N = (\bar{X}_R - \bar{X}_N)\hat{\beta}_R + \bar{X}_N(\hat{\beta}_R - \hat{\beta}_N)$$

このうち、右辺の第 1 項が「説明できる（Explained）」賃金差であり、説明変数（＝5 因子）の分布が雇用形態によって異なることで生じる。右辺の第 2 項が説明できない（Unexplained）」賃金差であり、賃金係数の違い（＝5 因子に対するリターンの違い）によって生じる。

推定結果は付図表 5 に掲載している。図表 12 は推定結果にもとづいて、各因子の賃金水準への寄与を図示したものである。



注）いずれも非管理職層を対象に賃金関数を推定している

図表 12　Oaxaca 分解による賃金格差への 5 因子の寄与度

これによると、<Factor 2: 高い品質基準・管理的業務>でわずかに賃金水準に関連している以外は、ほかの 4 因子はほとんど賃金格差と関連しない。正規雇用と非正規雇用との賃金格差のほとんどは、定数項の差に起因していることが分かる。つまり、両者の担当する職務特性の分布の違いやそれらと賃金との関連の違いによって生じる差はごく僅かであり、賃金格差の大部分は職務内容によっては説明されないことが明らかになった。

7. 考察

本稿では、正規雇用と非正規雇用との賃金格差について、「両者は担っている職務が大きく異なるのだから賃金格差は合理的だ」という見方を検証することを目指した。本稿の分析であきらかになったことは以下のとおりである。

i）第一に、職務内容の特徴を 5 つの因子に集約して分析した結果、それぞれのスコアは、正規と非正規の間にかなりの重複があった。平均値や中央値でみれば、両者の間に差がみられる因子もあるが、分布の範囲は両者ほぼ違いがないほどに重複しているものが多い。これは正規雇用と非正規雇用の間で「担っている仕事が大きく異なる」という通説に対して疑問をなげかける。

ii）正規雇用を対象としてみたとき、上記で推定された職務の 5 因子は、独立して賃金の水準と関連している。一般に、正規雇用の賃金は、学歴や勤続年数などによって強く規定されるとされ、職務の内容との関連は必ずしも明らかでなかった。しかし、職務特性を 5 因子に分けてみると、5

つの因子で評価するタスクが、一応、賃金の水準と関連するといえることが分かった。

iii）上記で明らかになった職務内容と賃金水準との関係を非正規雇用に適用したところ、非正規雇用では職務内容（の難易度や強度）にかかわらず、期待される賃金水準よりも一貫してずっと低い賃金を受け取っていることが明らかになった。もともと日本の労働市場においては正規雇用の賃金決定メカニズムと非正規雇用の賃金決定メカニズムとは異なると考えられていることをふまえると、こうしたギャップが生じることはある意味当然に予想されるものだが、そうした実態を定量化することには意義がある。

だが職務内容と賃金が「一応」関連するといっても、正規雇用の賃金予測モデルにおいてさえ、職務内容は全般にあまり大きな影響を持つとはいえない。唯一＜Factor2＞の管理的な業務は高い賃金水準と関連しているが、それ以外の職務の特徴は賃金にほとんど関連がない。とくに職務の専門性を示すと解釈した＜Factor1＞が正規雇用でも非正規雇用でもほぼ評価がゼロであるということは、スキル投資を行ってもリターンがないことを示唆する。図表 11，図表 12 の結果からあきらかなのは、職務内容は雇用形態間の賃金格差に対してほとんど説明力をもっておらず、雇用形態そのものが、賃金水準の多くを規定していることを示唆している。

職務と賃金は概して大きな関連があるとはいえず、その関連も正規雇用と非正規雇用では異なることが明らかになった。このことは、正規雇用と非正規雇用の間で職務に違いがない場合も、両者に賃金格差が生じることを示唆する。分析から明らかなように、非正規雇用は職務内容の観点で同程度の正規雇用の賃金と比べて、月額にして 10 万円～20 万円程度も低い賃金しか受け取っていない。この賃金格差ははたしてどのように正当化しうるだろうか。

