

研究成果

「多様な雇用」に対応した賃金・処遇に向けて — 「『賃金格差』から賃金を考える」PART II—

JILPT 特任研究員 浅尾 裕

BLT2010年7月号に「正規・非正規間の賃金格差から賃金を考える」という論考を書かせていただいてから8年近くが経った。そのときも厚生労働省「多様化調査」(就業形態の多様化に関する総合実態調査)の特別集計データを活用した論考であったが、今回も同じ調査のデータを用いた分析結果から入っていくこととなる。とはいえ、前回は平成19年の調査が最新の調査であったが、今回は平成26年調査が最新であり、15年以降計4回の同調査データの特別集計を行った(注1)。その集計・分析結果の一つとして得た正規・非正規形態間の賃金格差の動向などを概観することを通じて、雇用の多様化に対応した賃金・処遇のあり方について日頃から考えていることをしたためたい。もとより、研究者としての私見であることを申し添えておきたい。

賃金関数により算出した賃金格差の動向

どれくらいの賃金格差があるのかを論じるときは、正社員の平均賃金と契約社員や派遣労働者、パートタイム労働者といった非正規形態の雇用者の平均賃金とを単純に比較するだけではそれほど意味のあるものとはならない。賃金額を決定する様々な要素をそろえたうえで比較することが必要になる。そこで、よく用いられるのが、様々な属性等を盛り込んだ賃金関数を推定し、そこから格差を析出する方法である。それにもいろいろなアプローチがあるが、今回の分析ではもっともシンプルな方法をとった。すなわち、賃金関数の説明変数の一つとして正社員を基準とした非正規形態ダミー(それぞれの非正規形態に該当するときは「1」、そうでないときは「0」を与えた変数)を設定し、それに係る回帰係数の値を格差の程度を示す指標とするものである。これ以外の説明変数は、「多様化調査」データから標準的なものを盛り込んだ。女性(ダミー)、学歴、年齢、勤続年数、労働時間、産業、

職業、企業規模である。被説明変数は、月間賃金総額である(注2)。ただし、標準的であるのは項目の種類だけであり、例えば、賃金関数の推定では一般的となっている、賃金額の自然対数をとったり、年齢の2乗項を入れたり、といったことはしていない。これは主に、シンプルな推定とするとともに、推定結果が直感的に理解でき、また、操作しやすさを優先したことによる。例えば、形態ダミーの回帰係数は、その値に単位(万円)を付ければ、そのまま正社員との平均的な賃金差とみなすことができる。したがって、正社員の平均賃金額からその賃金差を差し引いて得られた額を正社員の平均賃金額で割って100を乗じれば、正社員を100とした各形態の賃金格差指数を算出することができる。あくまで計算上の平均的な姿であるが、賃金関数に説明変数として投入された様々な属性・要素を考慮したうえでの格差の程度を示す指標ということ是可以である。なお、格差指数は、正社員の賃金水準に対してそれぞれの形態の賃金がどの程度の水準にあるかを示すものであり、「格差」の視点からは、その上昇は「格差」の縮小を、低下は「格差」の拡大を示すこととなる。

こうした「標準的な」賃金関数により計算された格差指数の推移を整理したものが、図1である。なお、平成19年調査ではデータの制約から「標準的な」賃金関数を推定することができないので、15年、22年及び26年の3時点の推移となっている。それをみると、



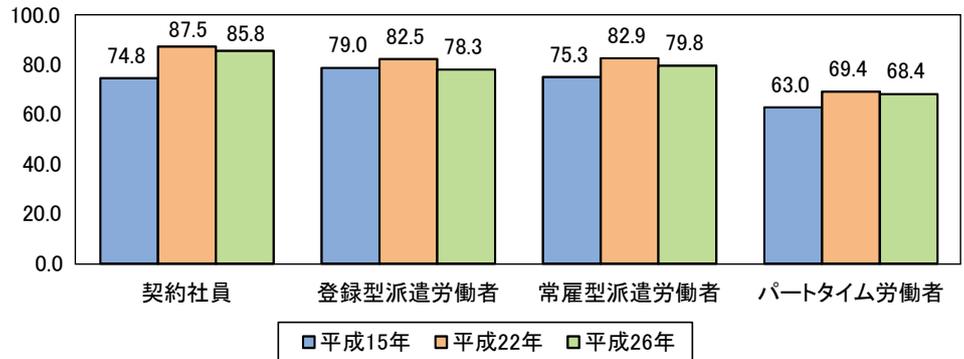
この間において、契約社員とパートタイム労働者は、平成26年は22年を若干下回ってはいるものの、正社員との賃金格差は縮小傾向にあったことが示された。また、常雇型派遣労働者（派遣の有無にかかわらず派遣元に雇用されているタイプ）についても、22年から26年にかけての低下幅がやや大きいものの、26年の格差指数は15年をかなり上回っており、同様に格

