

第4章 2010年代における正規雇用・非正規雇用間賃金格差

第1節 はじめに

本章では正規雇用と非正規雇用の賃金格差が2010年代に縮小したのかという点を賃金分布の異なる位置に着目して検討する。とくに最低賃金制度が正規雇用と非正規雇用の賃金格差に与えた影響に焦点をあてて分析した。

1990年代以降、派遣労働の規制緩和やパート・アルバイトの基幹化が進むなど、非正規雇用の質的な多様化が進展している。企業は従来正規雇用が担ってきた業務に非正規雇用を活用するようになり、非正規雇用労働者の中には、職務内容の高度化や責任範囲の拡大を経験する者や、高度な専門技能をもつ者が含まれるようになってきている。

このように雇用形態が多様化する反面、正規雇用と非正規雇用の間には周知のように大きな賃金格差がある。しかし、自分が主たる生計維持者である割合は、今日、非正規雇用であっても高い。本章で利用する「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、「あなたの生活は何によっていますか」という質問に対して「あなた自身の収入」と回答した割合は、男性では正規雇用の96.9%、非正規雇用でも86.7%にのぼる。女性の場合も、正規雇用が58.9%、非正規雇用が37.3%となっている¹。主たる生計維持者である非正規雇用労働者の賃金が低いことは日本社会のきわめて大きな課題である。

こうした状況に対応するため、労働政策領域では、企業における処遇の仕組みや、最低賃金制度などの労働市場制度に関する改革が進められてきた。

その動きは第二次安倍内閣の「働き方改革」において「同一労働同一賃金」の実現と正社員の働き方の改革を柱とする「日本的雇用システム」全体の改革としてフレーミングされ、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法の改正といった法制度の変更や、正規雇用と非正規雇用の均等・均衡待遇のガイドライン化、ジョブ型正社員（多様な正社員）に関する議論などがなされた。

まず、企業における不合理な格差を是正し、正規雇用と非正規雇用の均衡・均等待遇を促進するための法整備が進展した。2018年8月に成立した「働き方改革関連法」により、パートタイム労働法はパートタイム・有期雇用労働法に名称変更され、パートタイム労働者と有期雇用労働者に適用されるようになった。法改正以前には、均衡待遇について有期雇用労働者とパートタイム労働者を対象とする「不合理な労働条件（待遇）の禁止」（労働契約法旧20条、パートタイム労働法旧8条）が定められており、均等待遇についてはパートタイム労働者のみを対象とする「差別的取り扱いの禁止」（パートタイム労働法旧9条）が規定

1 図表4-4-2と同様に、第5節の多変量解析における全ての説明変数に欠損値がないサンプルで集計している。非正規雇用を細分化して割合を算出すると、男性の場合は、契約社員89.3%、嘱託社員82.4%、パートタイム労働者77.43%、臨時労働者80.5%、派遣労働者（登録型）91.6%、派遣労働者（常用雇用型）91.9%であり、女性の場合は、契約社員51.5%、嘱託社員49.5%、パートタイム労働者20.8%、臨時労働者43.2%、派遣労働者（登録型）45.4%、派遣労働者（常用雇用型）49.4%である。女性のパートタイム労働者が低いことを除けば、女性で4～5割、男性では8～9割の非正規雇用労働者が主たる生計維持者となっている。

されていた。パートタイム・有期雇用労働法では、パートタイム労働者と有期雇用労働者の両方に対して、通常の労働者との不合理な待遇の差（8条）、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者と有期雇用労働者に対する差別的取扱い（9条）が禁止されることになった²。間接雇用である派遣法についても、派遣先の通常の労働者との均等・均衡、または労使協定による待遇の決定が派遣元に求められることになった（國武 2020）。

また、正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関しては、2007年に立ち上げられた政労使がつくる「成長力底上げ戦略推進円卓会議」において、パートタイム労働者や派遣労働者を含めた働く人の賃金を中長期的に底上げし、格差の固定化を防ぐことについて2008年6月に合意がなされた。具体的には、「生活保護基準との整合性、小規模事業所の高卒初任給の最も低位の水準との均衡を勘案して、これを当面5年間程度で引き上げることを目指し、政労使が一体となって取り組む」ことで合意し、中小企業の生産性向上のために下請け取引の適正化に取り組むことも盛り込まれた。2008年の中央最低賃金審議会では、円卓会議の基本方針や2008年7月に改正された最低賃金法などを受けて目安が示され（藤村 2008）、従前とは異なる大幅な地域別最低賃金額の改定が実施されていくことになった。久本（2019）は、最低賃金の引き上げと標準的な賃金の引き上げに政府が積極的に関与していく動きを「逆・所得政策」と捉え、そうした政策が浮上した背景を探っている。

以上のように、2010年代は非正規雇用や正規雇用などの「カテゴリー」や格差の要因に対する議論が活性化し、日本的雇用システムの編成原理が改めて問い直された時期であり、学術的・政策的な議論はいまも続いている。そうした中で正規雇用と非正規雇用の間の賃金格差についても、正規雇用や非正規雇用というカテゴリーの多様性や、労働市場制度の影響の異質性を考慮に入れながら検討していく必要性が高まっている。

日本と同様に雇用の柔軟化を経験している国外の学問的議論では、非正規雇用労働者の賃金分布上の位置や契約類型の違いに注目して雇用形態間の賃金格差を検討する研究が現れている。最低賃金制度や集团的賃金交渉のような賃金決定に関する労働市場制度に関しても、これらの制度が労働者に与える影響は一樣ではないと考えられており、制度の効果を捉える上で賃金分布に着目することが重要であることが指摘されている（Fortin and Lemieux 1997; Lemieux 2008）。

こうした問題認識をふまえて本章では、厚生労働省が2010年と2019年に実施した「就業形態の多様化に関する実態調査」を用いて、雇用形態の違いが賃金に与える影響を賃金分

2 政府はこの法改正を「同一労働同一賃金」の導入としてフレーミングしたが、実際の法内容と本来の同一労働同一賃金原則との間に大きな隔たりがあることは専門家の中で共通理解となっている。たとえば、大部分のパートタイム労働者と有期雇用労働者が適用される均衡待遇（パート・有期法8条）については、不合理な待遇差を是正する自主的取り組みを企業に求める内容であり、男女平等という人権に由来する均等待遇原則の賃金におけるルールである同一労働同一賃金原則とは異質な性格をもっていると評価されている（島田 2018; 川田 2020）。このことは人事の実務家を含む一般読者を想定した書籍でも強調されており、企業が価値にもとづいて従業員を格付けし、その格付けにもとづき正規雇用と非正規雇用の間に不合理ではない賃金格差を設定することが、パート・有期法の趣旨に反するわけではないことが指摘されている（今野 2021）。

布にわたって検討する。また、賃金が低い労働者を下支えしていると考えられる最低賃金制度が正規雇用と非正規雇用の賃金格差の縮小に寄与したのかということにも焦点を当てる。本章の構成は以下の通りである。第2節において先行研究を整理し、第3節で変数や分析手法について説明する。第4節で賃金格差の程度や推移について記述的な分析を行った上で、第5節ではOLSと分位点回帰分析による分析を行う。最後に第6節で結果をまとめる。

第2節 先行研究

1 近年の実証研究

近年の研究としては川口（2018）が2005年から2015年までの「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて正規雇用と非正規雇用の賃金格差を分析したものがベンチマークとなる。常用一般労働者について、調査年のみを統制してOLSを行った結果によると、正社員・無期と比べた所定内時間当たりの賃金格差は、男性では正社員・有期が12.2%³、非正社員・無期が39.4%、非正社員・有期が35.3%であり、女性では正社員・有期が14.7%、非正社員・無期が33.7%、非正社員・有期が25.8%となっており、フルタイムの正社員と非正社員の間に大きな賃金格差がある。さらに、調査年、最終学歴、潜在経験年数、勤続年数、職種・役職、事業所固定効果を統制してOLSを行った場合、正社員・無期と比べた所定内時間当たりの賃金格差は、男性では正社員・有期が7.7%、非正社員・無期が15.8%、非正社員・有期が18.4%であり、女性では正社員・有期が8.0%、非正社員・無期が16.9%、非正社員・有期が18.8%に縮小する。この結果から、属性による差が賃金格差の一部を説明することと、有期か無期かという契約期間よりも企業の雇用管理区分による差が大きいことが示されている。

このように日本において正規雇用と非正規雇用の賃金格差を説明する大きな要素は職場における呼称あるいは雇用管理区分であり、正社員というカテゴリーの一員だと認知されることが重要な意味をもつ（有田 2016）。このことは正規雇用と非正規雇用の賃金格差によって事業所の人的資源管理が重要であることを意味する。

島貫（2018）は、非正社員の賃金水準が非正社員の活用方針や非正社員の業務特性・技能特性などにより直接決定されるわけではなく、非正社員への仕事の割り当てと賃金管理の結果として賃金が決定されていることを指摘し、企業における非正社員の賃金決定要素の内容や正社員との異同に着目して、正社員と非正社員の賃金水準の差を検討することが必要だと述べている。その上で、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」と「短時間労働者実態調査」の事業所調査データを分析し、同じ仕事に従事する正社員と非正社員の賃金水準の差が、非正社員に適用される賃金決定要素が正社員

3 調査年のみを統制した賃金格差については、川口（2018）の表4（1）の係数にもとづき、として計算した。

と同じかどうかによる影響を大きく受けることを明らかにしている⁴。この結果は、正社員と非正社員の均衡・均等処遇を図る上で、正社員と非正社員を同一の制度のもとで処遇することの重要性を示唆している。

高橋（2016）は2010年に労働政策研究・研修機構が実施した「多様な就業形態に関する実態調査」の事業所・従業員マッチングデータを用いて、事業所固定効果を統制した有期雇用と正社員の賃金格差を計測している。雇用形態のみを投入したOLSでは、パートタイム有期では38.6%、フルタイム有期では35.8%の賃金格差があり、性別、年齢、最終学歴、職業、勤続年数、役職を統制したOLSでは、それぞれ19.6%（パートタイム有期）と16.8%（フルタイム有期）に半減する。そして階層線形モデル（ランダム切片モデル）を用いた分析により、事業所内の有期と正社員の賃金格差を計測し、同一事業所内において、パートタイム有期は18.2%、フルタイム有期は18.4%の賃金格差が発生していることを報告している。

有期雇用に関しては安井ほか（2019）の研究があり、この研究では経済産業研究所が実施した「平成26年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査」のデータを用いて正社員と有期雇用労働者の賃金格差を検討している。基本的な属性を統制したOLSでは男性における賃金格差が8.4%、女性における賃金格差がないことが示されたほか、Blinder-Oaxaca分解の結果より、男性では勤続年数と職種が、女性の場合は職種と学歴が賃金格差を説明する重要な要因であることを指摘している。

最低賃金が賃金に与える影響はD・カードとA・クルーガーの革新的な研究（Card and Kruger 1995[2016]）を1つの契機として活発に研究されている。日本の最低賃金に関する研究は大竹・川口・鶴（2013）や董・茨木（2023）で整理されているが、非正規雇用の賃金と最低賃金について検討した日本の研究として、安部・田中（2007）や樋口ほか（2011）、樋口（2018）がある。

安部・田中（2007）では、パートタイム労働者総合実態調査を用いて、1990年代におけるパート賃金の推移と最低賃金が果たした役割を検討し、最低賃金が低賃金地域の女性パート賃金を下支えしたことが、高賃金地域以上の賃金上昇を低賃金地域にもたらし、結果として女性パート賃金の地域間格差の縮小に寄与した可能性が示唆されている。

樋口ほか（2011）は2004年～2010年の慶應義塾家計パネル調査（KHPS）を用いて最低賃金の引き上げが非正規雇用労働者の賃金に与えた影響を検討している⁵。平均賃金に関する分析では、最低賃金の引き上げが女性非正規労働者の賃金を上昇させる一方、正社員や男

4 前者の調査からは、無期・有期パートおよび有期社員に正社員に異なる賃金表を適用する事業所では、同じ賃金表を適用する事業所と比べて非正社員の賃金水準が正社員の賃金水準を大きく下回ることが、後者の調査からは、正社員と異なる算定要素に基づいて短時間労働者に賃金を支給している事業所は、同じ算定要素に基づいて賃金を支給する事業所よりも、短時間労働者の賃金水準が正社員の賃金水準を大きく下回ることが明らかになっている。

5 賃金に関する分析では、OLS、Heckmanの二段階推計、固定効果・変量効果モデル、条件付分位点回帰モデルが用いられている。

性非正規労働者の賃金は上昇させないことが示されている。最低賃金の引き上げが女性非正規労働者のみで効果がある点については、最低賃金付近で就業している女性非正規労働者の割合が高く、最低賃金の影響を受けやすいことが指摘されている。また、非正規労働者に対して 20% 分位、40% 分位、60% 分位、80% 分位について分位点回帰分析を行い、女性は全ての分位で、男性は 20%～60% の分位で、最低賃金の変化額と最低賃金変化率が統計的に正の効果があり、とくに分布の下位である 20% 分位の推定値が最も大きかったことを見出している。このことから最低賃金の引き上げが賃金分布の下位の労働者の賃金を上昇させ、賃金分布の平準化に寄与したことを主張している⁶。

2 正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関する理論

賃金分布における正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関する研究を検討する前に、有期雇用と無期雇用の賃金格差に関する理論の特徴を簡単に整理する⁷。ここで紹介する理論は、契約期間が異なる労働者だけではなく、短時間労働者や間接雇用の派遣労働者にも基本的にはあてはまると考えられ、それゆえ非正規雇用と正規雇用の賃金格差を検討する際にも参考になるものである。これらの理論には、有期雇用の賃金が無期雇用よりも高くなると考える理論と、逆に低くなると予想する理論が存在する。

有期雇用に賃金プレミアムがあると予想するのは補償賃金仮説（Rosen 1986）である。補償賃金仮説では、雇用期間の短さ（雇用の安定性の低さ）を補うための高い賃金を受け取るのでなければ、労働者は有期雇用を受け入れないだろうと考える。この仮説では、労働者は有期雇用と失業を比較するのではなく、有期雇用と無期雇用を比較すると想定しており、失業リスクが低い高技能労働者にあてはまりやすい。

人的資本理論では、非正規雇用に企業が教育訓練を行うインセンティブは低く、企業特殊人的資本が蓄積されない傾向があるため、非正規雇用の賃金は正規雇用より低くなり、長期的な賃金プロファイルもフラットになると予想される（Booth et al. 2000）。

労働市場分断理論（二重労働市場論）では、雇用の安定性が高く、賃金も高い一次的労働市場と雇用の安定性や賃金が低い二次的労働市場に労働市場が分かれていると考える（Doeringer and Piore 1985=2007）。非正規雇用は労働市場分断理論において二次的労働市場に含まれる⁸。

インサイダー／アウトサイダーモデル（Lindbeck and Snower 2001）では、無期雇用労働者を解雇するコストが高い社会では、雇用主が有期雇用を活用する利点が大いことに加え、有期雇用労働者の存在が無期雇用労働者の賃金交渉力を強めると考える。すなわち、有

6 樋口（2018）においても、「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」のデータを用いた分析により、前年賃金が低い階層の女性において最低賃金の引き上げ効果があると述べられている。

7 理論に関する以下の説明は主に Mertens et al. (2007) と Laß and Wooden (2019) を参照している。

8 鈴木（2018）は 2002 年度の「就業構造基本調査」に潜在クラスモデルを適用し、日本の労働市場が 2 つの異なる賃金決定システムを有する 2 つのセグメントから構成されており、一方には正規雇用の大部分が、他方には非正規雇用の大部分と正規雇用の一部が含まれていることを報告している。

期雇用労働者が企業に多い場合、無期雇用労働者が雇用を失う可能性がその分低くなるため、無期雇用労働者は安全な立場から賃金を交渉することができ、結果として無期雇用労働者の賃金が高くなると論じる⁹。

緩衝材 (Buffer Stock) モデルあるいは柔軟な企業 (flexible firm) モデルでは (Atkinson 1984; Francesconi et al. 2003)、雇用主が景気変動に合わせて労働力を調整するために低技能職の有期雇用を活用していることに注目する。有期雇用の低技能職は、数量的柔軟性を担保する緩衝材として位置づけられているため、景気循環的な失業や賃金低下を被りやすいと考えられる。

最後にスクリーニング理論では、労働者を選抜するために賃金や解雇コストが低い有期雇用を雇用主が活用することに注目する (Loh 1994)。労働者側は、将来、無期雇用になり、高い賃金を受け取れるチャンスがあるため有期雇用を受け入れる。有期雇用がスクリーニング装置として普及している国では、有期雇用から無期雇用への転換が多い反面、有期雇用の賃金が低い水準で維持されるため、有期雇用と無期雇用の賃金格差が大きくなる可能性がある。

