

# 非正規雇用と正規雇用の格差

## ——女性・若年の人的資本拡充のための施策について

永瀬 伸子

(お茶の水女子大学教授)

正社員と非正社員の格差縮小は労働力減少が見込まれる日本にとって喫緊の課題である。有配偶女性の3人に1人が、若年無配偶女性も5人に1人がパート・アルバイトに従事し、若年男性を含め非正規雇用が拡大している。『労働力調査』のコーホート分析から、女性は無配偶者を含め正社員化がすすみにくいと示された。さらにパネル調査である「21世紀成年者縦断調査」を用い、観察できない個人特性を考慮し、固定効果モデルで就業形態間の賃金差を推計したところ、同じ個人でも、正社員からパート・アルバイトに移動すると、女性で19%程度、男性で15%程度、時間当たり賃金率が下がると推計された。同じ個人でもパート・アルバイト採用であればスキルが生かされない雇用慣行があると示された。こうした大きい賃金差が持続する一因に税制・社会保険料節約目的の有配偶女性による就業調整がある。末子10-12歳だと4人に1人のパートが103万円の壁近傍で就業調整をするようになっている。正社員と非正社員の同一労働同一賃金のガイドラインが機能するには、仕事配分と仕事評価の雇用慣行の改革が必要である。しかし加えて多くの妻に就業調整を奨励するような税制や社会保険の改革も同時に行われることも必要である。

### 目次

- I はじめに
- II 正規労働のパート・アルバイト等との格差に関する先行研究
- III データについて
- IV 非正規雇用の時系列的な変化
- V 税・社会保険料などによる賃金屈折があるもとの就業選択モデルと分析の方法
- VI パネル調査を用いた正社員と非正社員の賃金格差の推計結果
- VII 賃金格差縮小への提言と政府のガイドラインに関する考察

### I はじめに

政府は「働き方改革」として平成29年3月28日に実行計画をまとめ、世の中から「非正規」と

いう言葉を一掃していくという宣言をして、「同一労働同一賃金」の実現に向けてガイドライン案を示している。非正規雇用者として仕事を始めた雇用者がそのキャリアを形成し、自立可能な水準の賃金を得られるようになることは日本経済の今後にきわめて重要である。果たして現行の「ガイドライン案」や構想はどの程度の効果を発揮するだろうか。本稿では、非正規雇用に就く有配偶女性、そして無配偶男女について、その割合や賃金水準はどのように変化してきたのか、その実情を長期時系列の『労働力調査』の系列からとらえ、そしてパート市場の7割から8割近くをしめる有配偶女性の「就業調整」がどの程度起きているのか、そうした行動がパート労働市場全体に及ぼす影響を考察する。最後に非正規雇用と正規雇用の賃金格差の縮小について可能な提言を行う。

正社員と非正社員の格差縮小が強く要請される

のは、一つには、女性の稼得賃金の上昇のためである。15～64歳の女性の労働力率は毎年上がっている。しかし中年期の年収水準はきわめて低い。また若年層の人的資本形成のためにも格差縮小が求められている。非正規雇用の若者も増えているが、その賃金は低い。女性が育てる子ども数は縮小、長い中年期が出現している。女性や若者の人的資本形成と貧困の防止のために、さらには少子高齢社会における労働力の確保や税金や社会保険料の担い手を増やす意味からも、正社員と非正規社員の格差縮小は不可欠である。

以下、Ⅱで、就業形態間賃金格差についての先行研究を概観する。Ⅲは使用データを説明する。Ⅳは記述統計である。前半で総務省統計局『労働力特別調査』と『労働力調査』をつないで1988年以降2016年までの有配偶女性や若年男女の非正規化の推移を、また学卒後非正規になった男女のその後の正社員化の動向について学歴別に示す。後半では夫婦世帯の収入構造が時間とともに変化したかどうか、またパネル調査である「21世紀成年者縦断調査」を用いて有配偶女性の就業調整行動とその特徴を示す。Ⅴでは、予算制約に大きい屈折がある場合の就業モデル（有配偶女性の就業調整モデル）を示し、同じ個人について、正社員からパート・アルバイトになる場合、どの程度賃金が下落するかどうかを推計する固定効果モデルを用いた分析方法を述べる。Ⅵは厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」を用いた賃金関数の推計から、パートになることが個人の賃金をどの程度下落させているか、また就業調整行動と賃金率との関係を分析する。Ⅶは結語である。最近の労働市場の変化を踏まえて、特に若者と女性の人的資本の蓄積と稼得賃金の上昇を可能にする政策について考察する。

## Ⅱ 正規労働のパート・アルバイト等との格差に関する先行研究

本稿では、パート・アルバイトという働き方の低賃金の問題、あるいはそこからの抜け出しにくさの問題を焦点として取り上げることとする。総務省『労働力調査』によれば、2016年で男性の

1割、女性の57%が正社員以外の雇用者であり、女性では非正規雇用者の79%と大多数が、また男性でも非正規雇用者の50%がパート・アルバイトという働きかたである。

パートという働き方がはじまったのは1960年代から1970年代、そして広がったのは1980年代であり、パート・アルバイトが若年層に大幅に拡大したのが2000年代以降である。少し長い目線で研究史を振り返りたい。パートの定義は、総務省統計局の調査は主にはパートと呼ばれること（呼称）を用いてきた。その一方で、厚生労働省の調査では正社員より短い就業時間であることを用いている場合が少なくなかった。「パート」の呼称と「短時間性」は1990年代前半までは大きく乖離していた。それは週35時間以上働く「呼称パート」が半数にも達していたからである。しかし近年ではフルタイムで働く呼称パートは激減しており、呼称パートと短時間性の重なりは増加している。しかし他方で短時間正社員という新しいカテゴリーが幼い子どもを持つ女性の育児短時間の法定義務化（2010年に常時101人以上を雇用する事業所に、2012年に全面施行）とともに増加、こうした中で2010年以降、第1子出産後の女性の正社員継続がようやく増え出している<sup>1)</sup>（永瀬2014；横山2017；永瀬2017；Nagase2018）。その点で今でも呼称パートと短時間性は必ずしも重なってはいない。そこで、ここでは、短時間性ではなく呼称をもってパートの定義とする。なお「パート」と「アルバイト」は、後者の方がやや臨時性が高く労働時間が長い傾向があるが、これまでの研究から両者の賃金差は少ない。そこで以下の賃金推計等では、パートとアルバイトを同一カテゴリーとする形で議論する。

1980年代に自営業が縮小する中で、家族従業という主婦の働き方が縮小した分を補うような形で、当時主婦層を中心に「パート」という働き方が拡大した。パート労働者は労働者ではなく「主婦」として社会的保護を受けているから労働者の権利を与える必要はないのだ、いや、労働者保護が必要だとする論争があったのがこの頃である（大沢＝仁田論争 仁田（1993a, 1993b）；大沢（1993, 1994））。水町（1997）は、法学者の立場から、パー

トと正社員の賃金格差問題は、1960年代の本工・臨時工の格差問題と違い、「主婦が多いこと」によって、「企業に対する責任・拘束が緩やかで自発的に就労している者が多い点などを反映し」(水町 1997: 6)、本工・臨時工の格差について見られた救済肯定説は、「著しい」格差救済肯定説に後退していったとまとめている。つまり低賃金でも主婦が自ら選んでパートとして働いているのだから良いのだ、という議論が出てきたということである。両者の賃金差は、自発性や短時間性の代償としての補償賃金といえるのかどうか、永瀬(1994; 1997)は学歴、勤続、職種等を考慮し、さらにフルタイム労働に限定しても「パート」と呼称される者は、大幅に賃金が低いこと、そして短時間性の代償としての低賃金では説明しきれないと実証的に示した。仁田の議論は古くなったように見えて、よく統計を見れば、現在でも日本のパート雇用者の多くがこの主婦としての社会的保護という枠組みから外に出られていないことに改めて気づかされる。パートの主力である主婦の多くは、今でも、税金を免除され、また医療・介護や年金保険などの社会保険料を負担していない範囲に限定して働いている。

樋口(1995)、安倍・大竹(1995)、神谷(1997)、大石(2003)、Akabayashi(2006)、Abe and Oishi(2007)、Abe and Oishi(2009)、Abe(2009)は、いずれも非課税限度額の103万円の壁が有配偶女性の就業調整行動を生んでいること、これが有配偶女性の年収に及ぼす大きい影響を示した。

精緻な形で有配偶女性の労働供給の推計を行い、配偶者控除撤廃の労働供給への影響は小さいであろうと予想する研究が出ている。高橋(2010)、Bessho and Hayashi(2014)である。彼らは配偶者控除の103万円の壁がなくなったとしても、有配偶女性の労働供給はそれほど大きくは増えぬと結論づけている。たとえば高橋(2010)やBessho and Hayashi(2014)は103万円において世帯年収が落ち込むというギャップはないとの仮定のもとであるが(すなわち配偶者手当は現実にはあり、収入の下落も少なからずあるが、これを推計上ないものとする場合だが)、配偶者控除の撤廃により夫税金分の賃金率の下落が起きなくなる

ことが、どの程度女性の労働時間を増やすかを推計、その影響は小さいとしている。税率という小規模な手取り賃金率の変化であるために、この推計のもとで大きい変化が起きないという推計結果が出るのは当然なのかもしれない。しかし103万円までの税金の非課税、130万円までの社会保険料の免除といった、有配偶女性を主なターゲットとした社会的な諸制度が、パート・アルバイト労働市場に与えている影響は果してそれほど小さいのであろうか。私は女性の生涯のキャリア選択を考えるとときわめて大きい影響を労働市場全体に与えていると考える。

篠崎・石原・塩川・玄田(2003)は、正社員と非正社員との仕事を明確に分ければ、賃金格差があっても就業者の納得を得やすいという視点を提示した。大企業等の人事部では、今や仕事内容を就業形態によって明確に分けることが標準となっている。しかし、責任、裁量、判断など、成長につながる仕事为非正規の仕事からはずされて単純労働に分解され、その上に、非正規から正規社員への移動が難しくなれば、いったんパート労働に就いた者は、何年仕事を持続しても、生産性も賃金も上がらないことになる。日本のように企業から仕事が配分される雇用慣行のもとでは、成長につながる仕事が配分されないことは、賃金経路にきわめて大きい負の影響を与える。このように仕事内容を分けることで短期的には個人の納得性は上がるかもしれない。しかしそれでは子育て事情等で短時間性を求める優秀な女性の人的資本を生かせないことになり、長期的な人的資本形成を阻害する(永瀬 2003)。それはこれからの日本社会にとって望ましい方向ではない。

