

# 非正規雇用と労働所得格差

太田 清

(株)日本総合研究所主席研究員)

本稿では、非正規雇用の増加と、それが影響したといわれている所得格差の拡大について実態をみるとともに、今後を展望した。この十数年あまりの間、日本の雇用の非正規化が加速し、それに伴って特に若年層の間で労働所得格差の拡大がみられた。非正規化はもともと長期的なトレンドとしてあったが、1990年代後半からの経済の停滞、大きな不況で加速化した。企業がコスト削減のためにいっそうの非正規化を進めたからである。企業が正規雇用者の新規採用を控えたため、若年層の非正規化、特にフリーター化が進んだ。しかし、最近では景気の回復・拡大が続いた中で、企業の正規雇用採用も戻り、フリーターがさらに増えるという状況ではなくなっている。一方、派遣、契約社員は引き続き増えている。また、フリーター化などによる低収入の方での格差の拡大は一部止まってきたが、新たに所得の上の方での拡大の動きもみえつつある。

## 目次

- I はじめに
- II 雇用の非正規化の実態
- III 非正規雇用が増えた原因
- IV 雇用の非正規化と労働所得格差
- V 所得格差をめぐる新たな動向
- VI まとめ

## I はじめに

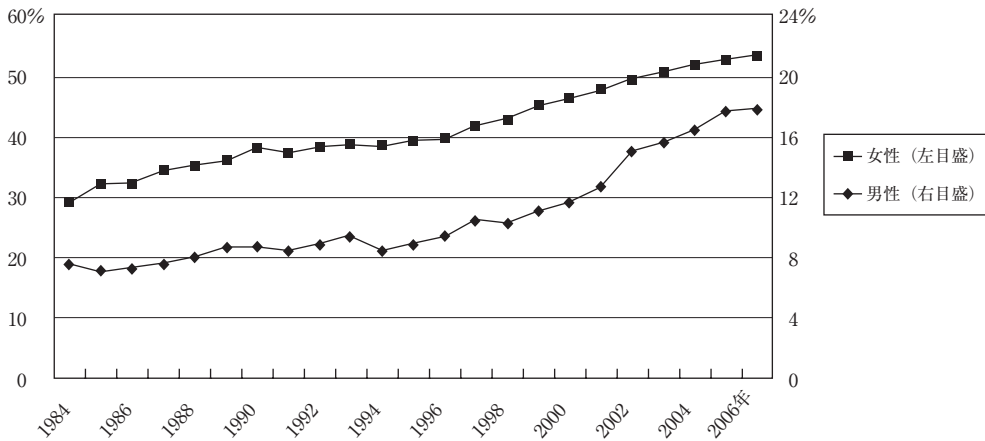
雇用の非正規化はこの十数年あまり相当の勢いで進んだ。1994年から2005年の間に、正規雇用者数は1割減少する一方、非正規雇用者（パート・アルバイト、派遣・契約社員等）は7割増加した。雇用者に占める非正規雇用の比率は1994年の20%から2005年の33%まで高まった。その間、日本経済は2003年頃までは停滞色の濃い状態であった。特に98年から02年までは日本経済がこれまで経験したことのないような厳しい状況であった。その時に起こった若年層のフリーター化は、同層内で所得格差の拡大という問題をも引き起こした。

その後、2002年初めに景気が谷をつけて以来、景気の回復・拡大は5年目になっている。しかし、その間における雇用の増加ももっぱら非正規雇用によるものであった。ようやく最近になって正規雇用が増加するようになってきた<sup>1)</sup>。「労働力調査」（総務省統計局）でみると、2006年になって正規雇用数が前年比プラスになった。4～6月期には、正規雇用の増加（前年比）が非正規雇用のそれを上回った。また、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）でも、今年の8月に前年比で一般労働者の伸びがパートタイム労働者の伸びを上回った。また、若年層のフリーター化にも変化がみられ、それに伴い労働所得格差の拡大にも一部歯止めがかかった。

ここでは、これまで非正規化が進んできた原因、背景は何であったのかを考察するとともに、最近の状況をも踏まえて、非正規化が今後どうなりそうかを展望する。また、雇用の非正規化と所得格差の拡大の関係をみるとともに、所得格差の最近の新しい動きを探る。

以下、IIで雇用の非正規化の実態を概観し、III

図1 非正規雇用比率（男女別）



注：2006年は上半期。

で非正規化の背景，原因を探る。Ⅳは非正規化と所得格差の関係についてみる。Ⅴでは所得格差をめぐる新しい動きについてみてみる。Ⅵはまとめである。

## Ⅱ 雇用の非正規化の実態

### 1 長期的に続いてきた非正規雇用の増加

ここでは非正規雇用者の増加の状況を「労働力調査（詳細調査）」（総務省統計局）でみる。役員を除く雇用者は正規雇用と非正規雇用に分けられる。非正規雇用は「パート・アルバイト」と「労働者派遣事業の派遣労働者」「契約社員・嘱託」「その他」に分けられる。パートとアルバイトは職場での呼称により，短時間就業であるか否かを問わないものとなっている。

図1は，（役員を除く）雇用者数における非正規雇用の比率について，その長期的推移を男女別にみたものである。男女で水準にかなり差があるが，男女ともに長期的に上昇してきている。1990年代後半以降上昇が加速しており，それは特に男性で目立つ。景気が回復に転じた2002年以降も上昇が続いている。最近のところでは上昇が鈍化してきている。