3 賃金分布に着目した実証研究

つづいて、本章と同様に正規雇用と非正規雇用の賃金格差を賃金分布にわたって検討した研究に関する知見を整理する。

Mertens et al. (2007) は、西ドイツとスペインの男性労働者を分析対象として、無期雇用労働者より有期雇用労働者の収入が低いかどうかを賃金分布にわたって検討している¹⁰。説明変数を統制しない場合、有期雇用と無期雇用の間には、スペインでは 50%、西ドイツでは 32% の賃金格差があるが、スペインの有期雇用は低技能職が中心で低資格者が従事している一方、西ドイツの有期雇用労働者のスキル構成はより異質性が高いという特徴があり、こうした職業や個人間の違いを統制することで両国の賃金格差は 18% に減少する。さらに観測されない異質性を統制することにより、賃金格差はスペインの 4.4%、ドイツの 6.9% に低下することが示されている。さらにこの論文ではこうした賃金格差が労働者の賃金分布上の位置により異なる可能性を検討している。西ドイツでは、無期雇用に対する有期雇用の賃金ペナルティにばらつきがあり、高所得層では賃金ペナルティが低いのに対して、低所得層では大きな賃金ペナルティを経験している一方、スペインでは賃金分布にわたって賃金ペナルティが均質であることを明らかにしている。スペインでは有期契約であるか否かが重要であるが、西ドイツではどのような有期契約であるかが問題となっている。

9 社会学における類似した理論に Sørensen (1983) の閉鎖的地位理論 (Closed Position Theory) があり、この理論では、競争から保護され、代替可能性が低い閉鎖的地位 (Closed Position) と代替可能性が高い開放的地位 (Open Position) が区別されており、無期雇用は前者、テンポラリー労働は後者であるとおおむね考えることができる。

10 この論文では、German Socio-economic Panel (GSOEP) と European Community Household Panel (ECHP) のデータに、OLS、固定効果モデル、(条件付き) 分位点回帰モデルを適用している。

Comi and Grasseni(2012) は、EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) の 2006 年のデータを用いて、欧州 9 カ国¹¹ の 22 ～ 54 歳の男女労働者について、テンポラリー労働者 (temporary employment) と無期雇用労働者 (permanent employment) の賃金を分析している。そして南欧諸国 (ギリシア、イタリア、スペイン) では、無期雇用に対する有期雇用の賃金ペナルティは賃金分布の下位で大きく、上位になるほど低下することを発見している。これらの国で下位に位置する有期雇用労働者に大きなペナルティが課される理由として、雇用規制の強さ (テンポラリー労働への参入障壁) と労働市場分断仮説 (二次的労働市場に捕らえられている) が挙げられている。同様のパターンを示す英国については、労働組合に加入する労働者が英国では賃金分布の下位に多く、組合の交渉結果が非組合部門へ自動的に波及しないためであるという仮説が挙げられている。

Bosio(2014) は¹²、イタリア家計調査 (Italian Households' Income and Wealth) の 2002 ～ 2008 年のクロスセクションデータを用いて、男性労働者におけるテンポラリー労働の賃金に与える影響を検討している。分析の結果、賃金分布全体におけるテンポラリー労働の賃金ペナルティは、賃金分布の下位で大きく、上位で見られないことを明らかにしている。イタリアの労働市場において、無期雇用の雇用保護規制を変更せず、テンポラリー労働の雇用保護に対する規制緩和が行われたことが、テンポラリー労働者を低賃金・低技能の仕事に押し込め、労働市場の二重性を強化したことが示唆されている。

欧州に関する以上の研究に加えてオセアニア (ニュージーランドとオーストラリア) を対象とした研究がある。Cochrane et al. (2017) は、2008 年と 2012 年にニュージーランドで行われたパネル調査である Survey of Working Life (SoWL) のプールドデータを用いて、テンポラリー労働者とその下位グループ (有期雇用、臨時雇用、季節的雇用、派遣労働) について、賃金分布における無期雇用との賃金格差を無条件分位点回帰分析を用いた要因分解法 (FFL 分解: Firpo, Fortin and Lemieux Decomposition) によって検討している。分析の結果、無期雇用と有期雇用の賃金格差は下位のみで見られるが、テンポラリー労働者全体と比べれば賃金格差は非常に小さく、観察可能な要因で完全に説明されることが示されている。この点について Cochrane et al. (2017) は最低賃金制度との関連を示唆している。すなわち、ニュージーランドは雇用保護規制は弱いものの、最低賃金が比較的高いことから、賃金分布のボトムにおいて無期雇用労働者との賃金格差が小さくなると説明している。臨時労働者と派遣労働者、季節的雇用に関しては、欧州の研究と同様、分布の上位になるほど賃金

11 オーストラリア、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ポーランド、ポルトガル、スペイン、英国の 9 カ国。

12 この論文では、本章でも用いる無条件分位点回帰分析 (Unconditional Quantile Regression) と、テンポラリー労働の選択が内生的であることを考慮した IVQTE (Instrumental Variable Quantile Treatment Effects) という 2 つの分析手法が用いられている。操作変数には有期契約・徒弟契約制度が適用された部門や地域に時間差があったことが用いられている。賃金分布の下位で賃金ペナルティが大きいという結果は UQR と IVQTE で共通している。

ペナルティが拡大していくことが明らかになっている¹³。

Laß and Wooden (2019) はオーストラリアを対象としてテンポラリー労働と無期雇用労働の賃金格差を検討した研究である。オーストラリアは臨時雇用が非正規雇用の多数を占めることや、最低賃金が比較的高いこと、臨時雇用には有給休暇等の権利がなく、いつでも解雇できる反面、それらを補償するための賃金の上乗せが労働法で認められているといった興味深い特徴がある。HILDA (Household, Income and Labour Dynamics in Australia) のパネル・データに固定効果無条件分位点回帰分析を適用した分析により、オーストラリアでは非正規雇用と正規雇用の賃金格差が契約類型ごとに異なっていることが明らかになっている。高賃金の臨時雇用女性では法定の上乗せ額を上回る賃金プレミアムがあるが、基本的に臨時雇用には法定額を下回る賃金プレミアムしかなく、低賃金の臨時雇用では賃金ペナルティさえあること、有期雇用と無期雇用の間には分布全体にわたって賃金格差がないこと、派遣労働者には賃金プレミアムがあり、とくに高賃金の派遣労働者が受け取るプレミアムが非常に大きいことといった点が男女に共通して存在することが明らかになっている。多くの場合は賃金ペナルティがなく、派遣労働者の場合は補償賃金仮説さえあてはまる点で、オーストラリアは他の国とはかなり異なる特徴を有している。

これまでの先行研究のレビューにより、正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関して、非正規雇用のタイプや賃金分布上の位置づけにより、異なる理論的説明が可能であることが読み取れる。理論的には、賃金分布の下位では非正規雇用の賃金ペナルティが高く、上位では賃金プレミアムが存在しうるということが導かれる。実際に各国の実証分析によれば、多くの場合、非正規雇用には賃金ペナルティがあるが、下位ほどペナルティが大きい傾向があることがわかっている。さらに、非正規雇用と正規雇用の賃金格差には、雇用保護規制や集団的賃金交渉、最低賃金制度といった各国の労働市場制度の特徴が関係している。日本の先行研究では、企業レベルで賃金が決定されることを反映して、企業内部労働市場における賃金決定方式に対して関心が払われているが、ここで紹介した国外の研究では企業内部の制度にはほとんど注目していない。日本において、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が賃金分布上の位置により異なるかという論点や、最低賃金制度と賃金格差の関係に関する研究は、樋口ほか (2011) などの先駆的な研究以降、あまり進展していない。樋口ほか (2011) の分析対象期間は2004年から2010年となっており、2010年以降の時期に関するフォローアップが必要である。

第3節 方法

1 データと変数

本章では厚生労働省が2010年と2019年に実施した「就業形態の多様化に関する総合実

13 要因分解に関しては、臨時労働者と派遣労働者では分布の上位になるほど観察可能な要因で説明できない部分(Unexplained)も大きくなっていく一方、季節的雇用の賃金格差は観察可能な要因で説明できる割合が大きいという違いがある。前者に関しては、臨時労働者と派遣労働者が雇用主によって緩衝材として活用され、交渉力が弱くなっているというインサイダー／アウトサイダー理論との関連が示唆されている。

態調査」のデータを利用する。20歳～59歳に限定したサンプルを対象として、時点別・男女別に分析する。記述的分析と多変量解析の両方でウェイトはかけていない。

目的変数は賃金（時給）の自然対数値である。賃金は9月に支払われた賃金総額を9月における平均的な1週間の実労働時間数を4倍した値でわって算出した。賃金総額は諸手当を含むが賞与等は除かれており、控除前の金額である。「支給なし」は欠損値とした。実労働時間数は所定内労働時間数と所定外労働時間数の合計である。「働いていなかった」は欠損値としている。賃金総額と実労働時間数は中央値をわりあてた¹⁴。賃金は2005年基準消費者物価指数で調整し、賃金分布の上位0.5%を除外している。「賃金構造基本統計調査」と比べると「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における賃金と労働時間の測定は粗い点に留意が必要である。

関心がある説明変数は非正規雇用ダミーである。非正規雇用は、契約社員（専門職）、嘱託社員（再雇用者）、パートタイム労働者、臨時労働者、派遣労働者（登録型）、派遣労働者（常時雇用型）、その他を含む形で定義し、出向社員は欠損値とした。本来の趣旨からすれば、契約期間や労働時間、直接雇用か間接雇用かといった類型に分けて分析すべきであるが、今回は全体像を掴むために非正規雇用を一括して分析した。

その他の説明変数は、性別、教育年数（学歴から計算した連続変数）、経験年数（年齢-教育年数）、経験年数2乗、職種、産業、企業規模、地域別最低賃金の自然対数値を用いる。地域別最低賃金は厚生労働省の「平成14（2002）年度から令和5（2023）年度までの地域別最低賃金改定状況」より作成した。

「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を使う利点として、非正規労働者に最終学歴を尋ねていることが挙げられる。「賃金構造基本統計調査」で短時間労働者に最終学歴を聞くようになったのは2019年以降である。賃金構造基本統計調査を分析した川口（2018）でも、分析は主として最終学歴を聞いているフルタイム労働者である一般労働者を対象として行っている。

最低賃金の変数は、最低賃金の変化額ではなく、単純に都道府県別の最低賃金額を用いている。本章の分析における最低賃金が賃金に与える影響は、最低賃金が高い都道府県では賃金が高いことを意味しており、正規雇用と非正規雇用の賃金格差についても、最低賃金が高い都道府県では（おそらく非正規雇用の賃金水準が高いため）賃金格差が小さいということの意味している。統計的に厳密な意味で最低賃金の引き上げが賃金格差に与える効果ではないことに留意が必要である。ただし、本章の分析結果から、最低賃金の引き上げが、非正規雇用の賃金を高めることにより、非正規雇用と正規雇用の賃金格差の縮小に寄与したことを推論することは十分可能である。

14 賃金の選択肢の上限である「50万円以上」のみ50万円とし、その他の選択肢は中央値とした。実労働時間数も上限の「60時間以上」のみ60時間とし、その他の選択肢は中央値とした。

2 分析手法

本章では OLS と分位点回帰分析を用いる。分位点回帰分析については、分位点の Recentered Influence Function (RIF) を目的変数とする無条件分位点回帰分析 (RIF 回帰分析) を行う (Firpo et al. 2009)。RIF は統計量 (分位点など) の影響関数 (Influence Function: IF) を、期待値がその統計量になるよう調整した (recentered) ものである。分位点の IF と RIF は以下の通りである。

$$IF(Y; q_\tau, F_Y) = \frac{\tau - 1\{Y \leq q_\tau\}}{f_Y(q_\tau)}$$

$$RIF(Y; q_\tau) = q_\tau + \frac{\tau - 1\{Y \leq q_\tau\}}{f_Y(q_\tau)}$$

ここで Y は目的変数 (時給の自然対数値)、 τ は分位点、 q_τ は分位点における Y の値、 F_Y は目的変数の分布関数、 $f_Y(q_\tau)$ は点 q_τ における密度関数、 $1\{Y \leq q_\tau\}$ は目的変数が q_τ より下にあるかどうかを示すダミー変数である。IF の期待値は 0 であるため RIF の期待値は目的の統計量そのものになる。RIF 回帰分析はこの RIF の条件付き期待値をモデル化した手法であり、OLS やロジットモデルによって推定することができる¹⁵。

$$E(RIF(Y; q_\tau)) = q_\tau$$

$$E(RIF(Y; q_\tau)|X') = E(RIF(Y; q_\tau)) = X'\gamma$$

回帰係数 γ は X を 1 単位 (あるいは基準カテゴリから比較カテゴリに) 変化させたときの、 Y の無条件分布における分位点への影響を表している。

第 4 節 記述的分析

1 賃金格差の推移

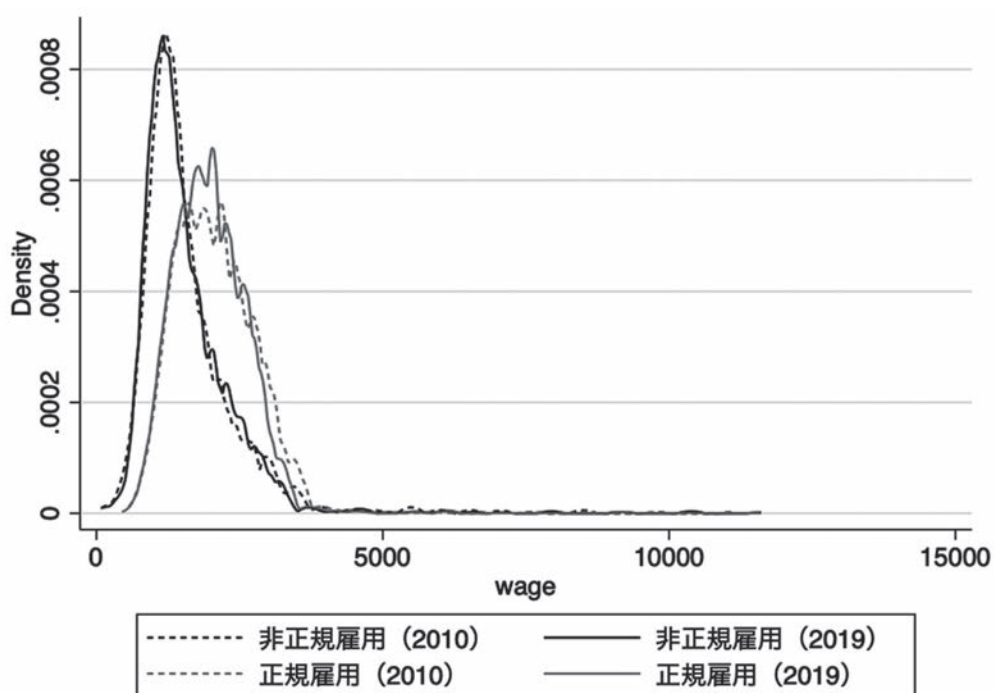
図表 4-4-1 は雇用形態別に賃金のカーネル密度推定を行った結果である。正規雇用の分布の中心と比べて非正規雇用の分布の中心は低い賃金額にある。この点は男女共通である。また、低い賃金分位に占める非正規雇用の割合が高く、高賃金になるほど非正規雇用の割合が減少することが読み取れる。他方で、正規雇用と非正規雇用の分布は男女とも重なっており、このことは雇用形態が異なっても同程度の賃金を受け取っているケースが存在すること

15 非正規雇用と正規雇用の賃金格差の推定では、就業するか否か、どのような雇用形態を選択するかというサンプルセクションを考慮すべきであるが、この点は今後の課題としたい。

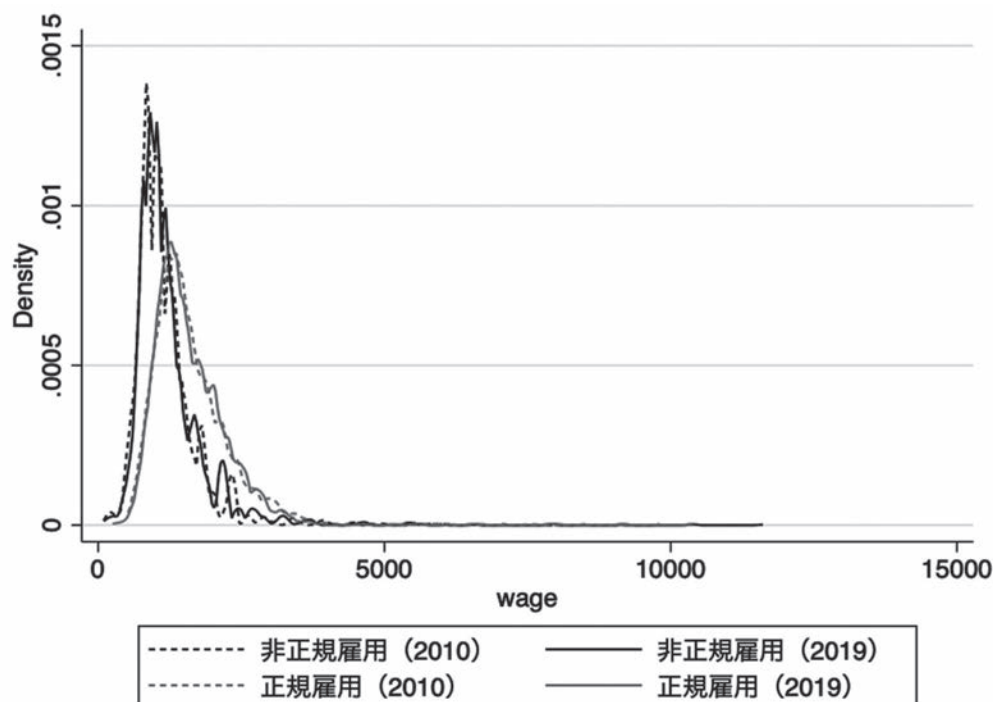
を示している。つまり、平均値でみれば正規雇用と非正規雇用の間で賃金は「二極化」しているが、分布全体を視野に入れた場合、両者は一部オーバーラップしており、低い賃金の正規雇用や高い賃金の非正規雇用が存在していることがわかる。