2000年代以降には非正規雇用は、未婚者の初職に拡大していった。正社員と非正社員とで大きい賃金差がある。そこで企業は正社員の仕事の一部を非正社員の仕事に組み替えることで、コスト節約をすることができるのだ。永瀬・縄田・水落(2011)は、34歳以下の若年雇用者にしめる正社員の割合を『労働力調査』および『労働力調査特別調査』から長期に学歴別に示した。女性は生計維持が必要な無配偶に限定した。すると1988年には、男女ともに、どの学歴層も雇用者の9割に

上が正社員であったが、その後一貫して下落を続け、2008年には、高卒無配偶女性は5割しか正社員ではないこと、雇用条件がもっとも良い大卒男性でも8割にとどまること、つまり、独立生計が必要な若年層の2割から5割が非正規になっていることを示した。さらに永瀬・水落(2011)、永瀬(2011)では、34歳以下の若年層のうち、非正規雇用・無業プールに陥る若者が、2002年から2008年まで年々増加していること、正社員への転換は加齢とともに難しくなることを示した。またいったんパート・アルバイトに陥った者が正社員に転職したとしても、年齢が上がるほど、正社員との賃金ギャップが大きく残ること、つまりパート・アルバイト経験について、転職先の賃金評価が低いことも示した。

高橋(2016)は同一企業内での賃金差を計測、正社員と有期パート、正社員と有期フルタイムとの賃金率の格差は、個人属性をコントロールした上で2割程度あるとする。その上で、有期フルタイムの方が有期パートよりも不満が高いとしている。

正社員と非社員の日本の賃金格差は国際的に見ても大きい。Houseman and Osawa(大沢・ハウスマン編(2003)として邦訳)は日米欧の非正規雇用の国際会議の成果であるが、この中で、Gustafsson, Kenjoh and Wetzels(2003)は、英国、西独、東独、オランダ、スウェーデンの賃金関数を推計し、学歴、年齢、有期雇用、短時間雇用ダミーを説明変数とした推計を行っている。そしてオランダ、スウェーデン、東独について、労働時間の短時間性は賃金に有意な影響を及ぼさないことを示した。英国、西独では短時間であることは有意に賃金を低めるが、それでも1、2割程度である。一方、有期雇用であることは欧州のいずれの国でも賃金を有意に引き下げ、英国、オランダ、スウェーデンでは1割程度だが、西独・東独ともに4割も引き下げること示した。Nagase(2003)は同書で日本を扱っている。1997年の「出生動向基本調査」を用い結婚前に正社員であった有配偶女性に限定した分析であるため、Gustafssonらと直接比較はできないものの、他の就業(自営業、その他非正社員)と比べて、現在正社員であ

ることが年収を74%引き上げること、パート・アルバイトであることが55%年収を引き下げること、結婚後に正社員であることが8%、第1子出産後に正社員であることが28%現在の年収を引き上げること示した。パート・アルバイトであることの年収の低さには、労働時間の長さも含まれている。しかしそれにしてもきわめて大きい年収差である。この会議で、日本では「パート・アルバイト」と呼ばれることが、ドイツでは「有期雇用」であることが、著しく賃金を引き下げること、それは他の諸国と比べても目立って高い影響であるということが明らかにされた。

最近では岩上(2016)が、日本、韓国、イタリア、カナダの4カ国比較をしており、日本において、初職・現職ともにジェンダー格差がもっとも大きいこと、転職が増えるほど日本でのみ非正規雇用に就く者が増えることを指摘している。

濱口(2013)は日本の正社員はメンバーシップ型と形容する。すなわち、職務も労働時間も勤務場所も契約で限定されておらず、無限定、すなわち使用者の命令でいくらかも変えられてしまう一方で、安定雇用であるこうした雇用の在り方を、企業という「共同体」のメンバーになるという意味で「メンバーシップ型」と呼ぶ。企業から無限定での仕事を要求される雇用者は、子どものケアなどはしにくい。そこで有配偶女性の多くは非正規雇用者として共同体メンバーシップの外で働くということになる。日本は海外と比べると特段に正社員と非社員の賃金格差が大きい背景には、このような雇用慣行が大きいと考えられる。

しかし加えて主婦の就業調整行動もパートの低賃金に影響すると筆者は疑っている。具体的には、「103万円の壁」で就業調整をすると、優秀で賃金が高い女性ほど早く壁に達してしまう。つまり事業主側にとっては賃上げというインセンティブづけでは、労働供給を増やせず、むしろ優秀な有配偶女性の労働時間の短縮につながる。換言すれば、パート賃金の分散をもたらすはずの高技能者の賃金に上からキャップがはまっているのではないか、という推論である(Nagase 2002)。また優秀な労働力がこうして低賃金で労働供給をすることが、賃金裁定によって、生計維持が必要

な若年パートの賃金水準を引き下げていると考えられる。鶴ほか(2013)は、仕事時間の自由度などの補償賃金という側面から両者の賃金差を計測し補償賃金差を見出している。しかしながら就業調整行動と賃金との関係については、必ずしもまだ十分な研究が行われてはいない。

### Ⅲ データについて

本稿では、2つの個票データを用いる。1つは総務省統計局『労働力調査』の系列である。2001年までは毎年2月に実施される『労働力調査特別調査』で学歴や収入、就業形態が調査されていた。2002年からは『労働力調査』の設計が見直され、4回目の訪問で配られる「特定調査票」で同様の詳細調査が行われている。そこで2001年までは『労働力特別調査』を用い、2002年から2016年は『労働力調査』特定調査票の1月から12月の調査を合計して1年分の調査として用いる<sup>2)</sup>。仕事と家庭の両立政策が謳われるようになって久しいが、果たして雇用構造はどう変化しているのか。学歴等の条件をそろえて時系列で見えていくには労働力調査系列がもっともふさわしい。なお最近では年金年齢の引き上げにより60歳代の就業も増加しているが、長期の時系列を見るため23～59歳の年齢範囲で、無業も含めて就業形態の変化を見ていくことにする。

もう1つのデータは厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の2002年から2012年の個票である。これは2002年に20～34歳であった男女が30～44歳になるまでの毎年の調査である。この調査では、年収を1万円単位で聞いている。日本の総務省統計局『労働力調査』、同『就業構造基本調査』など世帯に対する代表的な統計は、「階級」でしか年収を聞いていない。このために「就業調整」をしているかどうかを正確には見る事ができない。「21世紀成年者縦断調査」を用いれば、103万円近傍での就業調整について、1万円からの収入の刻みで就業調整の状況を集計できる。

またパネル調査の利点を生かせる。正社員と非正社員との間で、学歴や勤続をそろえたとしても大きい賃金差があることが知られている。しかし

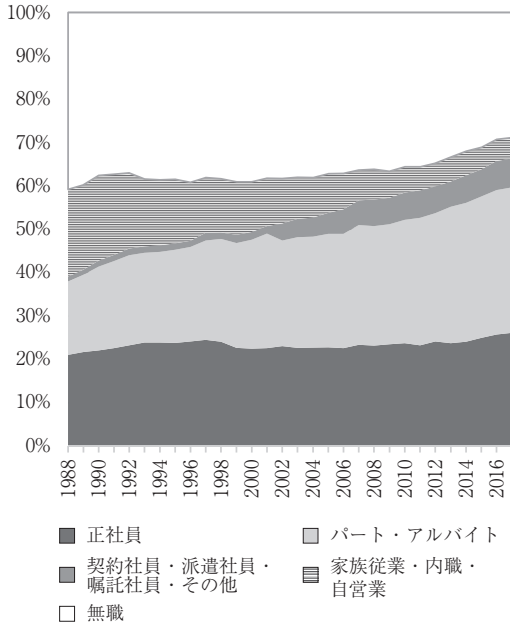
それは仕事への意欲や能力などが異なる人がそれぞれ正社員や非正社員に採用されているからかもしれない。しかしパネル調査であれば同じ個人でも非正社員になると賃金が下がるのかを確かめられる。そうであれば、それほど賃金率が下がることが妥当かという視点をより明確に検討できるだろう。これは横断面の調査では確かめることができない。しかし「21世紀成年者縦断調査」は同じ個人を追跡しているから、学歴など観察できる変数だけでなく、観察できない個人差(たとえば能力差や労働意欲の差)が賃金に与える効果を考慮できる。すなわち同じ個人でも「パート」となったり、あるいは「正社員」となったりすることで賃金率に影響があるかを、固定効果モデルで推計する。

### Ⅳ 非正規雇用の時系列的な変化

#### 1 有配偶非正規雇用者と無配偶若年非正規雇用者の推移

有配偶の女性非正規雇用者と無配偶の女性非正規雇用者とは、その経済基盤が大きく異なる。前者にとってパート収入は夫の収入に加える追加的な収入であろうが、後者はそれで生計をたてなければならぬ。また社会保険面からも、前者はサラリーマンの妻で低収入であれば年金の第3号被保険者として、また健康保険における扶養家族として、社会保険料を払わなくとも社会保険のカバレッジを受けられる。しかし後者は、年金など自ら社会保険料を納めることが義務付けられている。ところで、有配偶の非正規雇用者に対して無配偶の若年非正規雇用者は、どのくらいいるのだろうか。図1、図2は労働力調査等の系列から、有配偶女性と無配偶若年女性の就業状況の時系列的な変化を1988年から2016年までみたものである。「パート・アルバイト」という働き方は、主婦の働き方というイメージが強いが、実際、図1で35～59歳の有配偶女性をみると、「パート・アルバイト」という働き方は「家族従業・自営業・内職」、あるいは「無職」にとってかわって主婦層で伸び続けている。35～59歳の有配偶女