なお，日本のこの非正規化のテンポは国際的にみてもかなり速いものである。OECD諸国の中

で比較してみると，「テンポラリー雇用」の比率でみても，週35時間未満の「短時間労働者」の比率でみても，日本はこの間の上昇テンポが極めて速い。

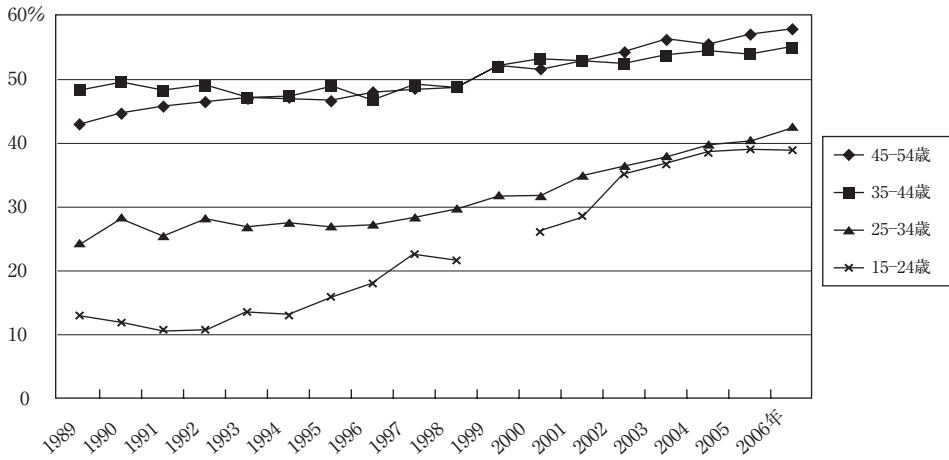
### 2 90年代後半からの非正規化の加速(特に若年層)

図2-1，図2-2は，非正規雇用の比率を男女それぞれについて年齢別にみたものである。男女ともに若年層（15～24歳，25～34歳）で1990年代前半ないし半ばから上昇テンポが速まっている。これに対し，35～44歳，45～54歳は女性ではほぼ一樣に上昇を続け，男性では2000年前後から上昇テンポが速まっている。また，最近のところでは，女性の15～24歳，男性の15～24歳，35～44歳，45～54歳では上昇に歯止めがかかっている。これには景気の回復・拡大の好影響が表れてきたからと考えられる（正規雇用の減少幅が小さくなり，増加に転じつつあること，男女15～24歳ではフリーター（アルバイト等）が減ってきたことが大きい）。これに対して男女とも25～34歳では，依然上昇が続いている。

### 3 最近——若年層のフリーター化に歯止め，派遣・契約社員の比率の上昇は続く

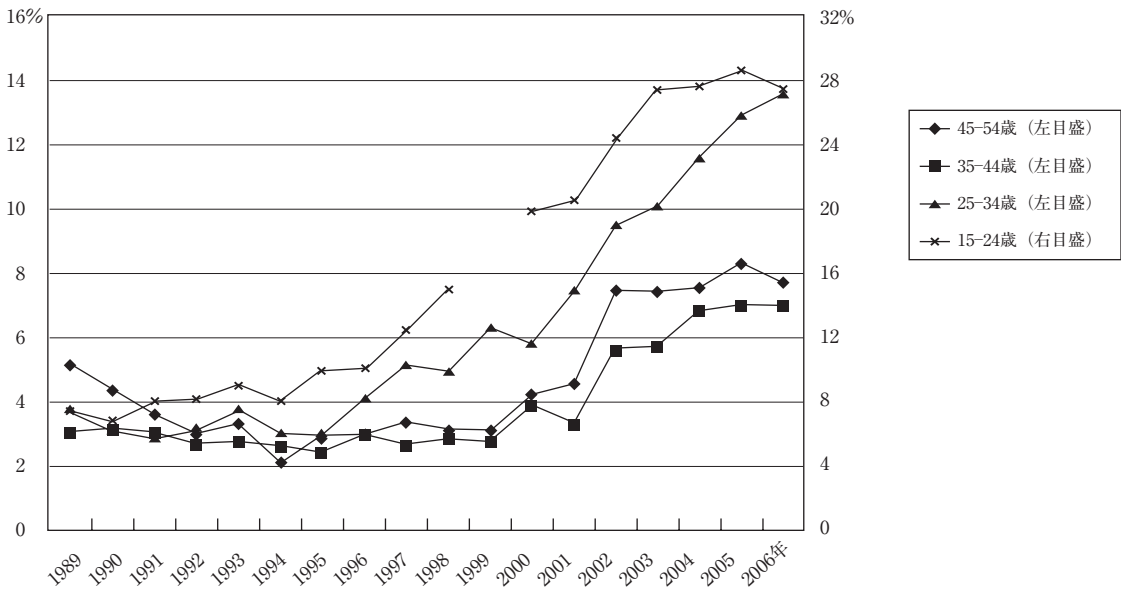
図3-1，図3-2は若年層について，男女別に最近の状況（四半期データ）をみたものである。男性では，派遣労働・契約社員等の比率が引き続き

