

## 第6章 人手不足と非正規雇用

### —なぜ正社員不足を非正規雇用で代替するのか

#### 第1節 研究背景と目的

近年、人手不足が一つの主要な問題になっている。欠員率<sup>1</sup>は、2010年の0.7%から2019年には2.7%まで上がり、2020年には一旦1.8%に下がったが、2022年には再び2.6%に上昇した。欠員率は雇用形態や産業、企業規模、職業によって大きく異なり、パートタイム労働者、宿泊・飲食業や運輸・郵便業、建設業、小規模企業、そして輸送・機械運転職や建設・採掘職、販売職、保安職、サービス職が相対的に高い<sup>2</sup>。

本章の分析でも用いる「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の最新の結果（令和元年）でも、調査事業所全体の38.1%が正社員<sup>3</sup>以外の労働者の活用理由として「正社員を確保できないため」を挙げている。この値は、非正規労働者の主な活用理由と考えられてきた「賃金の節約のため」、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「景気変動に応じて雇用量を調整するため」等の項目よりも大きい。本章では、この「正社員を確保できないために非正社員を活用する」という企業の行動に注目し、これが非正規労働者の働き方、特に正規労働者との賃金格差にどのような影響を与えているかを計量的に明らかにする。

構成は次の通りである。第2節では、企業が正規労働者の不足を非正規労働者の活用で補おうとする理由について理論的に検討し、その行動が正規労働者と非正規労働者との賃金格差に及ぼす影響を予測する。第3節では、分析に用いるデータと対象について説明する。第4節では、事業所票のデータを用いて、正社員を確保できないために非正社員を活用している事業所の特徴を、雇用形態別に分析する。第5節では、事業所票と個人票のマッチングデータを用いて、正社員を確保できないために非正社員を活用するという事業所の行動が、正社員と非正社員の職業の違いや賃金格差に与える影響を分析する。第6節では、主要結果をまとめる。

#### 第2節 理論的検討

人手不足は働き方にどのような影響を与えると考えられるだろうか。経済学の標準的な教科書に基づいて考えると、人手不足状態により市場価格が調整されて実質賃金が上昇するなど、経済活動の活性化につながる事が予測される。しかし日本ではなぜか人手不足と経済の停滞が併存する状況が続いている。玄田編（2017）は、学問横断的に様々な観点からこの謎の解明に挑んでいる。その中で、有田（2017）は、社会学的な観点から、賃金が低い

1 厚生労働省「雇用動向調査」から算出。

2 出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2023）「経済レポート：人手不足の現状と今後の展望」、[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2023/05/report\\_230508\\_01.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2023/05/report_230508_01.pdf)（参照日2024年1月26日）

3 本章では、概して正規労働者、非正規労働者という表現を用いるが、分析に関わる箇所では「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の用語に従い、正規労働者を「正社員」、非正規労働者を「非正社員」と呼ぶこととする。

雇用機会として社会的に位置づけられている非正規雇用が増加したため、人手不足にも関わらず賃金が上がっていないと述べている。同様に、経済学的な視点からも、非正規雇用の増加が、非正規労働者のみならず正規労働者の賃金上昇を阻んだとされる（川口・原 2017）。

このように、人手不足と経済停滞の併存の要因として、非正規雇用の増加が指摘されているが、実際に人手不足が雇用形態間の賃金格差等にもたらす影響を実証的に明らかにした研究はない。同時に、正規・非正規間の格差研究も多くの蓄積（太郎丸 2009 など）があるが、人手不足の視点から論じている研究は少ない。正規労働者が不足しているのであれば、正規労働者を補うことを第一に考えるはずであり、実際にそうしている企業も多いだろう。また、正規労働者の職域と非正規労働者の職域が大きく分離しているのであれば、非正規雇用で代替することは難しい。それにも関わらず、なぜ正規雇用の不足を非正規雇用の活用で補おうとするのだろうか。

そこには、「勤め先における呼称」によって雇用形態を分ける日本独特の労働慣行が影響しているのではないだろうか。有田（2016）は、社会におけるそれぞれのポジション（雇用形態）に付与された意味とそれを正当化するメカニズムという社会学的な視点から、日本の正規雇用と非正規雇用を区分する特徴を4点挙げている。1点目に、両者の区分をメンバーシップ（組織の構成員であること）の観点から論じた濱口（2009）を引用し、組織のメンバーシップを有しているか否かが、勤め先から提供されるベネフィットを受け取れるかどうかの違いを正当化している。2点目に、各雇用形態の従業員が果たす役割や働き方、ベネフィットの違いは、多くの場合明文化された規則ではなく、人事措置の積み重ねによって形成された「慣行」に規定されている。3点目に、それにも関わらず、各々の役割や働き方、報酬格差といった具体的なあり方は、日本社会に根付いている。4点目に、「パート」や「契約社員」といった具体的名称も、社会で常識的なものとなっている。そして、日本社会では、このような雇用形態間の不平等の正当化と再生産が続けられてきたという（今井 2021）。「企業別シティズンシップ<sup>4</sup>」に着目して雇用関係と不平等のダイナミクスを論じた彼の研究によると、企業別シティズンシップに包摂されている労働者にとっての平等と公正の原理が、正規雇用を上位に位置づけ、非正規雇用に対する不平等と排除を正当化し、且つ社会構造として再生産し続ける決定因になってきたという。

これらの特徴が、一つの企業内に雇用の安定性や報酬が違う従業員を同時に存在させつつ、両者に似通った職務を担わせることを可能としている要因であり、「このために日本の企業は、人件費の削減や雇用のフレキシビリティ確保のため、正規雇用の従業員を、同じく直接雇用の非正規雇用の従業員で代替する、という方法をとることができる」（有田 2016: p199）。非正規雇用の基幹労働力化や非正規雇用から正規雇用への転換は、これらの議論を裏づける。例えば、パートタイム労働者がかつては正規労働者が行っていた職務を担う質的

4 企業別シティズンシップとは、第二次世界大戦後に日本で形成された産業的シティズンシップ（労働者、使用者、そして国家との間でなされる交渉が作り出す労働者（各層）の地位を定義する権利と義務の規範）である。

基幹化の実態を取り上げた研究は多い。禿（2022）は小売業、本田（2007）はチェーンストア、西野（2006）は流通サービス業、金（2017）はスーパーマーケット産業における基幹化を解明している。基幹化は、限定的ではあるが、職務だけでなく責任の重さや職務経験の幅、拘束性といった点でも進んでいる。そして、質的基幹化が進んだ職場では、パートタイマーと正規労働者の均等処遇や正社員転換制度等の公正性施策を設置することが、パートタイマーの賃金満足度にプラスの効果をもたらす（島貫 2007）など、従業員の心理面にも影響している。さらには、医療・福祉など、専門性や基幹性といった面で非正規労働者が正規労働者に近い水準の職務を担っているほど、正社員転換が生じやすい（小杉 2010, 高橋 2010<sup>5</sup>）。

このように、それぞれの企業あるいは職場において、「正社員」や「パートタイマー」、「契約社員」といった呼称はそのままに、各雇用形態間の仕事の境界線は再編され続けている。これは職務の範囲が明確でない（濱口 2009）という我が国固有の雇用慣行のもとで人々が働いているからこそ、生じている現象だと考えられる。

以上を踏まえると、正規労働者が確保できないために非正規労働者で補うという企業の行動は、両者の職域が近接している職場で生じやすいことが予想される。職域が近接しているため、そのような職場における雇用形態間の賃金格差は相対的に小さいだろう。より厳密には、次のような可能性が考えられる。第一に、正規労働者を募集しても確保できないほど正規労働者の賃金が低いために格差が小さくなっている可能性である。第二には、正規労働者が行っていた仕事を非正規労働者に行ってもらうためのインセンティブとして、正規労働者の賃金を上げることができない代わりに非正規労働者の賃金を上げた結果、賃金格差が小さくなっている可能性である。さらには、第一の可能性と第二の可能性の両方が組み合わせられて、格差が小さくなっている可能性もある。

### 第3節 データ

本章の分析で用いるデータは、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」<sup>6</sup>のうち、2010年、2014年、2019年に行われた事業所票のデータ（第4節）、および事業所票と個人票のマッチングデータ（第5節）である。この調査の事業所票では、正社員以外の労働者の活用理由を雇用形態ごとに複数回答形式で尋ねている（図表 6-3-1）。1つ目の質問（正社員を確保できないため）が、本章で注目する人手不足関連の項目である。

5 小杉（2010）は、非正規労働者全体を対象に、正社員転換の規定要因を分析している。高橋（2010）は、契約社員を対象に、正社員との職務の類似性と正社員転換との関連を分析している。

6 この調査の対象やサンプリング、配布・回収状況は、序章を参照。

図表 6-3-1 人手不足に関する変数（正社員以外の労働者の活用理由）の内容

問 正社員以外の労働者を活用する理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイム労働者	臨時労働者	派遣労働者	その他
正社員を確保できないため	01	01	01	01	01	01	01
正社員を重要業務に特化させるため	02	02	02	02	02	02	02
専門的業務に対応するため	03	03	03	03	03	03	03
即戦力・能力のある人材を確保するため	04	04	04	04	04	04	04
景気変動に応じて雇用量を調節するため	05	05	05	05	05	05	05
長い営業（操業）時間に対応するため	06	06	06	06	06	06	06
1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	07	07	07	07	07	07	07
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	08	08	08	08	08	08	08
賃金の節約のため	09	09	09	09	09	09	09
賃金以外の労務コストの節約のため	10	10	10	10	10	10	10
高齢者の再雇用対策のため	11	11	11	11	11	11	11
育児・介護休業の代替のため	12	12	12	12	12	12	12
その他	13	13	13	13	13	13	13

出所：厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査（事業所票）」問6。

また、本章では、非正社員の中でも、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者に焦点を当て、それぞれの雇用形態ごとに異なるデータセットを構築し、正社員との職務の違いや賃金格差を分析する。ポジションに付与された意味や正当化は、雇用形態によって変わると考えられるため、仮に非正社員を一つにまとめて分析を行うと、焦点が曖昧になり、結果の解釈も難しくなる恐れがある。それを避けるためには、雇用形態別に分析することが望ましい<sup>7</sup>。なお、本章の分析は、すべて復元倍率を用いずに行うこととした。

#### 第4節 正社員を確保できないために非正社員を活用しているのはどのような事業所か

本節では、事業所票のデータを用いて、どのような事業所が正社員を確保できないために非正社員を活用しているのかを確認したい。分析は、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者を分けて行うため、分析対象は各雇用形態の労働者が1人以上働いている事業所となる。調査年および雇用形態別の分析対象の事業所数は、図表 6-4-1 の通りである。

図表 6-4-1 分析対象の事業所数

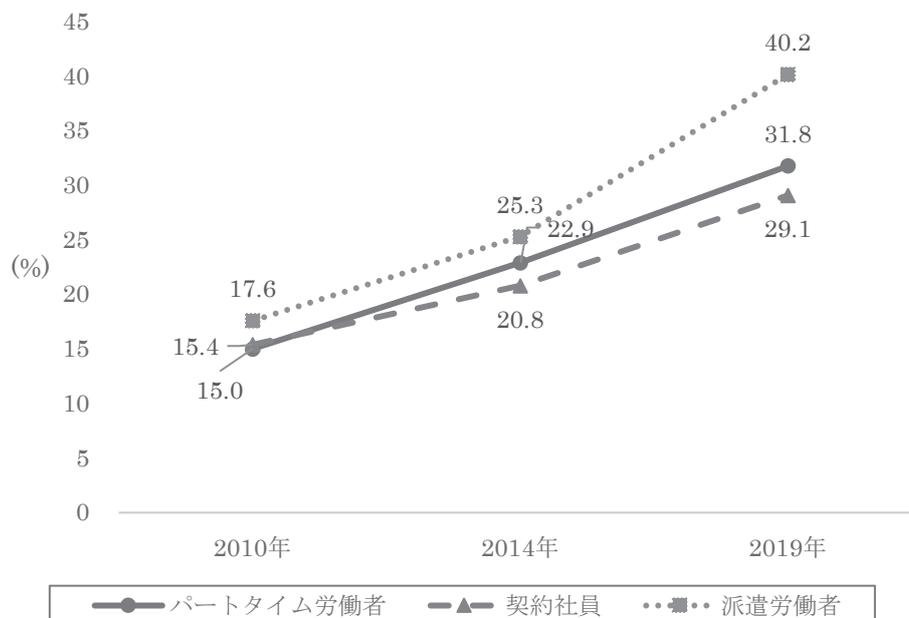
	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者
2010年	5723	2722	2857
2014年	6109	2572	2990
2019年	4411	1655	2391