図1 有配偶女性（35～59歳）の就業状況



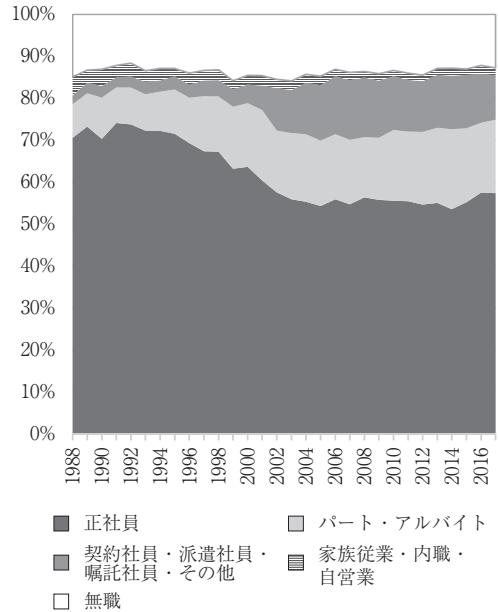
出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

性にしめる無職者は1988年には41%であったが、2016年には29%に下落し、家族従業・内職・自営業も大幅に下落した。逆にパート・アルバイトは1988年の17%から2016年の34%まで拡大した。

図2は23～34歳の無配偶女性の就業状況をみたものである。この年齢は、若者が初期キャリアを形成し、稼得力をつける人的資本蓄積の重要な時期である。しかし無配偶女性にしめる正社員の割合は1988年の71%から2016年の57%にまで下落している。「契約社員・派遣社員・嘱託社員・その他」といった働き方は2002年から二けた代に増え2008年に14%のピークをつけた。「パート・アルバイト」は1995年から二けた台をしめる働き方となり、その後も一貫して上昇を続け、2014年に19%のピークをつけている。また若年無業者も15%程度存在する。なお図には示さないが、23～34歳の無配偶男性についても非正規雇用は拡大傾向にあり、2016年で8%が「パート・アルバイト」に、7%が「契約社員、派遣社員、嘱託社員、その他」といった働き方をしている。一方有配偶男性の非正規割合はきわめて低い。

つまり主婦としての社会的保護を受けている層

図2 無配偶女性（23～34歳）の就業状況



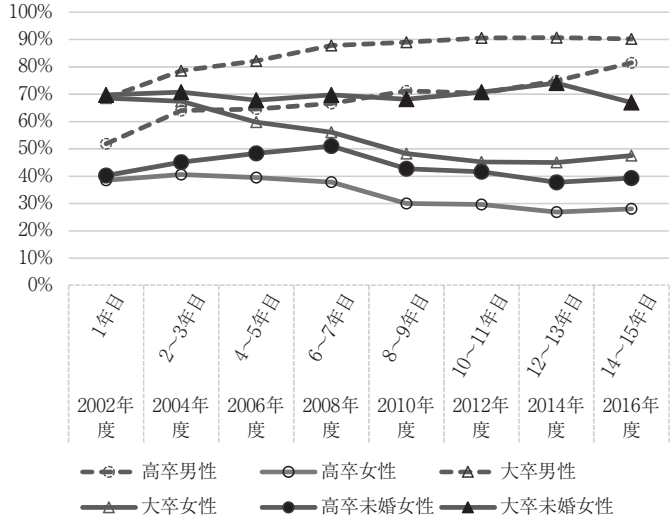
が、現在も「パート・アルバイト」労働者の主力である。しかしその雇用者層に、自分で社会保険加入が必要な層が若年男女ともに混ざって仕事をするようになっているのである。

## 2 若年非正規雇用者の正社員転換はすすんでいるか

続いて、図3は、永瀬・水落(2011)が行った2002年度卒の新卒者の卒業後の経過年数と正社員比率の推移を学歴別に2016年データまで延ばしたものである。たとえば、大卒者については、1年目(2002年度)という欄は、2002年4月から2003年3月の『労働力調査特定調査票』を用いて、22～23歳の大学卒業者の正社員就業者の比率の年度平均値を初職時の就業状況として計算したものである。卒業2～3年目という欄は、同じコーホートは2004年度には24～25歳となっているはずであるから、その年齢層の年度平均の正社員比率を入れ、卒業4～5年目は同様に2006年度の26～27歳の年度平均を入れた。なお高卒者は、初年度は18～19歳等と同様の方法で集計した。

図3のとおり2002年度において、大卒男女とも初職に正社員として就職できたのは、約7割、高卒男性は5割、高卒女性はわずか4割であった。

図3 2002年度卒業者の卒業後の経過年数と卒業生コーホートに占める正社員割合の変化



出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

初職から非正社員に就いたり無業であったりする若者が少なからずいることがわかる。この傾向は今日まで続いている。

その後、正社員への移行はすすむのか。大卒男性、高卒男性は卒業後の年数の増加とともに正社員への移行が少しずつ進んでいる。卒業後14～15年目とは、大卒者では2016年度のデータから36～37歳の、高卒者では32～33歳の正社員就業者の比率をみたものである。大卒男性では90%、高卒男性で81%が正社員として働いていることがわかった。しかし他方で女性については大卒女性が48%、高卒女性は27%しか正社員の仕事に就いていない。

女性は生計維持が確実に必要な未婚者に限定するとどうか。卒業後の経過年数とともに生計を立てられるような仕事に移動できているのであろうか。卒業後14～15年目をみると、大卒未婚女性は67%が正社員である。しかし高卒未婚女性ではわずか39%が正社員であった。未婚高卒女性は、図3のとおり卒業後8年目からむしろ正社員比率は下がってってしまう。また未婚大卒女性も大卒男性と異なり、仕事経験とともに正社員化はすすんではいない。

なお、2003年度当時に卒業後14～15年目であった未婚女性を見ると当時はるかに正社員比率は高かった。大卒未婚女性は71%でありやや高

い程度であるが、高卒未婚女性は54%が正社員であった。2003年から2014年の間に、30歳代の未婚女性の正社員就業者の比率は大きく下落し、より多くがより不安定な雇用に就くようになっている。

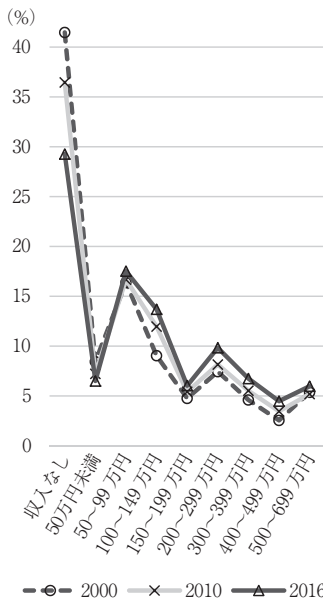
また2008年卒業生コーホートについて同様の図を作成したところ（図示はしていない）、卒業後6～7年目となる2016年度を見ると、大卒男性はほぼ差が見られなかったが、高卒男性、高卒女性は2002年卒業者に比べても正社員比率がやや下落していた。一方、大卒女性は、2002年卒者よりもやや改善が見られた。

まとめると初職が非正規雇用や無業であった若者の正社員職への転職は、大卒男性は卒業後の経過年数とともにすすみ、高卒男性もある程度はすすむ。しかし女性については未婚に限定しても進展しない。また特に高卒層では正社員比率が男女ともに下落している。正社員と非正社員との格差縮小は女性の貧困を防ぐために、また男性を含めた若年層の人的資本形成に重要性が増している。

### 3 有配偶世帯の夫婦の収入と女性の就業調整行動

図4、図5では23～59歳の有配偶男女について、この20年間にどれほど年取構造が変化したかを見る。『労働力調査』系列では1997年以降、収入階級が同じ区分となり時系列比較ができる

図4 有配偶女性（23～59歳）の年収分布

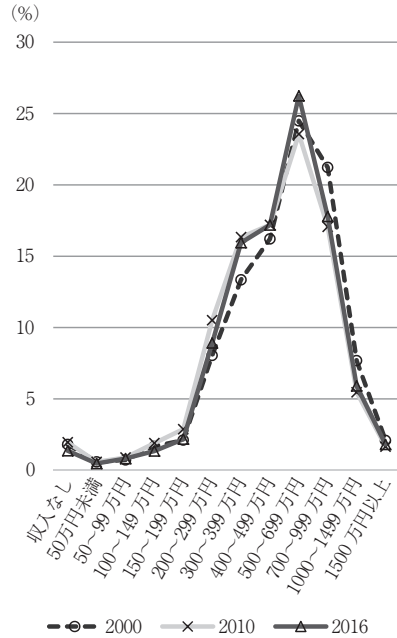


出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

が、1997と2000年の年収構造は類似であり、また2005年と2010年もほとんど差がなかったため、図4、図5では2000年、2010年、2016年の3時点を示した。

20年間をみて、有配偶男性と有配偶女性とでまるで年収構造が異なること、そして夫と妻の大きい年収構造の差異がほぼ変わらずに持続していることに驚かされる。小さい変化はある。2000年と2016年を比較すると有配偶男性で年収700万円以上の層が5.5ポイント減少し、300万～499万円の層が3.5ポイント増加した。つまり男性有配偶者の高収入層が縮小した。他方で有配偶女性は年収50万未満が14%ポイント下落し、年収100万～149万円階級がこの間6%ポイント近く上昇した。また年収200万～699万円階級も2000年以降7.5%ポイント上昇した。この最後の点は、正社員で働く有配偶女性の増加を意味しており将来に期待をもてる変化である。後者の変化は特に2010年から2016年にかけておきた。出産女性の正社員継続を支援する政策の効果がでてきたと考えて良い。しかし全体では、2016年をみても、23～59歳の有配偶女性のなんとおよそ67%が年収149万円以下という低賃金しか稼いで