差の縮小傾向がみて取れる。一方、登録型派遣労働者（派遣されている期間だけ派遣元に雇用されているタイプ）では、26年の格差指数は15年と同程度であり、明確な格差縮小傾向はみられていないといえる。こうした結果からは、近年の雇用就業形態における格差に対する関心の高まりもあって、正規・非正規間の賃金格差は、登録型派遣労働者は別として、縮小の兆しがみられているといってもよいと思われる。とはいえ、契約社員で15%程度、パートで30%程度、派遣労働者で20%程度の格差がみられているところであり、それが理由のある、合理的な格差なのかどうかについては、引き続き検討していく必要はある（注3）。

特定の産業の特定の職業についてみると

上述の賃金格差指数の推移は、雇用者すべて（総計）を対象とした推定結果によるものである。産業と職業

図1 賃金関数（OLS）から試算される格差指数の推移（正社員＝100）



注：被説明変数は各年9月の賃金総額、説明変数は年齢、勤続年数、実労働時間、女性ダミー、産業、職種、最終学歴、企業規模のダミー変数を投入している。

（種）はダミー変数として関数に投入され一応考慮されてはいるものの、平均的な水準調整にとどまっておらず、産業や職業ごとの賃金決定のしくみの違いはあまり反映できてはいない。そこで、産業・職業を特定し、特定の産業において特定の職業（以下「特定産職」という。）で就業する雇用者のみを対象として、標準的な賃金関数（産業と職業は説明変数から除く）を推定し、賃金格差をみてみた。特定産職は、非正規雇用をめぐって注目されることの多い産業と職業を選んで設定した（注4）。表1には、六つの特定産職における推計結果を掲げた。「各種商品・食料品小売業の販売職」はデパートや総合スーパー、食品スーパーの販売店員、「医療・福祉の専門的技術的職業」は看護師や各種療法士、臨床検査技師、相談員など、「医療・福祉のサービス職業」は介護現場を支えるヘルパーなど、「情報通信業の専門的技術的職業」はSEなどICT関連の技

表1 賃金関数（OLS）から試算される格差指数の推移（正社員＝100）—特定産職別—

	各種商品・食料品小売業の販売職			医療・福祉の専門的技術的職業			医療・福祉のサービス職業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(正社員の平均賃金額(万円))	29.6	24.3	26.9	23.4	27.7	28.4	20.6	20.6	20.6
契約社員	47.6	82.0	84.7	74.6	84.4	83.0	75.8	88.3	88.3
登録型派遣労働者	58.7	80.0	76.7	96.8	84.6	87.3	71.7	77.3	77.3
常雇型派遣労働者	64.0	72.9	72.9	72.7	82.8	80.4	74.5	84.4	84.4
パートタイム労働者	43.8	62.6	67.7	62.9	75.3	74.2	58.4	74.3	74.3
	情報通信業の専門的技術的職業			道路運送業の運輸・通信従事者			消費関連製造業の生産工程・労務作業		
	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年	平成15年	平成22年	平成26年
(正社員の平均賃金額(万円))	29.3	35.9	34.0	35.1	29.4	29.0	21.9	24.8	26.5
契約社員	97.3	107.5	102.9	89.3	89.5	87.9	78.5	86.5	72.6
登録型派遣労働者	103.6	99.2	87.4	54.7	59.1	118.4	80.4	69.2	69.4
常雇型派遣労働者	94.2	88.8	91.3	95.8	78.7	72.2	83.2	73.0	73.6
パートタイム労働者	78.6	56.4	53.6	65.4	76.1	72.8	78.6	73.4	65.9