7 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」事業所票では、本章で焦点を当てる3つの雇用形態以外にも「出向社員」「嘱託社員」「臨時労働者」「その他」について、同様の質問を行っている。しかし、出向社員は従来の研究では非正社員に含まれないカテゴリであること、他の3つの形態は回答ケースが少ないことを考慮し、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者に限定することとした。

## 1 正社員を確保できないために非正社員を活用する事業所の割合

図表 6-4-2 は、正社員以外の労働者の活用理由として、「正社員を確保できないため」（以下、これと同義で「正社員代替」という表現も用いる）と回答した事業所の割合を表している。いずれの雇用形態も、正社員を確保できないために非正社員を活用している事業所はこの約 10 年間で 2 倍ほど増加している。例えば、パートタイム労働者を 1 人以上雇用している事業所のうち、正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所は、2010 年の 15.0% から 22.9%（2014 年）、31.8%（2019 年）に増加している。派遣労働者はこの伸びが顕著で、2019 年には派遣労働者が働く事業所の約 4 割が、正社員の代わりに派遣労働者を活用している。同様に契約社員も 2010 年（15.4%）から 2019 年（29.1%）にかけて、2 倍ほどその割合が上昇している。

図表 6-4-2 「正社員を確保できないため」と回答した事業所の割合



## 2 他の活用理由との関連

では、「正社員を確保できないため」に非正社員を活用している事業所は、他にどのような活用理由を選択しているだろうか。図表 6-4-3 は、正社員代替に「該当する」事業所と「該当しない」事業所をそれぞれ分母に取り、その他の活用理由を選択した割合を、調査年別に表している。

図表 6-4-3 非正社員の活用理由（正社員代替の該当 / 非該当事業所別、単位：％）

			正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	景気変動に応じて雇用量を調節するため	長い営業（操業）の時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策の代替のため	その他	N
パートタイム労働者	該当	2010年	22.6	19.9	22.6	20.3	17.5	31.5	20.4	42.0	23.0	14.6	20.3	5.3	861
		2014年	29.3	20.3	27.2	19.0	22.3	35.0	23.5	40.4	22.6	18.3	24.0	4.3	1402
		2019年	31.0	19.2	26.5	14.8	22.5	32.3	22.5	33.7	19.7	22.3	21.9	5.1	1401
	非該当	2010年	24.5	13.3	11.8	18.8	15.1	38.2	22.9	43.7	25.1	12.0	9.5	7.1	4862
		2014年	26.9	16.4	14.6	14.3	13.3	34.9	22.0	37.9	21.6	12.3	10.9	9.0	4707
		2019年	32.7	17.8	14.1	9.8	13.2	32.8	20.4	29.5	15.6	15.5	11.4	12.5	3010
契約社員	該当	2010年	18.3	43.6	43.6	16.7	12.1	9.5	9.0	29.3	15.2	14.8	11.7	4.3	420
		2014年	22.1	56.4	49.0	13.6	10.8	8.2	9.9	25.2	12.3	14.6	20.9	2.6	535
		2019年	24.5	47.1	45.6	11.2	12.2	9.8	9.1	19.3	8.7	15.4	20.1	2.3	482
	非該当	2010年	15.7	52.4	39.6	12.3	3.8	5.9	6.7	23.4	9.6	15.3	6.0	7.1	2302
		2014年	15.5	63.5	39.2	9.3	4.4	3.7	6.2	20.0	8.3	11.2	9.0	7.0	2037
		2019年	19.8	64.4	39.0	6.4	4.1	5.0	7.0	11.3	5.3	11.2	8.1	8.4	1173
派遣労働者	該当	2010年	22.3	30.6	33.6	28.2	7.6	5.8	23.5	19.7	17.9	0.8	32.6	1.6	503
		2014年	27.6	30.3	38.2	30.3	11.6	12.4	29.3	17.2	17.0	1.2	37.6	1.3	757
		2019年	31.7	23.6	34.4	34.0	13.4	14.8	33.4	14.4	14.9	3.1	36.5	2.2	961
	非該当	2010年	22.6	38.3	30.2	26.1	3.4	7.3	29.7	18.0	16.9	2.3	30.4	2.4	2354
		2014年	25.0	35.8	30.9	27.2	5.0	8.2	37.3	15.2	13.4	1.8	35.0	2.4	2233
		2019年	35.5	25.9	26.4	27.3	8.0	11.0	39.1	11.5	11.0	3.4	36.8	3.8	1430

パートタイム労働者から見ていこう。パート活用の理由で最も割合が高いのは、「賃金の節約のため」である。ただし、正社員代替に該当する事業所も該当しない事業所も、2010年から2019年にかけて、これを選択する事業所の割合は減少しており、特に非該当事業所の減少が大きい。他方、「正社員を重要業務に特化させるため」という理由は、「正社員代替」に該当するか否かに関わらず、近年にかけて選択する事業所が増えており、2019年には3割を超えている。また、「1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった雇用調整を活用の理由とする事業所も、前者の項目では3割以上、後者では2割以上の事業所が選択しているが、時系列変化はあまり見られない。

「正社員代替」の該当事業所と非該当事業所を比べた際、活用理由の割合に顕著な差が見られるのは、「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」である。両項目ともに、該当事業所の割合は非該当事業所の2倍以上あり、前者に関しては、該当事業所の選択割合が、近年にかけてやや増えている。

契約社員の活用理由に関しては、「専門的業務に対応するため」を選択する割合が最も高い。とりわけ「正社員代替」の非該当事業所で、近年これを選ぶ傾向が顕著に見られ、2010年の52.4%から2019年には64.4%にまで増えている。その一方、該当事業所では、このような増加傾向は見られない。また、「即戦力・能力のある人材を確保するため」に契約社員を活用している事業所も4割前後を占めている。「正社員を重要業務に特化させるため」の

契約社員活用は、近年その割合がやや増加しており、2019年の該当事業所のうち約1/4がこれを選んでいいる。反対に、「賃金の節約のため」の契約社員活用については、該当事業所、非該当事業所ともに減少傾向にある。特に非該当事業所の減少幅が大きい。

また、「正社員代替」の該当事業所と非該当事業所を比べると、前者の方が「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」、「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」といった理由で契約社員を活用している。

派遣労働者の活用理由を見ると、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「専門的業務に対応するため」といった専門的人材の確保や、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった雇用調整面の理由、そして「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」を挙げる事業所が、いずれも3割前後を占めている。トレンドとしては、「正社員代替」に該当するか否かに関わらず、専門的業務への対応はやや割合が低下傾向にある反面、雇用調整面を挙げる事業所は増加している。

その他の活用理由では、「正社員代替」の該当事業所、非該当事業所ともに、「正社員を重要業務に特化させるため」の割合が増加傾向にあり、2019年には3割を超えている。反対に「賃金の節約のため」を選ぶ事業所は減少しており、2019年は1割ほどになっている。

### 3 産業、企業規模、事業所規模、非正規割合別、「正社員を確保できないため」の割合

次に、属性の面から、正社員を確保できないために非正社員を活用している事業所の特徴を見ていこう。図表6-4-4は、産業、企業全体の規模、事業所規模、事業所の従業員全体に占める各雇用形態の労働者割合（パートタイム労働者割合、契約社員割合、派遣労働者割合）別に、正社員以外の活用理由として「正社員を確保できないため」という理由を挙げた事業所の割合を示している。

正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所の割合が高い産業は、「複合サービス事業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」などのサービス産業である。これらの産業は、近年にかけて「正社員代替」をパート活用の理由として挙げる事業所が急激に増加しており、2019年には半数弱にまで伸びている。「生活関連サービス業・娯楽業」や「運輸業・郵便業」の3分の1強の事業所も、正社員の代わりとしてパートを活用している。他方、企業規模や事業所規模、事業所全体に占めるパートタイム労働者割合の面では、顕著な違いは見られない。

契約社員を正社員代替として活用している事業所の割合が高い産業も、「複合サービス事業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」といったサービス産業である。いずれの産業も「正社員代替」を挙げる事業所が増えており、とりわけ2019年には「複合サービス事業」や「生活関連サービス業・娯楽業」の半数ほどが、正社員が確保できないために契約社員を活用している。加えて、建設業もこの理由を挙げる事業所が増えており、2019年には31.6%が正社員の代わりとして契約社員を雇用している。その反面、

「宿泊業・飲食サービス業」では、この理由で契約社員を活用している事業所が相対的に少ない。

図表 6-4-4 正社員を確保できないために非正社員を活用している事業所の割合（事業所属性別、単位：%）

	パートタイム労働者			契約社員			派遣労働者		
	2010年	2014年	2019年	2010年	2014年	2019年	2010年	2014年	2019年
全体	15.0	22.9	31.8	15.4	20.8	29.1	17.6	25.3	40.2
産業									
鉱業	5.0	6.3	22.9	7.1	6.7	12.5	30.4	14.3	30.8
建設業	11.7	10.8	16.1	17.4	25.4	31.6	25.9	36.2	48.1
製造業	8.4	14.5	28.5	12.4	15.0	28.1	13.4	23.6	46.0
電気・ガス・熱供給・水道業	7.5	22.2	31.4	3.1	12.7	25.0	18.3	20.2	23.2
情報通信業	5.1	8.6	18.9	10.7	17.1	28.3	12.8	24.2	44.4
運輸業・郵便業	15.2	24.5	35.1	16.6	27.1	38.0	29.0	25.4	43.3
卸売業・小売業	8.5	18.8	30.1	10.4	14.2	15.8	14.6	15.6	24.6
金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業	10.9	15.4	22.0	5.9	12.0	12.3	10.2	17.5	28.9
学術研究・専門・技術サービス業	11.9	15.3	21.0	16.1	21.5	29.7	15.1	24.0	33.7
宿泊業・飲食サービス業	15.9	30.3	46.1	19.4	20.6	20.5	20.8	50.0	60.0
生活関連サービス業・娯楽業	13.2	26.1	36.6	17.7	14.9	48.3	22.4	30.2	39.5
教育・学習支援業	20.0	27.3	28.3	18.8	28.5	33.1	22.7	23.8	32.6
医療・福祉	32.8	43.6	45.2	29.8	37.0	36.3	33.2	44.9	50.7
複合サービス事業	27.7	35.8	47.2	30.1	37.3	59.3	27.0	37.1	67.2
サービス業（他に分類されないもの）	8.7	16.8	29.3	8.9	12.8	33.3	9.0	20.8	27.4
企業規模									
5-29人	16.8	22.0	29.0	22.5	14.1	34.5	17.9	44.8	50.9
30-49人	12.9	17.4	30.7	13.5	18.8	23.9	14.1	36.2	57.1
50-99人	12.3	19.5	32.4	18.1	20.8	27.7	23.1	30.7	47.8
100-299人	14.7	24.1	32.0	13.9	20.5	31.3	15.7	24.2	45.8
300-499人	16.0	24.2	39.1	19.3	18.8	25.2	20.5	24.2	50.0
500-999人	13.8	21.3	27.3	9.8	20.1	22.3	15.8	28.7	36.7
1000人以上	15.7	22.2	30.3	16.1	17.5	26.9	17.7	22.9	36.0
官公営	—	36.2	38.7	—	45.7	53.8	—	30.0	25.0
事業所規模									
5-9人	17.7	25.5	28.4	26.7	26.0	33.3	20.0	35.5	27.3
10-19人	18.6	23.7	31.4	19.4	26.6	32.4	22.2	32.6	54.5
20-29人	13.7	22.8	36.6	16.1	20.9	33.9	13.1	32.4	54.5
30-49人	15.7	21.4	30.4	18.8	22.1	33.3	17.1	31.3	48.6
50人以上	14.2	22.8	32.0	14.2	20.2	28.1	17.6	24.3	38.8
雇用形態									
各5%未満	9.2	11.7	20.3	7.2	8.6	16.3	14.3	23.6	30.9
5%～10%未満	14.1	20.4	29.7	16.2	16.3	22.4	16.8	22.9	35.6
10%～20%未満	18.9	29.0	36.0	14.9	23.9	31.8	20.7	26.1	38.6
20%～50%未満	19.2	30.4	37.1	19.3	27.2	39.3	15.4	27.4	38.0
50%以上	13.4	23.2	35.5	20.0	29.7	39.5	19.0	27.1	49.1

企業規模や事業所規模の面では、「官公営」の割合の高さが特徴的である。民間では、正社員代替として契約社員を活用している事業所は、その規模に関わらず3割前後だが、官公営では半数強がこの理由で契約社員を雇用している。ただし、制度的な制約がこの割合に反映されている可能性には留意しなければならない。「官公営」の組織の場合、定員管理があるために正社員の採用数は限られている。そのため、一部の業務については、契約社員（会計年度任用職員）を充てざるを得ない。この場合の「正社員が確保できない」という意味は、

民間企業で想定されるような採用をかけても応募がないということではなく、制度的に採用できないために、人手不足に陥っていると考えられる。産業や規模以外の項目を見ると、すべての調査年において、事業所全体に占める契約社員比率が高いほど、正社員代替として契約社員を活用している傾向が明確に読み取れる。