冒頭で指摘したように、本稿の分析はあくまで「職務内容」に焦点をあてており、「当該業務に伴う責任の程度」は考慮していない。日本版「同一労働同一賃金」における「同一労働」の基準には、「当該業務に伴う責任の程度」が含まれることに加えて、他にも「職務や責任の変更の程度」も考慮することとされている。したがって本稿の分析対象である「職務の内容」は、日本版「同一労働同一賃金」の基準の一部でしかなく、本稿の結果をもって、日本版「同一労働同一賃金」に反すると主張するものではない。また、本調査で使用できる調査項目は、職務内容の一部にすぎないため、「職務内容」を網羅的に分析しえていないという限界もある。そのような制約はあるものの、職務内容から予測される賃金と実際に受け取る賃金に大きなギャップが存在すること、言い換えれば同じような職務を担う人々の間にも大きな賃金格差が存在するという点について、本稿はひとつの実証的なエビデンスを提供する。

【参考文献】

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In Handbook of labor economics (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). Skill demand, inequality, and computerization: Connecting the dots. In Technology, growth, and the labor market (pp. 107-129). Boston, MA: Springer US.

Autor, D. H. (2013). The "task approach" to labor markets: an overview. *Journal for Labour Market Research*, *46*(3), 185-199.

浅倉むつ子，森ますみ，2010，『同一価値労働同一賃金の実施システム公平な賃金の実現に向けて』 有斐閣.

伊藤大幸編，谷伊織，平島太郎，2018 『心理学・社会科学研究のための構造方程式モデリング：Mplus による実践』ナカニシヤ出版.

遠藤公嗣，2013，『同一価値労働同一賃金をめざす職務評価』 旬報社.

禿あや美，2022，『雇用形態間格差の制度分析：ジェンダー視角からの分業と秩序の形成史』 ミネルヴァ書房.

小松恭子，2026，『日本女性の仕事とキャリア：職業とタスクからみる均等法後 40 年』労働政策研究・研修機構.

森ます美，2005，『日本の性差別賃金』 有斐閣.

労働政策研究・研修機構編，2012，『第 2 期プロジェクト研究シリーズ No.3　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』 労働政策研究・研修機構.

――，2023，『調査シリーズ No.234　JILPT 個人パネル調査「仕事と生活、健康に関する調査」第 1 回』 （https://www.jil.go.jp/institute/research/2023/234.html）

――，2025，『労働政策研究報告書 No.235　働き方と生活・健康の課題―JILPT 個人パネル調査の分析―』（https://www.jil.go.jp/institute/reports/2025/0235.html）

付図表１ 分析に用いる変数の平均値および標準偏差（雇用形態別）

	正社員				非正社員			
			うち非管理職				うち非管理職	
	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.	mean	s.d.
疲れる、または苦しい姿勢	0.371	0.318	0.381	0.320	0.392	0.328	0.391	0.328
人を持ち上げたり、移動させたりすること	0.137	0.239	0.140	0.244	0.099	0.216	0.099	0.216
重い荷物の運搬または移動	0.188	0.245	0.199	0.253	0.215	0.264	0.216	0.264
座っていること	0.558	0.349	0.535	0.355	0.353	0.382	0.354	0.382
手や腕の繰り返しの動作	0.388	0.354	0.406	0.357	0.503	0.385	0.503	0.385
顧客、乗客、生徒、患者など、職場の従業員でない人々と直接対応すること	0.326	0.328	0.328	0.335	0.391	0.398	0.390	0.398
怒っているクライアント、顧客、患者、生徒などへの対応をすること	0.148	0.199	0.145	0.201	0.117	0.188	0.115	0.185
コンピューター、ノートパソコン、スマートフォンなどを使う仕事	0.539	0.372	0.508	0.377	0.335	0.381	0.335	0.381
非常に高速で作業すること	0.245	0.274	0.239	0.273	0.246	0.305	0.245	0.304
厳しい締め切りに取り組むこと	0.239	0.269	0.229	0.267	0.155	0.245	0.154	0.244
厳密な品質基準を満たすこと	0.374	0.484	0.362	0.481	0.271	0.444	0.268	0.443
自分の仕事の質を自己評価すること	0.435	0.496	0.409	0.492	0.250	0.433	0.248	0.432
不測の事態を自力で解決すること	0.645	0.478	0.615	0.487	0.365	0.482	0.364	0.481
単調な作業	0.522	0.500	0.551	0.497	0.687	0.464	0.687	0.464
複雑な作業	0.610	0.488	0.595	0.491	0.351	0.477	0.349	0.477
新しいことを学ぶこと	0.571	0.495	0.549	0.498	0.438	0.496	0.438	0.496
10分以下の短時間の繰り返しの作業	0.260	0.439	0.270	0.444	0.345	0.476	0.345	0.475
他の従業員の管理や監督	0.416	0.493	0.341	0.474	0.121	0.326	0.118	0.322
良い解決方策を見つけるのに少なくとも30分はかかるような複雑な問題に直面すること	0.345	0.272	0.325	0.273	0.180	0.241	0.180	0.241
新聞、雑誌、ニュースレターの記事を読むこと	0.333	0.370	0.294	0.356	0.147	0.293	0.146	0.292
専門誌の記事や学術出版物を読むこと	0.201	0.272	0.174	0.258	0.072	0.185	0.071	0.184
プログラムやコンピューター・コードを書くためにプログラミング言語を使うこと	0.103	0.232	0.095	0.225	0.035	0.144	0.034	0.142
個人またはグループの指導・研修または教育すること	0.206	0.265	0.180	0.252	0.080	0.190	0.079	0.189
5人以上のグループの前でスピーチやプレゼンを行うこと	0.159	0.240	0.132	0.221	0.035	0.134	0.034	0.133
書類の記入を行うこと	0.525	0.373	0.502	0.377	0.316	0.378	0.316	0.378
長時間肉体労働をすること	0.336	0.393	0.362	0.404	0.308	0.407	0.308	0.408
高度な数学や統計学を使うこと（例：微積分、複素代数、三角法、回帰法）	0.083	0.203	0.075	0.195	0.023	0.118	0.023	0.116
会社や組織の内外を問わず、人と交渉すること	0.369	0.349	0.333	0.346	0.166	0.312	0.165	0.311
n	6,394		5,271		2,434		2,422	