図5 有配偶男性（23～59歳）の年収分布



出所：『労働力特別調査』『労働力調査』の個票から筆者作成

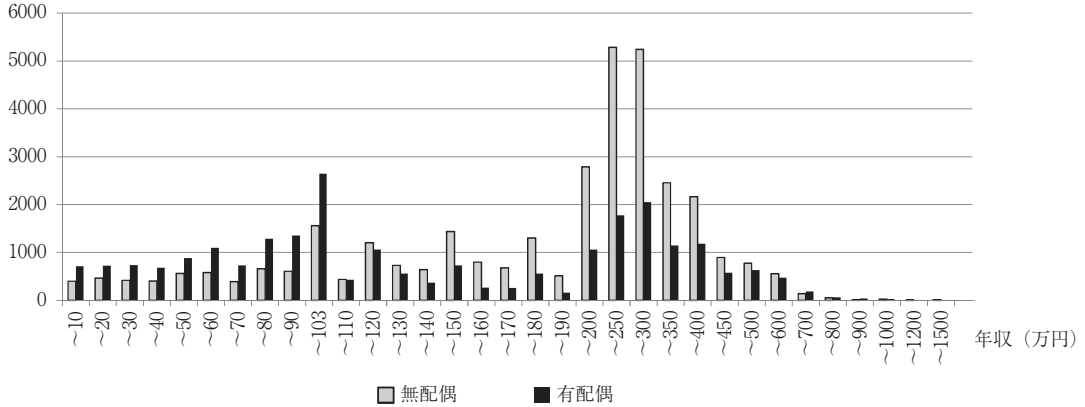
きていない。今後の高齢社会、すなわち税、社会保険料が上昇し、その負担をする現役人口が下落する近未来を見越せば、有配偶女性の収入がこれほど低いままであることは、恐ろしいことと言っても良いであろう。これは未来への警鐘といつてよい。

ではなぜ有配偶女性の賃金がこれほど低いのか。図6は、年収が1万円単位でわかる厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2002～2012)の個票をプールし、有収入者の収入分布をみたものである。有配偶女性をみると年収には明らかに2つの分布のピークがある。年収100万円程度と年収200万～350万円程度である。前者はパート・アルバイト、後者は正社員を中心とする賃金分布と考えられる。正社員である有配偶女性の割合が低いこと、またパート・アルバイトの賃金が低いことが、有配偶女性の低収入の原因となっていると考えられる。

他方で図6の無配偶女性をみれば無配偶女性にも2つのピークはある。正社員と考えられる200万～350万円の頻度が高くなるに高いが、100万、150万円前後の年収を得ている者も一定程度いる。パート、アルバイトという働き方は、主婦に



図6 女性の昨年年収（有収入者限定）



出所：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」 プールデータ（2002～2012）より筆者作成

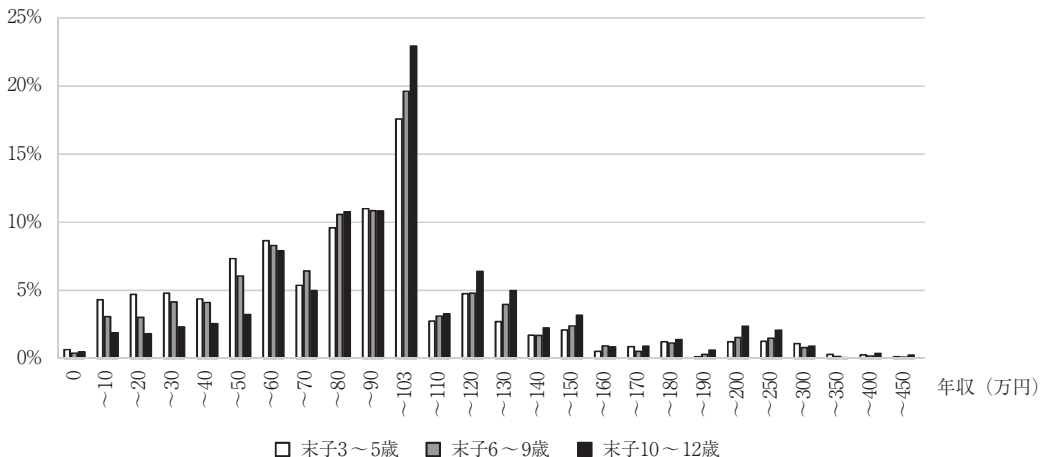
としては年間1000時間程度で働くのが典型であろう。このパート・アルバイトの賃金率で主婦の1.5倍から2倍働くと、年収150万～200万円程度となる。そして実際にその程度の賃金を稼得するシングル女性が一定程度いることが図6からわかる。フルタイムで働き、年収150万～200万円でシングルで生計を立てるとすれば、生活の余裕は少ないに違いない。そもそも、パート・アルバイトの時給が正社員と比べてかなり低いことがフルタイム就業での低収入をもたらしている。

では、有配偶女性パートの低収入は、そうした働き方を選んでいる側面があるだろうか。図7は、労働時間の選択の余地が大きいパート・アルバイトに限定して、有配偶者の収入分布を末子年齢別

にみたものである。末子の年齢が上昇すると労働時間と収入が増えるかを確認したかったためである。

図7のとおり、末子年齢が上がるほど、労働時間が増え収入が増える。このため、末子年齢の上昇とともに年収30万円、50万円程度の者が減少する。しかし年収増は、パートの壁といわれる103万円で止まっている。こうしたパートの壁にかかる者が、子ども年齢の上昇とともに増える。就業調整をする者は、末子3～5歳では有配偶パート女性の15%強であるが、末子10～12歳となると25%弱へと大きく増えていく様が図7に示されている。なお、103万の壁で大きい就業調整のピークがあるが、120万円から130万円の

図7 末子年齢別にみた有配偶パート就業女性の昨年年収分布



出所：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」 プールデータ（2002～2012）より筆者作成

ピーク（サラリーマンの被扶養配偶者が第3号被保険者として社会保険を免除される年収130万円の壁を目指した調整）も小さいながら見られる。労働時間を選ぶことができるパート・アルバイトという働き方については、税制や社会保険を勘案した就業調整が行われていることは明確である<sup>3)</sup>。なお図には示さないが『労働力調査』の有配偶女性の年収分布を1年ごとに見ると、年収130万円の壁が含まれる「年収100～149万円」階級が時系列でみると徐々に増えている。つまり103万円を超えて、130万円の壁に面する者が近年増えているものと考えられる。

「21世紀成年者縦断調査」に再び目を戻そう。年収91～103万以下の範囲を「就業調整している」と仮定すると、プールデータでみると平均では有収入の有配偶女性の16%である。この年収階級の週の平均労働時間は28.4時間、標準偏差が11.8である。有配偶女性の16%がたとえば週の労働時間を20%増やしたとしても、確かに高橋やBessho他が指摘するように、労働供給全体に与える効果はさほど大きくはないと考えられる。

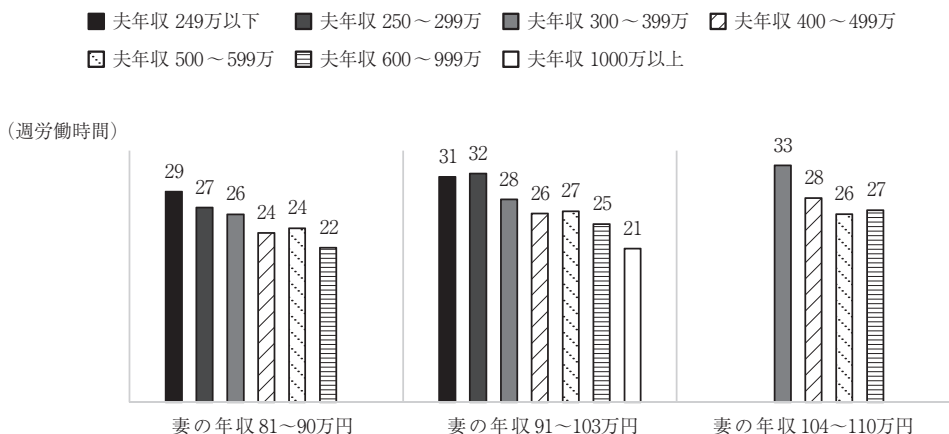
しかし「有配偶女性は、税金、社会保険を免除されて無業であることを原則とする」ことから、「有配偶女性も、原則税金、社会保険は支払う」として、しかし「仕事と子育てを両立できる」ように、働き方を整え、賃金制度を整え、労働時間

選択の自由度を拡大し、保育制度を拡充するという考え方にかえるとすれば、これは夫婦の働き方そのものに非常に大きい影響を与えるだろう。

つまり女性が無業の主婦になることを前提とせず、就業しつつ男女ともに子育てや介護等のケアができるように、日本における賃金制度の在り方や、社会保険の在り方を考え直すことが正社員と非正社員の賃金格差縮小に必要である。また少子高齢社会、男女の学歴格差が縮小する社会においては必要な変化であろう。有配偶女性が自ら労働時間を制約してしまうような、就業調整が得であるようなインセンティブを残したままでは、正社員とパート等との格差を縮小することは難しい。

図8はNagase (2002) のモデルが想定したように、賃金率が高い女性ほど短時間労働になっているかを確認するものである。特に年収91万円から103万円までの女性を「積極的に就業調整している」と定義づけると、左から2番目の枠となるが、夫の年収が高い妻ほど、短時間労働であることがわかる。夫と妻にAssortative Mating（似た者同士の婚姻）が起きており、両者の能力に高い相関があるとすれば、夫の賃金が高い女性ほど賃金が高いはずである。夫の賃金が高いほど、同じ年収水準を達成するための妻の平均就業時間が短いというこの結果は、夫の賃金が高い女性ほど自身の賃金率も高いことを示している。そして予想どおり、就業調整行動は、優秀な女性の労働時

図8 夫の年収別にみた年収階級別妻の週労働時間平均（末子6～12歳）



注：1セル25サンプル以上の場合のみ表示

出所：厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」 プールデータ（2002～2012）より筆者作成