正社員の代わりに派遣労働者を活用している産業については、パートタイム労働者や契約社員と同様の傾向と異なる傾向の両方が見られる。「複合サービス事業」や「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」の割合が高い点はパートタイム労働者と同様であり、2019年には、これらの産業の5、6割が、正社員代替として派遣労働者を活用している。また、契約社員と同様に、「建設業」でも正社員の代わりに派遣労働者を活用している事業所が多く、2019年は建設業の48.1%がこの理由を選択している。他方、「製造業」（2019年は46.0%）や「情報通信業」（2019年は44.4%）の割合が高い点は、パートや契約社員には見られない特徴と言えよう。

企業規模の面では、従業員数300人未満の中小企業は、大企業に比べて派遣労働者を正社員代替として活用している傾向が、2014年と2019年で見られる。また、「官公営」の組織・団体は、民間企業に比べて、正社員の代わりに派遣労働者を活用している事業所が少ない。そして、特に2019年において、事業所全体に占める派遣労働者比率が高いほど、正社員の代わりに派遣を活用している傾向が確認できる。

#### 4 「正社員を確保できないため」か否かによる制度の利用可能性

「正社員を確保できないため」に非正社員を活用している事業所と活用していない事業所を比べた場合、退職金などの各種制度の利用可能性に違いはあるのだろうか。図表6-4-5は、「正社員代替」の該当事業所、非該当事業所それぞれについて、各形態の非正社員に対してそれぞれの制度が適用されると回答した事業所の割合を表している。例えば、2010年のパートタイム労働者であれば、「正社員代替」に該当する事業所のうち、11.4%がパートタイム労働者に退職金制度を適用している。

パートタイム労働者について見ると、おおむね一部の制度を除いては、該当事業所と非該当事業所間の明確な差は見られない。また2010年から2019年にかけての変化もあまりない。その中で、「社内教育訓練」と「フルタイム正社員転換制度」の2つに関しては、「正社員代替」の該当事業所の方が非該当事業所よりも、全調査年で適用される割合が2.7%～13.0%高い。正社員の代わりにパートタイム労働者を活用している事業所は、パートタイマーへの訓練や正社員転換の機会をより開いていることが窺える。

この傾向は、契約社員にも見られる。「社内教育訓練」は、該当事業所の方が2.1%～6.3%、「フルタイム正社員転換制度」は0.5%～9.0%、非該当事業所よりも高い。その一方で、「財形制度」や「福利厚生施設等の利用」については、非該当事業所の方が該当事業所よりも、4.8%～13.0%高い。同様に、派遣労働者も、「社内教育訓練」は該当事業所の方

が非該当事業所よりも 5.1%～11.9% 高いのに対して、「福利厚生施設等の利用」は非該当事業所の方が 3.7%～6.6% 高い。

図表 6-4-5 各種制度の適用割合（正社員代替の該当 / 非該当事業所別、単位：%）

		パートタイム労働者		契約社員		派遣労働者	
		該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当
退職金制度	2010年	11.4	9.8	16.7	17.9		
	2014年	7.8	6.6	21.9	16.3		
	2019年	8.2	6.8	22.2	21.0		
財形制度	2010年	11.3	11.5	21.2	29.9		
	2014年	11.6	12.5	19.8	27.6		
	2019年	14.9	12.9	21.2	31.0		
賞与支給制度	2010年	47.9	45.6	62.6	65.3		
	2014年	40.9	40.5	63.7	60.8		
	2019年	45.8	44.4	63.5	65.3		
福利厚生施設等の利用	2010年	50.3	51.1	70.6	75.4	66.4	73.0
	2014年	47.2	51.2	64.7	71.8	67.4	71.1
	2019年	54.0	57.4	67.1	80.1	77.4	82.6
社内教育訓練	2010年	59.4	50.5	72.8	66.5	72.9	61.0
	2014年	48.7	46.0	68.7	63.6	65.4	60.3
	2019年	53.2	47.9	66.0	68.1	70.4	61.8
自己啓発援助制度	2010年	22.7	21.6	38.7	38.7	10.9	9.2
	2014年	19.1	19.9	32.4	36.6	4.7	5.9
	2019年	26.0	23.5	38.2	41.5	8.4	7.4
昇進・昇格	2010年	20.1	19.1	28.9	26.3		
	2014年	24.4	18.1	26.2	23.7		
	2019年	21.4	16.2	23.9	24.9		
フルタイム正社員への転換制度	2010年	52.5	41.0	52.6	45.2		
	2014年	51.9	41.3	50.5	50.0		
	2019年	55.3	42.3	61.2	52.2		

## 5 小括

本節の主な結果を、雇用形態ごとにまとめよう。

### (1) パートタイム労働者

2010年から2019年にかけて、正社員を確保できないため（＝正社員代替のため）にパートタイム労働者を活用している事業所は15.0%から31.8%に増加している。パートタイム労働者の活用理由で最も割合が高いのは「賃金の節約のため」だが、2010年から2019年にかけて、この理由を挙げる事業所が減っている。また、正社員代替の該当事業所と非該当事業所を比較すると、前者の方が「即戦力・能力のある人材を確保するため」と「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」を選んでいる事業所が2倍ほど多い。

正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所の割合が高い産業は、「複合サービス事業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「生活関連サービス業・

娯楽業」、「運輸業・郵便業」などのサービス産業である。これらの産業は、近年にかけて正社員代替をパート活用の理由として挙げる事業所が急激に増加している。一方で、企業規模など産業以外の属性に関しては、目立った特徴が見られない。

退職金などの各種制度の利用可能性については、正社員代替の該当事業所の方が「社内教育訓練」や「フルタイム正社員転換制度」をパートタイム労働者に適用している事業所がやや多い。他の制度に関しては、該当事業所と非該当事業所の間で大きな違いはない。

## (2) 契約社員

正社員を確保できないために契約社員を活用している事業所は、15.4%（2010年）から29.1%（2019年）に増えている。契約社員の活用理由に関しては、「専門的業務に対応するため」、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「正社員を重要業務に特化させるため」を挙げる事業所が多い。反対に、「賃金の節約のため」を挙げる事業所は近年減少している。「正社員代替」の該当事業所と非該当事業所を比べると、前者の方が「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「長い営業（操業）時間に対応するため」、「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」といった理由も併せて、契約社員を活用している。

契約社員を正社員代替として活用している事業所の割合が高い産業は、「複合サービス事業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「運輸業・郵便業」、「医療・福祉」といったサービス産業だが、「宿泊業・飲食サービス業」はその割合が低い。また、契約社員の活用で特徴的な点として、「官公営」の割合の高さが挙げられ、その半数強が正社員を確保できないという理由で契約社員を雇用している。ただし、定員管理のような制度的制約の影響には留意しなければならない。

制度の利用可能性については、パートタイム労働者と同様に、正社員代替の該当事業所の方が「社内教育訓練」や「フルタイム正社員転換制度」を契約社員に適用している事業所がやや多い。

## (3) 派遣労働者

正社員を確保できないために派遣労働者を活用している事業所は、17.6%（2010年）から40.2%（2019年）に増えている。派遣労働者の活用理由は、「即戦力・能力のある人材を確保するため」、「専門的業務に対応するため」といった専門的人材の確保や、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」、「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」といった雇用調整面の理由、そして「正社員の育児・介護休業対策の代替のため」を挙げる事業所が多い。ただし、正社員代替に該当するか否かによる活用理由の違いはあまりない。

正社員の代わりに派遣労働者を活用している事業所が多い産業は、「複合サービス事業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「医療・福祉」、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」である。企業規模の面では、従業員数300人未満の中小企業は大企業に比べて派遣労働者を正社員

代替として活用しているのに対して、「官公営」の組織・団体は民間企業よりも活用していない。

制度の利用可能性については、正社員代替の該当事業所の方が「社内教育訓練」を派遣労働者に適用する事業所がやや多いのに対して、「福利厚生施設等の利用」を適用する事業所は少ない。

## 第5節 正社員不足を非正社員の活用で補うことが正社員と非正社員の職業や賃金格差にどのような影響を与えるか

### 1 分析対象

本節では、事業所票と個人票のマッチングデータを用いて、労働者の仕事内容や賃金が、正社員を確保できないために非正社員を活用している事業所とそれ以外の事業所で異なるのかを明らかにする。とりわけ、非正社員と正社員間の職業の違いや賃金格差に関して、「正社員代替」の該当事業所と非該当事業所を比べた時にどのような差があるのかに注目したい。

まず、本節の分析対象について、パートタイム労働者を例に説明する。パートタイム労働者と正社員の賃金等の労働条件が事業所要因によって異なるかを分析するためには、同じ要因を持つ事業所（正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所／活用していない事業所）で働くパートタイム労働者と正社員の労働条件を比較する必要がある。したがって、パートタイム労働者に焦点を当てた分析の対象は、パートタイム労働者と正社員の両方が1人以上所属している事業所で働いているパートタイム労働者、および正社員個人である。契約社員と派遣労働者についても、同様の方法で分析対象を設定した。各調査年の分析対象のサンプルサイズは、図表 6-5-1 に示した<sup>8</sup>。

図表 6-5-1 事業所と個人のマッチングデータを用いた分析対象のサンプルサイズ

	パートタイム労働者による 正社員代替の分析の対象			契約社員による 正社員代替の分析の対象			派遣労働者による 正社員代替の分析の対象		
	パート タイム労働 者	正社員	合計	契約社員	正社員	合計	派遣 労働者	正社員	合計
2010年	4,695	4,353	9,048	3,877	2,475	6,352	3,023	2,964	5,987
2014年	5,810	4,140	9,950	3,129	2,026	5,155	3,308	2,726	6,034
2019年	3,702	3,230	6,932	2,231	1,433	3,664	2,789	2,082	4,871
合計	14,207	11,723	25,930	9,237	5,934	15,171	9,120	7,772	16,892

また、図表 6-5-2 は、本節の分析対象の労働者のうち、正社員を確保できないためにそれぞれの非正社員を活用している事業所（該当事業所）と活用していない事業所（非該当事業所）の割合を、雇用形態および調査年別に示したものである。

8 後の分析で用いる変数に欠損値が含まれるケースを除いている。

図表 6-5-2 正社員代替の該当事業所／非該当事業所割合（雇用形態別、単位：％）

パートタイム労働者による正社員代替の分析

	パートタイム労働者			正社員		
	該当	非該当	N	該当	非該当	N
2010年	17.2	82.9	4,695	15.9	84.1	4,353
2014年	22.3	77.7	5,810	20.9	79.1	4,140
2019年	31.3	68.7	3,702	30.7	69.3	3,230
全体	23.0	77.0	14,207	21.7	78.3	11,723

契約社員による正社員代替の分析

	契約社員			正社員		
	該当	非該当	N	該当	非該当	N
2010年	17.1	82.9	3,877	15.6	84.4	2,475
2014年	25.5	74.5	3,129	18.9	81.1	2,026
2019年	32.7	67.3	2,231	25.5	74.5	1,433
全体	23.7	76.3	9,237	19.1	80.9	5,934

派遣労働者による正社員代替の分析

	派遣労働者			正社員		
	該当	非該当	N	該当	非該当	N
2010年	21.1	78.9	3,023	18.8	81.2	2,964
2014年	25.9	74.1	3,308	24.6	75.4	2,726
2019年	39.0	61.0	2,789	36.5	63.5	2,082
全体	28.3	71.7	9,120	25.6	74.4	7,772

## 2 職業

まずは職業の分布を見たい。図表 6-5-3 から図表 6-5-5 は、各雇用形態の非正社員と正社員の職業分布を示している。

図表 6-5-3 は、正社員が確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所と活用していない事業所における、パートタイム労働者と正社員の職業の割合である。パートタイム労働者の中で、全体に占める割合が最も高い職業は事務的な仕事であり、半数前後を占めている。ただし、その割合は、近年「正社員代替」の該当事業所で減少している。他方、生産工程や運搬・清掃・包装等の仕事の割合は、該当事業所で近年増加している。また、「正社員代替」の該当事業所か否かにかかわらず、専門的・技術的な仕事の割合が微増しているのに対して、サービスや販売の仕事が占める割合はやや減少している。

正社員に注目すると、パートタイム労働者が少なくとも 1 人いる事業所で働く正社員の職業で最も割合が高いのも事務職であり、全体の 4 割～5 割程度を占めている。ただし、事務職が占める割合は減少しており、特に「正社員代替」事業所の減少幅が大きい。その他には、管理的な仕事や専門的・技術的な仕事がそれぞれ全体の 1 割強を占めているが、2010 年から 2019 年にかけて目立った変化は見られない。