図2-1 非正規雇用比率（女性、年齢別）



注：15-24歳は在学者を含まない。2006年は上半期。

図2-2 非正規雇用比率（男性、年齢別）

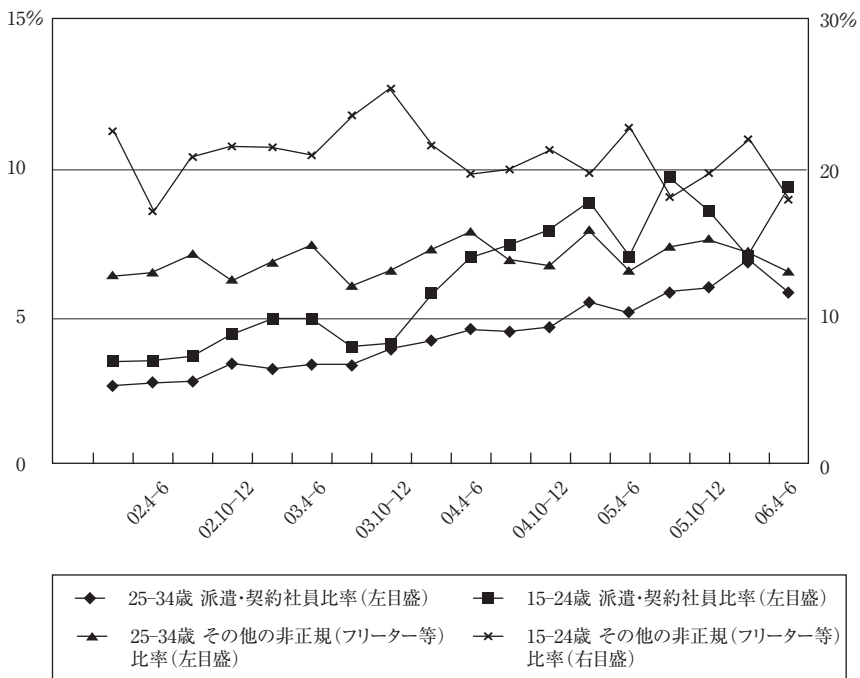


注：図1、図2-1と同じ。

上昇基調にある。これに対し、狭義のフリーターを表す「その他の非正規」の比率は上昇が止まっている。特に、15～24歳では2003年10-12月をピークにその後下がっている。一方、25～34歳は15～24歳ほど明確には下がっていない。おそらく、15～24歳は新卒の就職が好調で正規雇用となっている人が多いために、フリーターが減っ

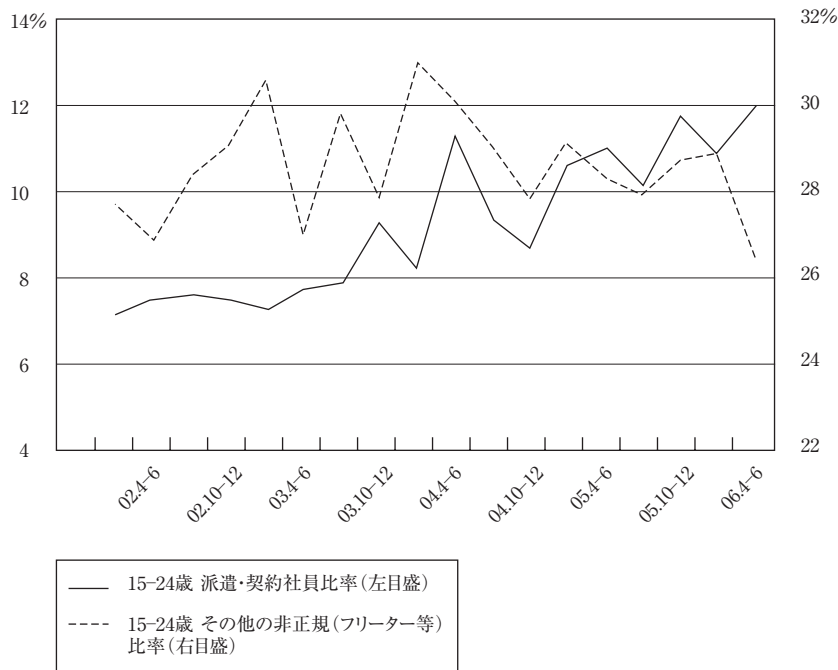
てきているのだろう。これに対し、25～34歳の低下が目立たないのは、かつていったんフリーターとなった人たちがなかなかフリーターから抜け出していないことを反映しているものと考えられる。女性については、15～24歳でみると、やはり、派遣労働・契約社員の比率が引き続き上昇している。また、「その他の非正規（フリーター等）」の

図3-1 派遣・契約社員等比率，フリーター比率（男性，若年層）



注：15-24歳は在学者を含まない。

図3-2 派遣・契約社員等比率，フリーター比率（女性，15-24歳）



注：在学者を含まない。

表1 非正社員を雇用する理由（アンケート調査）(M.A.)

(単位：%)

	パートタイム労働者			派遣労働者			契約社員		
	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年	1994年	1999年	2003年
専門的業務に対応させるため	9.3	10.9	9.7	36.4	22.8	24.9	55.7	40.0	39.5
即戦力・能力のある人材を確保するため	6.4	10.0	11.8	22.5	29.8	38.0	19.2	32.6	38.1
景気変動に応じて雇用量を調節するため	20.6	25.4	22.4	18.9	25.1	25.4	9.1	17.9	14.3
長い営業時間に対応するため	19.4	22.5	19.6	3.4	5.8	2.7	5.6	5.9	6.5
1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため	33.7	34.1	33.5	14.9	7.8	7.7	7.8	3.8	2.6
臨時・季節的業務量の変化に対応するため	15.7	18.0	14.8	12.2	21.9	13.8	10.0	6.1	6.4
人件費節約のため	51.6	58.0	61.2	34.7	38.6	41.7	19.3	31.9	33.6

出所：小倉一哉・周燕飛・藤本隆史（2005）より抜粋。基礎となったのは「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1994年、99年、2003年）（厚生労働省）。

注：雇用する理由の選択肢はこの表にある以外5つある。

比率は最近では低下している。

### Ⅲ 非正規雇用が増えた原因

#### 1 長期的な増加の要因

非正規雇用が大きく増えた背景、原因は何だろうか。この点に関し、まず実際のアンケート調査の結果をみてみよう。表1は「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1994年、99年、2003年）（厚生労働省）で、事業者に「非正社員を雇用する理由」を質問した結果を示したものである<sup>2)</sup>。