間をもっとも制約しているということになる。

## V 税・社会保険料などによる賃金屈折があるもとでの就業選択モデルと分析の方法

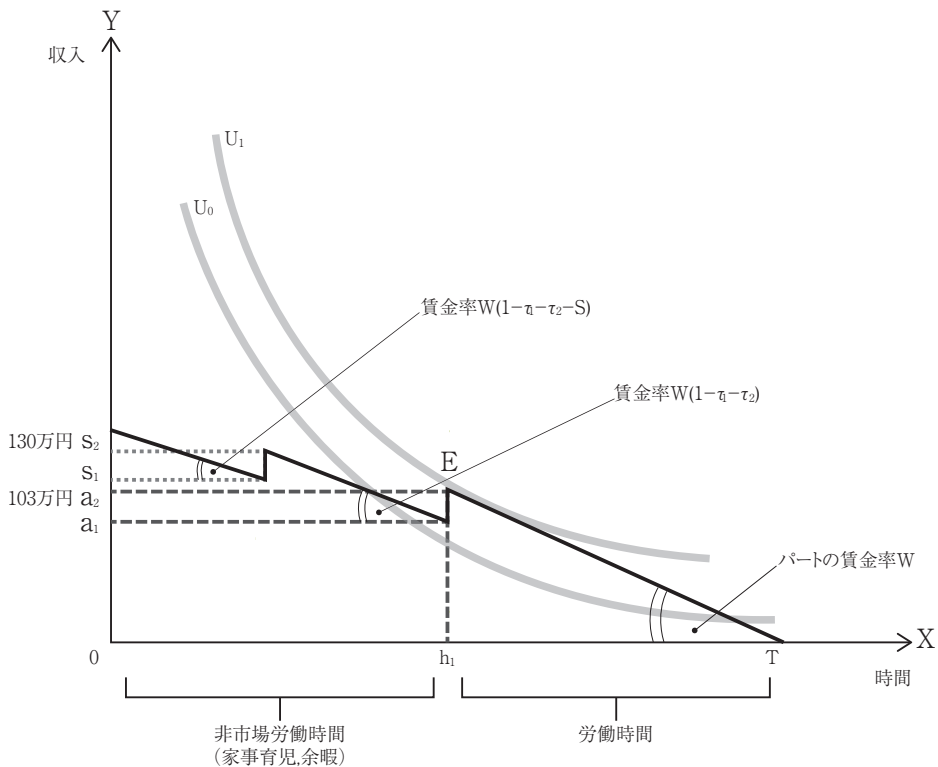
### 1 税・社会保険料による賃金屈折があるもとでの就業モデル

就業調整行動はどのようなものと理解できるだろうか。図9は、税金、社会保険料、企業の家族手当などによって、有配偶女性の予算制約に屈折点、あるいは下落点があるもとでの労働供給のモデルである。原点0からX軸方向は自分のための時間消費であり、0からY軸方向は物の消費である。効用関数 $U_0$ 、 $U_1$ はそれぞれある人にとって同じ効用（満足）を生み出す収入と時間の組み合わせである。 $U_0$ よりも $U_1$ の方が効用が高い。ここでこの個人が自分の自由にできる総賦与時間はTであるとする。自分の消費時間を減らして

Tから0方向に仕事をすることで時間あたり賃金率Wで収入を得ることができるとする。この直線は、この線上もしくはこの中での消費が可能であるという意味で予算制約と呼ばれる。

少なからぬサラリーマンの妻が、年収103万円を超えないよう就業調整をしているが、この図では予算制約が103万円のところで、夫の配偶者手当分、すなわち $a_1$   $a_2$ だけ手取りが下方に下がっている。多くの企業は「配偶者手当」を夫の給料に上乘せをしているのだが、妻の年収が103万円（企業によっては130万円）をこえるようになるとこれを停止する企業が多い。そこでこの金額を超えると、夫の配偶者手当の分の $a_1$   $a_2$ だけ（企業によって年間12万円から30万円ほど）予算制約線が下方に落ちる。またこれを超えて働くと、収入Wに対して税金がかかってくるため、賃金率の傾きもやや緩くなる。妻の税率 $\tau_1$ だけでなく、夫の配偶者控除がなくなる影響で夫の税率 $\tau_2$ でも妻の収入の増分は世帯収入を減らすから図の賃金収入の傾きは103万円を超えると $W(1-\tau_1)$

図9 税制と就業



-  $\tau_2$ ) に下がっている。なお壁直後に世帯所得の下落が起きないように配偶者特別控除(消失控除)が与えられているため、妻の収入が103万円をこえると世帯の手取りが減少するのは(夫の年収が1000万円以下の層に限定すれば)税制の影響ではない。

またサラリーマンの被扶養配偶者の恩典を受けている者は、年金保険、医療保険、介護保険料が免除されて社会保険のカバレッジを受けられる。しかし年収130万円を超えると、社会保険料の支払いが求められる。その社会保険料にあたる図の  $s_1$   $s_2$  は、国民年金に入ることになれば、年間約20万円の定額、また国民健康保険料や介護保険料は自治体によって異なるが年間10万円程度、合計で30万円程度の社会保険料負担となる。図9では社会保険料が  $W$  の定率  $S$  であるケースを図に入れた。もし被用者年金保険に入れば、社会保険料が報酬比例となるのでやや負担は下がるがそれでも年間20万円を超える負担が発生するだろう。なお2016年10月から500人以上の事業所に勤務する場合には、社会保険料が106万円

(月収8.8万円) からかかってくるようになった。ここは単純化のために捨象する。

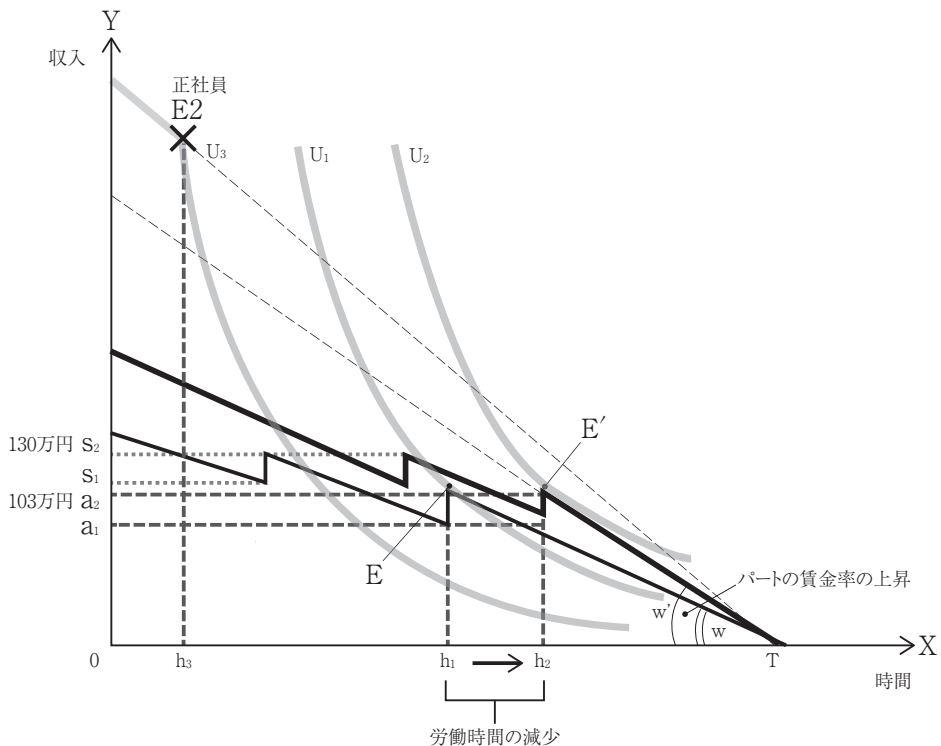
図9では、効用関数  $U_0$  よりも  $U_1$  の方が効用は高いから、この個人にとって、予算制約の屈折が起こるE点まで働き、それ以上は働かないのがもっとも効用が高い合理的な選択となる。そこでE点以上働かないように就業調整をする、ということになる。

図10は、図9のように就業調整をする個人に対して、企業が時給を上げた場合のモデルである。太い実線の予算制約が時給上昇後の賃金である。賃金上昇は、最適点をEからE'点へ移動させる。つまり賃金上昇とほぼ同じ率だけ、個人が労働時間を減らす選択をすることを意味している。

賃金率が上昇するほど、労働供給が削減されることを雇用主が予想するとすれば、雇用主は賃上げに慎重になるに違いない。そして、まずは賃上げ以外の方法で、有配偶女性に報酬を与えようとするだろう。たとえば労働時間帯の選択の自由度の拡大などが考えられる。

図10のE2点というのは、同じ個人が正社員

図10 賃金格差モデル、およびコーナー解にいる個人に対する賃金上昇の影響



として働いた場合の賃金と想定して図に書き入れた。パートと比べて、高い賃金と長い労働時間の組み合わせと仮定した。E2点において、賃金率はE点当時よりも高い。しかし労働時間はフルタイム労働である $h_3$ 点以外は選べないとする。

図10の効用関数を持つ個人の場合、E2よりもEやE'の効用が高いから、正社員は選ばない。

しかし時間選好が弱い異なる効用関数を持つ者ならば、E2点が最適点となりうる。しかし、正社員の入口が狭く、応募しても採用されないという可能性も考えられる。この場合、個人はパートの予算制約上の点を選ばざるを得ない。

EとE2との時間当たり賃金率の格差は、パートダミーの係数としてとらえることができるはずである。Gustafsson等(2003)によればスウェーデンやオランダでは、短時間労働ダミーの係数は有意ではない。つまりEとE2とで賃金差はほとんどないということになる。換言すれば、賃金ペナルティなしに短時間労働を選べる労働市場であるということの意味する。

一方、日本については、横断面でみて、賃金差は2割から3割程度と推計される場合が少なくない。日本についてなぜ賃金差が特段に大きいのだろうか。このような賃金差については、①長時間・長期間労働である正社員とそれ以外の働き方とでもって、同じ個人でも企業にとっての生産性の差が大きい、②正社員の仕事特性に好ましくないものがありそれを補うための補償賃金である、③正社員というメンバーシップへの参入が難しい(採用されにくい)、そして正社員として採用されている者とそうでない者との間には、たとえば同じ大卒でも観察されない能力などの点で大きく差がある、などが仮説として考えられる。

ではもし企業が正社員ではなくともE点を超えて働くパートを雇うにはどうしたら良いか。少なくとも社会保険料などによる手取り減を補償する程度に賃金を高く提示することになるであろう。