図表 6-5-3 パートタイム労働者と正社員の職業の分布（正社員代替の該当 / 非該当事業所別、単位：%）

		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	N	
パートタイム労働者	該当	2010年	0.6	11.2	56.2	8.7	12.4	0.1	5.6	1.1	0.1	3.6	0.4	805
		2014年	1.0	13.0	48.2	7.0	12.3	0.5	11.0	1.5	0.8	4.3	0.5	1,297
		2019年	1.0	13.8	45.5	7.0	10.4	1.0	9.3	1.4	0.3	8.2	2.2	1,160
	非該当	2010年	0.4	7.7	46.9	7.4	11.6	0.6	13.7	1.2	0.3	9.5	0.6	3,890
		2014年	0.4	9.2	46.2	7.0	10.3	0.8	14.7	1.2	0.3	9.5	0.4	4,513
		2019年	1.5	14.0	48.6	4.0	8.3	1.1	9.7	1.3	0.1	9.8	1.7	2,542
正社員	該当	2010年	14.5	19.0	50.1	4.1	8.1	0.1	2.0	0.9	0.7	0.3	0.3	691
		2014年	14.7	15.4	49.8	7.9	5.1	0.6	3.9	1.0	0.5	1.0	0.1	864
		2019年	16.3	17.6	42.3	6.8	8.7	0.2	4.5	1.7	0.5	1.3	0.2	991
	非該当	2010年	15.8	14.0	52.3	6.2	4.5	0.3	3.9	1.2	0.7	1.0	0.1	3,662
		2014年	16.3	13.3	51.0	7.0	4.0	0.3	5.5	0.7	0.7	1.0	0.1	3,276
		2019年	17.2	14.5	49.8	6.1	4.0	0.2	4.8	1.0	0.7	1.5	0.2	2,239

次に、契約社員と正社員の職業の分布を見てみよう（図表 6-5-4）。契約社員の中で最も割合が高い職業は専門的・技術的な仕事で、全体の3割～4割を占めている。時系列変化を見ると、「正社員代替」の非該当事業所では、専門的・技術的な仕事の割合が2010年から2019年にかけて増えているのに対して、該当事業所では、2014年（47.3%）から2019年（31.1%）にかけて16%ほど低下している。また、事務的な仕事は、いずれの年も2割～3割程度を、生産工程の仕事は1割程度を占めているが、大きな変動はない。

正社員は、パートタイム労働者に関する集計と同様に、事務職が全体の半数程度を占めている。「正社員代替」の該当事業所では事務職割合が減少しているのに対して、非該当事業所ではほぼ横ばいである。契約社員がいる事業所の正社員の特徴として、専門的・技術的な仕事に携わっている正社員がやや多い点、そして該当事業所で近年その割合が微増している点が挙げられる。

図表 6-5-4 契約社員と正社員の職業の分布（正社員代替の該当 / 非該当事業所別、単位：%）

		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	N	
契約社員	該当	2010年	1.2	35.7	31.0	5.7	10.1	0.2	10.1	2.3	0.6	2.1	1.1	662
		2014年	1.6	47.3	23.2	5.5	5.1	0.3	10.6	1.9	0.3	4.0	0.3	799
		2019年	2.1	31.1	28.9	4.8	8.0	2.1	13.2	1.5	1.0	6.7	0.8	730
	非該当	2010年	2.6	30.9	34.0	6.3	8.4	1.7	8.9	2.9	0.7	3.3	0.4	3,215
		2014年	2.7	39.3	31.4	5.1	6.1	1.1	8.5	2.2	0.4	2.8	0.4	2,330
		2019年	2.9	39.0	30.7	3.1	5.5	0.5	10.2	2.8	0.9	3.3	1.1	1,501
正社員	該当	2010年	15.3	19.2	52.0	4.2	5.7	0.5	1.8	0.8	0.3	0.0	0.3	385
		2014年	14.9	22.7	49.6	4.2	2.9	0.0	4.2	0.8	0.5	0.3	0.0	383
		2019年	17.8	24.7	44.1	4.7	2.5	0.8	3.3	0.3	1.1	0.8	0.0	365
	非該当	2010年	15.6	17.3	55.2	4.8	2.9	0.3	2.3	0.7	0.4	0.4	0.1	2,090
		2014年	15.1	15.6	54.7	6.0	2.7	0.5	4.1	0.4	0.4	0.3	0.1	1,643
		2019年	16.0	15.9	53.4	5.4	2.9	0.3	3.8	1.0	0.7	0.7	0.0	1,068

派遣労働者の職業の分布を確認すると（図表 6-5-5）、最も割合が高いのは事務的な仕事である。2010年には、該当事業所、非該当事業所ともに全体の6割前後を占めているが、2019年にはその割合が10%ほど低下している。専門的・技術的な仕事も全体の2割前後を占めているが、近年にかけての割合の変化はあまり見られない。他方、生産工程の仕事が占める割合が近年増えている。とりわけ「正社員代替」の該当事業所では、2019年に全体の2割弱をこの仕事に占めるに至っている。生産現場では、人手不足の際に派遣労働者を活用する傾向が増していることが示唆される。

派遣労働者が働いている事業所で共に働く正社員の職業の割合は、事務的な仕事が半数強を、管理的な仕事と専門的・技術的な仕事がそれぞれ15%前後を占めている。専門的・技術的な仕事は「正社員代替」の該当事業所の割合の方が若干高く、反対に事務的な仕事や管理的な仕事は非該当事業所の割合の方がやや高いが、いずれも時系列的な変化はあまり見られない。

図表 6-5-5 派遣労働者と正社員の職業の分布（正社員代替の該当/非該当事業所別、単位：%）

		管理的な仕事	専門的・技術的な仕事	事務的な仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事	生産工程の仕事	輸送・機械運転の仕事	建設・採掘の仕事	運搬・清掃・包装等の仕事	その他の仕事	N	
派遣労働者	該当	2010年	0.9	20.4	58.1	0.6	6.9	0.2	7.9	1.7	0.6	2.4	0.3	637
		2014年	1.5	21.5	48.7	2.6	5.1	0.1	15.2	0.4	0.7	3.7	0.6	858
		2019年	1.8	17.0	48.0	1.9	4.8	0.4	19.0	0.6	1.1	5.3	0.2	1087
	非該当	2010年	0.7	16.4	66.0	1.6	3.2	0.4	8.5	0.5	0.4	2.3	0.1	2,386
		2014年	0.5	21.4	54.7	2.6	3.4	0.2	11.8	0.5	0.4	4.2	0.4	2,450
		2019年	2.2	17.9	54.8	3.4	3.1	0.2	11.6	0.9	0.2	4.8	0.8	1,702
正社員	該当	2010年	15.8	19.5	53.4	3.6	2.3	0.2	2.7	0.9	0.7	0.5	0.4	558
		2014年	14.6	16.2	53.7	3.6	3.1	0.0	6.3	0.3	0.8	1.3	0.2	671
		2019年	17.0	16.1	49.4	4.0	3.6	0.3	7.5	0.4	0.8	0.8	0.3	759
	非該当	2010年	16.1	14.2	58.3	3.5	1.8	0.4	4.2	0.7	0.2	0.5	0.1	2,406
		2014年	15.3	15.3	55.9	4.3	1.7	0.2	5.6	0.4	0.7	0.6	0.1	2,055
		2019年	16.7	15.7	53.3	4.2	2.8	0.1	5.1	0.6	1.0	0.5	0.2	1,323

### 3 利用可能な制度

次に、退職金制度などの利用可能性について見ていこう。図表 6-5-6 は、各制度が適用されると回答した労働者の割合を、雇用形態及び「正社員代替」の該当事業所、非該当事業所を分けて示したものである。例えば、2010年のパートタイム労働者であれば、退職金制度を利用できるのは、「正社員代替」の該当事業所では5.3%、非該当事業所では5.9%である。

この図表で最も注目すべきは、正社員の該当事業所と非該当事業所の違いだろう。非該当事業所に比べて該当事業所では、利用可能な各制度の割合がいずれの年も全体的にやや低い。すなわち、正社員が確保できないために非正社員を活用している事業所は、これらの福利厚生関連制度が相対的に充実していないことが示唆される。

非正社員に目を向けると、パートタイム労働者と派遣労働者は、2010年から2019年に

かけて、利用可能な制度の割合は概ね増加しているが、「正社員代替」の該当事業所と非該当事業所の間に差は見られない。契約社員は、近年にかけて、該当事業所で退職金制度や賞与支給制度、自己啓発援助制度の利用可能割合が微増しているのに対して、非該当事業所の割合はほとんど変化が見られない。

図表 6-5-6 利用可能な制度の割合（雇用形態、正社員代替の該当／非該当事業所別、単位：％）

		パートタイム労働者による正社員代替の分析				契約社員による正社員代替の分析				派遣労働者による正社員代替の分析			
		パートタイム労働者		正社員		契約社員		正社員		派遣労働者		正社員	
		該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当	該当	非該当
退職金制度	2010年	5.3	5.9	79.9	84.8	11.6	15.4	83.6	89.3	9.3	8.0	88.8	90.8
	2014年	4.9	5.4	85.2	88.6	14.6	13.0	91.6	91.7	11.4	9.4	91.5	92.5
	2019年	8.8	10.3	81.9	82.3	19.2	17.6	84.7	84.8	16.4	14.3	84.6	88.1
財形制度	2010年	4.4	3.7	49.9	54.4	9.1	13.7	52.1	62.5	5.0	3.5	61.6	70.0
	2014年	4.6	5.3	51.7	59.3	10.1	13.7	67.4	70.9	3.8	3.3	67.8	72.3
	2019年	5.3	8.1	47.4	56.2	9.9	12.0	58.1	65.5	7.7	6.6	58.2	72.6
賞与支給制度	2010年	38.8	40.2	89.2	89.7	53.0	57.1	91.9	92.3	14.4	12.8	90.6	95.1
	2014年	36.8	39.0	90.2	92.1	50.0	53.6	93.2	89.4	15.5	14.4	94.6	94.3
	2019年	41.2	41.5	89.0	90.6	57.6	54.9	89.3	94.4	24.4	21.3	90.4	93.7
福利厚生施設等の利用	2010年	19.3	24.8	60.9	63.7	40.5	52.0	68.5	78.2	34.2	37.0	78.3	82.6
	2014年	25.0	28.6	60.0	66.5	40.5	48.8	74.4	80.1	30.5	33.7	75.3	80.9
	2019年	28.7	34.0	63.6	68.5	40.1	48.3	76.7	78.4	33.2	37.7	74.0	84.6
自己啓発援助制度	2010年	7.4	6.8	31.9	41.7	13.3	20.7	37.8	53.0	14.6	13.9	50.4	59.1
	2014年	6.6	8.0	42.8	48.4	17.1	20.6	58.2	62.0	16.4	15.7	58.6	62.1
	2019年	10.6	11.0	41.1	51.1	16.1	19.2	45.5	62.0	19.1	21.8	55.2	66.5

#### 4 賃金

次に、賃金に注目する。まず算出方法について述べよう。「就業形態の多様化に関する総合実態調査（個人票）」では、調査が行われる前月（9月）に勤務先から支払われた賃金総額（税込）を20カテゴリーで尋ね、その月の平均的な1週間の実労働時間数を10カテゴリーで尋ねている<sup>9</sup>。本章では、月収と労働時間の各カテゴリーの中央値を採り、下記の計算によって算出される「時間あたりの賃金」を用いることとした。

$$\text{賃金} = \frac{\text{月収（中央値）}}{\text{週あたり実労働時間（中央値）} \times 30/7}$$

図表 6-5-7 は、雇用形態および正社員代替の該当 / 非該当事業所別の平均賃金を図示したものである。全体的には、いずれの雇用形態の平均賃金も、2010年から2019年にかけて、やや減少傾向にあることがわかる。

パートタイム労働者の分析結果（上段）から見ると、パートタイム労働者と正社員の賃金格差は、「正社員代替」の該当事業所の方が非該当事業所よりも小さい。その主な原因は、パートタイム労働者の賃金ではなく、正社員の賃金にあるようだ。2010年から2019年までの賃金は、パートタイム労働者も正社員も、該当事業所の方が非該当事業所よりも低下しているが、該当事業所における低下比率は、パートタイム労働者が約90%（1329円→1202円）であるのに対して、正社員は約85%（1939円→1663円）と大きい。

契約社員と正社員の賃金格差（中段）は、「正社員代替」の非該当事業所の方が近年やや縮小している。該当事業所では、契約社員も正社員も平均賃金が200円程度減少している。それに対して、非該当事業所では、正社員の賃金は減少（2046円→1857円）しているが、契約社員の平均賃金は若干増加している（1575円→1630円）ため、契約社員と正社員の賃金差が若干縮まっている。