2010年から2019年にかけて、分布の位置や形状に大きな変化はないように見える。図表4-4-1からそれ以上のことを読み取ることは難しいため、両年の賃金を雇用形態別に集計して検討する。

図表 4-4-1 雇用形態別カーネル密度推定（男性）



図表 4-4-1 雇用形態別カーネル密度推定（女性）



図表 4-4-2 では、男女別に、正規雇用と非正規雇用の賃金の平均、第一 10 分位数（10 パーセンタイル）、第二 4 分位数（25 パーセンタイル）、中央値（50 パーセンタイル）、第三 4 分位数（75 パーセンタイル）、第九 10 分位数（90 パーセンタイル）を計算し、あわせて正規雇用の賃金額に占める非正規雇用の賃金額の割合や、2010 年から 2019 年にかけてこの割合がどの程度増減したかを示している¹⁶。

正規雇用に対する非正規雇用の賃金の割合を平均値について男性と女性を比較すると、男女で大きくは違わないが、女性のほうが男性より若干賃金格差が大きい。たとえば、2019 年の男性において、正規雇用の平均賃金は 1996.8 円、非正規雇用の平均賃金は 1579.1 円である。正規雇用の平均賃金に占める非正規雇用の平均賃金の割合は 79.1%であり、非正規雇用のほうが約 21%平均賃金が低い。他方で、2019 年の女性では、正規雇用の平均賃金は 1599.7 円、非正規雇用の平均賃金は 1236.6 円、前者に対する後者の割合は 77.3%であり、23%程度非正規雇用の平均賃金が低い。なお、平均賃金の水準は女性のほうが男性と比べて低く、この点は正規雇用と非正規雇用のどちらについてもあてはまる。

つぎに分布の位置に着目して正規雇用の賃金に対する非正規雇用の賃金の割合を検討すると、男性の場合、高賃金層ほど正規雇用と非正規雇用の賃金格差が小さいものの、低賃金層から中位層では 3 割程度の賃金格差があることが読み取れる。たとえば、2019 年の男性の

16 図表 4-4-2 の集計には、第 5 節の多変量解析において全ての説明変数を投入したモデルのサンプルを用いている。図表 4-4-3 と図表 4-4-4 も同様である。

Q10の賃金は、正規雇用が1207.5円、非正規雇用が862.5円であり、両者の比は71.4%である。その一方、Q90では正規雇用の賃金が2769.6円、非正規雇用の賃金が2443.8円となっており、両者の比は88.2%である。低賃金層における男性非正規雇用の賃金は最低賃金レベルであり¹⁷、正規雇用との賃金格差が大きいのにたいして、高賃金層の非正規雇用の男性は正規雇用に近い賃金を受け取っていることがわかる。2010年も同様の傾向がある。

それにたいして、女性における正規雇用に対する非正規雇用の賃金の割合に関しては、男性のように低賃金層の格差が大きく、高賃金層ほど格差が小さいという傾向が見られない。女性の場合は、低賃金層における賃金格差と高賃金層における賃金格差は同程度であり、他の分位と比べると賃金格差が小さい傾向がある。たとえば、2019年の女性のQ10の賃金は、正規雇用が977.5円、非正規雇用が747.5円であり、両者の比は77.3%である。非正規雇用は最低賃金を下回る水準である一方、正規雇用の賃金も男性と比べて低くなっている。他方のQ90では、正規雇用の賃金が2443.8円、非正規雇用の賃金が1868.8円となっており、両者の比は76.5%である。Q90における非正規雇用の賃金は、Q50の正規雇用の賃金を上回っており、女性の非正規雇用の中に相対的に高い賃金を受け取っている人々がいることがわかる。しかし、Q90における正規雇用と非正規雇用の賃金格差は男性と比べれば大きい。Q10とQ90の賃金格差はQ50と同程度であるが、Q25やQ75よりも小さい¹⁸。

以上から賃金分布における正規雇用と非正規雇用の賃金格差に関して男女で違いがあることがわかる。とくに高賃金層における賃金格差に違いが見られる。2019年において、Q90における正規雇用と非正規雇用の賃金の比は、男性が88.2%、女性が76.5%であり、男女差は11.8%ポイントである。検討の範囲を広げてQ75で見ても、正規雇用と非正規雇用の賃金の比は男性が76.5%、女性が72.8%であり、女性のほうが3.7%ポイント低くなっている。男性の場合は、高賃金層において正規雇用に近い賃金を受け取っている非正規雇用の人がいるため、高賃金層における格差が小さいのに対して、女性の高賃金層では、たとえ高賃金層に分類されるとしても、非正規雇用の賃金が正規雇用の賃金と比べて見劣りするということだと考えられる。

2010年から2019年にかけて、正規雇用の平均賃金に対する非正規雇用の平均賃金の割合の推移を確認すると、男性では77.0%（2010年）から79.1%（2019年）に増加し、女性でも73.3%（2010年）から77.3%（2019年）に増加している。2010年から2019年にかけて、男性では2.1%ポイント増、女性では4.0%ポイント増となっており、正規雇用と非正規雇用の平均賃金の差が縮小している。

分布全体についても2時点間の変化を検討すると、男性では、Q25～Q75の賃金が増加している一方、Q10では増加幅が小さく、Q90では増加していない。女性に関しては、

17 中央最低賃金審議会により答申された地域別最低賃金額の全国加重平均は、2018年度が874円、2019年度は901円である。

18 2010年の場合、Q10とQ90の賃金格差は同程度であり、Q25、Q50、Q75よりも小さい。

Q50～Q75の賃金が増加しているものの、Q10、Q25といった下位層やQ90の上位層ではやや減少している。男女共通の傾向として、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は、賃金分布の中位付近の労働者で縮小しているが、下位や上位の労働者では縮小幅が小さいか、縮小していないことが読み取れる。

図表 4-4-2 雇用形態別賃金の推移

		Mean	Q10	Q25	Q50	Q75	Q90		
男性	2010年	正規雇用	2086.5	1266.2	1545.3	1999.8	2615.1	2963.7	
		非正規雇用	1607.0	885.1	1046.0	1376.3	1850.7	2615.1	
		非正規/正規 (a)	77.0%	69.9%	67.7%	68.8%	70.8%	88.2%	
	2019年	正規雇用	1996.8	1207.5	1498.9	1889.9	2443.8	2769.6	
		非正規雇用	1579.1	862.5	1092.5	1368.5	1868.8	2443.8	
		非正規/正規 (b)	79.1%	71.4%	72.9%	72.4%	76.5%	88.2%	
	2010年と2019年の差		(b)-(a)	2.1%	1.5%	5.2%	3.6%	5.7%	0.0%
	女性	2010年	正規雇用	1624.9	923.0	1169.1	1464.4	1999.8	2377.3
			非正規雇用	1190.6	713.2	855.8	1046.0	1325.0	1830.5
非正規/正規 (a')			73.3%	77.3%	73.2%	71.4%	66.3%	77.0%	
2019年		正規雇用	1599.7	977.5	1199.7	1437.5	1879.8	2443.8	
		非正規雇用	1236.6	747.5	847.2	1092.5	1368.5	1868.8	
		非正規/正規 (b')	77.3%	76.5%	70.6%	76.0%	72.8%	76.5%	
2010年と2019年の差		(b')-(a')	4.0%	-0.8%	-2.6%	4.6%	6.5%	-0.5%	

つづいて、賃金の4分位数でサンプルを4分割し、賃金分布の異なる位置における労働者の雇用形態の違いを把握する¹⁹。

図表 4-4-3 では正規雇用と非正規雇用の割合を1Qから4Qの各分位で集計している²⁰。この図表から男女とも賃金水準が低いほど非正規雇用の占める割合が高くなることが読み取れる。2019年の男性において、1Qから4Qにかけて、非正規雇用の割合は85.8%、71.1%、46.6%、28.4%となっており、女性の場合は94.0%、84.6%、69.7%、59.2%となっている。賃金の低い層に占める非正規雇用の割合はやはり相当程度高いといえる。

しかし、賃金の低い層に非正規雇用が集中しているかというとは決してそうではなく、賃金の高い層にも一定数の非正規雇用が存在していることが読み取れる。このことは女性において顕著である。4Qでは男性の23.7%（2010年）～28.4%（2019年）が非正規雇用であるが、女性の場合は非正規雇用が6割（2010年の60.4%、2019年の59.2%）を占める。

この点は男性と女性で「高賃金層」の内実が異なることを意味している。男性の4Qは正規雇用が7～8割を占めているが、女性の正規雇用は4割にとどまる。女性労働者の非正規雇用化が進んだことを反映して、女性の賃金分布の全体で非正規雇用の影響が大きくなっている。正規雇用と非正規雇用の格差を賃金分布にわたり検討する際には、こうした労働者構

19 図表 4-4-3 において、1Q (1st Quartile) は Q25 未満、2Q (2nd Quartile) は Q25 以上 Q50 未満、3Q (3rd Quartile) は Q50 以上 Q75 未満、4Q (4th Quartile) は Q75 以上と定義している。図表 4-4-4 も同様である。

20 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では非正規雇用をオーバーサンプリングしており、ここであらわされる正規雇用と非正規雇用の割合は実際の割合とは一致しない。

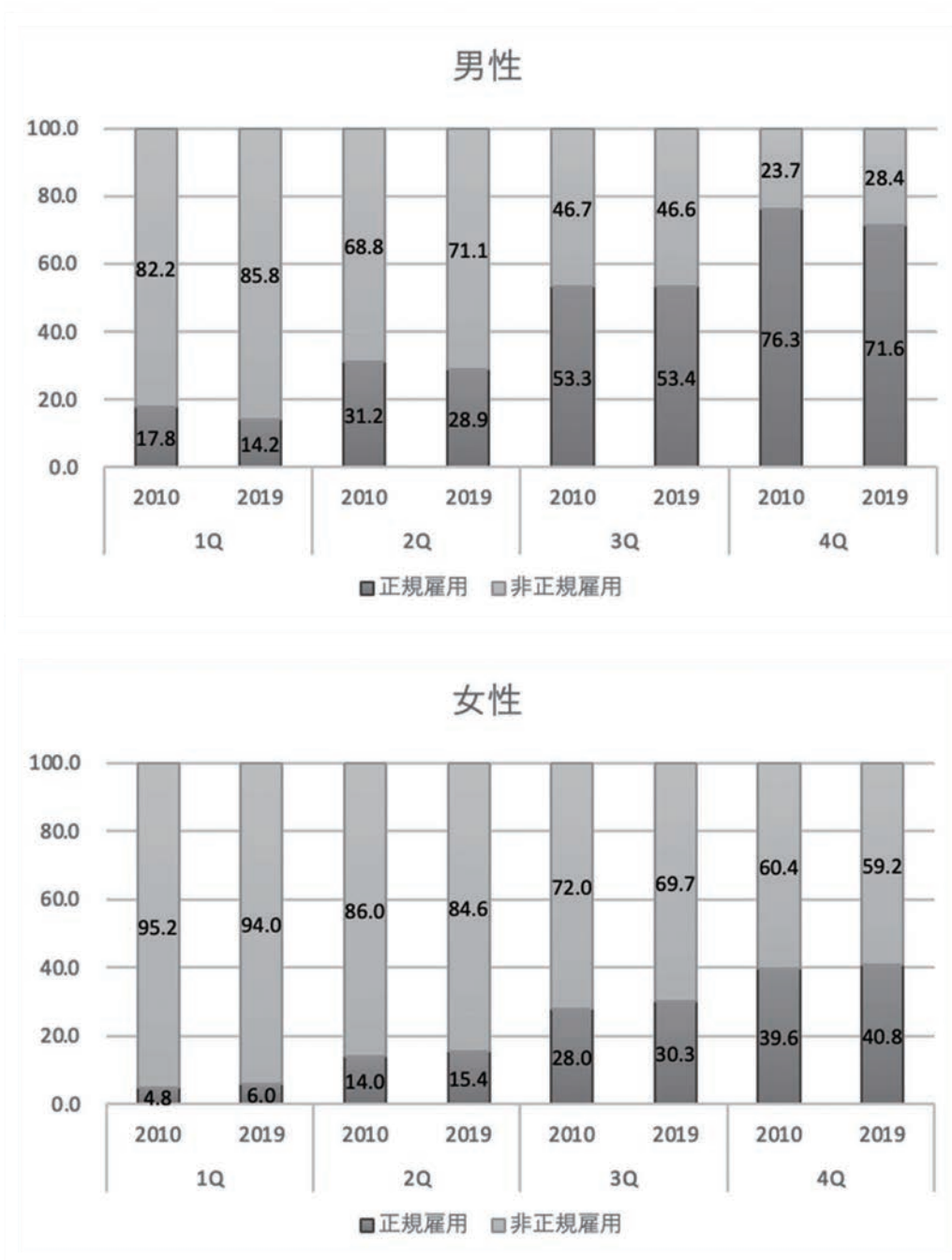
成を考慮しながら解釈する必要がある。

図表 4-4-2 と図表 4-4-3 をあわせて考えると、男性の場合、高賃金層に占める非正規雇用の割合は相対的に少ないが、正規雇用に近い賃金を受け取っている一方、女性の場合は高賃金層に占める非正規雇用の割合は高いものの、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が男性より大きいことが示唆される。

こうしたことから指摘できるのは、非正規雇用の平均賃金が正規雇用より低く、低賃金労働者に非正規雇用が多いというよく知られた事実に加えて、非正規雇用の内部に報酬面の異質性があるということである²¹。正規雇用と同程度の賃金を受け取っている非正規雇用の労働者がおり、そうした非正規雇用の割合は女性のほうが高い。また、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は平均的には男女で大きな違いはないが、賃金分布の位置により賃金格差は異なる。たとえば、高賃金層における賃金格差は男性で小さく女性では大きい。このような非正規雇用内部における報酬面での異質性を考慮に入れて、正規雇用との賃金格差をきめ細かく読み解いていく必要があるといえよう。

21 逆にいえば、非正規雇用より報酬の少ない正規雇用も存在するということである。

図表 4-4-3 賃金分位別正規雇用・非正規雇用割合



2 賃金分位別にみた労働者の構成

この項では、図表 4-4-3 と同じ要領で、賃金分位別に労働者の属性を確認する。個人属性と企業属性ごとに労働者に占める割合を集計したものが図表 4-4-4 である。雇用形態に関しては、ここでは非正規雇用を一括りにせず、契約社員、パートタイム労働者、派遣労働者、その他のカテゴリに分けて集計した²²。最終学歴と経験年数も連続変数をカテゴリ化して集

22 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、雇用形態ごとに調査票配布対象者の抽出率を設定しており、ここでの雇用形態別の割合は実際の割合とは一致しない。

計している。1Q から 4Q の値が合計の値より低い箇所に網掛けをしており、以下ではこの点を中心に確認する。

最終学歴に関しては、中学は男性で 1Q ～ 3Q、女性で 1Q に多く、高校は男性で 1Q ～ 3Q、女性で 1Q ～ 2Q で多い。専修学校・高専・短大は男性で 1Q ～ 3Q、女性で 2Q ～ 3Q（2010 年には 3Q も含む）で多い。大学は男性では 4Q、女性は 3Q ～ 4Q に多く、大学院は男性では 4Q、女性でも 4Q（2019 年は 3Q も含む）で多い。最終学歴が低いほど下位に、高いほど上位に占める割合が高い。

経験年数については、10 年未満では男性が 1Q ～ 3Q、女性が 2Q ～ 3Q に多く、10 年以上 20 年未満では男女とも 3Q（2010 年は 4Q も含む）に多い。30 年以上の場合は男女とも 4Q で多くなっている。