パートタイム労働者については、雇用の理由として「人件費節約のため」との回答が最も多く、次いで「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節するため」などが続いている。これらが、パートタイム労働者が長期的に増えてきた需要側の要因であろう。

「1日・週の中の仕事の繁閑に対応するため」「長い営業時間に対応するため」「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」は、産業構造でサービス業のウェイトが増し、顧客に直接会ってサービスする必要がある（したがってモノのように在庫がきかない）仕事が増えてきたことを反映していると考えられる。

「景気変動に応じて雇用量を調節するため」という理由は、長期固定的雇用が多い日本の雇用慣行の中では、パートタイマーの増大という形で、変動リスクへの対応を図ることが行われや

すかったということかもしれない。

「人件費節約のため」が最も多い理由となっている。おそらく、企業にとっては、パートの低い賃金のために、正規雇用者との生産性の違いを考慮してもパートタイム労働者を雇用することが有利であると考えているのであろう。この点、日本のパート労働者の相対賃金（対正規雇用者）は先進国の中では最も低い部類に入る。

#### 2 1990年代後半以降に非正規化が加速化した原因

1990年代の後半以降の非正規化の加速の原因は何だろうか。表1のアンケートの項目でいえば、「人件費節約のため」と「景気変動に応じて雇用量を調節するため」が該当していると考えられる。

まず、「景気変動に応じて雇用量を調節するため」については、例えば経済の低成長が続いた中、企業の期待成長率が下方修正されたことの影響が考えられる<sup>3)</sup>。これまで以上に売り上げなどが減少する時期が多くなると想定されるようになれば、長期固定的な雇用者に対して、非正規で調節のきく雇用者の有利さは増す<sup>4)</sup>。表1のアンケート調査でも、パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者のいずれについても、1994年に比べて景気が悪化していた1999年や停滞が長引いたあとの2003年では、この回答が増えている。

しかし、非正規化の加速の原因として大きいのは、「人件費節約のため」であろう。これはパートタイム労働者を雇用する理由としてもともと最も多くの企業があげているが、1994年から1999

年、さらに2003年へと回答が増えている。また、契約社員、派遣労働者についても同様に増えている。

背景として、経済がこれまでなかったような長期停滞、大きな不況になり、企業にとってコスト全般を削減する要請が強まったことがあるのではないか。そこで、通常の不況では手をつけない、正規雇用者の賃金の削減、雇用の削減も行われた。同時に、非正規雇用に置き換えることによる人件費削減もひとつの有効な手段であることが強く意識されるようになったのではないかと。こうして、正規雇用が大きく減少する一方で非正規雇用が増加するという姿となった。

企業が人件費コストの抑制をも目的に非正規雇用への置き換えを行ったことをデータで示すものとして、「賃金引上げ等の実態に関する調査」(厚生労働省)がある。同調査では、「人件費の負担に対し、当面どのような対策に力を入れるか」という質問をし、その中の一つの選択肢として「パートタイム労働者への切替え、下請け・派遣労働者等の活用」というのがある。その選択肢をトップにあげた企業の割合は、1990年1.7%、1998年7.3%、2003年11.6%と高まってきた(2005年には10.3%とやや低下している)<sup>5)</sup>。

(非正規化は人件費をどの程度抑制したのか(粗い試算))

非正規雇用比率は94年の20%から1999年の25%、2005年の33%にまで上昇した。この間、非正規化でどれほど賃金コスト(賃金/労働生産性)が低下したかを大まかにみてみよう。非正規雇用者の時間当たり賃金が正規雇用者の60%、労働時間を正規雇用者の80%であるとして、また、非正規雇用者の労働生産性が正規雇用者のその75%の水準であるとすれば、この間の非正規比率の上昇は、賃金コストを2.0%低下させたことになる。労働生産性の差がより小さくて90%であるとすれば、賃金コストを3.8%低下させたことになる。なお、99年から05年までの非正規比率の上昇は賃金コストを1.3%(労働生産性70%ケース)ないし2.4%(労働生産性90%ケース)低下させたことになる。マクロ的にも小さく

ない値である。

ちなみに、日本経済全体の賃金コスト(投入労働時間当たり雇用者報酬/投入労働時間当たり実質GDP、国民経済計算)は94年から04年の間、13.6%低下している。デフレが本格化した99年から04年の賃金コストの低下は12.9%である。

### 3 特に若年層で非正規雇用が増えた理由

1990年代後半から、特に若年層で非正規雇用が増えたのは何故だろうか。それはこれまでにないほどの大きな不況に直面して、企業が新規採用を抑制したからである。もともといる正規雇用者の削減には限界があり、また、賃金も切り下げたが限界があった。新規正規雇用採用の手控えは若年層の就職難を招き、非正規化につながるとみられる。多くの若年がフリーターになった。

ところで、経済全体としては、非正規雇用比率の上昇が加速した中でも、非正規雇用賃金の正規雇用賃金に対する相対賃金は下がり続けた<sup>6)</sup>。需要が相対的に多いグループの相対賃金が上がるのが通常であるが、そうならなかった。正規雇用として採用されなかった大量の若年層が非正規雇用の市場で労働供給圧力となり、それが非正規の相対賃金を低下させることになったのではないだろうか。

### 4 非正規化の今後

今後どうなりそうかを考えてみよう。若年層については、かつて若年層の非正規化が加速したのは、大きな不況により正規として就職することが困難になったというのが理由なのであるから、それが終わった今、これまでのようにフリーター比率がどんどん高まるということはないだろう。むしろ若年層の新規就職市場は当面タイトな状況にある。また、企業は長い間若年層の採用を控えてきたため、年齢構成上もそれを正すという面がある。正規雇用全体のうち15~24歳の若い正規雇用者の割合は、95年には15%であったが、最近では9%に低下している。ただ、就職難のときに学校を卒業し、フリーターになった人たちがなかなかフリーターから脱却できない様子もみられる