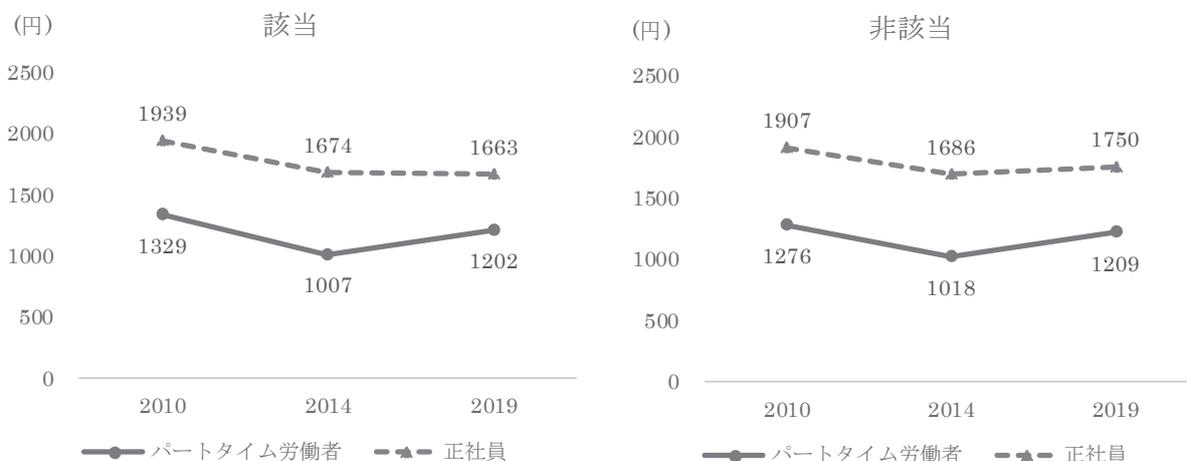
派遣労働者と正社員の賃金格差（下段）に関しては、該当事業所と非該当事業所の違いがほとんどない。2010年の派遣と正社員の賃金格差は、該当事業所が約600円、非該当事業所が約700円、2019年は該当事業所が500円強、非該当事業所が約600円と、両方とも、その差が100円ほど縮小している。

9 月収のカテゴリーは次の通り：支給なし、4万円未満、4万円～6万円未満、6万円～8万円未満、8万円～10万円未満、10万円～12万円未満、12万円～14万円未満、14万円～16万円未満、16万円～18万円未満、18万円～20万円未満、20万円～22万円未満、22万円～24万円未満、24万円～26万円未満、26万円～28万円未満、28万円～30万円未満、30万円～35万円未満、35万円～40万円未満、40万円～45万円未満、45万円～50万円未満、50万円以上。

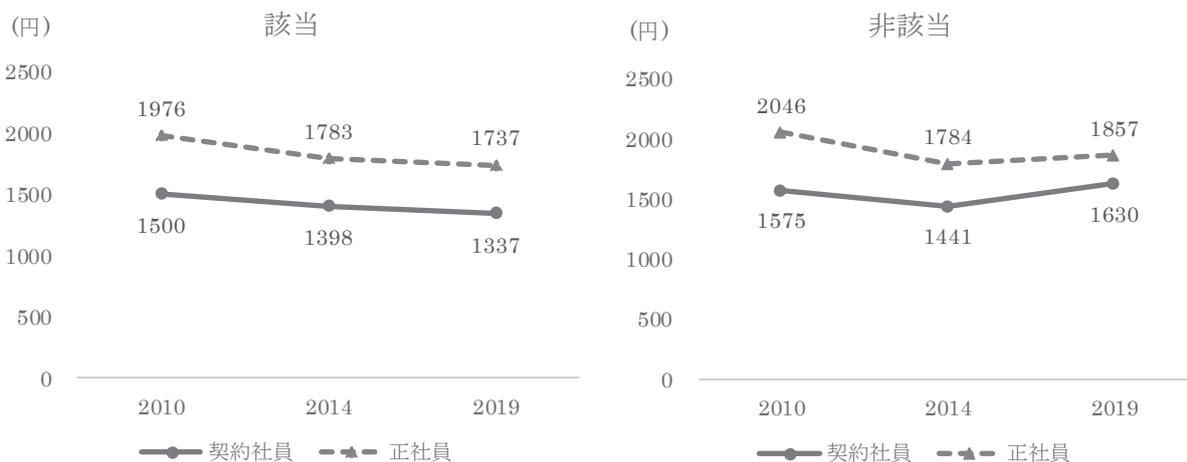
実労働時間のカテゴリーは次の通り：働いていなかった、20時間未満、20～25時間未満、25～30時間未満、30～35時間未満、35～40時間未満、40～45時間未満、45～50時間未満、50～60時間未満、60時間以上。

図表 6-5-7 平均賃金（雇用形態、正社員代替の該当／非該当事業所別）

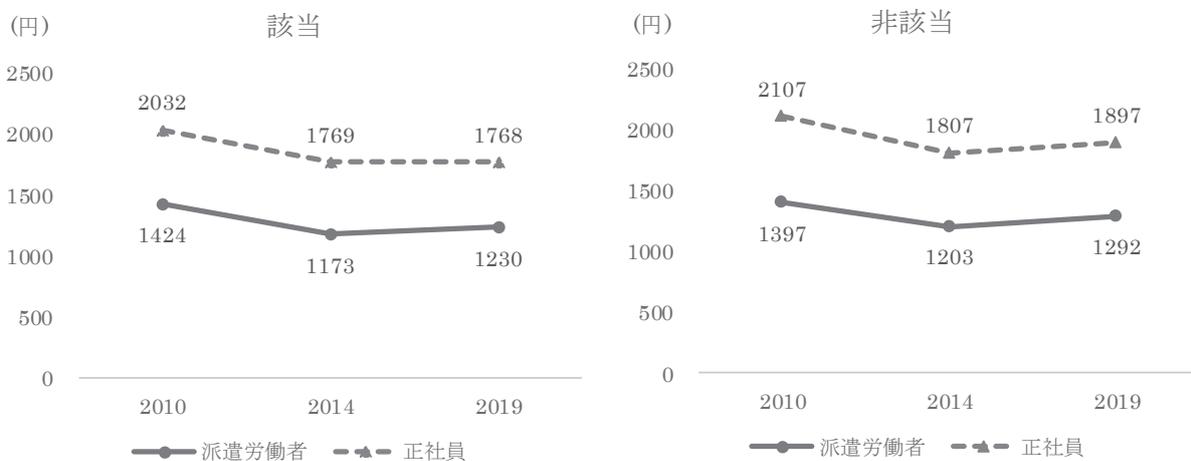
パートタイム労働者



契約社員



派遣労働者



## 5 賃金格差の推定方法

では、正社員を確保できないために非正社員を活用しているか否かによって、その事業所で働く非正社員と正社員の賃金格差に違いはあるのだろうか。ここで分析するデータは、個人レベルと事業所レベルの階層構造になっているため、事業所レベルの非独立性を考慮し、クラスターロバスト標準誤差を用いた最小二乗法によって、推定することとした。また、2010年、2014年、2019年のデータをマージした分析と調査年ごとの分析の両方を行うこととした。

被説明変数は、前項で述べた「時間あたりの賃金」を対数変換した値である。主な説明変数は、「雇用形態」と「非正社員の活用理由（正社員を確保できないため）」である。本節1項（分析対象）で述べた通り、各雇用形態の非正社員と正社員の賃金格差を正確に分析するため、分析対象は焦点を当てる非正社員ごとに異なる。例えば、パートタイム労働者に焦点を当てた分析であれば、その対象は、パートタイム労働者と正社員の両方が1人以上所属している事業所で働いているパートタイム労働者、および正社員個人である。したがって、この場合の「雇用形態」は、パートタイム労働者を1、正社員を0とするダミー変数となる。また、「非正社員の活用理由」は、働いている事業所が、正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用していると回答している場合を1とするダミー変数である。契約社員と派遣労働者に関しても、同様の方法で、2つの説明変数を設定した。

本章で最も注目したいのは、賃金に対する「雇用形態」と「非正社員の活用理由」の交互作用効果である。仮に、この2変数の交差項の値と「非正社員の活用理由」の主効果の値の和がプラスだった場合、「正社員代替」の該当事業所で働く非正社員の賃金は、非該当事業所の非正社員よりも高いことを意味する。さらに、この交差項を投入したモデルにおける「非正社員の活用理由」単独の効果は、「正社員代替」の該当事業所で働く正社員の賃金と非該当事業所で働く正社員の賃金の差を表しており、この結果にも注目したい。

コントロール変数は、性別、年齢、学歴、同居家族の有無、事業所規模、産業、職業、調査年を用いる<sup>10</sup>。性別は男性を1とするダミー変数、年齢は各カテゴリーの中央値、学歴は最終学歴と卒業の有無を踏まえて4つに区分したカテゴリー変数（中学・高校卒、専修・高専・短大卒、大学・大学院卒、在学中）、同居家族の有無は、配偶者、子ども、親それぞれと同居している場合を1とするダミー変数である。また、事業所規模は従業員数が50人以上の場合を1とするダミー変数、産業は第3次産業の場合を1とするダミー変数、職業はホワイトカラー職の場合を1とするダミー変数である<sup>11</sup>。

分析に用いる変数の調査年別の記述統計量は、図表6-5-8に示した通りである。

10 他方、業務内容、責任の程度、配置の違い等の事情はコントロールされていない。

11 第3次産業には、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業・不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）が含まれる。ホワイトカラー職には、管理的な仕事、専門的・技術的な仕事、事務的な仕事、販売の仕事が含まれる。

図表 6-5-8 記述統計

パートタイム労働者による正社員代替の分析						
	2010年		2014年		2019年	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
雇用形態(パートタイム労働者=1)	0.52	0.50	0.58	0.49	0.53	0.50
パートタイム労働者の活用理由(正社員を確保できないため=1)	0.17	0.37	0.22	0.41	0.31	0.46
賃金(対数値)	7.25	0.49	7.05	0.48	7.16	0.47
性別(男性=1)	0.38	0.49	0.36	0.48	0.41	0.49
年齢	42.58	11.48	43.71	11.78	45.46	12.15
学歴						
中学・高校卒	0.45	0.50	0.43	0.50	0.38	0.48
専修・高専・短大卒	0.23	0.42	0.24	0.43	0.23	0.42
大学・大学院卒	0.31	0.46	0.32	0.46	0.38	0.49
在学中	0.01	0.09	0.01	0.11	0.01	0.12
配偶者と同居	0.65	0.48	0.65	0.48	0.64	0.48
子どもと同居	0.52	0.50	0.53	0.50	0.50	0.50
親と同居	0.30	0.46	0.28	0.45	0.23	0.42
事業所規模(50人以上=1)	0.70	0.46	0.73	0.44	0.75	0.44
産業(第3次産業=1)	0.78	0.42	0.75	0.43	0.78	0.41
職業(ホワイトカラー=1)	0.76	0.43	0.74	0.44	0.76	0.43
N	9,048		9,950		6,932	

契約社員による正社員代替の分析						
	2010年		2014年		2019年	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
雇用形態(契約社員=1)	0.61	0.49	0.61	0.49	0.61	0.49
契約社員の活用理由(正社員を確保できないため=1)	0.16	0.37	0.23	0.42	0.30	0.46
賃金(対数値)	7.37	0.43	7.26	0.43	7.30	0.44
性別(男性=1)	0.54	0.50	0.52	0.50	0.54	0.50
年齢	40.66	12.13	41.35	12.14	43.56	12.57
学歴						
中学・高校卒	0.35	0.48	0.30	0.46	0.31	0.46
専修・高専・短大卒	0.20	0.40	0.22	0.41	0.19	0.39
大学・大学院卒	0.43	0.50	0.48	0.50	0.49	0.50
在学中	0.01	0.10	0.01	0.07	0.01	0.10
配偶者と同居	0.52	0.50	0.53	0.50	0.53	0.50
子どもと同居	0.39	0.49	0.39	0.49	0.40	0.49
親と同居	0.32	0.47	0.29	0.45	0.24	0.43
事業所規模(50人以上=1)	0.81	0.39	0.84	0.36	0.85	0.36
産業(第3次産業=1)	0.75	0.44	0.74	0.44	0.75	0.44
職業(ホワイトカラー=1)	0.81	0.39	0.83	0.37	0.80	0.40
N	6,352		5,155		3,664	