正規雇用については高賃金層である 3Q と 4Q における割合が男女とも高い。契約社員は男性では 1Q ～ 3Q、女性では 3Q ～ 4Q（2010 年には 2Q も含む）に占める割合が高く、女性においては契約社員が高賃金層に含まれている。パートタイム労働者は男女とも 1Q ～ 2Q が多く、低い賃金に集中している。ただし女性においてパートタイム労働者が 3Q ～ 4Q に占める割合が高い²³。派遣労働者は男性では 1Q ～ 3Q、女性では 2Q ～ 3Q において多くなっている。ここから、契約社員や派遣労働者が女性の賃金分布では相対的に高い賃金層に位置づけられることが確認できる。この点は男女の賃金分布の違いに関する前項における指摘と整合的である。

職業についてみると、管理的な仕事は男性も女性も 4Q に多い。もっとも、周知のように管理的な仕事に就く女性が少ないため、男性は 24.2%（2010 年）～ 26.8%（2019 年）であるのに対して、女性は 4.2%（2010 年）～ 7.1%（2019 年）にとどまり、20%ポイントもの男女差がある。専門的な仕事に関しては男女とも 3Q ～ 4Q における割合が高く、比較的高い賃金を受け取る労働者が多い。

事務的な仕事は、男性では 3Q ～ 4Q、女性では 2Q ～ 3Q の割合が高いが、他の分位との差は男女とも小さい。事務的な仕事は賃金分布全体に拡がっており、高い賃金を受け取る事務職とそうではない事務職が存在すること、すなわち、事務的な仕事は報酬面における異質性が高いことがうかがえる。

販売の仕事は、男性の場合は 2Q ～ 3Q、女性の場合は 1Q ～ 2Q（2019 年には 4Q も含む）の割合が高く、サービスの仕事は、男性では 1Q ～ 3Q、女性では 1Q ～ 2Q に多い。保安の仕事は男性が多いので男性についてみると、サービスの仕事と同様、1Q ～ 3Q において多い。

生産工程の仕事は男性の場合は 1Q ～ 3Q で多く、女性の場合は 1Q ～ 2Q で多くなっており、生産工程の仕事に就いている女性は、同じ仕事に就いている男性より低い賃金の労働

23 男性の場合、3Q の割合は 3.3%（2010 年）～ 4.6%（2019 年）、4Q の割合は 1.4%（2010 年）～ 2.6%（2019 年）であるが、女性では、3Q の割合は 14.9%（2010 年）～ 19.4%（2019 年）、4Q の割合は 21.9%（2010 年）～ 19.6%（2019 年）である

者が多いことがうかがえる。輸送・機械運転の仕事と建設・採掘の仕事に女性はあまり就いていないので男性について確認すると、前者の仕事は2Q～3Q、後者は3Q（加えて2010年に2Q、2019年に4Q）において多い。運搬・清掃・包装等の仕事は、男性では1Q～2Q（2010年は3Qも）、女性の場合は1Qで多く、男女共通して賃金が低い層に多くなっている。

つづいて産業について確認する。製造業に関しては、男性では2Q～3Q、女性では1Q～2Qに多く、女性のほうが低い賃金層に多い傾向がある²⁴。鉱業・建設業は、男性の場合3Q～4Q、女性の場合は3Q（加えて2010年に2Q、2019年に4Q）に占める割合が多い。電気・ガス・熱供給・水道業については、男性では4Q、女性では1Q～2Q（加えて2010年に4Q）に多く、男性労働者は高い賃金層に多く、女性労働者は低い賃金層に多い傾向がある。

情報通信業、運輸業は、男性では2Q（加えて2010年に1Q、2019年に3Q）に多い一方、女性では3Q～4Qに多く、女性のほうが高い賃金層に多い傾向がある。卸売業、小売業では、男性は4Q、女性では3Q（加えて2019年に4Q）に多いが、男女とも分位間の差はあまりなく、異なる賃金レベルの労働者からなる。金融業、保険業では男性、女性とも4Q（女性の場合2010年は1Q、2019年は3Qも）において多い。もっとも、女性に関しては分位間の差が大きくなり、異なる賃金レベルの女性労働者で構成されていると述べたほうが正確である。不動産業は男性では4Qに多く、女性の場合、3Q～4Qに多いが、他の分位との差は小さい。宿泊業、飲食サービスは、男性では1Q～3Q、女性では1Q～2Q（加えて2010年は3Q）に多く、男女とも賃金が低い層に偏っている。教育、学習支援業は男性では4Qに多い。女性では1Q（2019年）、3Q（2010年）、4Q（2010年）で多いが、分位間の差は小さく、様々な賃金レベルの女性労働者が含まれている。医療、福祉は、男性では1Qと3Q（および2010年の2Q）、女性では4Q（および2019年の3Q）に多い。医療、福祉分野で女性が高賃金層に多い理由は、看護師や福祉専門職が多いためであろう。最後に複合サービス業については、男性、女性とも1Q～2Qに多くなっている。

最後に企業規模について確認する。1000人以上の大企業については、男性は4Qで多いが、女性は2Q～4Qに広がっている。男性は正規雇用の労働者が相対的に多いのに対して、女性の場合は非正規雇用の労働者がかなり含まれているためであろう²⁵。500～999人の企業では、男性は1Q～3Qに多く、女性は2Q～3Q（2010年は1Qも）に多いが、分位間の差は大きくない。300～499人の企業では、男性は1Q～3Qに多く、女性は1Q（2010年は2Qも）に多い傾向がある。100～299人では男性は1Q～3Qに多い一方、女性は1Q（2019年は2Q）に多いが、分位間の差は大きいとはいえない。50～99人に関しては男女とも分位間の差はそれほど見られない。5～29人については、男性では3Q（2010年は1Qも）、女性では1Q（2010年は4Qも）が相対的に多くなっている。

24 この点は、生産工程の仕事が、女性において低い賃金層に偏っていることが関連していると考えられる。

25 事実、2019年について、企業規模と雇用形態のクロス集計をすると、男性の場合、1000人以上の企業における非正規雇用の割合が48.9%であるのに対して、女性の場合は83.0%である。

図表 4-4-4 賃金分位別個人属性・企業属性割合（男性）

男性										
最終学歴	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
中学	5.8	5.8	4.5	3.6	4.0	2.3	2.1	1.0	3.2	2.2
高校	45.3	43.9	44.8	44.1	37.7	35.6	33.3	27.6	36.9	34.0
専修・高専・短大	17.5	20.8	16.9	17.1	13.7	15.2	10.1	12.5	12.5	14.7
大学	28.6	26.3	31.8	33.1	41.0	41.9	47.8	49.4	42.5	42.8
大学院	2.9	3.2	2.0	2.2	3.7	4.9	6.7	9.5	5.0	6.4
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481
経験年数	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
10年未満	47.7	43.6	44.0	40.0	35.4	31.7	11.3	11.9	26.2	26.1
10年以上20年未満	30.3	28.4	35.4	36.1	44.3	46.3	44.0	36.8	41.8	38.8
30年以上	21.9	28.0	20.6	23.9	20.2	22.0	44.6	51.3	32.1	35.1
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481
雇用形態	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
正規雇用	17.8	14.2	31.2	28.9	53.3	53.4	76.3	71.6	60.2	54.9
契約社員	19.2	21.1	25.4	17.6	19.8	13.4	11.1	10.4	15.9	13.3
パートタイム労働者	22.8	19.7	8.9	11.5	3.3	4.6	1.4	2.6	4.3	5.9
派遣労働者	13.3	20.2	11.0	23.0	10.4	17.3	4.2	8.1	7.4	14.2
その他	26.8	24.9	23.5	19.0	13.2	11.3	7.0	7.4	12.2	11.8
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481
職業	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
管理的な仕事	2.0	2.3	2.8	2.2	6.4	8.6	24.2	26.8	15.1	15.5
専門的・技術的な仕事	14.9	15.6	17.3	14.1	21.8	22.5	23.9	24.1	21.9	21.2
事務的な仕事	23.0	22.0	22.3	24.6	29.0	27.7	32.2	28.6	29.4	27.2
販売の仕事	7.4	4.1	6.1	5.5	6.2	7.0	5.0	5.0	5.6	5.6
サービスの仕事	18.2	11.6	13.6	8.6	7.8	5.5	3.2	2.8	6.8	5.2
保安の仕事	3.6	0.6	2.5	1.7	1.4	0.9	0.7	0.3	1.3	0.8
生産工程の仕事	15.1	23.7	19.3	23.3	15.5	16.5	5.6	6.6	10.8	13.6
輸送・機械運転の仕事	4.9	2.0	6.1	4.9	4.8	3.7	1.9	1.8	3.4	2.9
建設・採掘の仕事	0.9	0.9	2.7	1.2	2.3	2.2	1.7	2.3	2.0	2.0
運搬・清掃・包装等の仕事	9.4	15.6	6.7	13.4	4.5	5.1	1.2	1.4	3.4	5.6
その他の仕事	0.7	1.7	0.7	0.7	0.4	0.4	0.3	0.2	0.4	0.5
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481
産業	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
製造業	19.8	32.1	25.0	33.6	25.9	28.8	17.6	20.2	21.0	25.9
鉱業・建設業	4.1	2.6	6.3	6.7	9.1	10.2	9.6	10.4	8.7	9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	1.3	2.0	2.2	2.5	3.1	2.3	9.5	5.3	6.2	3.8
情報通信業、運輸業	11.7	11.0	13.5	13.6	11.0	12.2	10.5	10.7	11.1	11.7
卸売業、小売業	7.7	7.5	7.4	6.6	7.2	7.2	8.2	9.1	7.8	8.0
金融業、保険業	1.8	0.6	1.5	2.0	2.7	2.6	5.6	5.9	4.0	3.9
不動産業	3.6	4.6	3.2	2.7	2.7	3.4	3.4	4.4	3.2	3.8
宿泊業、飲食サービス	11.7	9.5	10.2	6.6	7.8	7.2	3.8	4.6	6.3	6.0
教育、学習支援業	9.5	6.1	6.1	3.8	7.0	3.3	8.5	4.9	7.8	4.3
医療、福祉	5.8	4.9	6.6	3.1	5.9	4.1	4.8	3.5	5.4	3.7
複合サービス業	13.7	11.9	7.5	9.6	5.0	7.7	5.7	6.8	6.2	7.9
その他	9.4	7.2	10.6	9.2	12.8	11.0	12.9	14.1	12.4	11.9
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481
企業規模	1Q		2Q		3Q		4Q		合計	
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019
1000人以上	32.7	41.0	38.3	44.2	38.8	45.6	49.8	55.1	44.2	49.5
500～999人	11.3	12.1	12.3	10.9	10.9	10.7	9.9	10.6	10.6	10.8
300～499人	9.7	10.4	9.3	10.5	8.7	7.9	7.3	6.5	8.1	7.9
100～299人	21.4	18.8	16.7	16.8	17.7	16.5	13.5	12.8	15.6	14.9
50～99人	10.8	6.9	10.7	7.5	9.1	6.4	7.4	5.5	8.5	6.2
30～49人	4.3	5.8	4.2	5.0	4.7	5.1	4.4	3.8	4.5	4.5
5～29人	9.7	4.9	8.5	5.1	10.1	7.8	7.7	5.8	8.6	6.2
N	556	346	1,231	1,025	2,359	1,537	4,679	2,573	8,825	5,481

注：1Q～4Qについては、合計の値より低い値に網掛けをしている。

図表 4-4-4 賃金分位別個人属性・企業属性割合（女性）

女性									
最終学歴	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
中学	2.9	2.9	1.8	1.3	0.9	0.9	1.0	0.6	1.8 1.5
高校	53.0	46.9	42.4	37.9	31.1	27.9	29.8	24.4	40.8 35.6
専修・高専・短大	31.4	33.5	34.6	34.1	37.4	34.0	34.5	32.4	34.3 33.6
大学	11.9	16.0	20.2	25.6	28.4	34.7	29.5	36.5	21.2 27.1
大学院	0.8	0.7	0.9	1.2	2.2	2.6	5.2	6.1	1.9 2.2
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313
経験年数	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
10年未満	23.5	19.8	30.8	25.9	27.9	24.2	16.3	14.3	25.6 22.3
10年以上20年未満	40.9	36.5	43.3	34.7	51.2	39.6	51.1	36.4	45.9 36.5
30年以上	35.6	43.7	25.9	39.4	20.9	36.3	32.6	49.3	28.5 41.2
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313
雇用形態	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
正規雇用	4.8	6.0	14.0	15.4	28.0	30.3	39.6	40.8	18.8 20.5
契約社員	10.2	11.0	19.0	12.9	18.3	14.9	16.5	14.9	15.7 13.2
パートタイム労働者	53.1	44.3	28.1	28.9	14.9	19.4	21.9	19.6	31.6 29.0
派遣労働者	10.5	21.2	20.9	28.7	26.6	24.5	13.3	13.3	17.8 23.5
その他	21.4	17.6	18.1	14.1	12.2	11.0	8.6	11.4	16.1 13.8
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313
職業	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
管理的な仕事	0.2	0.4	0.4	0.7	0.9	2.5	4.2	7.1	1.1 2.1
専門的・技術的な仕事	7.2	7.5	9.3	9.9	17.4	16.5	25.1	23.2	13.2 12.9
事務的な仕事	57.1	57.9	65.4	66.6	66.1	64.7	56.6	56.9	61.6 62.5
販売の仕事	6.3	4.3	5.6	4.6	4.3	3.8	4.5	4.7	5.3 4.3
サービスの仕事	9.6	8.7	8.5	7.4	6.7	5.1	6.0	3.9	8.0 6.6
保安の仕事	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1 0.0
生産工程の仕事	13.1	13.5	7.6	7.1	2.3	4.7	2.1	2.0	7.1 7.3
輸送・機械運転の仕事	0.2	0.3	0.2	0.1	0.2	0.3	0.1	0.1	0.2 0.2
建設・採掘の仕事	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1 0.0
運搬・清掃・包装等の仕事	5.7	6.2	2.5	2.8	1.8	2.1	1.2	1.6	3.1 3.3
その他の仕事	0.5	1.3	0.3	0.8	0.2	0.4	0.1	0.5	0.3 0.8
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313
産業	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
製造業	19.8	23.3	16.1	20.0	13.6	17.0	10.5	13.1	15.7 19.0
鉱業・建設業	3.7	3.7	4.6	4.6	5.1	5.7	3.8	5.1	4.3 4.7
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	4.1	4.7	4.3	3.7	2.9	4.9	3.1	4.6 3.7
情報通信業、運輸業	6.3	6.9	7.4	8.1	8.1	10.1	8.9	9.5	7.5 8.5
卸売業、小売業	8.6	6.5	8.1	8.5	10.7	10.4	9.0	11.1	9.0 8.9
金融業、保険業	7.0	4.7	6.3	6.0	6.4	7.3	7.1	8.1	6.7 6.3
不動産業	2.5	3.6	2.9	4.5	4.5	5.2	3.6	4.8	3.3 4.5
宿泊業、飲食サービス	7.6	9.0	8.2	7.5	7.5	5.8	5.7	5.4	7.4 7.2
教育、学習支援業	9.3	9.8	9.9	8.8	11.1	8.2	13.8	8.7	10.7 8.9
医療、福祉	10.0	8.5	13.5	7.6	11.9	9.0	12.9	9.7	12.0 8.5
複合サービス業	13.5	12.0	9.8	9.5	4.5	5.1	5.9	6.8	9.0 8.7
その他	6.8	8.0	8.6	10.6	13.1	13.3	14.1	14.6	10.0 11.2
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313
女性	1Q		2Q		3Q		4Q		合計
	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010	2019	2010 2019
1000人以上	43.1	43.0	51.0	51.8	51.9	54.3	53.7	58.7	49.2 51.3
500～999人	11.1	11.3	11.1	11.5	11.6	11.8	9.2	10.7	10.9 11.4
300～499人	8.8	11.0	8.5	8.6	7.8	6.8	7.0	7.3	8.2 8.6
100～299人	15.7	17.3	13.6	14.2	12.8	12.0	12.5	10.3	13.9 13.9
50～99人	7.9	7.3	7.0	5.6	5.9	5.9	6.8	4.8	7.0 5.9
30～49人	4.5	3.4	3.2	3.7	3.1	4.1	2.8	3.0	3.5 3.6
5～29人	9.1	6.7	5.6	4.6	6.9	5.1	8.0	5.2	7.4 5.3
N	4,385	2,022	4,122	3,091	3,417	1,853	2,399	1,347	14,323 8,313

注：1Q～4Qについては、合計の値より低い値に網掛けをしている。

第5節 正規雇用・非正規雇用間賃金格差と最低賃金

1 正規雇用・非正規雇用間賃金格差

この節では、OLS と分位点回帰分析を用いて、正規雇用と非正規雇用の賃金格差を検討していく。最初にベースの賃金格差を確認する。図表 4-5-1 では非正規雇用ダミーのみを投入したモデルにおける非正規雇用ダミーの点推定値を示している²⁶。非正規雇用ダミーの係数は、男女とも OLS と分位点回帰分析の両方で負であり、非正規雇用の賃金ペナルティが存在することがわかる。