付図表2　SEM の推定結果（測定モデル）

Structural equation model　　Number of obs = 6,394
Estimation method: ml
Log likelihood = -241784

VARIABLES	z_task3_1_B	z_task3_2_B	z_task3_3_B	z_task3_4_B	z_task3_5_B	z_task3_6_B	z_task3_9_B
F1_Specialist	1	1.107***	1.468***	1.197***	1.449***	1.565***	1.129***
	(0)	(0.0383)	(0.0447)	(0.0413)	(0.0442)	(0.0468)	(0.0404)
Constant	0.179***	0.100***	0.103***	0.0804***	0.157***	0.175***	0.0827***
	(0.0122)	(0.0125)	(0.0128)	(0.0133)	(0.0130)	(0.0134)	(0.0134)
Observations	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

VARIABLES	z_task3_7_B	z_task3_10_B	z_task2_1_B	z_task2_2_B	z_task2_3_B	z_task2_5_B	z_task2_6_B	z_task2_8_B
F2_Management	1	1.352***	1.001***	1.417***	1.508***	1.315***	1.396***	1.333***
	(0)	(0.0551)	(0.0527)	(0.0617)	(0.0620)	(0.0580)	(0.0595)	(0.0583)
Constant	0.202***	0.186***	0.0620***	0.107***	0.178***	0.155***	0.0812***	0.213***
	(0.0121)	(0.0125)	(0.0127)	(0.0127)	(0.0120)	(0.0122)	(0.0124)	(0.0132)
Observations	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

VARIABLES	z_task1_4_B	z_task1_8_B	z_task3_8_B
F3_Officework	1	0.988***	-0.759***
	(0)	(0.0194)	(0.0160)
Constant	0.181***	0.201***	0.00974
	(0.0118)	(0.0120)	(0.0123)
Observations	6,394	6,394	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

VARIABLES	z_task1_1_B	z_task1_3_B	z_task1_5_B	z_task1_9_B	z_task1_10_B
F4_Officework	1	0.571***	0.780***	1.632***	1.619***
	(0)	(0.0321)	(0.0341)	(0.0561)	(0.0562)
Constant	-0.0273**	-0.0333***	-0.104***	0.0224*	0.107***
	(0.0123)	(0.0121)	(0.0120)	(0.0121)	(0.0127)
Observations	6,394	6,394	6,394	6,394	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