ことには注意する必要がある。

一方、今後とも派遣労働者、契約社員の割合も高まりそうである。もともと新規雇用におけるウェイトの大きいサービス業では、これらの形の雇用が増えており、その趨勢はこれまでは収まる気配をみせていない。

若年層だけでなく、他の年齢層を含んだ全般的な非正規化の状況はどうか<sup>7)</sup>。経済の長期停滞のもとで起こったような非正規化のテンポの速さは、経済の停滞が終わったのだから続くことはなく、少なくとも元のトレンドには戻ると考えるのが自然だろう。また、業種によっては、非正規化が飽和状態に近くなるかもしれない。そうすると、非正規化のテンポは鈍化することも十分ありうることになる。

2006年4～6月には、正規雇用者の増加（前年比）が非正規雇用のそれを上回った。すなわち、正規雇用のシェアがわずかながら高まった。非正規化の流れはこのまま逆転するのだろうか。実はこの逆転は、製造業の正規雇用が一時的に急増したことの寄与が大きい。これまで長期的には雇用を減少させてきた製造業が今後雇用を増加させ続けていくとは考えにくい。このことから、今回の正規雇用のシェア拡大は景気循環的な要因によるもので長期間続くようなものではない可能性が高いと考えたほうがよさそうである。これまで最も雇用の増加数の大きかったサービス業の方をみると、最近でもその増加の多くは非正規雇用である。

ただ、正規か非正規かといった分け方だけでは測れなくなっていくのではないか。これまで正規と非正規とに二分して意味があったのは、賃金等その処遇に大きな格差があったからだ。今後、さまざまな働き方が出てきて、さらに処遇格差の縮小が実現していくのであれば、二分するのは意味がなくなっていく。

その点にも関連して、非正規をめぐる新しい動きとしては、その相対賃金が増加しているということがある。短時間労働者の一般労働者（短時間でない労働者）に対する相対賃金は長い間低下し続けてきたが2002年を底に上昇するようになった。また派遣労働者についても、労働者派遣事業の派遣料金の常用一般労働者賃金に対する倍率は、

やはり2002年を底に上昇している<sup>8)</sup>。このように正規非正規間の格差が縮小する動きがみられる。これは非正規雇用への需要が強いのであるから自然な動きである。

#### IV 雇用の非正規化と労働所得格差

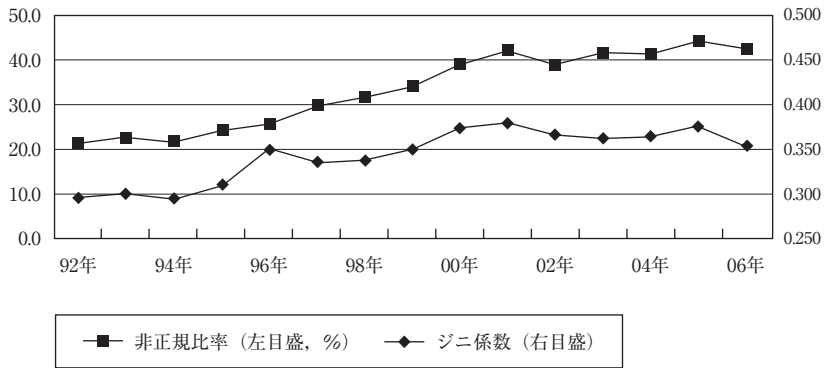
「格差社会」が問題とされるようになってきている。日本では特に非正規雇用、特に若年層のフリーター化が若年層の間で労働所得格差を拡大させていることが指摘されるようになった。例えば、太田（2005）、内閣府（2005、2006）では、「就業構造基本調査」を用いて個人間の労働所得の格差（ジニ係数）を測り、フリーターという労働所得の少ない人の数が増えたことにより、1997年から2002年の間に若い人の中でのジニ係数が高まったことを指摘している<sup>9)</sup>。

ここでは、これまでみてきた「労働力調査」で、若年層について、労働所得格差を雇用の非正規化との対比でみてみる<sup>10)</sup>。図4-1、図4-2は、男性15～24歳、25～34歳について、雇用の非正規比率と労働所得のジニ係数を示したものである。15～24歳層は非正規雇用比率、ジニ係数とも2001年まで上昇し、その後はほぼ横ばいないし微減となっている<sup>11)</sup>。両者は似たような動きをみせており、長期的には非正規雇用の増大がジニ係数を高めてきたことを反映しているものと考えられる。

一方、25～34歳層では、非正規雇用比率、労働所得のジニ係数ともに最近にいたるまで上昇している（ただし、2006年は上半期のみであり、統計のブレもあるかもしれない）。いったんフリーターになった人がそこから脱せず、正社員と所得の差が広がっていることも影響しているのかもしれない。また、派遣・契約社員が引き続き増えていることも若干は影響していよう。