2010 年から 2019 年にかけてこの係数が減少していることから、非正規雇用の賃金ペナルティはこの 10 年間に縮小していることがわかる。OLS でみると、男性は 26.9% (-0.3128)²⁷ から 24.7% (-0.2831) へ 2% ポイント、女性は 28.1% (-0.3296) から 24.2% (-0.2777) へ 4% ポイント減少している。

分位点回帰分析の係数から、男性の場合、非正規雇用ペナルティは下位から中位付近が大きく、上位では小さいことがわかる。2010 年の場合、賃金格差が最も小さいのは Q90 の 11.8% (-0.1253) であり、最も大きいのは Q40 の 35% (-0.4308) である。賃金ペナルティが分布の下位で大きく上位で小さいパターンは、欧州の先行研究と大筋で一致している。

男性において高所得層における非正規雇用ペナルティが小さい理由は、図表 4-4-2 が示すように、高所得層において正規雇用に近い賃金を受け取る非正規雇用労働者がいるためであると考えられる。よく知られているように非正規雇用の場合は勤続年数が増えても賃金はほとんど上昇しない。したがって、非正規雇用であり、かつ高賃金である理由としては、勤続年数が長いというより、スキルレベルの高い職業に就いていることや、賃金水準が高い業種や大企業で働いていることが考えられる。なお、賃金分布の上位で正規雇用と非正規雇用の賃金格差が小さいとしても、係数が負であることは変わらないため、補償賃金仮説を支持する結果とはいえず、この点も欧州の研究の主要な知見と同様である。たとえ高技能職であっても非正規雇用が正規雇用を上回る賃金を得ていないという点は、平均賃金に焦点をあててきたことで隠されていた知見である。

男性の低所得層は中位と比べて非正規雇用の賃金ペナルティが大きくなっている。図表 4-4-2 でみたように、この層の非正規雇用の賃金が最低賃金水準の賃金である一方、勤続年数の増加に伴い賃金が上昇する正規雇用の賃金は相対的に高くなるため、賃金ペナルティが大きくなっていると考えられる²⁸。

つぎに、女性における各分位の係数を確認すると、非正規雇用ペナルティは下位で小さく、上位で大きくなっており、男性とは異なる傾向がある。具体的には 2010 年において Q10 と

26 推定結果は本章末に付表として掲載している。図表 4-5-2、4-5-3 も同様である。

27 注 3 の式で % ポイントを算出している。括弧内は点推定値である。

28 このような賃金決定方式の違いによる解釈のほかに、雇用主の人的資源管理の方針と結びついた緩衝材仮説や、企業別労働組合の効果と関わるインサイダー／アウトサイダー理論による説明も考えられる。ただし、いずれの理論についても、検証するための変数を本章ではモデルに投入していない。

Q20 の賃金格差はそれぞれ 17.9% (-0.1972) と 18.0% (-0.1980) であり、Q80 と Q90 では 38.4% (-0.4839) と 44.5% (-0.5880) である²⁹。

図表 4-5-1 非正規雇用ダミーの点推定値（統制変数なし）



29 2019年におけるQ80とQ90の係数は、それぞれ-0.3391、-0.2806と小さくなる。2010年と比べて賃金ペナルティは縮小しているが、上位ほどペナルティが大きい傾向は2019年でも読み取れる。なお、図表4-4-2における雇用形態で条件付けた賃金の分位数と、図表4-5-1における無条件分位点回帰分析の回帰係数の傾向は必ずしも一致しないが、この点は本章が用いた無条件分位点回帰分析の枠組みでは、Koenker and Bassett(1978)の条件付分位点回帰分析とは異なり、回帰分析の前に分位点のRIFを定義し、その分位点のRIFの条件付き期待値をモデル化する手法であることが関わっている。

図表 4-4-2 で検討したように、女性の低所得層において、非正規雇用の賃金は最低賃金を下回っているが、正規雇用の賃金も決して高いとはいえない。つまり、女性の低賃金層では、正規雇用と非正規雇用の賃金がどちらも低い中で両者の差が小さくなっていると考えられる。また、高い賃金を得ている非正規雇用の女性がいることは確かであるが、女性の高所得層の中で比べると、正規雇用と非正規雇用の賃金格差が大きいことをこの分析結果は意味している³⁰。

2010 年と 2019 年の違いについては、賃金分布に対する非正規雇用ダミーの影響の仕方は、2 時点でおおむね同様の形状となっている。ただし、例外的に変化しているのは、女性における Q80 と Q90 における係数が 2010 年から 2019 年にかけて小さくなっていることである。このことは女性の高所得層における正規雇用と非正規雇用の格差が縮小したことを意味している³¹。

図表 4-5-2 は第 3 節で挙げた全ての説明変数を統制したモデルの非正規雇用ダミーの点推定値である。

説明変数を統制することにより、男性の非正規雇用ダミーの係数は減少するが、女性では係数がほぼ変わらない。OLS の結果から整理すると、説明変数を統制することで、男性は 2010 年では 26.9% (-0.3128) から 21.6% (-0.2432) へ、2019 年は 24.7% (0.2831) から 20.6% (-0.2305) へ縮小する。他方の女性は 28.1% (-0.3296) から 28.5% (-0.3353) へ (2010 年)、24.2% (-0.2777) から 23.5% (-0.2683) へ (2019 年) という変化である。このことは、男性の場合、最終学歴や経験年数、職業や企業規模の違いが賃金格差の一部をもたらしているのに対して、女性の場合は個人や企業の属性の差で賃金格差を説明できる余地が小さいことを示唆している。

図表 4-5-1 と同様に、2010 年よりも 2019 年のほうが係数の絶対値は小さくなり、正規雇用に対する非正規雇用の賃金ペナルティは 10 年間に改善している³²。最終学歴を統制した形で 2010 年代に正規雇用・非正規雇用間の賃金格差が縮小したことを示したことは一定の意義があろう。

なお、分位点回帰分析の点推定値のパターンから、説明変数を統制しても、賃金分布にわたる非正規雇用ダミーの影響の仕方、すなわち、男性では上位ほど格差が小さく、女性では上位で格差が大きいというパターンが大きく変化していないことが読み取れる。

30 図表 4-4-4 が示しているように、高所得層の女性に多いのは、専門的・技術的な仕事と事務的な仕事であり、1000 人以上の企業の従業員であり、契約社員やパートタイム労働者、派遣労働者である。女性の高所得層における正規雇用と非正規雇用の賃金格差の理由を明らかにするためには、職業の小・中分類レベルの違い（たとえば、どのような専門的・技術的な仕事であるのか）や、大企業における雇用管理区分ごとの報酬管理の違いといった点を具体的に検討していく必要があると思われる。

31 その理由を本章では明らかにできていない。今後の課題としたい。

32 図表は示していないが、調査年ダミーと非正規雇用ダミーの交互作用項を投入したモデルにより、2 つの年に統計的に有意な差があることを確認している。

図表 4-5-2 非正規雇用ダミーの点推定値（統制変数あり）



2 最低賃金の影響

つづいて地域別最低賃金の賃金に対する影響を検討する。図表 4-5-3 は全ての説明変数を投入したモデルにおける対数最低賃金の点推定値を示したものである。男女とも OLS と分位点回帰分析の両方で符号は正であり、最低賃金が高いと賃金も高いという関係がある。

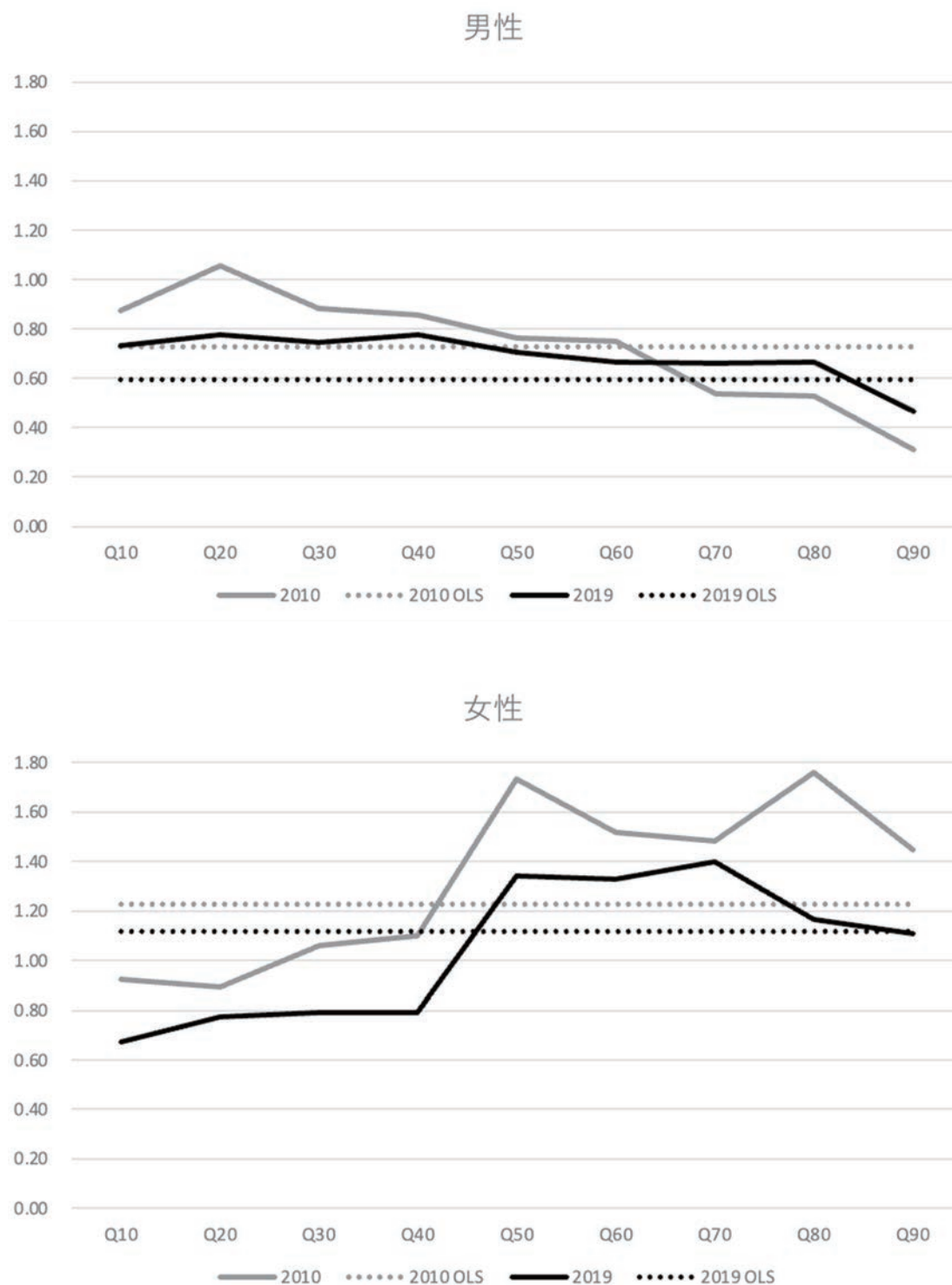
OLS で確認すると、最低賃金が 1% 高いと、男性の賃金は 0.73%（2010 年）～ 0.59%（2019 年）、女性の賃金は 1.23%（2010 年）～ 1.12%（2019 年）高いという関係がある。なお、ここでの分析は、最低賃金の引き上げが賃金を上昇させるという統計的因果効果ではなく、最低賃金が高い都道府県ほど賃金が高いという相関関係を捉えている。ただし、この結果から最低賃金の引き上げが賃金上昇をもたらすと推論することは可能であろう。

さらにこの結果からは、女性における賃金の増加幅が大きいことや、2019 年より 2010 年の影響が大きかったことも読み取れる³³。女性労働者の賃金にとって「成長力底上げ戦略推進円卓会議」の 2008 年の合意や改正最低賃金法がもたらした当初のインパクトが大きかったことがうかがえる。

分位点回帰分析の係数を見ると、男性では分位間の違いが小さいが、下位における効果がやや大きいことから、賃金の底上げを通じて賃金分布の平等化に寄与していると考えられる。他方、女性の場合、下位よりも中位から上位における効果が大きい。女性では底上げに加えて上位への波及効果が大きかった可能性がある。

33 図表は示していないが、年ダミーと対数最低賃金ダミーの交互作用項を投入したモデルにより、2010 年と 2019 年に差があることを確認している。

図表 4-5-3 対数最低賃金の点推定値



最低賃金の賃金上昇効果が正規雇用と非正規雇用のどちらで大きかったのかを確認するため、図表 4-5-3 のモデルに最低賃金と非正規雇用ダミーの交互作用項を投入した。図表 4-5-4 は交互作用項の点推定値を示している。統計的に有意な箇所は網掛けし、有意でない

箇所は斜体としている。図表 4-5-4 を図示したものが図表 4-5-5 である。

OLS で確認すると、交互作用効果が統計的に有意であるのは、男性の 2010 年と女性の 2019 年である³⁴。分位点回帰分析の結果に関して、男性の場合、2010 年と 2019 年の両方で、分布の下位である Q10 ～ Q30 において統計的に有意な正の効果があり、女性においても、2010 年と 2019 年の両方で、Q10 ～ Q60 において統計的に有意な正の効果があるという結果に着目したい。この結果から、賃金分布の下位に属する労働者において、最低賃金が賃金を高める効果は正規雇用より非正規雇用で大きかったことが指摘できる³⁵。

図表 4-5-4 対数最低賃金×非正規雇用ダミーの点推定値

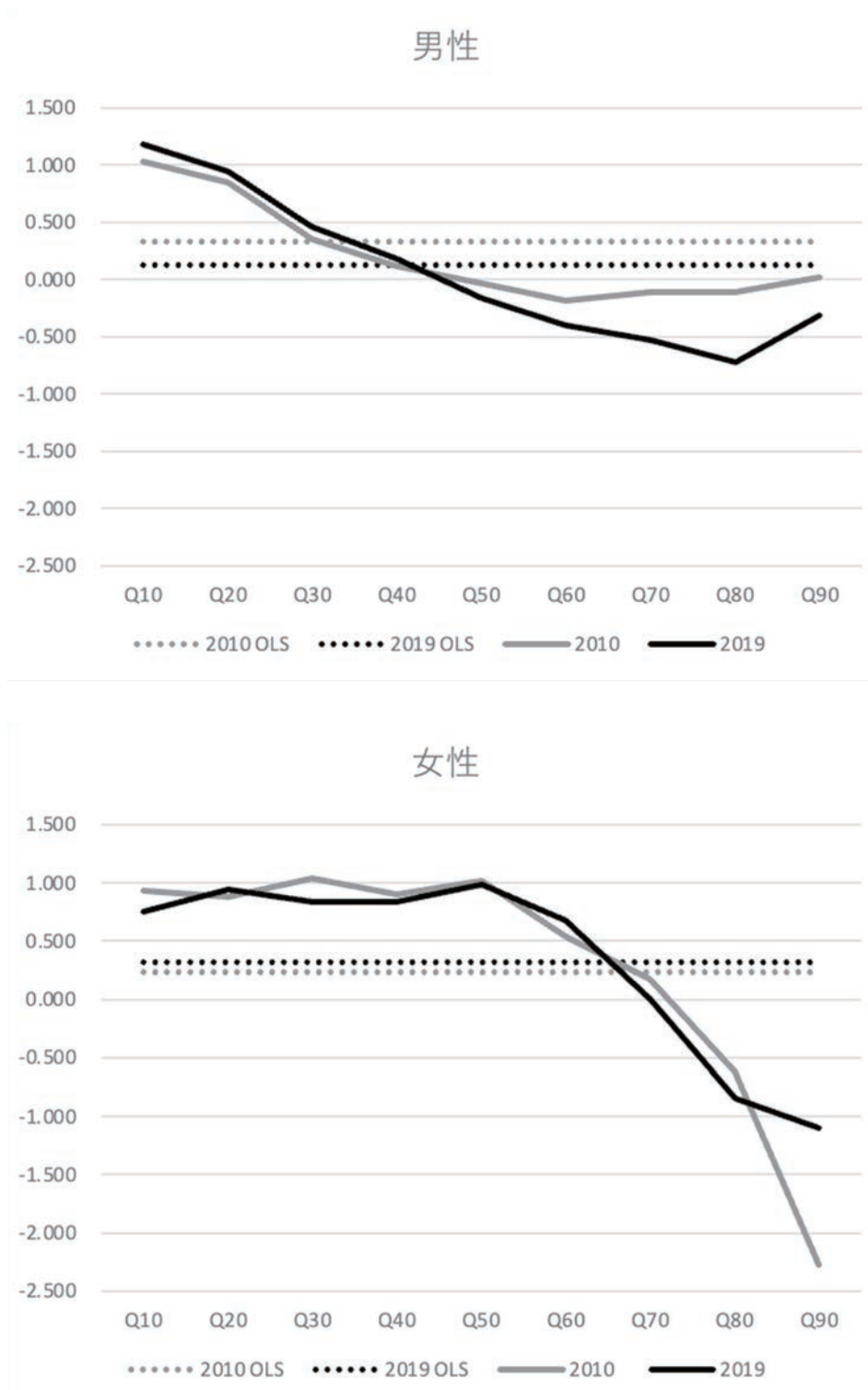
男性										
2010年	Q10	Q20	Q30	Q40	Q50	Q60	Q70	Q80	Q90	OLS
最低賃金	0.470	0.720	0.744	0.812	0.775	0.821	0.821	0.568	0.300	0.598
非正規雇用	-7.037	-5.934	-2.681	-1.080	-0.067	0.925	0.568	0.561	-0.214	-2.425
最低賃金×非正規雇用	1.028	0.851	0.356	0.113	-0.036	-0.181	-0.114	-0.105	0.022	0.332
2019年	Q10	Q20	Q30	Q40	Q50	Q60	Q70	Q80	Q90	OLS
最低賃金	0.223	0.365	0.550	0.693	0.777	0.837	0.891	0.975	0.601	0.537
非正規雇用	-8.184	-6.734	-3.411	-1.591	0.841	2.477	3.439	4.739	2.038	-1.101
最低賃金×非正規雇用	1.177	0.950	0.457	0.186	-0.168	-0.399	-0.534	-0.720	-0.312	0.129
女性										
2010年	Q10	Q20	Q30	Q40	Q50	Q60	Q70	Q80	Q90	OLS
最低賃金	0.182	0.195	0.233	0.382	0.921	1.085	1.350	2.261	3.262	0.095
非正規雇用	-6.291	-5.934	-7.040	-6.114	-7.104	-3.913	-1.515	3.604	14.295	-1.890
最低賃金×非正規雇用	0.928	0.874	1.035	0.897	1.019	0.540	0.167	-0.627	-2.271	0.237
2019年	Q10	Q20	Q30	Q40	Q50	Q60	Q70	Q80	Q90	OLS
最低賃金	0.085	0.027	0.132	0.132	0.569	0.797	1.400	1.831	1.975	0.865
非正規雇用	-5.201	-6.565	-5.795	-5.795	-6.943	-4.861	-0.363	5.384	7.166	-2.437
最低賃金×非正規雇用	0.748	0.945	0.835	0.835	0.983	0.676	-0.001	-0.847	-1.101	0.320