VARIABLES	z_task1_6_B	z_task1_7_B	z_task1_2_B
F5_Communication	1	1.457***	0.952***
	(0)	(0.0442)	(0.0339)
Constant	-0.0381***	0.0534***	0.0496***
	(0.0117)	(0.0125)	(0.0128)
Observations	6,394	6,394	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

付図表3　SEM の推定結果（分散・共分散）

Structural equation model　　Number of obs = 6,394
Estimation method: ml
Log likelihood = -241784

VARIABLES	
var(e.z_task3_1_B)	0.723***
	(0.0138)
var(e.z_task3_2_B)	0.727***
	(0.0143)
var(e.z_task3_3_B)	0.565***
	(0.0129)
var(e.z_task3_4_B)	0.813***
	(0.0159)
var(e.z_task3_5_B)	0.615***
	(0.0133)
var(e.z_task3_6_B)	0.595***
	(0.0136)
var(e.z_task3_9_B)	0.864***
	(0.0166)
var(e.z_task3_7_B)	0.788***
	(0.0149)
var(e.z_task3_10_B)	0.737***
	(0.0150)
var(e.z_task2_1_B)	0.894***
	(0.0168)
var(e.z_task2_2_B)	0.754***
	(0.0153)
var(e.z_task2_3_B)	0.603***
	(0.0130)
var(e.z_task2_5_B)	0.709***
	(0.0142)
var(e.z_task2_6_B)	0.705***
	(0.0143)
var(e.z_task2_8_B)	0.868***
	(0.0169)
var(e.z_task1_4_B)	0.255***
	(0.0113)
var(e.z_task1_8_B)	0.304***
	(0.0117)
var(e.z_task3_8_B)	0.602***
	(0.0122)
var(e.z_task1_1_B)	0.749***
	(0.0151)
var(e.z_task1_3_B)	0.866***
	(0.0160)
var(e.z_task1_5_B)	0.791***
	(0.0149)
var(e.z_task1_9_B)	0.377***
	(0.0124)
var(e.z_task1_10_B)	0.474***
	(0.0136)
var(e.z_task1_6_B)	0.577***
	(0.0128)
var(e.z_task1_7_B)	0.386***
	(0.0193)
var(e.z_task1_2_B)	0.783***
	(0.0171)
var(e.mt_incm_B_100k)	1.528***
	(0.0289)
var(F1_Specialist)	0.224***
	(0.0120)
var(F2_Management)	0.143***
	(0.0102)
var(F3_Officework)	0.635***
	(0.0183)
var(F4_Physical)	0.211***
	(0.0129)
var(F5_Communication)	0.293***
	(0.0139)
Observations	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

VARIABLES	
cov(wk_wkhr_10_B,F1_Specialist)	-0.0136
	(0.0104)
cov(wk_wkhr_10_B,F2_Management)	0.0438***
	(0.00888)
cov(wk_wkhr_10_B,F3_Officework)	-0.0232
	(0.0172)
cov(wk_wkhr_10_B,F4_Physical)	0.0130
	(0.0104)
cov(wk_wkhr_10_B,F5_Communication)	-0.0437***
	(0.0127)
cov(F1_Specialist,F2_Management)	0.105***
	(0.00571)
cov(F1_Specialist,F3_Officework)	0.0749***
	(0.00624)
cov(F1_Specialist,F4_Physical)	0.0636***
	(0.00430)
cov(F1_Specialist,F5_Communication)	0.0703***
	(0.00483)
cov(F2_Management,F3_Officework)	0.0608***
	(0.00546)
cov(F2_Management,F4_Physical)	0.0610***
	(0.00395)
cov(F2_Management,F5_Communication)	0.0533***
	(0.00426)
cov(F3_Officework,F4_Physical)	0.0458***
	(0.00617)
cov(F3_Officework,F5_Communication)	-0.0361***
	(0.00789)
cov(F4_Physical,F5_Communication)	0.122***
	(0.00651)
Observations	6,394

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

付図表 4　雇用形態別の賃金関数の推定

VARIABLES	正規雇用	非正規雇用
F1_Specialist	0.417***	0.282***
	(0.0524)	(0.0645)
F2_Management	1.150***	0.410***
	(0.0673)	(0.0725)
F3_Officework	0.206***	0.143***
	(0.0218)	(0.0188)
F4_Physical	-0.424***	-0.152***
	(0.0498)	(0.0419)
F5_Communication	-0.373***	-0.153***
	(0.0426)	(0.0394)
working hours (unit: 10hrs/week)	0.0888***	0.285***
	(0.00976)	(0.0105)
Constant	2.779***	0.815***
	(0.0399)	(0.0391)
Observations	5,271	2,422
R-squared	0.188	0.321