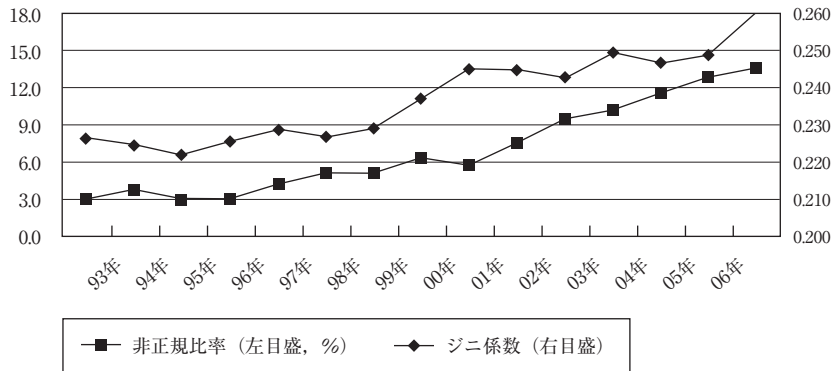
非正規雇用の増加が所得格差を上げたということは、言い換えると、所得が低い方で格差の拡大が起こったということである<sup>12)</sup>。「ワーキング・プア」という新しいことばもみられるようになった。しかし、以上のように、景気の回復、拡大が続いたことにより、このような格差がいつそう拡

図4(1) 15~24歳(男性)の非正規比率とジニ係数



注：2006年は上半期。在学者を含む。

図4(2) 25~34歳(男性)の非正規比率とジニ係数



注：2006年は上半期。

大するという状況は一部では変わってきている。

## V 所得格差をめぐる新たな動向

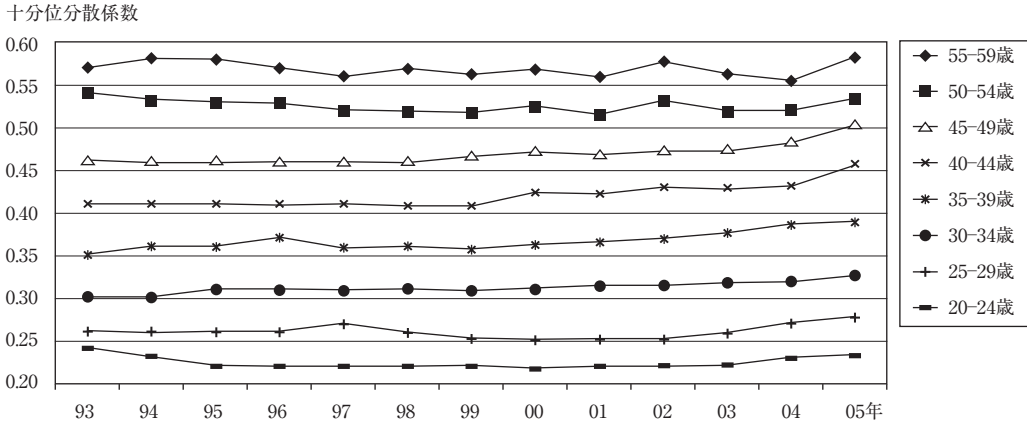
上記のように所得が下の方での格差拡大については、少なくとも非正規雇用の拡大をその原因とするものは一部おさまった。しかし、新たに所得階層が中程の層、あるいはその上の方での格差は景気拡大の中で広がる兆しもみられる<sup>13)</sup>。労働所得を中心にその点のみてみよう<sup>14)</sup>。

まず、正規雇用者同士の格差の拡大である。「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)により、常用一般労働者の賃金格差を十分位分散係数<sup>15)</sup>で年齢別にみたものが図5である。40代以下の層

で近年格差が拡大している様子がみられる。この統計でカバーしているのは正規雇用者が多いとみられ、正規雇用者の中で格差が拡大しつつあることをうかがわせる。こうした正規雇用者同士の格差拡大の原因の一つとして、成果主義賃金制度の導入がある。図6では、成果主義賃金制度を導入した企業で賃金格差の拡大が大きいことが示されている。この点、成果主義賃金制度の導入のきっかけは若年層における非正規雇用の増加のきっかけと共通するとの見方もある<sup>16)</sup>。すなわち、(マクロの成長率が大きく下方に屈折して)「大企業が採った方策は中高年(正規)の雇用はできる限り守る代わりに「入り口」の学卒採用を大きく絞るというものであった。これにより必要な新規雇用

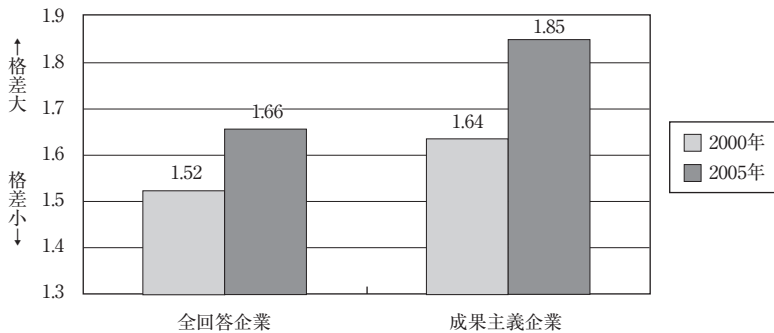


図5 年齢階層別の賃金格差(男性)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。  
注：従業員規模10人以上の企業。

図6 成果主義と賃金格差の拡大——最高賃金と最低賃金の差(倍率)(40歳代)



注：成果主義企業とは成果主義賃金のシェアが50%以上の企業。

はコストの低い非正規雇用へ大きくシフトする流れができた。(中略)一方、雇用は守る代わりに、……割高になっている中高年の賃金にメスを入れるため、……成果主義が導入されていった。」という見方である(鶴(2006))。