有意な箇所は網掛け、有意でない箇所は斜字。

34 2019 年の男性と 2010 年の女性で統計的に有意ではない理由の検討は今後の課題である。

35 繰り返しになるが、ここでの分析結果は、最低賃金の引き上げが正規・非正規間格差を圧縮した統計的因果効果ではなく、最低賃金が高い都道府県では正規・非正規間格差が小さいことを示している。厳密な分析が今後必要であるが、最賃の引き上げが正規・非正規間格差の圧縮につながった可能性を示唆している。

図表 4-5-5 対数最低賃金×非正規雇用ダミーの点推定値



3 非正規雇用ダミーと対数最低賃金以外の要因について

最後に付表 3～付表 7 の結果にもとづいて、その他の説明変数の影響を確認する。OLS による推定結果（付表 3）では、教育年数が 1 年増えると、男性で 2.4%（0.024）～ 2.7%

(0.027)、女性で 2.8% (0.028) ～ 3.3% (0.032) の賃金増加をもたらすことがわかる。2010 年の分位点回帰分析によると (付表 4・5)、男女とも賃金が高い層ほど教育年数の影響が高い傾向がある。女性は単調増加であり、賃金分位間の差が大きい。男性のピークは 60 パーセンタイルであり、女性と比べて賃金分位間の差は小さい。女性の場合、最終学歴のリターンは高賃金層ほど高いという異質性がある。

OLS によれば (付表 3)、経験年数が 1 年増えると、男性で 2.7% (0.027) ～ 3.3% (0.032)、女性で 1.0% (0.010) ～ 1.2% (0.012)、賃金が高くなり、男性の伸びが大きい。2010 年の分位点回帰分析の結果では (付表 4・5)、男性の場合、中位付近をピークとする凸型となっており、低賃金層と高賃金層における経験年数の影響が小さい。一方の女性の場合、経験年数の影響は単調増加となっている。ただし、賃金が低い層 (Q10 ～ Q30) では経験年数の影響が見られない。女性において、経験年数の影響の大きさは男性より総じて低いが、高賃金層の係数は男性よりも大きい。

職業については、OLS の結果から (付表 3)、事務と比べた管理と専門・技術の賃金が、男女とも高いことがわかる。また、男性では、販売・サービス・保安と技能職の賃金が低くなり、女性の技能職の賃金も事務より低くなっている。2010 年の分位点回帰分析の結果を見ると (付表 4・5)、女性では、賃金分位が高いほど、事務と比べて賃金が高くなる。管理は高賃金層における事務との賃金格差がかなり大きい。ただし、その他の職業は賃金分位間の違いはそれほど大きくない。男性の場合はやや複雑であるが、管理は賃金が高い層ほど事務との差が大きくなる点は女性と同様である。専門・技術の場合、事務との差は分位間で比較的一定である。販売・サービス・保安は、高賃金層のほうが、事務との差が小さい傾向がある。技能職は逆に低賃金層における差が小さい。

企業規模に関しては、規模が小さい企業ほど賃金が低くなる傾向が男女で共通して読み取れる。OLS による推定結果にもとづいて (付表 3)、最も差が大きい、従業員が 5 ～ 29 人の企業と従業員 1000 人以上いる企業を比べた場合、男性で 13.4% (-0.159) ～ 14.7% (-0.144)、女性で 10.7% (-0.113) ～ 13.8% (-0.149) の賃金格差がある。2010 年の分位点回帰分析の結果は (付表 4・5)、男女とも全ての規模と分位で、回帰係数が統計的に有意である。分位間の違いはそれほど大きくないが、男性は中位付近の差がやや大きく、下に凸の形状が見られる。つまり男性の場合、賃金分布のボトムとトップでは、企業規模による賃金格差が小さい傾向がある。

産業については、OLS では (付表 3)、宿泊業、飲食サービス業、娯楽業、および医療、福祉の賃金が製造業と比べて低いことが目立つ。2010 年の分位点回帰分析の結果によると (付表 4・5)、男性ではいずれの業種も、低い分位における賃金格差が大きい。女性の場合は、宿泊業、飲食サービス業、娯楽業では、各分位に統計的に有意な差がない。医療、福祉では Q50 ～ Q70 で有意な差があるが、下位と上位では製造業との賃金格差が見られない。

第6節 結論

本章では2010年と2019年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」を用いて雇用形態が賃金に与える影響について検討した。OLSの結果から、男女とも正規雇用に対する非正規雇用の賃金ペナルティが存在しているが、2010年から2019年にかけてペナルティはわずかに改善したことが明らかになった。

分位点回帰分析の結果から、労働者がどの程度の賃金を受け取っているのかによって、非正規雇用の賃金ペナルティが一樣ではないことが示された。男性の場合は、賃金分布の下位から中位では賃金格差が大きく、分布の上位に位置する労働者では賃金格差が小さい。女性では逆に、低い賃金を受け取る労働者における賃金格差は小さい一方、高い賃金を受け取っている労働者における賃金格差が大きい。このパターンは個人や企業の属性を統制した場合としない場合で変わらず、また、2010年から2019年にかけて安定していた。

最低賃金には男女共通で労働者の賃金を上げる効果があるが、この効果は男性の場合は賃金分布の下位で、女性の場合は分布の上位でより大きかった。最低賃金は男性労働者の賃金の底上げに寄与し、女性の場合は下位の賃金を底上げするだけでなく上位への波及効果も存在している。また最低賃金は、低賃金労働者において非正規雇用の賃金をより増加させたことが、男女で共通して明らかになった。

以上が本章で得られた知見であるが、今後の課題として、非正規雇用を一括するのではなく、契約期間や労働時間、直接雇用と間接雇用などを区別して分析することが挙げられる。非正規雇用の類型を区別することにより、理論的な説明を絞ることができ、内的妥当性の高い知見を得ることが期待できる。

また、業種や職業、企業規模、年齢階層別のサンプルで推計することによっても、格差の具体的な要因を特定することが可能になるだろう。先行研究においても、公的部門と民間部門で層別したり、学歴別に推計したりすることで、妥当性の高い理論的説明を追求する姿勢が見られる（Bosio 2014）。基幹化が進む業種とそうでない業種、勤続による賃金上昇が大きい大企業とそうではない中小企業など、日本の労働市場の文脈を考慮した分析が必要であろう。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では大括りの職業情報しか利用できないが、小・中分類レベルの職種情報が利用できる別の調査を利用し、job-tag（日本版O-NET）などを活用してタスクやスキルのレベルを分析に組み込むことで、賃金格差の要因を特定していくことも可能となる。

本章では労働市場制度として最低賃金制度を取り上げたが、労働組合や企業内部の制度を分析に組み込むことも、正規雇用と非正規雇用の賃金格差の要因の解明に資するだろう。日本の場合は企業内部の制度を考慮することが重要である。正規雇用と非正規雇用の賃金格差が事業所内と事業所間のどちらで生じているのか、事業所内の賃金格差が賃金決定方式の違いによるものなのか、あるいは基幹化（職務内容が正社員と非正社員の間で同じである程度）によるものなのかといった既存研究が着目している論点は、日本社会の経済的資源配分の仕

組みを明らかにする上で大変重要であり、引き続き分析の俎上にのせていく必要がある。

付表 1 記述統計

	男性				女性			
	2010		2019		2010		2019	
	N	Mean	N	Mean	N	Mean	N	Mean
対数賃金	8,833	7.46	5,486	7.42	14,332	7.05	8,316	7.08
正規雇用	5,315	60.17	3,012	54.90	2,698	18.83	1,707	20.53
非正規雇用	3,518	39.83	2,474	45.10	11,634	81.17	6,609	79.47
契約社員	1,408	15.94	727	13.25	2,253	15.72	1,099	13.22
パートタイム労働者	382	4.32	323	5.89	4,526	31.58	2,412	29.00
派遣労働者	653	7.39	780	14.22	2,551	17.80	1,949	23.44
その他	1,075	12.17	644	11.74	2,304	16.08	1,149	13.82
学歴								
中学	278	3.15	119	2.17	256	1.79	122	1.47
高校	3,255	36.85	1,865	34.00	5,852	40.83	2,963	35.63
専修学校・高専・短大	1,101	12.46	803	14.64	4,916	34.30	2,798	33.65
大学	3,758	42.55	2,346	42.76	3,035	21.18	2,249	27.04
大学院	441	4.99	353	6.43	273	1.90	184	2.21
経歴年数	8,833	20.10	5,486	20.70	14,332	20.22	8,316	22.29
職業								
事務	2,596	29.39	1,491	27.18	8,820	61.54	5,192	62.43
管理	1,332	15.08	854	15.57	155	1.08	171	2.06
専門・技術	1,933	21.88	1,167	21.27	1,898	13.24	1,078	12.96
販売・サービス・保安	1,212	13.72	630	11.48	1,919	13.39	914	10.99
生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘	1,721	19.48	1,319	24.04	1,494	10.42	896	10.77
その他	39	0.44	25	0.46	46	0.32	65	0.78
企業規模								
1000人以上	3,902	44.18	2,716	49.51	7,054	49.22	4,268	51.32
500～999人	935	10.59	591	10.77	1,561	10.89	946	11.38
300～499人	717	8.12	431	7.86	1,168	8.15	711	8.55
100～299人	1,373	15.54	820	14.95	1,991	13.89	1,153	13.86
50～99人	753	8.52	340	6.20	1,000	6.98	494	5.94
30～49人	393	4.45	249	4.54	501	3.50	300	3.61
5～29人	760	8.60	339	6.18	1,057	7.38	444	5.34
産業								
製造業	1,854	20.99	1,419	25.87	2,252	15.71	1,583	19.04
鉱業・建設業	767	8.68	504	9.19	615	4.29	389	4.68
電気・ガス・熱供給・水道業	548	6.20	207	3.77	654	4.56	311	3.74
情報通信業、運輸業	982	11.12	642	11.70	1,067	7.44	704	8.47
卸売業、小売業	688	7.79	440	8.02	1,294	9.03	739	8.89
金融業、保険業	351	3.97	214	3.90	956	6.67	523	6.29
不動産業	281	3.18	209	3.81	469	3.27	374	4.50
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業	555	6.28	330	6.02	1,062	7.41	594	7.14
教育、学習支援業	690	7.81	235	4.28	1,527	10.65	740	8.90
医療、福祉	477	5.40	203	3.70	1,714	11.96	705	8.48
複合サービス業	550	6.23	433	7.89	1,287	8.98	722	8.68
その他	1,090	12.34	650	11.85	1,435	10.01	932	11.21
対数最低賃金	8,833	7.46	5,486	7.42	14,332	7.05	8,316	7.08

付表2 非正規雇用ダミーの点推定値（統制変数なし）

		10	20	30	40	50	60	70	80	90	OLS
男性	2010	-0.3065 ** (.0186)	-0.3950 ** (.0238)	-0.4141 ** (.0174)	-0.4308 ** (.0158)	-0.4070 ** (.0158)	-0.3742 ** (.0144)	-0.2775 ** (.0118)	-0.2168 ** (.0118)	-0.1253 ** (.0130)	-0.3128 ** (.0087)
	2019	-0.2391 ** (.0187)	-0.3568 ** (.0178)	-0.3875 ** (.0197)	-0.4033 ** (.0203)	-0.3710 ** (.0191)	-0.2961 ** (.0267)	-0.2342 ** (.0157)	-0.1943 ** (.0140)	-0.1135 ** (.0140)	-0.2831 ** (.0105)
女性	2010	-0.1972 ** (.0104)	-0.1980 ** (.0165)	-0.2488 ** (.0168)	-0.2200 ** (.0082)	-0.4108 ** (.0352)	-0.3553 ** (.0138)	-0.4005 ** (.0192)	-0.4839 ** (.0230)	-0.5880 ** (.0306)	-0.3296 ** (.0088)
	2019	-0.1457 ** (.0095)	-0.1826 ** (.0102)	-0.1541 ** (.0127)	-0.1541 ** (.0759)	-0.3038 ** (.0150)	-0.2927 ** (.0156)	-0.3706 ** (.0230)	-0.3391 ** (.0304)	-0.2806 ** (.0301)	-0.2777 ** (.0110)

注：Q10～Q90の括弧内はブートストラップ標準誤差。反復数は500。 **<0.01, *<0.05, †<0.10.

付表3 OLSによる推定結果（統制変数あり）

OLSによる推定結果（統制変数あり）	男性				女性			
	2010		2019		2010		2019	
	Coef	S.E.	Coef	S.E.	Coef	S.E.	Coef	S.E.
教育年数	0.027	0.002 **	0.024	0.003 **	0.028	0.002 **	0.032	0.003 **
経験年数	0.032	0.001 **	0.027	0.002 **	0.012	0.001 **	0.010	0.002 **
経験年数2乗	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **
職業（事務）								
管理	0.115	0.012 **	0.154	0.015 **	0.330	0.031 **	0.295	0.029 **
専門・技術	0.097	0.011 **	0.103	0.014 **	0.211	0.011 **	0.184	0.013 **
販売・サービス・保安	-0.093	0.013 **	-0.075	0.017 **	0.008	0.011	0.013	0.015
生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘、運搬・清掃・包装等	-0.083	0.013 **	-0.084	0.015 **	-0.108	0.012 **	-0.072	0.015 **
その他	0.023	0.055	-0.061	0.068	-0.051	0.056	-0.022	0.047
企業規模（1000人以上）								
500～999人	-0.057	0.012 **	-0.058	0.015 **	-0.049	0.011 **	-0.035	0.014 **
300～499人	-0.092	0.014 **	-0.132	0.018 **	-0.043	0.012 **	-0.057	0.015 **
100～299人	-0.114	0.011 **	-0.101	0.014 **	-0.061	0.010 **	-0.062	0.013 **
50～99人	-0.114	0.014 **	-0.153	0.020 **	-0.082	0.013 **	-0.071	0.018 **
30～49人	-0.103	0.018 **	-0.150	0.023 **	-0.127	0.018 **	-0.065	0.023 **
5～29人	-0.159	0.014 **	-0.144	0.020 **	-0.149	0.013 **	-0.113	0.019 **
産業（製造業）								
鉱業・建設業	0.040	0.015 **	0.088	0.018 **	0.022	0.018	0.032	0.022
電気・ガス・熱供給・水道業	0.190	0.017 **	0.132	0.026 **	0.045	0.018 *	0.044	0.024 †
情報通信業、運輸業	-0.028	0.014 *	-0.046	0.017 **	0.049	0.015 **	0.001	0.017
卸売業、小売業	-0.019	0.016	-0.017	0.020	0.013	0.014	0.004	0.018
金融業、保険業	0.062	0.020 **	0.044	0.026 †	0.001	0.016	0.035	0.020 †
不動産業	-0.039	0.022 †	-0.011	0.026	0.023	0.020	-0.012	0.022
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業	-0.080	0.018 **	-0.082	0.022 **	-0.008	0.015	-0.069	0.020 **
教育、学習支援業	-0.017	0.016	-0.059	0.025 *	-0.045	0.014 **	-0.111	0.018 **
医療、福祉	-0.039	0.018 *	-0.088	0.026 **	-0.030	0.014 *	-0.035	0.018 †
複合サービス業	-0.144	0.017 **	-0.096	0.019 **	-0.091	0.014 **	-0.037	0.018 *
その他	-0.016	0.014	-0.004	0.017	0.064	0.013 **	0.005	0.016
対数最低賃金	0.729	0.050 **	0.593	0.056	1.226	0.044	1.117	0.050 **
雇用形態（正規雇用）								
非正規雇用	-0.243	0.008 **	-0.230	0.010 **	-0.335	0.009 **	-0.268	0.011 **
定数項	1.889	0.327 **	2.729	0.376 **	-1.396	0.287 **	-1.006	0.334 **
N	8,833		5,486		14,332		8,316	
調整済み決定係数	0.3772		0.3378		0.2368		0.2219	

†: p<0.10, *: p<0.05, **: p<0.01.