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

付図表 5　Oaxaca 分析推定結果

Blinder-Oaxaca decomposition
Number of obs = 7,693
Model = linear
Group 1: 正規雇用　N of obs 1 = 5,271
Group 2: 非正規雇用　N of obs 2 = 2,422

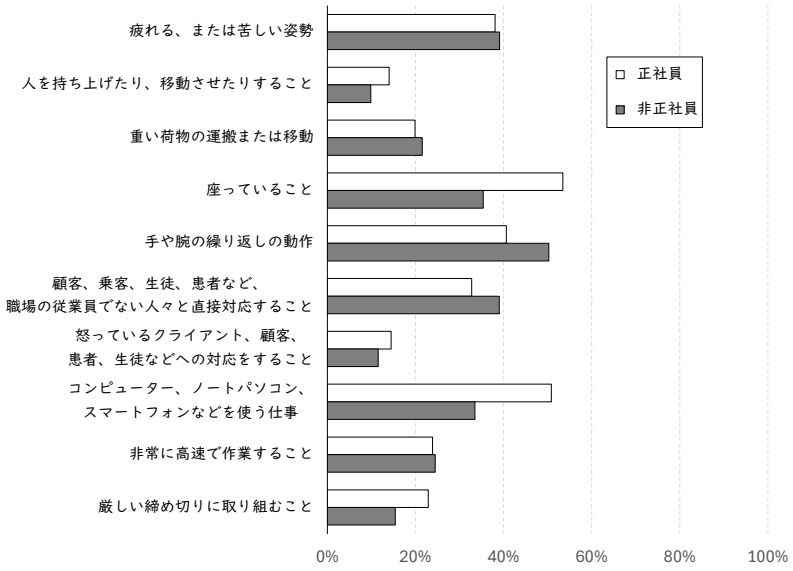
	overall	explained (X1 - X2) * b1	unexplained X2 * (b1 - b2)
正規雇用・平均賃金	3.027***		
	(0.0167)		
非正規雇用・平均賃金	1.281***		
	(0.0165)		
賃金差	1.746***	0.581***	1.165***
	(0.0235)	(0.0218)	(0.0281)
各変数への分解			
F1_Specialist		0.117***	-0.0461
		(0.0150)	(0.0284)
F2_Management		0.314***	-0.236***
		(0.0201)	(0.0318)
F3_Officework		0.0765***	-0.0279**
		(0.00892)	(0.0127)
F4_Physical		-0.0204***	0.0155***
		(0.00478)	(0.00430)
F5_Communication		-0.00902**	0.00594**
		(0.00410)	(0.00244)
working hours (unit: 10hrs/week)		0.104***	-0.511***
		(0.0118)	(0.0377)
Constant			1.964***
			(0.0559)
Observations	7,693	7,693	7,693

Standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

分析に用いる 28 項目の記述統計

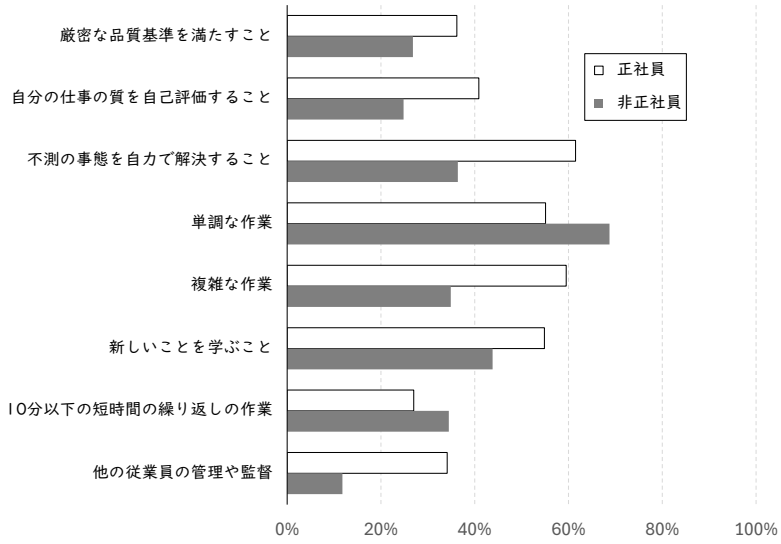
ここでは分析にもちいる質問の単純集計結果を示す。

付図表 6 は、第一の質問群に対する回答の集計結果である。これらの質問の回答は、各動作をどの程度行っているかを聞いている。回答選択肢のうち、「全ての時間」を 1、「ほぼ全ての時間」を 0.9、「3／4 程度の時間」を 0.75、「半分程度の時間」を 0.5、「1／4 程度の時間」を 0.25。「ほとんどない」を 0.1、「全くない」を 0 として、それぞれ数値を割り当てた。その平均値を集計した結果は、「仕事の時間のうち何パーセントくらいをそれぞれのタスクに使っているか」を示したものと解釈できる。多くの項目ではあまり差がないことがわかる。差が確認できるものについても、その差は 10 パーセントポイント程度となっている。



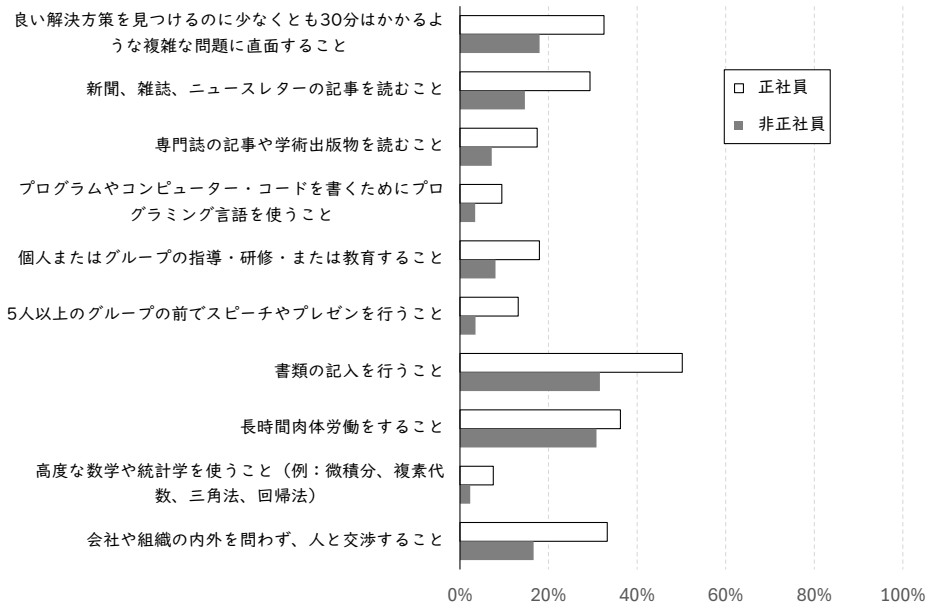
付図表 6　雇用形態別平均値（第一群質問項目）

付図表 7 は、第二の質問群に対する回答の集計結果である。これらの質問は、それぞれのタスクが各人の仕事に含まれるかを聞いている。回答選択肢のうち、「はい」には 1 を、「いいえ」には 0 を割り当てた。平均値を集計した結果は、「何パーセントの人がそれらのタスクが仕事に含まれているか」を示したものと解釈できる。多くの項目では雇用形態の間に差がみられ、そのうち幾つかの項目では特に差が大きなものがあることが確認できる。



付図表 7 雇用形態別平均値（第二群質問項目）

付図表 8 は、第三の質問群に対する回答の集計結果である。これらの質問は、仕事で各タスクをどの程度頻繁に行うかを聞いている。月間の労働日が 20 日と仮定して、そのうちどれくらいの割合でそのタスクが発生するかを示すと解釈し、回答選択肢のうち「全くない」を 0、「月に 1 回未満」を 0.25、「月に 1 回以上、週に 1 回未満」を 0.5、「少なくとも週に 1 回以上、ただし、毎日ではない」には 0.75、「毎日」には 1 を割り当てた。数値は選択肢を区別する観点で割り当てているが、選択肢の内容と実質的に対応しているわけではないため、ここでは雇用形態のタスクの特徴をとらえる一つの手がかりとして参考に用いる。



付図表 8 雇用形態別平均値（第三群質問項目）