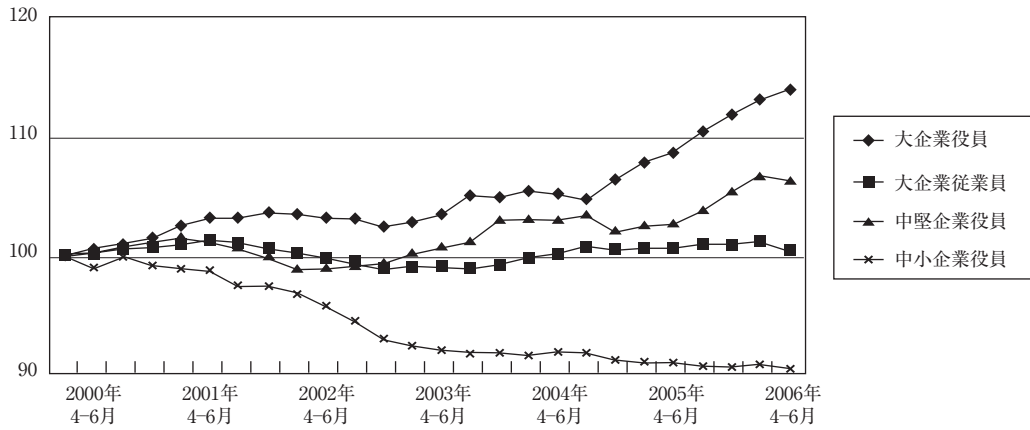
上の方での所得格差拡大を示唆するもう一つのデータは、国税庁のデータである。「民間給与実態統計調査」(国税庁)によると、給与所得で年間2000万円以上の人は、2002年の16万人、2003年の16万3000人、2004年の17万9000人に対し、2005年は18万8000人と増えてきており、2005年はこれまでで最大である。また、所得税の申告所得で、5000万円以上の人は、2003年の4万500人、2004年の4万5900人、2005年

の5万3600人と増えてきている(ただしバブル期のピーク時には10万人を超えていた)。

一方、企業経営者の所得についてみたものが図7である。大企業の役員の報酬は、同じ大企業の従業員の給与よりも、また同じ経営者でも中堅企業や中小企業の経営者よりも増加している(大企業経営者の場合、退職金が前払い方式になったために増えているという可能性もある)。この点、まだ距離はあるものの、米国で経営者の報酬が相当な水準にまで上がっていったことも想起される。

また、所得格差ともかかわるが、企業行動、コーポレート・ガバナンスという観点から配当の動向をみると、急増している。利益率の極めて高かった60年代の高度成長期以来のことである(図8)。

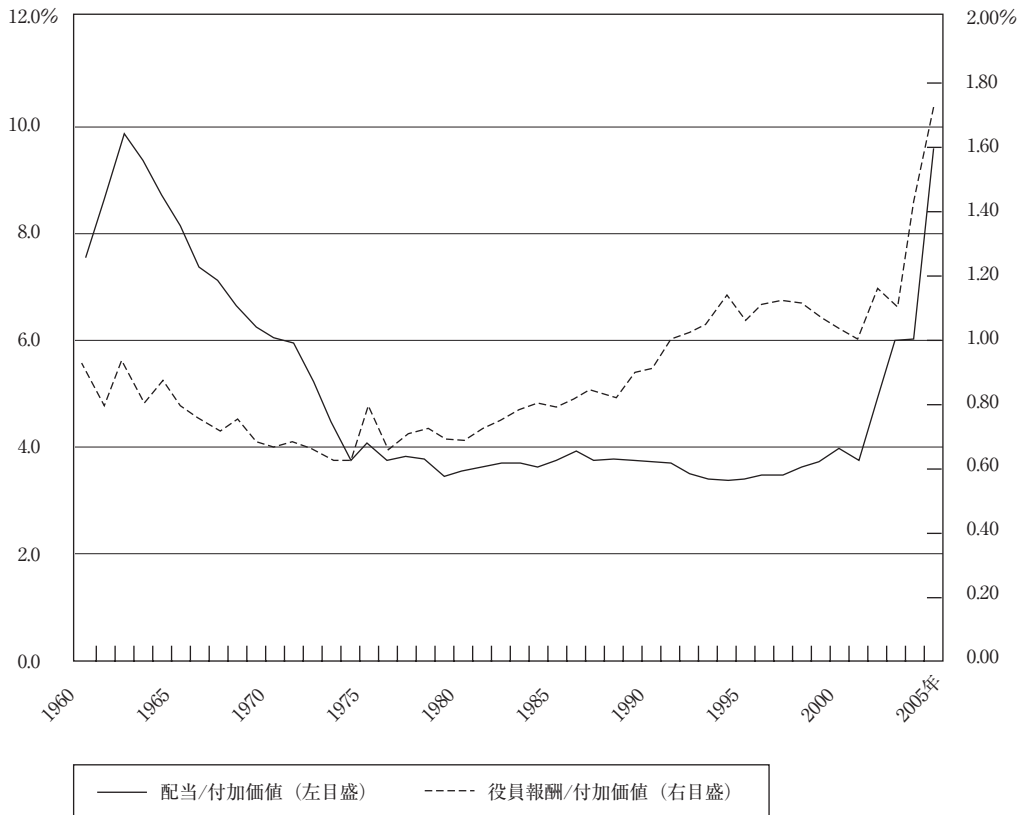
図7 企業役員の報酬(2000年1-3月=100)



資料出所：財務省「法人企業統計」より作成。

注：大企業は資本金10億円以上，中堅企業は同1億円以上10億円未満，中小企業は同1千万円以上1億円未満。

図8 大企業の配当、役員報酬(対付加価値比)



資料出所：財務省「法人企業統計」より作成。

ただ、配当の動きは別として、これらは景気回復・拡大期に多くみられる現象ではある。新たな格差の始まりであるといえるのかどうかについては、もう少し状況を見極める必要がある。