付表4 分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり、2010年男性)

男性（2010年）		分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり)																	
		10		20		30		40		50		60		70		80		90	
		Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.
教育年数		0.016	0.003 **	0.022	0.003 **	0.022	0.003 **	0.026	0.003 **	0.029	0.003 **	0.033	0.003 **	0.031	0.003 **	0.031	0.003 **	0.022	0.003 **
経年数		0.023	0.003 **	0.032	0.003 **	0.040	0.002 **	0.048	0.002 **	0.047	0.002 **	0.044	0.002 **	0.031	0.002 **	0.023	0.002 **	0.013	0.002 **
経年数2乗		0.000	0.000 **	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **	-0.001	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000
職業（事務）																			
管理		0.015	0.013	0.040	0.012 **	0.061	0.012 **	0.104	0.015 **	0.166	0.016 **	0.197	0.018 **	0.189	0.019 **	0.187	0.023 **	0.130	0.024 **
専門・技術		0.081	0.019 **	0.107	0.017 **	0.107	0.015 **	0.110	0.016 **	0.112	0.016 **	0.098	0.016 **	0.057	0.015 **	0.067	0.017 **	0.046	0.017 **
販売・サービス・保安		-0.118	0.026 **	-0.131	0.022 **	-0.081	0.019 **	-0.111	0.020 **	-0.104	0.020 **	-0.104	0.018 **	-0.086	0.018 **	-0.088	0.018 **	-0.039	0.019 *
生産工程、輸送・機械運転、建設・探掘、運搬・清掃・包装等		-0.011	0.024	-0.086	0.020 **	-0.114	0.019 **	-0.134	0.020 **	-0.130	0.019 **	-0.120	0.018 **	-0.111	0.016 **	-0.092	0.017 **	-0.065	0.017 **
その他		0.130	0.110	0.033	0.107	0.030	0.093	0.022	0.097	0.051	0.087	-0.070	0.074	-0.050	0.069	-0.037	0.076	0.005	0.074
企業規模（1000人以上）																			
500～999人		-0.053	0.023 *	-0.047	0.020 *	-0.048	0.017 **	-0.062	0.018 **	-0.080	0.018 **	-0.073	0.018 **	-0.070	0.017 **	-0.074	0.017 **	-0.060	0.018 **
300～499人		-0.073	0.026 **	-0.065	0.021 **	-0.064	0.018 **	-0.100	0.019 **	-0.105	0.020 **	-0.112	0.017 **	-0.108	0.018 **	-0.113	0.020 **	-0.058	0.020 **
100～299人		-0.100	0.021 **	-0.080	0.017 **	-0.093	0.015 **	-0.123	0.016 **	-0.139	0.016 **	-0.140	0.015 **	-0.106	0.014 **	-0.088	0.017 **	-0.083	0.016 **
50～99人		-0.093	0.026 **	-0.105	0.023 **	-0.102	0.019 **	-0.114	0.020 **	-0.150	0.020 **	-0.159	0.020 **	-0.130	0.019 **	-0.129	0.021 **	-0.090	0.020 **
30～49人		-0.079	0.030 **	-0.069	0.025 **	-0.063	0.025 *	-0.082	0.027 *	-0.140	0.027 **	-0.131	0.027 **	-0.133	0.026 **	-0.146	0.028 **	-0.082	0.028 **
5～29人		-0.114	0.025 **	-0.111	0.022 **	-0.131	0.020 **	-0.169	0.022 **	-0.197	0.022 **	-0.175	0.021 **	-0.192	0.020 **	-0.197	0.021 **	-0.133	0.021 **
産業（製造業）																			
鉱業・建設業		0.036	0.021 †	0.051	0.020 *	0.043	0.020 *	0.067	0.021 **	0.059	0.021 **	0.039	0.021 †	0.027	0.019	0.025	0.021	0.004	0.021
電気・ガス・熱供給・水道業		0.036	0.019 †	0.081	0.019 **	0.095	0.018 **	0.152	0.021 **	0.209	0.023 **	0.261	0.025 **	0.269	0.026 **	0.347	0.031 **	0.263	0.033 **
情報通信業、運輸業		-0.086	0.025 **	-0.086	0.022 **	-0.080	0.018 **	-0.042	0.018 *	-0.018	0.019	-0.009	0.019	-0.003	0.017	0.012	0.019	0.030	0.019
卸売業、小売業		-0.093	0.027 **	-0.047	0.024 *	-0.044	0.021 *	-0.027	0.022	-0.004	0.024	-0.003	0.022	-0.008	0.023	0.002	0.025	-0.008	0.025
金融業、保険業		0.008	0.024	0.028	0.024	0.013	0.023	0.054	0.025 *	0.108	0.025 **	0.134	0.026 **	0.113	0.030 **	0.072	0.039 †	0.013	0.035
不動産業		-0.091	0.040 *	-0.057	0.032 †	-0.083	0.029 **	-0.018	0.031	0.024	0.032	0.024	0.030	0.006	0.031	0.038	0.034	0.005	0.034
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業		-0.084	0.037 *	-0.107	0.030 **	-0.150	0.026 **	-0.132	0.026 **	-0.098	0.026 **	-0.086	0.024 **	-0.056	0.023 *	-0.040	0.024 †	-0.033	0.023
教育、学習支援業		-0.122	0.027 **	-0.065	0.024 **	-0.061	0.021 **	-0.026	0.021	0.018	0.021	0.021	0.022	0.021	0.023	0.007	0.025	0.021	0.025
医療、福祉		-0.056	0.033 †	-0.105	0.028 **	-0.101	0.025 **	-0.078	0.026 *	-0.062	0.025 **	-0.035	0.024	-0.011	0.025	0.015	0.027 †	0.007	0.026
複合サービス業		-0.222	0.036 **	-0.209	0.030 **	-0.163	0.022 **	-0.144	0.024 **	-0.107	0.022 **	-0.067	0.024 **	-0.107	0.022 **	-0.107	0.026 **	-0.100	0.022 **
その他		-0.043	0.022 *	-0.044	0.020 *	-0.041	0.019 *	-0.023	0.019	-0.012	0.020	0.004	0.019	0.018	0.020	0.015	0.021	0.001	0.019
対数最低賃金		0.874	0.095	1.054	0.093 **	0.883	0.074 **	0.857	0.070 **	0.761	0.076 **	0.751	0.072 **	0.538	0.068 **	0.527	0.078 **	0.309	0.072 **
雇用形態（正規雇用）																			
非正規雇用		-0.285	0.021 **	-0.341	0.024 **	-0.345	0.016 **	-0.341	0.015 **	-0.305	0.015 **	-0.263	0.013 **	-0.180	0.011 **	-0.131	0.013 **	-0.070	0.014 **
定数項		0.869	0.633	-0.420	0.629	0.749	0.488	0.868	0.464 †	1.520	0.501 **	1.642	0.471 **	3.248	0.452 **	3.517	0.508 **	5.339	0.478 **
調整済み決定係数		0.1216		0.2311		0.3033		0.3342		0.3377		0.3353		0.2783		0.2129		0.112	
N		8,883																	

†: p<0.10, *: p<0.05, **: p<0.01,ブートストラップ標準誤差(反復回数500)。

付表5 分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり、2010年女性)

女性（2010年）	分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり)																	
	10		20		30		40		50		60		70		80		90	
	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.	Coef	Bootstrap S.E.
教育年数	0.011	0.004 **	0.012	0.002 **	0.015	0.004 **	0.019	0.002 **	0.033	0.004 **	0.030	0.003 **	0.032	0.003 **	0.041	0.004 **	0.057	0.006 **
経年数	0.002	0.002	0.001	0.002	0.001	0.001	0.004	0.001 **	0.010	0.002 **	0.014	0.001 **	0.017	0.002 **	0.030	0.002 **	0.036	0.003 **
経年数2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	-0.001	0.000 **
職業（事務）																		
管理	0.026	0.026	0.064	0.017 **	0.087	0.019 **	0.091	0.018 **	0.165	0.032 **	0.229	0.029 **	0.310	0.035 **	0.621	0.063 **	1.136	0.128 **
専門・技術	0.034	0.015 **	0.069	0.012 **	0.091	0.013 **	0.106	0.009 **	0.228	0.023 **	0.237	0.014 **	0.266	0.016 **	0.392	0.024 **	0.413	0.035 **
販売・サービス・保安	-0.058	0.018 **	-0.022	0.012 †	-0.021	0.013 †	-0.003	0.009	-0.008	0.014	0.014	0.013	0.011	0.013	0.040	0.018 **	0.100	0.024 **
生産工程、輸送・機械運転、建設・探掘、運搬・清掃・包装等	-0.208	0.027 **	-0.136	0.018 **	-0.161	0.017 **	-0.120	0.013 **	-0.163	0.018 **	-0.092	0.013 **	-0.078	0.012 **	-0.038	0.018 **	0.025	0.022 **
その他	-0.322	0.140 **	-0.092	0.073	0.000	0.072	-0.085	0.059 ###	-0.082	0.073	-0.001	0.065	-0.026	0.057	-0.001	0.085	0.088	0.120
企業規模（1000人以上）																		
500～999人	-0.051	0.017 **	-0.047	0.011 **	-0.045	0.013 **	-0.038	0.010 **	-0.046	0.014 **	-0.047	0.012 **	-0.047	0.013 **	-0.077	0.019 **	-0.049	0.024 **
300～499人	-0.061	0.022 **	-0.042	0.013 **	-0.041	0.013 **	-0.031	0.011 **	-0.032	0.015 **	-0.034	0.014 **	-0.028	0.013 **	-0.048	0.021 **	-0.060	0.028 **
100～299人	-0.063	0.016 **	-0.062	0.011 **	-0.066	0.012 **	-0.060	0.009 **	-0.072	0.013 **	-0.061	0.011 **	-0.056	0.012 **	-0.061	0.018 **	-0.068	0.023 **
50～99人	-0.086	0.022 **	-0.068	0.014 **	-0.083	0.016 **	-0.074	0.012 **	-0.097	0.018 **	-0.089	0.014 **	-0.088	0.015 **	-0.077	0.023 **	-0.070	0.032 **
30～49人	-0.143	0.033 **	-0.116	0.021 **	-0.132	0.020 **	-0.098	0.017 **	-0.128	0.023 **	-0.116	0.019 **	-0.114	0.022 **	-0.148	0.030 **	-0.173	0.040 **
5～29人	-0.193	0.027 **	-0.141	0.017 **	-0.166	0.015 **	-0.126	0.012 **	-0.157	0.018 **	-0.112	0.016 **	-0.133	0.016 **	-0.136	0.026 **	-0.146	0.034 **
産業（製造業）																		
鉱業・建設業	0.002	0.028	0.016	0.017	0.024	0.020	0.036	0.015 **	0.048	0.022 **	0.043	0.020 **	0.008	0.023	0.028	0.033	-0.031	0.038
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.061	0.032	-0.013	0.023	-0.008	0.021	0.030	0.017	0.060	0.024 **	0.054	0.020 **	0.072	0.022 **	0.172	0.033 **	0.229	0.041 **
情報通信業、運輸業	0.017	0.023	0.022	0.016	0.019	0.016	0.027	0.013	0.059	0.020 **	0.055	0.016 **	0.046	0.019 **	0.110	0.026 **	0.148	0.035 **
卸売業、小売業	0.006	0.021	0.001	0.015	-0.019	0.016	0.001	0.012	0.017	0.019	0.038	0.017 **	0.025	0.017	0.054	0.027 **	0.003	0.033
金融業、保険業	-0.025	0.024	-0.046	0.027 †	-0.051	0.018 **	-0.034	0.015 **	-0.045	0.021 **	-0.004	0.018	0.003	0.019	0.072	0.028 **	0.100	0.037 **
不動産業	0.000	0.031	0.009	0.018	0.011	0.021	0.020	0.018	0.032	0.025	0.073	0.024 **	0.047	0.027	0.112	0.040 **	-0.045	0.041
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業	-0.045	0.028	-0.008	0.018	-0.016	0.020	0.005	0.014	0.013	0.019	0.014	0.018	-0.016	0.020	0.015	0.027	-0.009	0.033
教育、学習支援業	-0.143	0.025 **	-0.046	0.014 **	-0.061	0.016 **	-0.026	0.012 *	-0.035	0.017 **	-0.023	0.016	-0.027	0.017	0.027	0.024	0.085	0.034 **
医療、福祉	-0.003	0.021	-0.004	0.014	-0.002	0.016	-0.005	0.012	-0.054	0.019 **	-0.052	0.016 **	-0.070	0.016 **	-0.029	0.025	-0.020	0.033
複合サービス業	-0.096	0.026 **	-0.101	0.018 **	-0.121	0.018 **	-0.102	0.014 **	-0.179	0.022 **	-0.094	0.017 **	-0.086	0.016 **	-0.016	0.022	0.014	0.029
その他	-0.009	0.022	0.027	0.013 **	0.042	0.014 **	0.056	0.011 **	0.095	0.018 **	0.097	0.017 **	0.088	0.017 **	0.139	0.026 **	0.137	0.032 **
対数最低賃金	0.924	0.075 **	0.893	0.052 **	1.060	0.106 **	1.099	0.048 **	1.735	0.126 **	1.517	0.064 **	1.484	0.069 **	1.760	0.096 **	1.447	0.114 **
雇用形態（正規雇用）																		
非正規雇用	-0.196	0.012 **	-0.197	0.015 **	-0.247	0.021 **	-0.222	0.009 **	-0.412	0.034 **	-0.366	0.014 **	-0.415	0.019 **	-0.510	0.022 **	-0.611	0.035 **
定款項	0.553	0.492	0.828	0.362 **	-0.154	0.743	-0.427	0.321	-4.723	0.853 **	-3.260	0.418 **	-2.986	0.469 **	-4.964	0.635 **	-3.035	0.762 **
調整済み決定係数		0.0553		0.1099		0.1441		0.1764		0.2391		0.2306		0.2273		0.1745		0.1387
N																		

付表6 分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり、2019年男性)