派遣労働者による正社員代替の分析						
	2010年		2014年		2019年	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
雇用形態(派遣労働者=1)	0.50	0.50	0.55	0.50	0.57	0.49
派遣労働者の活用理由(正社員を確保できないため=1)	0.20	0.40	0.25	0.43	0.38	0.49
賃金(対数値)	7.37	0.43	7.20	0.43	7.23	0.43
性別(男性=1)	0.45	0.50	0.45	0.50	0.46	0.50
年齢	37.49	9.80	38.80	10.23	41.35	11.49
学歴						
中学・高校卒	0.29	0.46	0.33	0.47	0.33	0.47
専修・高専・短大卒	0.24	0.43	0.23	0.42	0.23	0.42
大学・大学院卒	0.45	0.50	0.44	0.50	0.43	0.50
在学中	0.01	0.08	0.00	0.05	0.01	0.07
配偶者と同居	0.49	0.50	0.48	0.50	0.52	0.50
子どもと同居	0.34	0.47	0.36	0.48	0.39	0.49
親と同居	0.33	0.47	0.30	0.46	0.24	0.43
事業所規模(50人以上=1)	0.87	0.34	0.90	0.30	0.89	0.31
産業(第3次産業=1)	0.74	0.44	0.66	0.47	0.66	0.47
職業(ホワイトカラー=1)	0.88	0.33	0.83	0.37	0.81	0.40
N	5,987		6,034		4,871	

## 6 賃金格差の推定結果

パートタイム労働者による正社員代替の分析結果から見ていこう。図表 6-5-9 は、雇用形態（パートタイム労働者か正社員か）や、パートタイム労働者の活用理由（正社員を確保できないため）が賃金に与える影響を、性別等の変数をコントロールして分析した結果を表している。モデル 1、3、5、7 は主効果のみを、モデル 2、4、6、8 は雇用形態と活用理由の交差項を投入した結果である。また、図表 6-5-10 は、モデル 2、4、6、8 の結果をもとに、コントロール変数にはそれぞれの平均値を代入した上で、雇用形態と活用理由が 0 または 1 を採る時の賃金（対数値）の推定値を計算し、グラフで表したものである。

モデル 1 の結果から、パートタイム労働者は正社員よりも賃金が 31.9%<sup>12</sup> 低い。活用理由はマイナスの係数ではあるものの有意な結果ではない。しかし、モデル 2 において投入した交差項はプラスの有意な値を示しており、正社員代替の該当事業所で働くパートタイム労働者の賃金は非該当事業所のパートタイム労働者よりも 1.5%<sup>13</sup> 高い。同時に、モデル 2 の主効果はマイナスの有意な値となっている。該当事業所で働く正社員の賃金は、非該当事業所の正社員よりも 2.5% 低い。その結果、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりもパートタイム労働者と正社員間の賃金差が小さくなっている。図表 6-5-10 でこの点を具体的に確認すると、該当事業所の正社員の推定賃金（真数）は 1541 円 ( $\exp(7.34)$ )、パートタイム労働者は 1086 円 ( $\exp(6.99)$ ) で、その差は 455 円である。それに対して、非該当事業所の正社員は 1588 円 ( $\exp(7.37)$ )、パートタイム労働者は 1064 円 ( $\exp(6.97)$ ) で、その差は 523 円である。

調査年別の結果を見ると、係数の符号はいずれの年も全体的な傾向と同じだが、有意な関連性が明確に見られるのは 2019 年のみである。モデル 8 から、パートタイム労働者の賃金は正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりも 1.3% 高い。反対に、正社員は該当事業所の方が 4.6% 低い。近年の人手不足により、正社員が確保できないためにパートタイム労働者を活用することが、両者の賃金格差の縮小に結びついていると言えよう。

12  $100 \times (\exp(B)-1)$ 。図表 6-5-11、図表 6-5-13 においても同じ。

13  $100 \times (\exp(B1+B2)-1)$ 。B1=「パートの活用理由（正社員を活用できないため=1）」、B2=「パート×正社員を活用できないため」。契約社員、派遣労働者についても同じ。

図表 6-5-9 正社員を確保できないためのパートタイム労働者活用が、  
パートと正社員の賃金格差に及ぼす影響（最小二乗法）

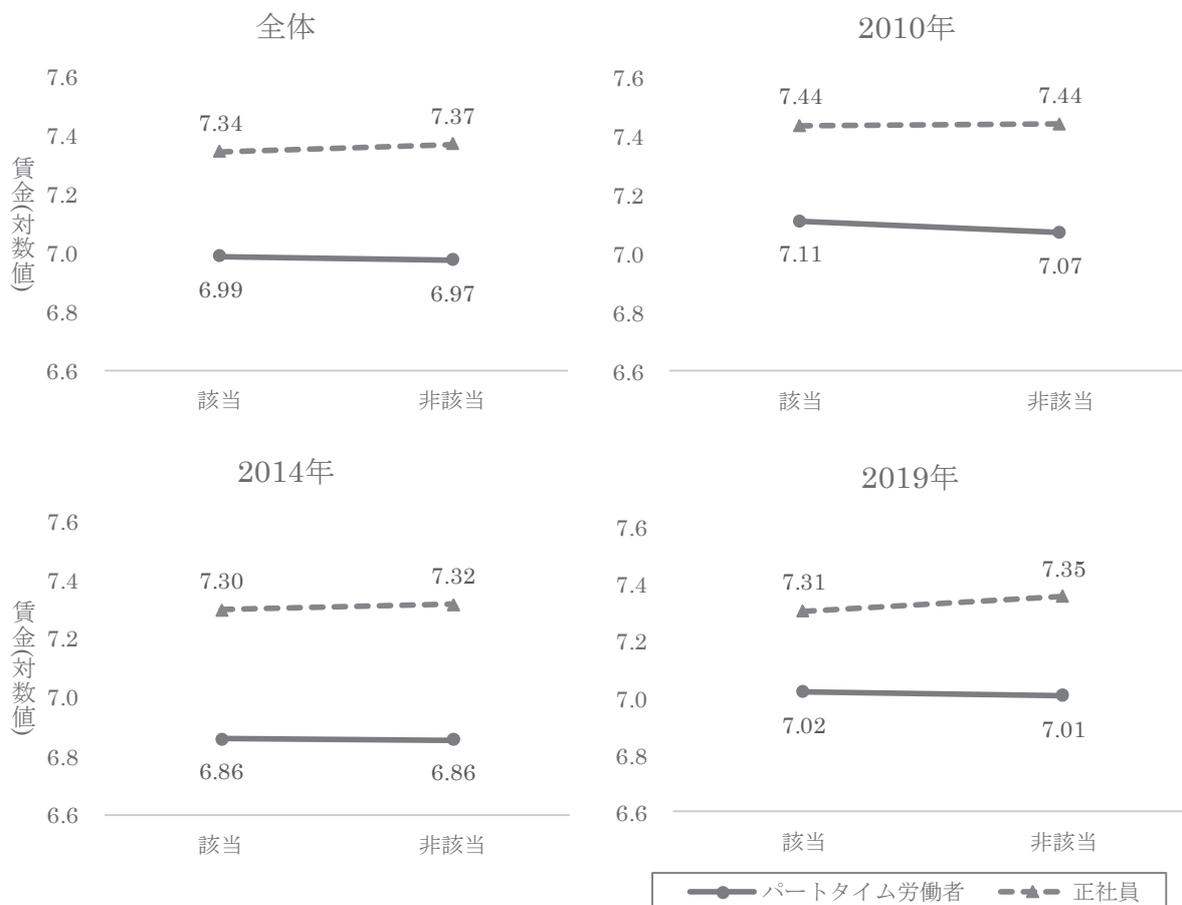
	全体				2010年			
	model 1		model 2		model 3		model 4	
	Coef.	Robust s.e.						
雇用形態(パートタイム労働者=1)	-0.385 ***	0.007	-0.394 ***	0.008	-0.360 ***	0.012	-0.368 ***	0.013
パートの活用理由(正社員を確保できないため=1)	-0.003	0.007	-0.025 **	0.008	0.019	0.013	-0.004	0.014
パート×正社員を確保できないため			0.040 **	0.013			0.043	0.025
性別(男性=1)	0.193 ***	0.006	0.193 ***	0.006	0.193 ***	0.011	0.193 ***	0.011
年齢	0.007 ***	0.000	0.007 ***	0.000	0.008 ***	0.000	0.008 ***	0.000
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.051 ***	0.007	0.051 ***	0.007	0.063 ***	0.012	0.063 ***	0.012
大学・大学院卒	0.108 ***	0.007	0.108 ***	0.007	0.105 ***	0.012	0.105 ***	0.012
在学中	0.009	0.042	0.009	0.042	-0.019	0.056	-0.018	0.056
配偶者と同居	0.028 ***	0.006	0.028 ***	0.006	0.056 ***	0.011	0.057 ***	0.011
子どもと同居	0.029 ***	0.006	0.029 ***	0.006	0.033 **	0.010	0.033 **	0.010
親と同居	-0.048 ***	0.006	-0.048 ***	0.006	-0.040 ***	0.010	-0.040 ***	0.010
事業所規模(50人以上=1)	0.056 ***	0.006	0.057 ***	0.006	0.056 ***	0.011	0.057 ***	0.011
産業(第3次産業=1)	0.031 ***	0.007	0.031 ***	0.007	0.044 ***	0.012	0.044 ***	0.012
職業(ホワイトカラー=1)	0.102 ***	0.008	0.101 ***	0.008	0.081 ***	0.013	0.080 ***	0.013
調査年 (ref:2010年)								
2014年	-0.187 ***	0.007	-0.187 ***	0.007				
2019年	-0.123 ***	0.008	-0.123 ***	0.008				
定数	6.866 ***	0.016	6.871 ***	0.016	6.798 ***	0.027	6.802 ***	0.028
N	25,930				9,048			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.355		0.355		0.311		0.311	

	2014年				2019年			
	model 5		model 6		model 7		model 8	
	Coef.	Robust s.e.						
雇用形態(パートタイム労働者=1)	-0.453 ***	0.011	-0.459 ***	0.012	-0.328 ***	0.014	-0.347 ***	0.016
パートの活用理由(正社員を確保できないため=1)	-0.005	0.011	-0.020	0.014	-0.015	0.013	-0.047 ***	0.013
パート×正社員を確保できないため			0.024	0.019			0.060 *	0.023
性別(男性=1)	0.182 ***	0.010	0.181 ***	0.010	0.206 ***	0.012	0.206 ***	0.012
年齢	0.008 ***	0.000	0.008 ***	0.000	0.006 ***	0.001	0.006 ***	0.001
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.046 ***	0.010	0.046 ***	0.010	0.048 **	0.014	0.048 ***	0.014
大学・大学院卒	0.094 ***	0.011	0.094 ***	0.011	0.130 ***	0.013	0.130 ***	0.013
在学中	-0.057	0.068	-0.057	0.068	0.111	0.083	0.112	0.083
配偶者と同居	0.013	0.010	0.013	0.010	0.011	0.013	0.011	0.013
子どもと同居	0.019 *	0.009	0.019 *	0.009	0.036 **	0.011	0.036 **	0.011
親と同居	-0.055 ***	0.009	-0.055 ***	0.009	-0.050 ***	0.013	-0.050 ***	0.013
事業所規模(50人以上=1)	0.057 ***	0.010	0.057 ***	0.010	0.053 ***	0.012	0.053 ***	0.012
産業(第3次産業=1)	0.028 *	0.011	0.028 *	0.011	0.024	0.015	0.024	0.015
職業(ホワイトカラー=1)	0.099 ***	0.011	0.099 ***	0.011	0.127 ***	0.016	0.126 ***	0.016
調査年 (ref:2010年)								
2014年								
2019年								
定数	6.739 ***	0.024	6.742 ***	0.024	6.752 ***	0.035	6.761 ***	0.035
N	9,950				6,932			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.386		0.386		0.298		0.299	

注: \*; p<0.05, \*\*; p<0.01 \*\*\*; p<0.001. クラスターロバスト標準誤差を使用。

図表 6-5-10 パートタイム労働者と正社員の推定賃金（正社員代替の該当／非該当事業所別）



注：図表中の数値は、図表 6-5-9 のモデル 2、4、6、8 をもとに、コントロール変数にそれぞれの平均値を代入し、且つ雇用形態と活用理由が 0 または 1 を採る時の賃金（対数値）の推定値である。

次に、図表 6-5-11 は、契約社員と正社員の賃金の規定要因について、同様の分析を行った結果である。その結果をもとに、雇用形態および活用理由別の推定賃金（対数値）を図示したものが、図表 6-5-12 である。

モデル 1 の結果から、契約社員は正社員よりも賃金が 17.9% 低い。また、正社員を確保できないために契約社員を活用している事業所の賃金は、そうでない事業所よりも 4.7% 有意に低い。モデル 2 を見ると、主効果はマイナスの有意な値を示しており、交互作用効果もマイナスの係数だが有意ではない。すなわち、正社員代替の該当事業所は、非該当事業所に比べて、正社員の賃金が 3.3% 低い。