## VI まとめ

以上をまとめると次のようになる。

雇用の非正規化はもともと長期にわたるトレンドとしてあった。その非正規化は1990年代後半からさらに加速したが、その原因は日本経済の停滞、大きな不況である。若年層のフリーター化の加速も大きな不況のためである。その後、景気回復・拡大で、大きな不況の時とは違う状況となった。企業の採用も徐々に戻り、フリーターがさらに増えるという状況ではなくなっている。しかし、かつていったんフリーターとなった人たちの問題は残っている。また、派遣、契約社員は引き続き増えている。

若年層のフリーター化に伴う同層内での所得格差の拡大も景気回復・拡大で一部は止まった。その格差は、下の方での格差であったが、今度は所得が中程あるいは上の方で格差が拡大する兆しもみられる。

- 1) 米国ではITバブル崩壊後の2001年後半からの回復は雇用の増加を伴わず、ジョブレス・リカバリーあるいはジョブレス・リカバリーとさえ言われた。この点、日本では雇用数はGDPの増加に見合った程度には増加したが、それは内容としては非正規雇用によるもので、正規雇用は3年ほど減少を続けた。日米ともに製造業の雇用の回復が遅かった点では共通している。
- 2) ここでは、労働需要側（企業側）について見、労働供給側（労働者側）の理由については触れない。1990年代後半以降の非正規化の加速がここでの主なテーマであり、その点では主に労働需要側の変化の問題が大きいとみられるからである。
- 3) 内閣府が毎年実施している「企業行動アンケート調査」によると、企業の「今後5年間の経済成長率」（年率）は1995年までは2%台であったが、1996年以降は1%台に低下した。その後最近では2%近くまで戻っている。
- 4) 中馬・樋口（1994）、八代（1997）は、経済成長率、技術進歩率が低くなると、その技術が主に企業特殊な技術であれば、そのような技術の担い手である長期固定的な雇用の収益率が低下し、長期固定的な雇用への需要が減るとしている。
- 5) 他の選択肢は「その他」を含めて10項目であり、「人員削減、欠員不補充」、「職能給、職務給、能率給の採用・拡大などの賃金制度の改正」などがある。
- 6) これについては、非正規雇用の職種構成の問題もあること

が平成15年版労働経済白書で指摘されてはいる。

- 7) ただし、ここでは今後も増加が著しいと考えられる高齢者のことまでは念頭にいない。
- 8) 2006年10月4日の日本経済新聞朝刊によると、派遣料金はかなりのペースで上昇している。
- 9) ジニ係数は格差の大きさを示す指標の一つである。0から1の値をとり、数値が大きいほど格差が大きい。
- 10) 労働力調査の公表値では、所得と雇用形態（正規、非正規の別等）のクロス表は年齢別には得られない。
- 11) ただし、ここでは公表値のデータの制約上、在学者を含むものとなっており、学生のアルバイトの影響を除外していない。図2-2にみられるように、在学者を除いたものでは非正規比率は2003年まで上昇している。労働所得のジニ係数も在学者を除いたものでは2003年まで上昇している可能性がある。
- 12) 日本は、国際的にみると、所得が低い方での所得格差が大きいことが指摘されている。OECDの報告によると、OECD諸国内で順位をつけると、日本はジニ係数以上に相対的貧困率で順位が高い。このことにも下の方での格差が大きいことが示されている。
- 13) 米国では、このところ、上の方での格差の拡大が目立つ。所得階層を5つに分けてみると、上位20%にいる家計の所得シェアは1999年以来上昇を続けている。
- 14) 労働所得に対して財産所得（資本所得）があるが、この分布は統計的にはとらえがたい。家計統計では相当の過小捕捉となっている。
- 15) 十分位分散係数 = (第9十分位 - 第1十分位) / 中央値 ÷ 2。すなわち、100人のうち上から10番目の人の賃金と下から10番目の人の賃金との差を、真中の人の賃金で割って、さらにその半分にした値である。いうまでもなくこの値が大きいほど格差が大きい。
- 16) 前述（p.46）の「賃金引上げ等の実態に関する調査」（厚生労働省）では、人件費抑制対策の選択肢として「賃金制度の改正」をあげた事業所が90年代後半から増えている。

## 参考文献

- 阿部正浩（2005）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社。
- 太田清（2005）「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」内閣府 ESRI Discussion Paper No.140。
- 大沢真知子（2002）「非正規労働者の増加がもたらす労働市場の2極分化」宮島洋＋連合総合生活開発研究所編著『日本の所得分配と格差』東洋経済新報社。
- 大沢真知子（2006）『ワークライフバランス社会へ——個人が主役の働き方』岩波書店。
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等——格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社。
- 小倉一哉・周燕飛・藤本隆史（2005）「雇用の多様化の変遷 1994-2003」労働政策研究報告書、労働政策研究・研修機構。厚生労働省（2003）『平成15年版 労働経済白書』。
- 厚生労働省（2006）『平成18年版 労働経済白書』。
- 鶴光太郎（2006）『日本の経済システム改革——「失われた15年」を超えて』日本経済新聞社。
- 中馬宏之・樋口美雄（1995）「経済環境の変化と長期雇用」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 内閣府（2005）『国民生活白書 平成17年版』。
- 内閣府（2006）『平成18年度年次経済財政報告』（経済財政白書）。

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

古郡頼子（1997）「非正規労働の経済分析」東洋経済新報社.

宮本大・中田喜文（2002）「正規従業員の雇用削減と非正規労働者の増加——1990年代の大型小売業を対象に」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム——労働移動の経済学』東洋経済新報社.

八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社.

OECD（2002）*Employment Outlook 2003*.

OECD（2006）*Employment Outlook 2004*.

おおた・きよし（株）日本総合研究所主席研究員。最近の主な著書に『入門 パネルデータによる経済分析』（共著，日本評論社，2006年）。マクロ経済学，公共経済学，労働経済学専攻。