## 2 分析の方法

以下では、10年間の「21世紀成年者縦断調査」を用いて同じ個人が面する就業形態間の賃金格差

を推計する。具体的には、以下のような賃金関数を推計する。

個人 $i$ の時間あたり賃金率の対数は、就業形態、すなわち正社員( $D_{jit}=1$ , それ以外 $=0$ )なのか、あるいはパート( $D_{pit}=1$ , それ以外 $=0$ )なのか、自営業( $D_{sit}=1$ , それ以外 $=0$ )なのか、契約・派遣・嘱託等社員( $D_{dit}=0$ , それ以外 $=0$ )なのかといった $t$ 時点の就業形態 $j$ 、すなわち $D_{jit}$ によって影響を受けるかどうかを推定する。賃金はそれ以外の観察できる変数 $X_{it}$ 、ここでは個人 $i$ の $t$ 時点の年齢階級(仕事経験の長さを代理すると考える)の変化や勤務する企業規模の変化、結婚したかどうかにも影響を受けるとして説明変数とした。

$$\log W_{it} = a_1 + b_1 X_{it} + c_j D_{jit} + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

賃金率は、こうした変数に含まれない、時間に対して一定だが観察できない個人 $i$ の特性、たとえば能力ややる気など個人効果 $\mu_i$ によっても影響されるはずである。しかし同じ個人を追跡したパネルデータを用いるので、固定効果モデル推計をすることで、個人の観察できない能力や好みの差 $\mu_i$ の影響を取り除いて、就業形態の変化が賃金に与える効果を推計することができる。観察されない個人属性の影響は取り除けるので、少なくとも③の可能性の中の後半の点、個人の能力差による可能性を除いた上で、同じ個人が就業形態を変えた場合に賃金差が出るかどうかを計測できるということになる。 $\varepsilon_{it}$ は誤差項である。1)式では $c_j$ の係数の大きさを推計するのが目的である。

続いて2)式のとおりパート就業者のみを取り上げ、就業調整や、壁超えが、パートの賃金形成に与えている影響を計測する。就業調整ダミー $C_1$ (前年年収が91万から103万円の年収の者が1, それ以外を0)を作成する。また壁超えダミー $C_2$ (103万円を超えている者が少ないため、103万円のみを大きい壁とみて、年収103万円を超えたパート・アルバイトを1, それ以外を0とする)を作成する。2つのダミーのベースは90万円未満を稼得している者となる。

モデルで示したような103万円での世帯年収の下落は有配偶女性のみ起こる。配偶者のいない

女性には配偶者手当はなく、103万円での予算制約の落ち込みはないはずである。課税の開始という小さい実質賃金の低下があるとはいえ、無配偶女性が91～103万円の枠内を超えて働くとしても、税率のみが影響する。だが有配偶女性であれば、91万～103万円以内で働く者は、配偶者手当等による年収の落ち込みの影響が大きく、これがなければより長時間働いたであろう者がかなり含まれる。つまり有配偶者については本来ならばもう少し長時間働くだらう賃金が高い女性がより多く含まれるはずである<sup>4)</sup>。そこで結婚ダミー $M_{it}$ （結婚している者を1、それ以外を0）と就業調整 $C_1$ との交差項を入れる。係数 $d_2$ に加えて $d_3$ は有意に正と予想する。またパートが「壁超え」をするには、少なくとも社会保険料負担やその他の固定費用を補償するような賃金でなければならないだろう。だから壁超えをする者は、より高いパート賃金率が企業から提示された者に限定されるはずで $e_2$ は有意に正と予想する。また有配偶女性は年金保険料の分だけ無配偶女性よりも大きい補償賃金が必要はずである。他方で労働市場では裁定が働くため賃金差はないかもしれない。 $e_3$ は有意に正、あるいは有意な差はないものと予想する。

$$\begin{aligned} \log W_{it} = & a_2 + b_2 X_{it} + b_3 M_{it} + d_2 C_{1it} \\ & + d_3 M_{it} C_{1it} + e_2 C_{2it} + e_3 M_{it} C_{2it} (+ \mu_i) \\ & + \varepsilon_{it} \end{aligned} \quad 2)$$

なお、就業調整をするという選択としての行為を賃金の説明変数に入れるのはあまり望ましくないかもしれない。しかし第1次接近として2)式の推計を行う。固定効果と変量効果モデルで推計する。変量効果モデルの場合は、個人効果 $\mu_i$ は考慮されていない<sup>5)</sup>。

## VI パネル調査を用いた正社員と非正社員の賃金格差の推計結果

### 1 固定効果モデルを用いた推計結果

固定効果モデルを用いて最小自乗法で推定し

た1)式の結果が表1である。賃金関数を推計すると、男女ともに同じ個人について、正社員就業に比べて、パート・アルバイト就業では有意に賃金下がるということがわかった。年齢階級の変化、企業規模の変化を考慮した後に、正社員に対して、パート・アルバイトは女性全体では17%、有配偶女性では19%、時間当たり賃金率が低下する。男性全体では15%、有配偶男性は10%ほど賃金率が低下する。同じスキルを持つ個人が働き方を変えたときの賃金差として推計されたことを考えると、2割の賃金差はかなり大きいと言える。また賃金差は横断面の分析が示してきた賃金差に近いものである。つまりパート・アルバイトの低賃金は、個人の観察できない能力差が主な要因ではないと考えられる。Gustafsson 他が示したように、ドイツ以外の欧州では、別個人間でみても、学歴や職種等を考慮した上で、短時間性や有期雇用による賃金差が小さい。つまり日本は、就業形態による賃金差が極めて大きい労働市場を持つ国と特徴づけられよう。なお推計結果からは、大企業に転職することや、公務員に転職することが、賃金率を5%から9%程度引き上げることもわかるが、この効果は横断面を用いた分析に比べるとかなり小さい。たとえば『労働力調査』を用いたNagase (2018) をみると、別個人間で分析すると、4人以下に勤務している場合に比べて1000人以上の企業に勤務していると学歴や勤続を考慮後に賃金率は女性は31%、男性は58%も高い。しかし本推計のように、パネル調査を用いて同じ個人が勤務先をかえた場合を推計すると、賃金差は1割台に縮小してしまう。大企業勤務者や公務員の賃金率が中小企業勤務者と比べて高いことは良く知られているが、その格差のかなりの部分に個人の観察できない能力差が含まれていることを示している。ところが正社員とパート・アルバイトとの賃金差は、同じ個人間でみても2割の賃金下落がある点で、企業規模間の賃金差とは性格が異なるものであり、「パート」になることが賃金を引き下げるのである。なお全般に年齢階級が低いほど賃金率は低い。ただし有配偶女性については、年齢による賃金の上昇は男性や女性全体に比べると半分程度の規模にとどまることも推計結果からわかる。

表1 就業形態間の賃金差の推計 固定効果モデル

	男性全体		男性有配偶		女性全体		女性有配偶	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
有配偶	0.057	0.80			-0.015	-1.73*		
年齢階級 (ベース 40 歳以上)								
～ 24 歳	-0.349	-29.49***	-0.262	-7.07***	-0.319	-23.61**	-0.164	-3.25***
～ 29 歳	-0.198	-23.88***	-0.191	-16.09***	-0.184	-17.55***	-0.139	-7.56***
～ 34 歳	-0.095	-14.81***	-0.100	-13.96***	-0.118	-13.78***	-0.115	-9.55***
～ 39 歳	-0.035	-6.55***	-0.035	-6.12	-0.064	-9.21***	-0.064	-6.99***
就業形態 (ベース 正社員)								
自営業 (会社役員, 家族従業, その他含む)	-0.065	-6.21***	-0.060	-4.35***	-0.082	-5.50***	-0.133	-4.90***
パートアルバイト	-0.152	-13.70***	-0.103	-3.33***	-0.174	-18.92***	-0.194	-10.55***
契約・嘱託・派遣	-0.074	-6.25**	-0.034	-1.58	-0.106	-9.97***	-0.145	-5.82***
企業規模 (ベース 4 人以下)								
5 ～ 29 人	-0.002	-0.14	0.028	1.62	-0.012	-0.86	-0.001	-0.04
～ 99 人	0.008	0.61	0.022	1.08	-0.001	-0.06	0.002	0.08
～ 299 人	0.047	3.27***	0.024	1.15***	0.016	1.03	0.046	1.65*
～ 999 人	0.076	5.00***	0.071	3.20***	0.038	2.34**	0.043	1.46
1000 人以上	0.093	5.95***	0.088	3.81***	0.047	2.80***	0.059	1.94*
公務員	0.059	2.68***	0.032	1.00	0.007	0.30	0.043	1.11
不詳	0.043	2.09**	0.033	1.11***	0.009	0.36	-0.014	-0.34
定数項	7.324	211.70***	7.433	437.29***	7.176	444.52***	7.106	273.83***
R2 within	0.040		0.024		0.029		0.016	
between	0.263		0.200		0.177		0.227	
overall	0.233		0.156		0.157		0.203	
Sample size	44,055		19,961		43,045		18,936	
groups	10,182		4,063		9,258		4,763	

注：\*\*\*1%水準で有意, \*\*5%水準で有意, \*10%水準で有意

また契約社員, 嘱託社員, 派遣社員になると, 正社員であることに比べて賃金は低いが, パート・アルバイトほどの差ではない。正社員から契約社員, 嘱託社員, 派遣社員などに移動すると女性全体で11%(有配偶女性で15%), 男性全体で7%(有配偶男性で3%)ほど賃金率が低下する。最後に自営業(会社役員含む)への転職も時間あたり賃金を下げるが, 男性全体で7%(有配偶男性で6%), 女性全体で8%(有配偶女性で13%)ほどである。つまりパート・アルバイトへの移動がもっとも賃金を引き下げているとわかる。

男女で比べると, 同じ個人が正社員になった場合に時間当たり賃金上がる度合いは男性の方が少ない。男性は7割から8割近くが正社員である。

大多数が正社員になる中で正社員・非正社員間の移動はあまり大きくは賃金を下げない。

一方, 女性は, 有配偶女性でみれば, 4割がパート・アルバイトである。女性の場合, 男性以上に, 雇用形態の選択によって同じ個人について賃金差があることが示された。日本の女性については, 雇用形態によって, 同じ個人が異なる賃金率に面する雇用慣行があるとみることができる。正社員の賃金率は高いが, 次いで契約・嘱託・派遣の賃金率が高く, パート・アルバイトの賃金率をもっとも低い。同じ個人であるから, 本来的なスキルはさほど変わらないはずである。日本では, 短時間就業を望む者や, いったん離職した者は不効率にしか自分のスキルを活用できないとみられることもできる。