同様の傾向は、調査年別の分析でも見られるが、主効果、交互作用効果ともに有意な負の結果が確認できるのは、2019 年のみ（モデル 8）である。2019 年に該当事業所で働いている労働者の賃金は、非該当事業所に比べて、正社員で 5.2%、契約社員で 11.9% 低い。図表 6-5-12 の 2019 年のグラフを見ると、該当事業所の正社員の推定賃金（真数）は 1588 円 ( $\exp(7.37)$ )、契約社員は 1274 円 ( $\exp(7.15)$ ) で、両者の差は 314 円である。それに対して、非該当事業所の正社員は 1669 円 ( $\exp(7.42)$ )、契約社員は 1451 円 ( $\exp(7.28)$ ) で、その差は 218 円である。正社員も契約社員も該当事業所の賃金の方が低いが、特に契約社員の賃金の低さが顕著なため、正社員との賃金格差は、非該当事業所よりも該当事業所の方が大きいことがわかる。

図表6-5-11 正社員を確保できないための契約社員活用が、契約社員と正社員の賃金格差に及ぼす影響(最小二乗法)

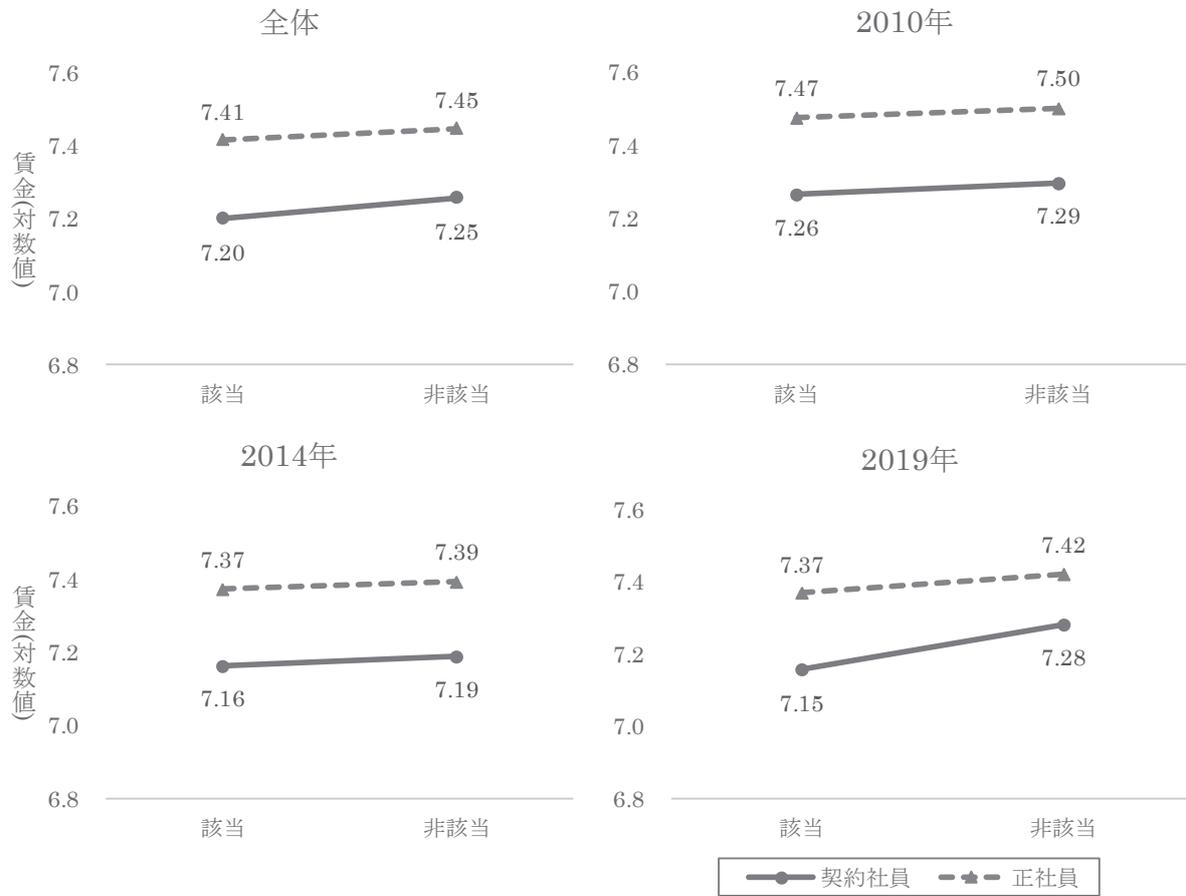
	全体				2010年			
	model 1		model 2		model 3		model 4	
	Coef.	Robust s.e	Coef.	Robust s.e	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
雇用形態(契約社員=1)	-0.197 ***	0.007	-0.193 ***	0.008	-0.208 ***	0.011	-0.207 ***	0.012
契約社員の活用理由(正社員を確保できないため=1)	-0.048 ***	0.010	-0.034 **	0.012	-0.030	0.016	-0.027	0.021
契約社員×正社員を確保できないため			-0.022	0.016			-0.005	0.029
性別(男性=1)	0.174 ***	0.007	0.174 ***	0.007	0.184 ***	0.011	0.184 ***	0.011
年齢	0.009 ***	0.000	0.009 ***	0.000	0.010 ***	0.001	0.010 ***	0.001
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.066 ***	0.009	0.066 ***	0.009	0.070 ***	0.013	0.070 ***	0.013
大学・大学院卒	0.170 ***	0.009	0.170 ***	0.009	0.173 ***	0.012	0.173 ***	0.012
在学中	0.121 **	0.041	0.121 **	0.041	0.135 **	0.052	0.135 *	0.052
配偶者と同居	0.020 *	0.008	0.020 *	0.008	0.013	0.013	0.013	0.013
子どもと同居	0.013	0.008	0.013	0.008	0.018	0.012	0.018	0.012
親と同居	-0.074 ***	0.007	-0.074 ***	0.007	-0.065 ***	0.010	-0.065 ***	0.010
事業所規模(50人以上=1)	0.107 ***	0.011	0.107 ***	0.011	0.111 ***	0.016	0.111 ***	0.016
産業(第3次産業=1)	-0.006	0.009	-0.006	0.009	0.023	0.014	0.023	0.014
職業(ホワイトカラー=1)	0.150 ***	0.010	0.150 ***	0.010	0.154 ***	0.014	0.154 ***	0.014
調査年 (ref:2010年)								
2014年	-0.126 ***	0.009	-0.126 ***	0.009				
2019年	-0.103 ***	0.011	-0.103 ***	0.011				
定数	6.750 ***	0.022	6.748 ***	0.022	6.689 ***	0.031	6.688 ***	0.030
N	15,171				6,352			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.308		0.308		0.332		0.332	

	2014年				2019年			
	model 5		model 6		model 7		model 8	
	Coef.	Robust s.e	Coef.	Robust s.e	Coef.	Robust s.e.	Coef.	Robust s.e.
雇用形態(契約社員=1)	-0.208 ***	0.012	-0.208 ***	0.014	-0.159 ***	0.016	-0.139 ***	0.019
契約社員の活用理由(正社員を確保できないため=1)	-0.022	0.016	-0.021	0.020	-0.100 ***	0.019	-0.053 *	0.021
契約社員×正社員を確保できないため			-0.002	0.027			-0.073 *	0.029
性別(男性=1)	0.154 ***	0.013	0.154 ***	0.013	0.184 ***	0.016	0.184 ***	0.016
年齢	0.010 ***	0.001	0.010 ***	0.001	0.007 ***	0.001	0.007 ***	0.001
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.077 ***	0.015	0.077 ***	0.015	0.048 *	0.020	0.047 *	0.020
大学・大学院卒	0.173 ***	0.015	0.173 ***	0.015	0.166 ***	0.019	0.165 ***	0.019
在学中	-0.019	0.103	-0.019	0.103	0.186 *	0.079	0.184 *	0.079
配偶者と同居	0.020	0.013	0.020	0.013	0.026	0.017	0.027	0.017
子どもと同居	0.005	0.013	0.005	0.013	0.017	0.016	0.017	0.015
親と同居	-0.070 ***	0.012	-0.070 ***	0.012	-0.095 ***	0.017	-0.095 ***	0.017
事業所規模(50人以上=1)	0.130 ***	0.018	0.130 ***	0.018	0.065 **	0.025	0.068 **	0.025
産業(第3次産業=1)	0.005	0.016	0.005	0.016	-0.068 **	0.021	-0.068 **	0.021
職業(ホワイトカラー=1)	0.148 ***	0.017	0.148 ***	0.017	0.146 ***	0.024	0.144 ***	0.024
調査年 (ref:2010年)								
2014年								
2019年								
定数	6.566 ***	0.034	6.566 ***	0.034	6.828 ***	0.049	6.817 ***	0.048
N	5,155				3,664			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.309		0.309		0.248		0.249	

注: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001. クラスターロバスト標準誤差を使用。

図表 6-5-12 契約社員と正社員の推定賃金（正社員代替の該当 / 非該当事業所別）



注：図表中の数値は、図表 6-5-11 のモデル 2、4、6、8 をもとに、コントロール変数にそれぞれの平均値を代入し、且つ雇用形態と活用理由が 0 または 1 を採る時の賃金（対数値）の推定値である。

最後に、派遣労働者と正社員の賃金格差に関する分析結果を見よう。図表 6-5-13 は、雇用形態と正社員の代わりに派遣労働者を活用することが賃金に与える影響を分析した結果を表している。図表 6-5-14 は、その結果をもとに、雇用形態、活用理由別の推定賃金（対数値）を図示したものである。

モデル 1 から、派遣労働者は正社員よりも賃金が 24.9% 低い<sup>14</sup>。また、正社員を確保できないために派遣労働者を活用している事業所の賃金は、そうでない事業所よりも 1.7% 有意に低い。モデル 2 で雇用形態と活用理由の交差項を投入すると、主効果はマイナス、交互作用効果はプラスの有意な値を示している。正社員代替の該当事業所は、非該当事業所に比べて、正社員の賃金が 3.2% 低く、派遣労働者の賃金が 0.5% 低い。その結果、正社員と派遣労働者の賃金格差は該当事業所の方が非該当事業所よりも小さい。具体的には、該当事業所の正社員の推定賃金（真数）は 1636 円 ( $\exp(7.40)$ )、派遣労働者は 1249 円 ( $\exp(7.13)$ ) で、その差は 387 円である。それに対して、非該当事業所の正社員は 1686 円 ( $\exp(7.43)$ )、派遣労働者は 1261 円 ( $\exp(7.14)$ ) で、その差は 424 円である（図表 6-5-14）。したがって、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりも派遣労働者と正社員間の賃金差が小さい要因は、該当事業所の正社員の賃金の低さに依るところが大きい。

調査年別の結果からも同様の傾向が確認できる。特に正社員に関しては、2010 年と 2019 年において、該当事業所の方が非該当事業所よりも賃金が有意に低い。他方、派遣労働者に関して、明確に有意な影響が確認できるのは、2010 年のみである。この年は、該当事業所で働く派遣労働者の賃金が非該当事業所よりも 2.7% 高い。その結果、該当事業所の方が正社員と派遣労働者の賃金格差が小さくなっている。しかし、パートタイム労働者や契約社員と違い、近年になるにつれて、派遣と正社員の賃金差における該当事業所と非該当事業所の違いは、明確ではなくなっている。

---

14 コントロール変数は、第 5 節第 5 項「賃金格差の推定方法」に記載の通り。

図表 6-5-13 正社員を確保できないための派遣労働者活用が、  
派遣と正社員の賃金格差に及ぼす影響（最小二乗法）

	全体				2010年			
	model 1		model 2		model 3		model 4	
	Coef.	Robust s.e.						
雇用形態(派遣労働者=1)	-0.287 ***	0.007	-0.294 ***	0.008	-0.273 ***	0.012	-0.286 ***	0.013
派遣の活用理由(正社員を確保できないため=1)	-0.017 *	0.008	-0.032 ***	0.009	-0.005	0.013	-0.040 *	0.016
派遣×正社員を確保できないため			0.027 *	0.013			0.067 **	0.026
性別(男性=1)	0.191 ***	0.007	0.190 ***	0.007	0.159 ***	0.012	0.158 ***	0.012
年齢	0.009 ***	0.000	0.009 ***	0.000	0.012 ***	0.001	0.012 ***	0.001
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.058 ***	0.008	0.058 ***	0.008	0.060 ***	0.014	0.060 ***	0.014
大学・大学院卒	0.085 ***	0.007	0.085 ***	0.007	0.088 ***	0.012	0.089 ***	0.012
在学中	0.085 *	0.043	0.086 *	0.043	0.004	0.071	0.008	0.072
配偶者と同居	0.017 *	0.007	0.017 *	0.007	0.017	0.012	0.018	0.012
子どもと同居	0.019 **	0.007	0.019 *	0.007	0.016	0.012	0.016	0.012
親と同居	-0.044 ***	0.006	-0.044 ***	0.006	-0.045 ***	0.011	-0.044 ***	0.011
事業所規模(50人以上=1)	0.043 ***	0.011	0.043 ***	0.011	0.047 *	0.018	0.047 *	0.018
産業(第3次産業=1)	0.010	0.007	0.010	0.007	0.024	0.013	0.024	0.013
職業(ホワイトカラー=1)	0.180 ***	0.011	0.180 ***	0.011	0.168 ***	0.021	0.169 ***	0.021
調査年 (ref:2010年)								
2014年	-0.164 ***	0.008	-0.164 ***	0.008				
2019年	-0.147 ***	0.009	-0.147 ***	0.009				
定数	6.849 ***	0.021	6.852 ***	0.021	6.740 ***	0.037	6.744 ***	0.037
N	16,892				5,987			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.377		0.377		0.367		0.368	