注：「医療・福祉のサービス職業」の平成15年は、賃金関数そのものにおいて有意性が析出されなかったため、割愛している。

術者など、「道路運送業の運輸・通信従事者」は各種のドライバー、「消費関連製造業の生産工程・労務作業者」は食料品製造現場の作業者などをそれぞれイメージしたものである。ただし、それぞれのイメージに合ったもの以外にも当該区分に該当する様々な従業者が含まれていることには留意が必要である。

表からは、まず、契約社員で格差指数が上昇、すなわち格差が縮小している特定産職が多いこと等を挙げることができる。とりわけ「情報通信業の専門的技術的職業」では、正社員との間での格差そのものが析出されていない。こうした相対的に高度な技術を要する職域では、正社員と遜色ない賃金が支払われていることが窺える。パートについても、「各種商品・食料品小売業の販売職」、「医療・福祉の専門的技術的職業」、「道路運送業の運輸・通信従事者」で格差縮小の動きが示されている。一方、「消費関連製造業の生産工程・労務作業者」では、パートの格差は拡大傾向がみられている。派遣労働者については、調査回によって変動が大きく特定の傾向を見出すことはできない。変動が大きいこと自体が、特徴ないし実態といえるのかも知れない。

「医療・福祉のサービス職業」においては、平成22年から26年にかけて各形態とも格差は縮小している一方で、正社員の平均賃金額20万円程度と相対的に低い水準であることも、注目される。

特定産職のように、より具体的な職域に近づいてみると、状況は様々である。格差が縮小しているばかりかほとんどない職域もあれば、一方で、格差が拡大し

表2 説明変数の追加投入に伴う賃金関数による格差指数の変化

(正社員=100) (平成26年)

順次追加した項目⇒	標準的モデル			拡大モデル
	年齢のみ	年齢+勤続	年齢+勤続+労働時間	
契約社員	74.4	83.4	85.8	85.8
登録型派遣労働者	62.7	72.9	78.3	78.3
常雇型派遣労働者	68.1	76.8	79.8	79.5
パートタイム労働者	47.3	56.0	68.4	73.2

注：説明変数としては、標準モデルではほかに女性（男女計の推計のみ）、産業、職種、最終学歴、企業規模のダミー変数を投入している。さらに「拡大モデル」では、事業所の営業形態、事業所の非正規活用理由、活用上の問題点、雇用者の形態選択理由及び都道府県ダミーを投入している。

ている職域もみられる。また、形態による格差と併せて、正社員を含めた全体としての賃金水準自体に課題を抱えていると思われる職域もみられている。

考慮要素の追加と賃金格差指数の変化

「標準的な」賃金関数による賃金格差の計測に対して、前項では特定産職というより具体的な職域に降りてみる必要を示唆した。一方、ここでは、賃金関数に盛り込む説明変数、すなわち格差をみるに当たって考慮する要素を増やしていく必要を示唆してみたい。

表2の「標準的モデル」の欄は、年齢、勤続、労働時間の三つの要素以外の説明変数のセットは変えないで、これら3要素を順次追加投入したときに、推計される格差指数にどのような変化がみられるかをみたものである。例えば契約社員についてみると、年齢だけのときの格差指数は74.4であるものが、勤続年数を追加したときは83.4になり、さらに労働時間を追加すると85.8に上昇する。他の形態についても、上昇の程度は異なるものの、要素を追加するごとに格差指数は上昇している。とりわけ、パートでは合わせて20ポイントを超えて上昇している。さらに、「標準的なモデル」の範囲を越えて、表2の脚注にあるような項目を説明変数として追加投入した「拡大モデル」の賃金関数も推定してみた。事業所の（営業）形態（例えば「事務所」、「工場・作業所」、「営業所」など）、事業所の非正規形態の活用理由や活用上の問題点は、「職業」では十分に調整しきれない職務上の違いを、非正規形態の雇用者の側のその形態を選んだ理由は、具体的な働き方や仕事に求めるものの違いをそれぞれ反映するものと想定している。また、都道府県ダミー