表2 パートの就業調整、壁超えと賃金差の推計

	固定効果モデル		変量効果モデル	
	係数	t 値	係数	t 値
有配偶	0.014	0.47	-0.003	-0.17
年齢階級 (ベース 40 歳以上)				
～ 24 歳	-0.039	-1.15 ***	-0.034	-1.56
～ 29 歳	-0.016	-0.63 ***	-0.048	-2.87 ***
～ 34 歳	-0.022	-1.24 ***	-0.031	-2.28 **
～ 39 歳	-0.014	-1.09 ***	-0.020	-1.74 *
就業調整ダミー	0.039	1.67 *	0.047	2.40 **
就業調整ダミー*有配偶	0.065	2.43 **	0.067	2.94 ***
壁越えダミー	0.309	15.75 ***	0.303	19.91 ***
壁越えダミー*有配偶	-0.002	-0.06	0.042	1.97 **
企業規模 4 人以下				
5～29 人	-0.031	-1.08	0.002	0.07
～ 99 人	-0.022	-0.70	-0.013	-0.69
～ 299 人	0.006	0.19	-0.028	-1.36
～ 999 人	-0.018	-0.52	-0.003	-0.14
1000 人以上	-0.019	-0.50	-0.002	-0.07
公務員	0.005	0.08	0.012	0.51
不詳	0.024	0.48	-0.007	-0.16
定数項	6.640	183.94 ***	6.644	269.17 ***
R2 within	0.0594		0.0582	
between	0.0944		0.1038	
overall	0.0881		0.0922	
Sample size	12,873			
groups	3,962			

注：\*\*\*1%水準で有意，\*\*5%水準で有意，\*10%水準で有意

## 2 パート賃金と就業調整

続いて表2では、2)式に従い「就業調整」あるいは「壁超え」をする場合に、パート賃金率は有配偶女性とそれ以外とで有意に異なるかどうかを、固定効果モデルと変量効果モデルで分析した結果である。まず「就業調整ダミー」の係数を見てみよう。「就業調整」をするパートは、年収が90万円にとどかないパートと比べて、賃金が4～5%有意に高い。「有配偶」で「就業調整」をしている者については、固定効果モデルでも変量効果モデルでも賃金は加えて有意に7%程度高い。つまりモデル図10で示したように、高賃金女性ほど就業調整をするという歪みの有配偶の女性で特に生じていることが示されたと考えられる。

次いで103万円の「壁超え」をする場合には、年収90万円に届かないパートに比べて、時間当たり賃金率は3割ほど高いということが示されている。有配偶女性の方がより大きい補償賃金を得ているかどうかについては、固定効果モデルでは特段のそうした証左はなく、変量効果モデルでは4%程度の有意な補償賃金の係数がみられた。

なお全体的に固定効果モデルと変量効果モデルと係数はほとんどかわらない。表2が示しているのは、有配偶女性に限定した社会的保護が、有配偶女性の労働供給を歪めており、賃金が高めのパートほど壁の影響が出ていること、そして税金や社会保険料を負担して働くことを女性が自ら選択するにはパート時給が3割程度高い必要があるということである。



## Ⅶ 賃金格差縮小への提言と政府のガイドラインに関する考察

本稿で明らかになったのは以下の点である。まず、「パート・アルバイト」という働き方が有配偶女性にも若年層にも拡大を続けていること。同一個人を追跡調査した厚生労働省のパネル調査、「21世紀成年者縦断調査」を使って分析をすると、同じスキルを持つ個人が、「正社員」でなく「パート・アルバイト」に転職すると、時間あたり賃金が女性では2割方、男性も1割強減るとのことである。女性の4割は、「パート・アルバイト」という働き方をしている。これらの者が、いったん正社員をやめて「パート・アルバイト」になったときに、本人のスキルに見合う生産性を発揮できていないとすれば、日本の労働市場はきわめて正社員に偏った非効率さを持つといえる。非正社員がその生産性を生かせる賃金を得るための施策は、労働力人口減少社会の日本の今後の経済成長に重要である。

2016年の『労働力調査』からクロス集計をすると23～59歳女性のパート・アルバイト労働者のうち、有配偶女性が77%であり、未婚女性が14%、離死別女性が9%である。つまり有配偶女性がパート・アルバイト市場の大多数を占める。その有配偶「パート・アルバイト」の女性の多くが税金や社会保険料の免除を強く意識して働いている。「21世紀成年者縦断調査」を集計したところによれば、末子年齢の上昇などにより労働時間が増加すると年収が上昇、それとともに103万円の壁にかかる者がふえ、就業調整をする者が有配偶パート・アルバイト女性の4人に1人にまで増えていく。こうした働き方をする者が多数であることが、パートの賃金形成に一定以上の影響を与えている。早急に妻の社会的保護に対する諸制度を就業奨励的に変えるべきである。さもないと正社員とパート・アルバイト等との賃金格差縮小のガイドラインをつくったとしてもそうした施策は労働供給側の行動変化を促せず、有効には働かないだろう。

企業の配偶者手当については、2014年以降の

安倍政権の呼びかけに応じて、大企業、人事院をはじめ、配偶者手当を縮小し、子ども手当等に変える動きがでてきている。しかし社会保険については、まだ手つかずである。すでに説明したように、年収が130万円を超えると、突然に30万円程度の社会保険料が発生する。また社会保険料を支払ったところで個人の恩恵はあまり増えない。国によってはもっと低い年収水準から保険料を賦課する国（たとえば米国）もあり、また最低賦課水準を超えた部分に対してのみ保険料を課す国（たとえば英国）などもある<sup>6)</sup>。また納付に対して、実質的に生涯給付が増えるよう社会保険料納付に対する見返りの増加も必要であろう<sup>7)</sup>。一方子どものケア等で低収入であることについてはシングルマザー等を含め別の配慮をすべきだ。

このように、就業調整が有利である歪みを取り除くと同時に、企業が、正社員と非正社員の壁を低めて、能力に応じて公平な賃金水準を考える仕組みを導入することを推進することは重要である。政権の旗振りは貴重である。「同一労働同一賃金ガイドライン案」の特徴は賃金が属性等さまざまな要素で決められる側面が強い日本において、非正規雇用者を含めて、職務や能力を明確にし、それに沿った賃金制度を労使の話し合いでつくることを求めた点である。非正社員も、賃金制度の話し合いの中に入れるとしたことは大きな前進である。

ただ労働組合が主に正社員の代表であり、非正規労働者の代表とはいえないことは課題である。またガイドラインの内容としては、「職務」のみならず、「責任」および「人材活用の仕組み」が同じでなければ賃金差を是認するものとなっている。これはパートタイム労働法と類似である。パートタイム労働法における均衡処遇についてのガイドラインの効果が低いことは本稿の分析がまさに示している。平成26年改正、平成27年4月から施行された同法では、職務内容が同じで責任も同じ、かつ人材活用の仕組みも同じ雇用者について、短時間雇用者であるとして差別してはならないと書き込まれた。同時に人材活用の仕組みが同じでないすべてのパートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、

成果、能力、経験などから賃金を決定する努力義務が書き込まれた。しかし「人材活用の仕組みが同じ」を条件とすると、正社員の短時間雇用者は該当しやすいが、いわゆる「パート」は差別禁止の外に置かれる可能性が高い。平成23年「パートタイム労働者総合実態調査」で正社員と職務が同じパート（非正規、所定内労働時間が正社員より短い）のいる事業所は16.7%、うち人事異動の有無や範囲が同じパートがいる事業所は4.0%、さらに実質無期を含み無期契約を締結している「正社員と同視すべきパート」がいる事業所は2.5%に過ぎないとされているからである。

そもそもパートと呼称される働き方であれば、まったく同じ個人でも2割程度賃金率が下がる背景には、「パート」と呼ばれる仕事は、仕事の範囲や責任が限定された仕事として企業内で位置付けられているからであり、そこから抜け出る道筋が細いからであろう。それゆえに「責任や仕事と同じであれば同じ賃金」という公平性の論理を導入するのみだけでは、正社員と非正社員の賃金格差はほとんど縮小しないに違いない。

非正規という雇われ方で仕事をはじめても、能力に応じてステップアップできる企業の雇用慣行を創り出すことが格差縮小のために重要である。採用、配置、評価について人事部の積極的な取り組みが求められる。また優秀な人材が、仕事にチャレンジする意欲がわくように税制・社会保障制度改革を行うことも個人の意欲を引き出す上で重要である。

これまでの日本では、夫は転勤命令や長時間労働をし、妻は被扶養内で働きつつ家事や子育て介護等を行うことが暗黙の前提であった。低収入の配偶者を優遇するような社会保障や税制は、こうした雇用慣行を前提としている。

しかし若年者が正社員になりにくくなり家族形成が停滞している。また中年や高齢の労働力の活用が求められている。こうした日本の状況を考えれば「メンバーシップ」に入れなかった人材が育成されないような仕事配分や職務の評価の在り方は、人的資源活用の不効率がきわめて大きい。年齢によらず人材を活用するためには、企業を超えて「職の技能」を評価するような人事慣行の形成は必須だ。

無論、パートという働き方で満足な主婦層もいるだろうが、当人の潜在能力の活用という点では不十分である。また平成26年の公的年金の財政再検証から将来の基礎年金の大幅な低下が予想されている。主婦という身分だけでは老後の年金が不十分になることが予想される。中年層を含めて、夫と妻の働き方の改革が求められているといえよう。ようやく2010年以後、第1子出産後の女性の正社員継続が増え出しているが、非正社員を含めた働き方改革が必要である。これには父親の育児参加など家庭内分業の見直しとそれを可能とする雇用慣行の見直しも含まれないとならない。

