

# 正社員と非正社員の均衡待遇

雇用戦略部門

堀 春彦

# 結論

女性正社員と女性パートタイムの賃金格差の  
主要な要因

## 賃金制度の差

具体的には、年齢1歳当たりの賃金上昇率が女性正社員と女性パートタイムでは大きく異なる。

# 図1 女性の正社員・パート間賃金格差の推移

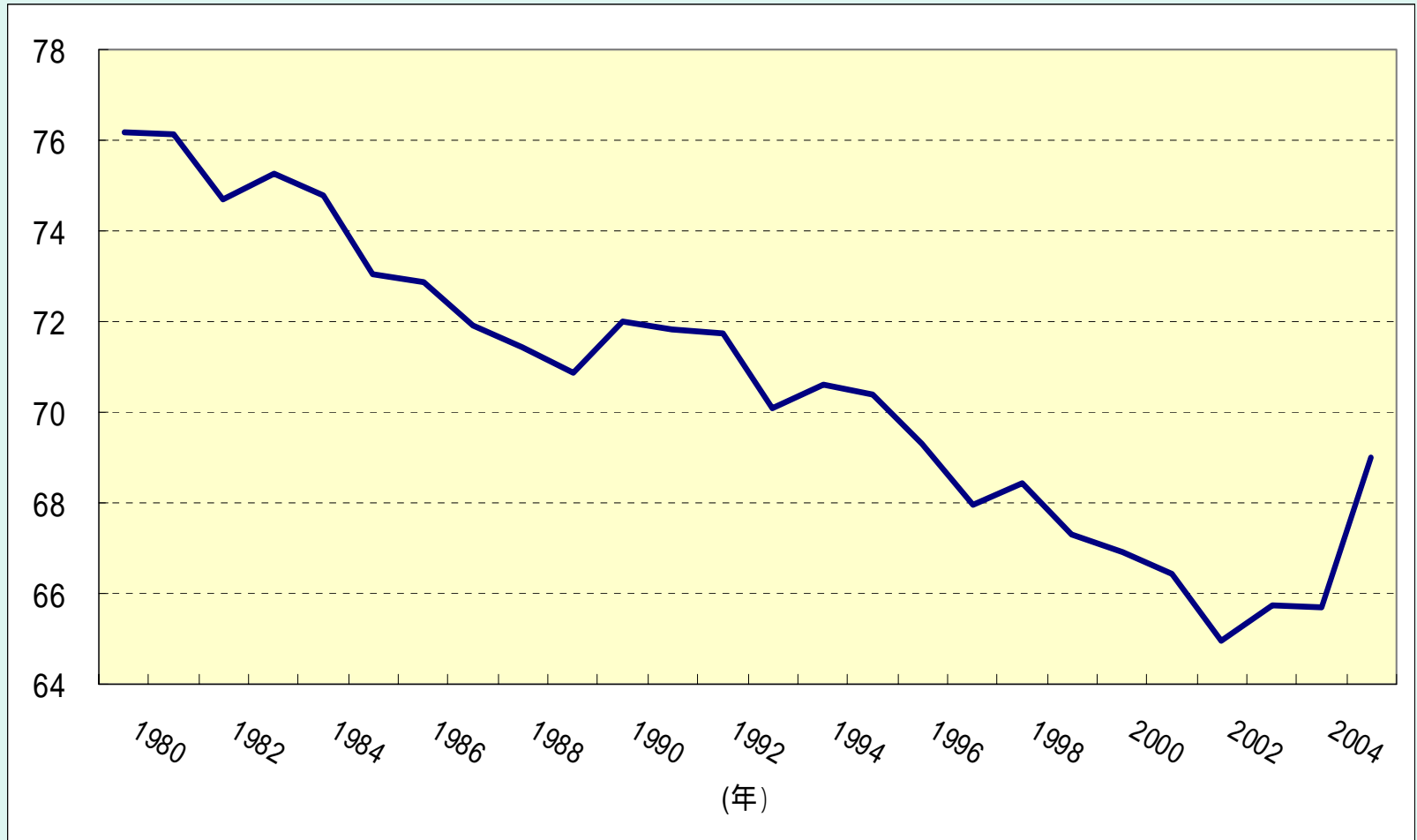
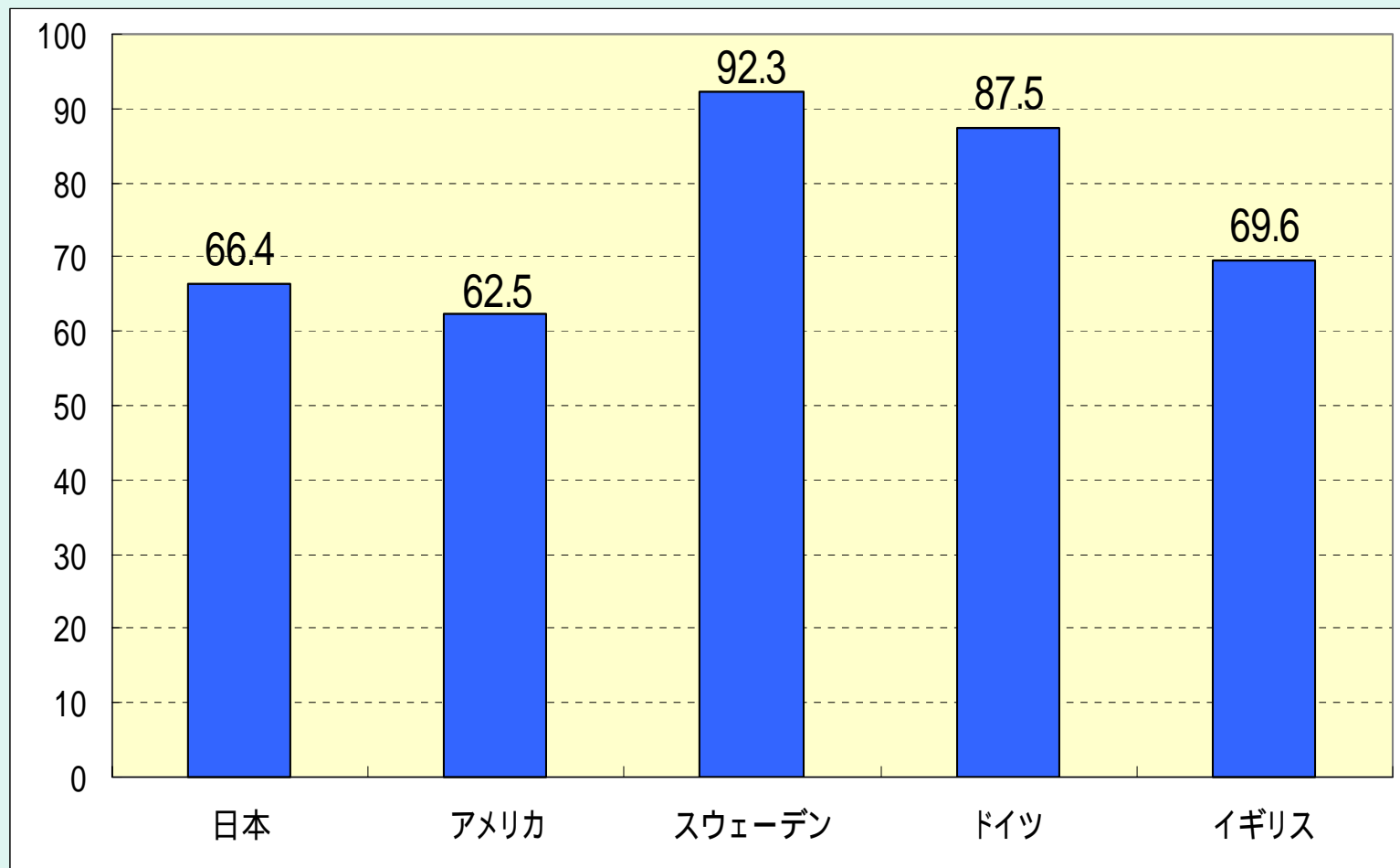


図2 正社員に対するパートタイム労働者の賃金水準(女性)



# 純粹な賃金格差

年齢、勤続年数、企業規模、産業、職種といった個人属性等が仮に同じであっても、女性正社員と女性パートタイム労働者の間には22ポイント程度の賃金格差が生じている。

## パートタイム労働者の基幹労働力化

賃金引き上げ効果はかなり限定的であり、正社員とパートタイム労働者の賃金格差を説明する主要な要因とはならない。

# 賃金格差の要因分解

- 1 正社員のベネフィット
- 2 パートタイムのコスト
- 3 個人属性の差

# 要因分解の結果

- ・年齢の効果(正社員のベネフィット)  
96.6%の説明力
- ・勤続年数(個人属性の差)  
23.9%の説明力
- ・勤続年数(パートのコスト)  
21.0%の説明力