は、賃金の地域間格差の調整を念頭においている。その結果、パートで5ポイント程度の格差縮小が推計された。トータルとして、「年齢のみ」では格差のもっとも小さい契約社員ともっとも大きいパートとの間には格差指数で27ポイントほどの違いであったのに対して、「拡大モデル」では12

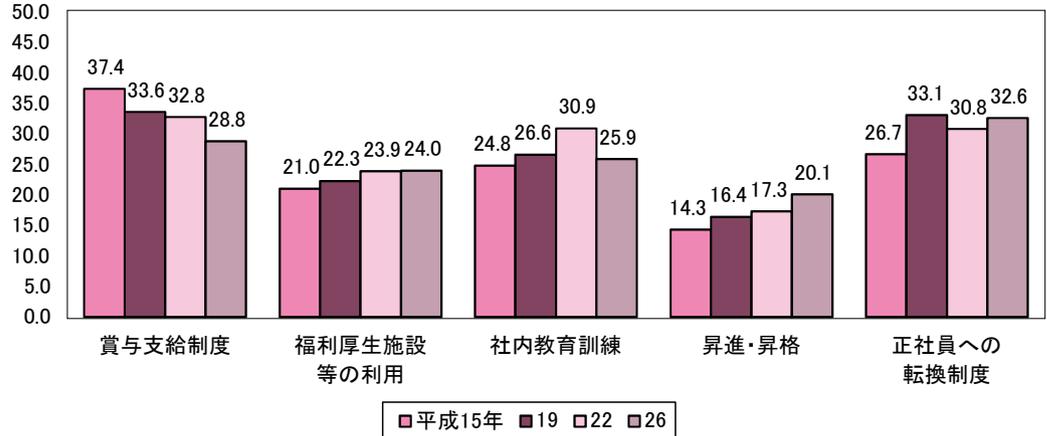
～3ポイント程度の違いとなっている。

このように、考慮する要素が異なれば算出される格差も違ったものになる。ここまでの賃金関数によって、一定の「説明されない」賃金格差の存在が示唆されているが、一方、データの制約から関数に盛り込めないものの、まだまだ考慮すべき要素が残っていることも想定され、どの程度の格差が存在するかについては抑制的な対応が望まれるといえる。また、このことは、「同一労働同一賃金」の推進に当たっては、何をもって「同一労働」とするかが中心的な論点になることも示唆している。

賃金以外の関係制度も重要

事業所における正社員との格差是正の観点からの「同一労働同一賃金」は取り組まれるべきものであることはいうまでもない。他方、それとともに併せて、非正規雇用における処遇改善においては、非正規雇用のニーズにあった「的確な処遇」という考え方も必要であると思われる。非正規形態で働く人々は、正社

図2 パートタイム労働者に対する制度適用割合（パートのいる事業所）



員とは異なるニーズを抱えている場合も少なくない。したがって、正社員との格差是正とは異なる観点から、賃金ばかりでなく福利厚生等の各種制度も含めて、そのニーズに的確に対応した処遇をしていくという観点も併せて強調されてもよいと思われる。図2は、「多様化調査」の集計結果から、パートに各種制度を適用している事業所の割合の推移をみたものであるが、「正社員への転換制度」、「福利厚生施設等の利用」、「昇進・昇格」を適用する割合が上昇してきている。また、これらは、正社員への適用をしていない事業所でパートへの適用割合が上昇していることによるところも少なくない。事業所によっては、正社員とパートとが必ずしも同じ福利厚生等の適用が求められるとは限らないことを示唆するものとも思われる。一方、近年、非正規雇用者に対して賞与を支給する事業所の割合が低下している。しかし、賞与が企業の結果としての好業績を従業員にも分配する制度であるとするならば、非正規雇用者にも支給されてよいと考えるところであり、再検討を求めたい。