男性 (2019年)		分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり)																							
		10		20		30		40		50		60		70		80		90							
		Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.						
教育年数		0.018	0.005	**	0.021	0.004	**	0.033	0.004	**	0.034	0.004	**	0.037	0.004	**	0.033	0.004	**	0.024	0.004	**	0.011	0.004	**
経験年数		0.021	0.004	**	0.033	0.003	**	0.043	0.003	**	0.039	0.003	**	0.039	0.003	**	0.030	0.003	**	0.020	0.002	**	0.015	0.002	**
経験年数2乗		0.000	0.000	**	-0.001	0.000	**	-0.001	0.000	**	-0.001	0.000	**	-0.001	0.000	**	0.000	0.000	**	0.000	0.000	**	0.000	0.000	**
職業 (事務)																									
管理		0.023	0.016		0.080	0.015	**	0.141	0.019	**	0.155	0.019	**	0.208	0.021	**	0.260	0.028	**	0.239	0.024	**	0.203	0.026	**
専門・技術		0.047	0.021	**	0.123	0.021	**	0.120	0.022	**	0.098	0.021	**	0.106	0.020	**	0.113	0.020	**	0.093	0.019	**	0.062	0.020	**
販売・サービス・保安		-0.043	0.030		-0.079	0.028	**	-0.094	0.027	**	-0.114	0.026	**	-0.082	0.025	**	-0.072	0.024	**	-0.071	0.022	**	-0.109	0.022	**
生産工程、輸送・機械運転、建設・探掘、運搬・清掃・包装等		-0.036	0.028		-0.137	0.025	**	-0.119	0.024	**	-0.140	0.024	**	-0.100	0.022	**	-0.071	0.023	**	-0.059	0.019	**	-0.067	0.020	**
その他		-0.243	0.186		-0.149	0.132		-0.118	0.108		-0.090	0.094		-0.063	0.087		-0.042	0.074		-0.022	0.073		-0.044	0.080	
企業規模 (1000人以上)																									
500～999人		-0.032	0.026		-0.058	0.023	**	-0.074	0.021	**	-0.072	0.021	**	-0.090	0.022	**	-0.100	0.022	**	-0.085	0.021	**	-0.053	0.022	**
300～499人		-0.068	0.031	**	-0.143	0.027	**	-0.150	0.026	**	-0.143	0.026	**	-0.150	0.025	**	-0.149	0.024	**	-0.145	0.022	**	-0.117	0.025	**
100～299人		-0.054	0.025	**	-0.076	0.021	**	-0.091	0.021	**	-0.102	0.021	**	-0.134	0.020	**	-0.131	0.019	**	-0.135	0.019	**	-0.100	0.019	**
50～99人		-0.050	0.031		-0.120	0.028	**	-0.159	0.029	**	-0.188	0.031	**	-0.202	0.029	**	-0.211	0.029	**	-0.220	0.030	**	-0.190	0.026	**
30～49人		-0.079	0.038	**	-0.086	0.032	**	-0.113	0.030	**	-0.158	0.033	**	-0.205	0.031	**	-0.217	0.031	**	-0.214	0.029	**	-0.198	0.029	**
5～29人		-0.078	0.028		-0.053	0.027	**	-0.105	0.030	**	-0.168	0.032	**	-0.180	0.030	**	-0.194	0.029	**	-0.207	0.029	**	-0.176	0.029	**
産業 (製造業)																									
鉱業・建設業		0.076	0.021	**	0.100	0.024	**	0.119	0.026	**	0.095	0.026	**	0.075	0.027	**	0.082	0.025	**	0.084	0.025	**	0.074	0.026	**
電気・ガス・熱供給・水道業		0.018	0.031		-0.017	0.034		0.067	0.035		0.079	0.034	**	0.100	0.032	**	0.154	0.037	**	0.199	0.037	**	0.278	0.044	**
情報通信業、運輸業		-0.048	0.028		-0.084	0.026	**	-0.048	0.024	**	-0.053	0.022	**	-0.062	0.024	**	-0.040	0.024	**	-0.027	0.022	**	-0.043	0.023	**
卸売業、小売業		-0.079	0.033	**	-0.061	0.027	**	-0.045	0.027	**	-0.024	0.029	**	0.002	0.026	**	0.012	0.029	**	0.035	0.028	**	0.041	0.031	**
金融業、保険業		0.015	0.024		-0.005	0.028		0.031	0.029	**	0.041	0.030		0.060	0.030	**	0.086	0.032	**	0.058	0.034	**	0.057	0.043	**
不動産業		-0.121	0.043	**	-0.075	0.036	**	-0.024	0.035	**	-0.068	0.035	**	-0.018	0.036	**	0.022	0.034	**	0.053	0.035	**	0.061	0.040	**
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業		-0.085	0.039	**	-0.091	0.036	**	-0.058	0.035	**	-0.033	0.032	**	-0.072	0.032	**	-0.079	0.030	**	-0.097	0.027	**	-0.073	0.029	**
教育、学習支援業		-0.127	0.043	**	-0.058	0.032	**	-0.080	0.036	**	-0.045	0.036	**	-0.015	0.033	**	0.006	0.033	**	-0.031	0.037	**	-0.019	0.038	**
医療、福祉		-0.110	0.046	**	-0.080	0.037	**	-0.107	0.036	**	-0.098	0.040	**	-0.095	0.038	**	-0.094	0.039	**	-0.074	0.036	**	-0.066	0.039	**
複合サービス業		-0.089	0.035	**	-0.094	0.029	**	-0.095	0.029	**	-0.098	0.029	**	-0.106	0.026	**	-0.088	0.026	**	-0.080	0.025	**	-0.072	0.026	**
その他		-0.017	0.025		-0.027	0.024		0.003	0.024		-0.002	0.025		0.011	0.023		-0.001	0.023		0.023	0.022		0.036	0.026	
対数最低賃金																									
雇用形態 (正規雇用)		0.732	0.094	**	0.775	0.083	**	0.747	0.086	**	0.774	0.086	**	0.704	0.080	**	0.665	0.083	**	0.660	0.075	**	0.664	0.084	**
非正規雇用		-0.221	0.020	**	-0.307	0.019	**	-0.321	0.019	**	-0.330	0.019	**	-0.296	0.018	**	-0.222	0.027	**	-0.173	0.015	**	-0.133	0.015	**
定数項		1.570	0.643	**	1.274	0.562	**	1.227	0.590	**	1.116	0.592	**	1.608	0.545	**	2.091	0.565	**	2.449	0.516	**	2.651	0.568	**
調整済み決定係数		0.0922		0.2267		0.2752		0.3022		0.3153		0.3018		0.2562		0.192						0.1118			
N		5486																							

p<0.10,*p<0.05,**p<0.01.ブートストラップ標準誤差 (反復回数500) .

†: p<0.10, *: p<0.05, **: p<0.01.ブートストラップ標準誤差 (反復回数500)。

付表7 分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり、2019年女性)

女性 (2019年)	分位点回帰分析による推定結果(統制変数あり)																	
	10		20		30		40		50		60		70		80		90	
	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.	Coef	Bootstr ap S.E.
教育年数	0.020	0.004 **	0.016	0.003 **	0.016	0.003 **	0.016	0.007 **	0.031	0.003 **	0.027	0.003 **	0.041	0.004 **	0.041	0.005 **	0.041	0.006 **
経験年数	0.001	0.002	-0.001	0.002	0.002	0.001	0.002	0.002	0.013	0.002 **	0.013	0.002 **	0.021	0.002 **	0.026	0.003 **	0.021	0.003 **
経験年数2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000	0.000 **
職業 (事務)																		
管理	0.047	0.020 **	0.057	0.019 **	0.071	0.015 **	0.071	0.053	0.203	0.028 **	0.239	0.029 **	0.438	0.050 **	0.554	0.067 **	0.587	0.102 **
専門・技術	0.037	0.014 **	0.063	0.013 **	0.065	0.011 **	0.065	0.045	0.158	0.015 **	0.165	0.017 **	0.272	0.028 **	0.296	0.031 **	0.257	0.035 **
販売・サービス・保安	-0.037	0.021	-0.034	0.017 **	-0.006	0.012 **	-0.006	0.015	0.008	0.018	-0.009	0.018	0.039	0.023	0.079	0.024	0.077	0.030 **
生産工程、輸送・機械運転、建設・探掘、運搬・清掃・包装等	-0.104	0.025 **	-0.152	0.020 **	-0.108	0.015 **	-0.108	0.018 **	-0.085	0.017 **	-0.070	0.015 **	-0.020	0.020	0.013	0.022	0.017	0.026
その他	0.057	0.061	-0.074	0.061	-0.064	0.045	-0.064	0.062	-0.104	0.051 **	-0.066	0.047	-0.013	0.059	-0.010	0.063	0.023	0.079
企業規模 (1000人以上)																		
500～999人	-0.029	0.016	-0.013	0.015	-0.023	0.011 **	-0.023	0.017	-0.025	0.015	-0.029	0.015	-0.055	0.020 **	-0.069	0.022 **	-0.005	0.028
300～499人	-0.045	0.019 **	-0.046	0.016 **	-0.049	0.014 **	-0.049	0.023 **	-0.055	0.017 **	-0.053	0.016 **	-0.068	0.020 **	-0.045	0.025 **	-0.034	0.030
100～299人	-0.055	0.018 **	-0.056	0.014 **	-0.038	0.011 **	-0.038	0.019 **	-0.053	0.014 **	-0.051	0.014 **	-0.059	0.018 **	-0.080	0.021 **	-0.042	0.024
50～99人	-0.084	0.027 **	-0.083	0.021 **	-0.048	0.015 **	-0.048	0.023 **	-0.059	0.020 **	-0.053	0.019 **	-0.073	0.028 **	-0.075	0.032 **	-0.035	0.035
30～49人	-0.036	0.029	-0.044	0.024	-0.012	0.017	-0.012	0.036	-0.061	0.025 **	-0.062	0.027 **	-0.062	0.034	-0.091	0.044 **	-0.101	0.044 **
5～29人	-0.095	0.027 **	-0.115	0.023 **	-0.075	0.017 **	-0.075	0.030 **	-0.091	0.021 **	-0.096	0.021 **	-0.088	0.030 **	-0.081	0.035 **	-0.064	0.040
産業 (製造業)																		
鉱業・建設業	0.041	0.022	0.007	0.022	0.000	0.017	0.000	0.021	0.050	0.024 **	0.031	0.023	0.049	0.033	0.042	0.037	0.042	0.042
電気・ガス・熱供給・水道業	0.043	0.032	0.055	0.026 **	0.014	0.021	0.014	0.025	-0.007	0.027	0.046	0.025	0.031	0.032	0.077	0.039	0.131	0.049 **
情報通信業、運輸業	0.006	0.022	-0.013	0.018	-0.017	0.014	-0.017	0.017	0.008	0.020	0.017	0.020	0.030	0.026	0.040	0.030	0.004	0.035
卸売業、小売業	0.012	0.022	0.004	0.018	-0.007	0.014	-0.007	0.020	0.012	0.020	0.026	0.019	0.023	0.029	0.037	0.030	0.034	0.037
金融業、保険業	0.018	0.022	-0.013	0.019	0.000	0.015	0.000	0.019	0.054	0.023 **	0.048	0.021 **	0.046	0.029	0.057	0.032	0.100	0.042 **
不動産業	-0.006	0.028	-0.016	0.021	-0.018	0.018	-0.018	0.021	0.002	0.026	0.007	0.026	0.023	0.034	0.020	0.038	0.006	0.046
宿泊業、飲食サービス業、娯楽業	-0.061	0.028 **	-0.040	0.021	-0.052	0.017 **	-0.052	0.022 **	-0.060	0.021 **	-0.060	0.021 **	-0.063	0.027 **	-0.059	0.031 **	-0.025	0.038
教育、学習支援業	-0.078	0.022 **	-0.118	0.020 **	-0.085	0.017 **	-0.085	0.028 **	-0.078	0.022 **	-0.090	0.019 **	-0.100	0.025 **	-0.073	0.030 **	-0.028	0.036
医療、福祉	0.010	0.022	-0.032	0.021	-0.045	0.015 **	-0.045	0.023 **	-0.047	0.020 **	-0.033	0.020	-0.038	0.027	-0.017	0.030	0.022	0.041
複合サービス業	-0.001	0.023	-0.025	0.020	-0.056	0.016 **	-0.056	0.034	-0.075	0.019 **	-0.075	0.017 **	-0.034	0.023	0.010	0.027	0.047	0.035
その他	-0.002	0.020	-0.017	0.017	-0.010	0.012	-0.010	0.024	0.005	0.019	0.017	0.018	0.013	0.025	0.042	0.028	0.043	0.034
対数最低賃金	0.674	0.074 **	0.772	0.057 **	0.790	0.065 **	0.790	0.299 **	1.343	0.069 **	1.329	0.069 **	1.400	0.094 **	1.164	0.108 **	1.108	0.120 **
雇用形態 (正規雇用)																		
非正規雇用	-0.137	0.010 **	-0.167	0.010 **	-0.142	0.012 **	-0.142	0.075	-0.292	0.015 **	-0.288	0.016 **	-0.368	0.024 **	-0.345	0.031 **	-0.283	0.031 **
定数項	1.803	0.514 **	1.415	0.388 **	1.398	0.453 **	1.470	2.105	-2.537	0.468 **	-2.292	0.473 **	-3.016	0.641 **	-1.359	0.754 **	-0.767	0.842
調整済み決定係数	0.059		0.1069		0.1475		0.1475		0.2147		0.2107		0.1901		0.1429		0.0857	
N	8316																	

t: p<0.10.*: p<0.05.**: p<0.01.ブートストラップ標準誤差 (反復回数500) .

- 有田伸、2016、『就業機会と報酬格差の社会学—非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会。
- Atkinson, John, 1984, “Flexibility, Uncertainty and Manpower Management,” *IMS Report* 89, Institute for Employment Studies.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank, 2002, “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?,” *The Economic Journal*, 112(480): 189-213.
- Bosio, Giulio, 2014, “The Implications of Temporary Jobs on the Distribution of Wages in Italy: An Unconditional IVQTE Approach,” *Labour*, 28(1): 64-86.
- Card, David and Alan B. Krueger, 1995[2016], *Myth and Measurement: The New Economics of The Minimum Wage Twentieth-Anniversary Edition*, Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Cochrane, Bill, Gail Pacheco and Chao Li, 2017, “Temporary-Permanent Wage Gap: Does Type of Work and Location in Distribution Matter?,” *Australian Journal of Labour Economics*, 20(2): 125-47.
- Comi, Simona and Mara Grasseni, 2012, “Are Temporary Workers Discriminated Against?: Evidence from Europe,” *The Manchester School*, 80(1): 28-50.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore, 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: With a New Introduction*, New York: M.E. Sharpe. (=2007, 白木三秀訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部。)
- Firpo, Sergio, Nicole M. Fortin, and Thomas Lemieux, 2009, “Unconditional Quantile Regressions,” *Econometrica*, 77(3): 953-73.
- Francesconi, Marco, Booth, Alison L. and Jeff Frank, 2003, “Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?,” *IZA Discussion Papers* 673. Bonn: Institute for the Study of Labor(IZA).
- Fortin, Nicole M. and Thomas Lemieux, 1997, “Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is There a Linkage?,” *Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 75-96.
- 藤村博之、2008、「最低賃金の引き上げと最低賃金審議会の役割」『労働調査』2008年8月号：4-9。
- 樋口美雄、2018、「非正規労働者の賃金引き上げに何が有効か—最低賃金、同一労働・同一賃金、無期転換」樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨『格差社会と労働市場—貧困の固定化をどう回避するか』慶應義塾大学出版会：77-101。
- 樋口美雄・佐藤一磨・小林徹、2011、「最低賃金引き上げの経済効果—パネルデータによる分析」『KEIO/KYOTO GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES』DP2011-025。
- 久本憲夫、2019、「賃金政策：近年の賃金動向と『逆・所得政策』」『社会政策』10(3): 10-25。
- 川口大司、2018、「雇用形態間賃金格差の実証分析」『日本労働研究雑誌』701: 4-16。

- 今野浩一郎、2021、『同一労働同一賃金を活かす人事管理』日本経済新聞出版。
- 川田知子、2020、「パート・有期雇用労働法の制定と同一労働同一賃金理念」野川忍編『労働法制の改革と展望』日本評論社：101-118。
- Koenker, Roger and Gilbert Bassett Jr., 1978, “Regression Quantiles,” *Econometrica*, 46(1): 33-50.
- 國武英生、2020、「派遣労働法制と均衡処遇の課題」野川忍編『労働法制の改革と展望』日本評論社：85-100。
- Laß, Inga and Mark Wooden, 2019, “The Structure of the Wage Gap for Temporary Workers: Evidence from Australian Panel Data,” *British Journal of Industrial Relations*, 57(3): 453-78.
- Lemieux, Thomas, 2008, “The Changing Nature of Wage Inequality,” *Journal of Population Economics*, 21(1): 21-48.
- Lindbeck, Assar and Dennis J. Snower, 2001, “Insiders versus Outsiders,” *The Journal of Economic Perspectives*, 15(1): 165-88.
- Loh, Eng Seng, 1994, “Employment Probation as a Sorting Mechanism,” *Industrial and Labor Relations Review*, 47(3): 471-86.
- Mertens, Antje, Vanessa Gash and Frances McGinnity, 2007, “The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed-term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression,” *Labour*, 21(4/5): 637-666.
- 大竹文雄・川口大司・鶴光太郎編著、2013、『最低賃金改革—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社
- Rosen, Sherwin, 1986, The Theory of Equalizing Differences, Ashenfelter, O. and R. Layard eds., *Handbook of Labor Economics*, Volume 1, Elsevier Science Publishers: 641-692.
- 島田裕子、2018、「パートタイム・有期雇用法の制定・改正の内容と課題」『日本労働研究雑誌』701: 17-20。
- 島貫智行、2018、「正社員と非正社員の賃金格差—人事管理論からの検討」『日本労働研究雑誌』701: 52-66。
- Sørensen, Aage B., 1983, “Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure,” *Zeitschrift für Soziologie*, 12 (3): 203-24.
- 鈴木恭子、2018、「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響—Finite Mixture Modelを用いた潜在クラス分析」『日本労働研究雑誌』698: 73-89。
- 高橋康二、2016、「有期社員と企業内賃金格差」『日本労働研究雑誌』670: 75-89。
- 董艶麗・茨木瞬、2023、「日本における最低賃金の引き上げが雇用に与える影響—メタ分析による評価」『日本労働研究雑誌』750: 93-107。

安井健吾・佐野晋平・久米功一・鶴光太郎、2019、「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」『日本経済研究』77: 45-60。