	2014年				2019年			
	model 5		model 6		model 7		model 8	
	Coef.	Robust s.e.						
派遣労働者	-0.300 ***	0.011	-0.305 ***	0.013	-0.282 ***	0.013	-0.290 ***	0.016
正社員を確保できないため	-0.002	0.013	-0.012	0.014	-0.044 **	0.014	-0.056 ***	0.016
派遣労働者×正社員を確保できないため			0.017	0.021			0.021	0.023
男性	0.188 ***	0.011	0.188 ***	0.011	0.226 ***	0.013	0.225 ***	0.013
年齢	0.009 ***	0.001	0.009 ***	0.001	0.006 ***	0.001	0.006 ***	0.001
学歴 (ref:中学・高校卒)								
専修・高専・短大卒	0.079 ***	0.014	0.079 ***	0.014	0.031 *	0.015	0.032 *	0.015
大学・大学院卒	0.094 ***	0.012	0.094 ***	0.012	0.078 ***	0.014	0.078 ***	0.014
在学中	0.196 *	0.087	0.197 *	0.087	0.122 *	0.056	0.123 *	0.056
配偶者と同居	0.023	0.012	0.023	0.012	0.010	0.014	0.010	0.014
子どもと同居	0.014	0.013	0.014	0.013	0.024	0.013	0.025	0.013
親と同居	-0.049 ***	0.010	-0.049 ***	0.010	-0.035 **	0.013	-0.034 **	0.013
事業所規模	0.060 **	0.019	0.060 **	0.019	0.020	0.022	0.020	0.022
産業	0.003	0.012	0.003	0.012	0.000	0.014	0.000	0.014
職業	0.188 ***	0.017	0.188 ***	0.017	0.180 ***	0.019	0.180 ***	0.019
調査年 (ref:2010年)								
2014年								
2019年								
定数	6.658 ***	0.032	6.660 ***	0.032	6.831 ***	0.039	6.834 ***	0.039
N	6,034				4,871			
Adjusted R <sup>2</sup>	0.374		0.374		0.337		0.337	

注: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001. クラスターロバスト標準誤差を使用。

図表 6-5-14 派遣労働者と正社員の推定賃金（正社員代替の該当／非該当事業所別）



注：図表中の数値は、図表 6-5-13 のモデル 2、4、6、8 をもとに、コントロール変数にそれぞれの平均値を代入し、且つ雇用形態と活用理由が 0 または 1 を採る時の賃金（対数値）の推定値である。

## 7 小括

本節の主な結果を、雇用形態ごとにまとめよう。

### (1) パートタイム労働者

パートタイム労働者の職業の約半数は事務職が占めているが、近年、正社員を確保できないためにパートを活用している事業所では、その割合が減少している。他方、生産工程や運搬・清掃・包装等の仕事の割合は、正社員代替の該当事業所で増加している。また、該当事業所で働いている正社員において、事務職の減少傾向が顕著に見られる。つまり、該当事業所では、事務職の正社員、パートともに減少しているのに対して、生産工程や運搬・清掃・包装等に携わるパートが増えているという特徴が見られる。

退職金制度などパートタイム労働者が利用できる制度については、全体的に利用可能な割合が増加しているが、正社員代替の該当事業所と非該当事業所に差はない。一方、正社員に関しては、正社員代替の該当事業所に勤めている正社員ほど、各制度の利用可能性が低い傾向が若干見られる。

雇用形態と正社員代替の該当事業所か否かが賃金に与える影響を推定した結果、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりもパートタイム労働者と正社員間の賃金差が小さい。正社員とパートタイム労働者間の推定賃金差は、該当事業所が 455 円であるのに対して、非該当事業所は 523 円である。この傾向は、特に 2019 年で明確に見られる。

### (2) 契約社員

契約社員の職業の 3 割～4 割を専門的・技術的な仕事が占めている。この割合は、正社員代替の非該当事業所では近年増加しているのに対して、該当事業所では減少している。他方、該当事業所で働いている正社員に関しては、専門的・技術的な仕事に携わっている正社員が近年微増している。つまり、正社員が確保できないために契約社員を活用している事業所では、専門的・技術的な仕事を契約社員には任せず正社員に任せる傾向が強まっている。

契約社員が利用可能な制度については、該当事業所で退職金制度や賞与支給制度、自己啓発援助制度を利用できる割合が近年やや増している。一方、正社員に関しては、正社員代替の該当事業所に勤めている正社員の方が、全体的に利用可能な制度が若干少ない。

契約社員と正社員の賃金格差について推定を行ったところ、正社員も契約社員も正社員代替の該当事業所の賃金の方が低い。ただし、契約社員の賃金の低さがより顕著なため、正社員との賃金格差は、該当事業所の方が非該当事業所よりも大きい。この傾向は 2019 年で明確に見られ、この年の正社員と契約社員の推定賃金差は、該当事業所が 314 円であるのに対して、非該当事業所は 218 円である。

### (3) 派遣労働者

派遣労働者の職業で最も割合が高いのは事務職である。2010年には全体の6割前後を事務職が占めているが、2019年には5割ほどに低下している。他方、生産工程の仕事が占める割合は、特に正社員代替の該当事業所で近年増えている。この点が、正社員を確保できないために派遣労働者を活用している事業所の特徴と言えよう。

制度利用については、正社員代替の該当事業所かどうかに関わらず、派遣労働者が利用できる制度が近年増えている。一方、正社員代替の該当事業所に勤めている正社員は、非該当事業所の正社員に比べて、利用可能な各制度の割合がやや低い。

派遣労働者と正社員の賃金格差に関しては、パートタイム労働者の推定結果と同様に、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりも雇用形態間の賃金差が小さい。両者の推定賃金差は、該当事業所が387円であるのに対して、非該当事業所は424円である。ただし明確に有意な傾向が確認されるのは2010年のみで、近年になるにつれて、その傾向は弱まってきている。

## 第6節 まとめ

本章では、人手不足が非正規労働者の働き方に与える影響を明らかにするために、「正社員を確保できないために非正社員を活用する」（＝正社員代替）という企業の行動に注目し、これが非正社員と正社員の賃金格差等に与える影響を分析した。具体的には、まず2010年、2014年、2019年の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の事業所票データを用いて、正社員の代わりに非正社員を活用している事業所の特徴を、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者を分けて記述的に分析した。次に、上記調査の事業所票と個人票のマッチングデータを用いて、正社員が確保できないために非正社員を活用することが、そこで働く非正社員と正社員の賃金格差にどのような影響を与えているかを分析した。

事業所票の分析の主な結果は次の2点である。第1に、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者ともに、正社員を確保できないためにこれらの非正社員を活用している事業所は、2010年から2019年にかけて急増している。第2に、正社員代替の該当事業所が「複合サービス事業」や「医療・福祉」といったサービス産業に多い点は、3つの雇用形態に共通している。加えて、契約社員は「官公営」の組織・団体、派遣労働者は「建設業」、「製造業」、「情報通信業」で正社員の代わりに活用されている傾向が見られる。「宿泊業・飲食サービス業」では、正社員が確保できないためにパートタイム労働者や派遣労働者を活用している事業所は多いが、契約社員を活用している事業所はあまり多くない。

事業所票と個人票のマッチングデータの主要な分析結果は次の3点である。第1に、正社員を確保できないためにパートタイム労働者を活用している事業所では、正社員、パートタイマーともに事務職が占める割合が減り、反対に生産工程や運搬・清掃・包装等に携わるパートタイマーが増えている。また、そのような事業所ほど、特に2019年において、正社員

とパートタイマーの賃金格差が小さい。その理由は、正社員代替の該当事業所が非該当事業所に比べて、パートタイマーの賃金が高く、且つ正社員の賃金が低いためである。第2に、正社員の代わりに契約社員を活用している事業所では、専門的・技術的な仕事を契約社員には任せず正社員に任せる傾向がやや強まっている。また、そのような事業所では、正社員と契約社員との賃金格差が大きく、特に2019年にその傾向が見られる。契約社員も正社員も、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりも賃金が低い、特に契約社員の賃金の低さが顕著なため、正社員との賃金格差が大きくなっている。第3に、正社員が採用できないために派遣労働者を活用している事業所では、近年にかけて、事務職が占める割合が減り、生産工程の仕事が占める割合が増えている。また、パートタイム労働者と同様に、正社員代替の該当事業所の方が非該当事業所よりも派遣と正社員間の賃金格差が小さい。ただし、パートタイマーほどの明確な差は見られないことに加えて、この傾向がはっきりと確認できるのは2010年のみで、近年は有意差が確認されない。

以上の通り、正社員が確保できないためにパートタイム労働者や派遣労働者を活用している事業所は、正社員とこれらの非正社員の賃金格差が小さい。その共通要因としてまず挙げられるのは、正社員代替の該当事業所における正社員の賃金の低さである。同時に、このような事業所の方が、パートタイム労働者や派遣労働者の賃金が高いことから、正社員が行っていた仕事をパートタイマーや派遣に行ってもらうためのインセンティブとして、正社員の賃金を上げることができない代わりに、非正社員の賃金を上げていることが窺える。他方、正社員の代わりに契約社員を活用している事業所では、活用していない事業所に比べて、雇用形態間の格差が大きい。ただしその要因を詳しく見ると、正社員も契約社員も正社員代替の該当事業所の方が賃金が低い中で、特に契約社員の賃金の低さが著しいために、両者の賃金差が大きくなっていた。契約社員に占める専門的・技術的な仕事の割合が、正社員代替の該当事業所では近年減少しているのに対して、非該当事業所では増加していることから推察すると、同じ契約社員でも該当事業所と非該当事業所では、行っている仕事の質や必要な知識、能力、経験が異なり、それが賃金格差に反映されているのかもしれない。この点を厳密に検証するためには、各雇用形態の労働者が担っている職務をより詳細に把握し、その類似性と相違点を踏まえた分析を行わなければならない。しかし本章の分析で用いている調査では、そこまで詳細に職務を把握できているわけではない。よって、これは今後の課題である。

本章では、人手不足が主に非正規労働者の働き方や労働条件に与える影響を見てきたが、これはあくまで人手不足という現象の一部を扱っているに過ぎない。正社員が確保できないために非正社員で補うという現象以外にも、介護分野などでは、公定価格が固定されることで価格調整が遅れ、人手不足につながっている(花岡 2015)。他にも、ITエンジニアなど、世界的に需要が高まっている分野の高度人材が採用できないという意味の人手不足や、企業が求めるニーズを満たす労働者からの応募がないという意味の人手不足もある。これらの人手不足は、本章で論じてきたものとは異なる形で働き方に影響を及ぼしているかもしれない。

しかし、人手不足が雇用形態間の格差に対して、我が国特有のメカニズムで作用していることを分析し論じている点で、本研究はこの問題の解明に一定の貢献を果たすものと考えている。

## 参考文献

- 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。
- 有田伸（2017）「社会学から考える非正規雇用の低賃金とその変容」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会，第15章。
- 今井順（2021）『雇用関係と社会的不平等：産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣。
- 禿あや美（2022）『雇用形態間格差の制度分析—ジェンダー視覚からの分業と秩序の形成史』ミネルヴァ書房。
- 川口大司・原ひろみ（2017）「人手不足と賃金停滞の並存は経済理論で説明できる」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会，第7章。
- 金英（2017）『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか—スーパーマーケット産業のジェンダー分析』ミネルヴァ書房。
- 玄田有史編（2017）『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
- 小杉礼子（2010）「非正規雇用からのキャリア形成：登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』602, 50-59.
- 島貫智行（2007）「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響—組織内公正性の考え方をてがかりに」『日本労働研究雑誌』568, 63-76.
- 高橋康二（2010）「契約社員の職域と正社員化の実態」JILPT Discussion Paper 10-03.
- 太郎丸博（2009）『若年非正規雇用の社会学：階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会。
- 西野史子（2006）「パートの基幹労働力化と正社員の労働—「均等処遇」のジレンマ—」『社会学評論』56(4), 847-863.
- 花岡智恵（2015）「介護労働力不足はなぜ生じているのか」『日本労働研究雑誌』658, 16-25.
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会：雇用システムの再構築へ』岩波書店。
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』白桃書房。