企業・事業所内処遇決定システムの（再）構築を

雇用の多様化の多様性に対処しつつ、「同一労働同一賃金」の推進とともに、総合的な「的確な処遇」を実現するためには、企業・事業所における非正規の形態の雇用者も含めた労使の話し合いとそれに基づいた処遇決定システムの構築が重要であることを指摘したい。「同一労働」とは何かを最終的に決めるのも、そうした仕組みをベースにして行われるものと考えられる。また、企業内で個々の従業員が「声」を挙げるこ



とができ、適正な手続きによるものである限り特段の不利益を被ることがないようにすることも重要である。さらに、決定された処遇ルールは、採用活動の際などには広く開示されることも必要である。処遇ルールは企業によって同じである必要はないが、その内容は求職者等に十分に開示され、応募企業の選択に当たっての考慮に活かされなければならない。そうしてこそ、労働市場の機能が十二分に発揮されることとなる。

冒頭に紹介した2010年7月号の本誌で、筆者の賃金についての基本的な考え方にに基づき、「賃金のあり方に関する規準」なるものを提示させていただいた。項目だけ掲げれば、「労働生産性適合原則」、「役割期待配分規準原則」、「適材適雇用コースの原則」、「過大格差回避原則」、「生計可能性配慮原則」、「雇用変動補償原則」となる。現在もこの考えは変わっていない。

【注】

- 1 JILPT資料シリーズNo.202参照。
- 2 賃金額や勤続年数、(実)労働時間、年齢は、「多様化調査」ではカテゴリーで調査されているので、カテゴリーの範囲の中間値、すなわち階級値により数値化した。
- 3 詳述は避けるが、正規・非正規間の賃金格差には、勤続によっ

て賃金上昇する割合の違いが一つの大きな要因となっている。今回の分析において、形態別に賃金関数を推定した結果(平成26年)をみると、勤続年数に関し計測された係数は正社員が0.503であるのに対して、契約社員0.102、登録型派遣労働者0.281、常雇型派遣労働者0.341、パート0.057となっている。勤続が長くなるほど、賃金格差はより大きくなるが示されている。

- 4 特定産職をみることで、総計での分析ではとらえられない特徴をみることはできる面は多い。一方で、特定産職の産業や職業は大分類又はそれに準じた大括りの区分のものであるので、限界のある分析であることには留意する必要がある。

プロフィール

浅尾裕(あさお・ゆたか)

JILPTで非正規雇用に関する調査研究やその他の労働政策の研究に従事。平成26年3月定年退職し、同4月から特任研究員となる。最近の調査研究成果に、JILPT労働政策研究報告書No.186「労働力不足時代における高齢者雇用」(共著/2016年11月)などがある。

JILPT BOOKS

好評発売中!

◆ JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.2

人口減少社会における高齢者雇用

労働政策研究・研修機構 編 2017年3月17日刊行 A5判 320頁 ISBN978-4-538-52002-5

意欲ある高齢者が年齢に関わりなく活躍し続けるための課題を分析

日本の人口減少が進展する中で、我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の社会参加を進め、生産性を向上させていくことが重要であるとの観点から、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく生涯現役で活躍し続けるための課題を、「60代前半層を中心とした雇用の課題」、「60代後半以降又は高齢者全般の雇用の課題」、「高齢者の活躍や関連施策の課題」に分けて整理し、それぞれの分析結果を掲載しています。



価格: 2,500円+税

目次

序章	高齢者雇用の現状と課題
第1章	「実質65歳定年制」時代の定年制
第2章	60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理
第3章	65歳以降の就業・雇用を考える—職業生涯の総決算とセグメント
第4章	65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討
第5章	年金支給開始年齢引上げに伴う就業率上昇と所得の空白—厚生労働省「中高者縦断調査(2014年)」に基づく分析
第6章	中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析
第7章	高齢者の就業と健康・介護
終章	各章の概要と今後の課題

執筆者

田原 孝明	労働政策研究・研修機構統括研究員
今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
藤本 真	労働政策研究・研修機構主任研究員
浅尾 裕	労働政策研究・研修機構特任研究員
鎌倉 哲史	労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー
山田 篤裕	慶應義塾大学経済学部教授
馬 欣欣	一橋大学経済研究所准教授
三村 国雄	一橋大学経済研究所講師

※所属や肩書は2017年3月17日時点のものです。

◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