変革の進展には、入社年や年齢を重視する企業の人事管理の改革、つまり日本的雇用慣行の見直しが必要である。他企業での仕事経験の評価ができるように、また職務で雇用する個人については企業横断的な職種の階層をつくって他企業での経験の賃金評価ができるような働き方改革、そして人事評価制度の改革が、社会保険改革と同時に実行されることが今求められている。

#### 謝辞

日本労使関係研究協会における発表機会と大沢真知子氏をはじめ諸先生方のコメントに感謝する。また本稿における『労働力調査』および『21世紀成年者縦断調査』の個票は文部科学研究費基盤C 15K03503（代表者永瀬伸子）に基づき33条申請し利用を許可されたものである。関係各位に感謝する。

- 1) もっとも就業女性の第2子出産はまだまだ十分に政策効果が及んでいない（Nagase and Brinton 2017）。
- 2) 『労働力特別調査』は毎年9万弱の個人が調査されている。また『労働力特定調査票』では毎月2万強から2万弱の個人が調査されているため、年間にすると20万人強から30万人弱の個人を分析できることになる。
- 3) 2016年10月から500人以上の事業所に勤務するパート労働者については、年収106万円、就業時間週20時間以上で社会保険加入が義務付けられたので新たに106万円の壁ができたとされているが、このデータは2012年までであるのでこの壁は見られない。
- 4) 賃金率が高くなればより労働時間が長くなるかどうかは、賃金上昇の代替効果が賃金上昇の所得効果を上回る場合に限られている。しかしながら労働時間がさほど長くない者は、代替効果の方が強いと言われている。そこで賃金が高ければより長時間働くことと仮定した。
- 5) なお賃金率が4500円以上、男性は400円未満、女性は250円未満は異常値として除いた。
- 6) 英国では月680ポンド、約10万円を超えた場合に、超えた部分に12%の社会保険料がかかってくる。また12歳以下の子を育てる者については保険料を納付した形に考慮される。

7) 年金において自身の厚生年金と遺族厚生年金の双方は例外的なケースでしかもらえない。このため夫の死後は、パート女性が自身で納付した年金は年金額の増加に反映されず、実質的に年金の掛け捨てとなっている。少なくとも年金保険料を納めなかった場合よりも年金の受給額が生涯増えるような給付改善が必要である。

参考文献

Abe, Y. (2009) The Effects of the 1.03 Million Yen Ceiling in a Dynamic Labor Supply Model. *Contemporary Economic Policy*, 27(2), 147-163.

——— & Oishi, A. S. (2007) The Role of Married Women's Labor Supply on Family Earnings Distribution in Japan. *Journal of Income Distribution*, 16(3-4), 110-127.

——— & Oishi, A. (2009) The 1.03 Million Yen Ceiling and Earnings Inequality among Married Women in Japan. *Economics Bulletin*, 29(2), 1510-1519.

Akabayashi, H. (2006) The Labor Supply of Married Women and Spousal Tax Deductions in Japan—a Structural Estimation. *Review of Economics of the Household*, 4(4), 349-378.

Bessho, S. I., & Hayashi, M. (2014) "Intensive Margins, Extensive Margins, and Spousal Allowances in the Japanese System of Personal Income Taxes: A Discrete Choice Analysis." *Journal of the Japanese and International Economies*, 34, 162-178.

Gustafsson, Siv, Eiko Kenjoh, and Cecile Wetzels (2003) "Employment Choices and Pay Differences between Nonstandard and Standard Work in Britain, Germany, the Netherlands and Sweden," in Houseman Suzan and Machiko Osawa eds. *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, 215-266. (グスタフソン・権丈・ウィーゼルス「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働」大沢真知子/スーザン・ハウスマン編『働き方の未来——非典型労働の日本欧比較』日本労働研究機構として邦訳)

Nagase, Nobuko (2002) "Wife Allowance and Tax Exemption Behind Low Wages for Part-time Workers" *Japan Labor Bulletin* Vol.41 No.9 pp 8-10.

——— (2003) Standard and Nonstandard Work Arrangements, Pay Differences, and Choice of Work by Japanese Mothers, in Houseman Suzan and Machiko Osawa eds. *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, pp. 267-306. (永瀬伸子「日本の非典型労働——女性のライフサイクルと就業選択」大沢真知子/スーザン・ハウスマン編『働き方の未来——非典型労働の日本欧比較』日本労働研究機構として邦訳)

——— (2018) "Has Abe's Womanomics worked?" *Asian Economic Policy Review* Vol 13, Issue 1 68-101.

——— and Mary Brinton (2017) "The Gender Division of Labor and the Second Birth," *Demographic Research* vol. 36 Article11 339-370.

安部由起子・大竹文雄 (1995) 「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』第31巻、第2号、120-134頁。

岩上真珠 (2016) 「国際比較でみる日本の非典型雇用——雇用流動化のなかの非柔軟な構造」『日本労働研究雑誌』672号、29-39頁。

大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』第39巻、第3号、286-300頁。

大沢真理 (1993) 「日本のパートの現状と課題」『ジュリスト』

1026号。

——— (1994) 「日本の『パートタイム労働』とはなにか」季刊労働法170号、34-51頁。

神谷隆之 (1997) 「女性労働の多様化と課題——税・社会保障制度における位置づけ」『フィナンシャル・レビュー』44号、29-49頁。

篠崎武久・石原真三子・塩川崇年・玄田有史 (2003) 「パートが正社員との賃金格差に納得しない理由は何か」『日本労働研究雑誌』No.512、58-73頁。

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手がかりに」『日本労働研究雑誌』No.568、63-76頁。

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』No.670、75-89頁。

高橋新吾 (2010) 「配偶者控除及び社会保障制度が日本の既婚女性に及ぼす労働抑制効果の測定」『日本労働研究雑誌』No.605、28-43頁。

鶴光太郎・久米功一・大竹文雄・奥平寛子 (2013) 「非正規労働者からみた補償賃金——不安定雇用、暗黙的な正社員拘束と賃金プレミアムの分析」RIETI Discussion Paper Series 13-J-003.

永瀬伸子 (1994) 「既婚女子の雇用就業形態の選択に関する実証分析——パートと正社員」『日本労働研究雑誌』No.418、pp.31-42.

——— (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.

——— (2003) 「非正社員と正社員の賃金格差の納得性に関する分析」『国立女性教育会館研究紀要』Vol.7、pp.3-19.

——— (2011) 「若年非正規雇用の現状と年金を含めた社会的保護のあり方」『年金と経済』30(2) 10-22頁。

——— (2014) 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響——法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』第37巻第1号、pp.27-53.

——— (2017) 「2002-2015年の女性就業率の変化——アベノミクスの効果はあったのか」日本統計協会『統計』68(2)、54-58頁。

———・水落正明 (2011) 「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたのか——前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学研究』第18巻 27-45頁。

———・細田和満・水落正明 (2011) 「『労働力調査』を用いた離職者の再就職行動に関する実証的研究」総務省統計研修所リサーチペーパー 24号 1-48頁。

仁田道夫 (1993a) 「『パートタイム労働』の実態」『ジュリスト』1021号。

——— (1993b) 「パートタイム労働の実態をめぐる論点——大沢助教授の批判に答えて」『ジュリスト』1031号。

濱口桂一郎 (2013) 「若者と労働——「入社」の仕組みから解きほぐす」中公新書クラレ。

樋口美雄 (1995) 「『専業主婦』保護政策の経済的帰結」八田達夫・八代尚宏編『弱者』保護政策の経済分析』第7章、日本経済新聞出版社。

水町勇一郎 (1997) 「パートタイム労働の法律政策」有斐閣。

横山真紀 (2017) 「育児短時間勤務取得の決定要因と賃金への影響」『生活社会科学研究』24号 39-52頁。

ながせ・のぶこ お茶の水女子大学基幹研究院教授。  
最近の主な論文に「Has Abe's Womanomics Worked?」*Asian Economic Policy Review*, Vol 13, Issue 1 (2018). 労働経済学専攻。

付録1 表1の記述統計

	男性全体				男性有配偶				女性全体				女性有配偶			
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	最小値	最大値
賃金率の対数	7.265	0.473	5.535	8.406	7.401	0.449	5.539	8.406	6.990	0.506	5.527	8.403	6.942	0.553	5.527	8.403
有配偶ダミー	0.453	0.498	0	1	1.000	0.000	1	1	0.440	0.496	0	1	1.000	0.000	1	1
年齢階級 ～24歳	0.053	0.223	0	1	0.005	0.070	0	1	0.073	0.260	0	1	0.007	0.084	0	1
～29歳	0.210	0.407	0	1	0.076	0.265	0	1	0.239	0.427	0	1	0.101	0.301	0	1
～34歳	0.324	0.468	0	1	0.314	0.464	0	1	0.302	0.459	0	1	0.306	0.461	0	1
～39歳	0.304	0.460	0	1	0.429	0.495	0	1	0.276	0.447	0	1	0.402	0.490	0	1
就業形態																
自営業(会社役員, 家族従業, その他含む)	0.127	0.333	0	1	0.156	0.363	0	1	0.072	0.258	0	1	0.099	0.299	0	1
パートアルバイト	0.065	0.246	0	1	0.010	0.099	0	1	0.299	0.458	0	1	0.430	0.495	0	1
契約・嘱託・派遣	0.048	0.215	0	1	0.025	0.155	0	1	0.131	0.338	0	1	0.092	0.289	0	1
企業規模 5～29人	0.204	0.403	0	1	0.191	0.393	0	1	0.239	0.427	0	1	0.260	0.439	0	1
～99人	0.154	0.361	0	1	0.142	0.349	0	1	0.163	0.370	0	1	0.164	0.370	0	1
～299人	0.152	0.359	0	1	0.136	0.342	0	1	0.156	0.363	0	1	0.143	0.350	0	1
～999人	0.130	0.337	0	1	0.129	0.335	0	1	0.136	0.342	0	1	0.120	0.325	0	1
1000人以上	0.184	0.387	0	1	0.206	0.404	0	1	0.161	0.368	0	1	0.139	0.345	0	1
公務員	0.047	0.213	0	1	0.054	0.227	0	1	0.047	0.212	0	1	0.054	0.227	0	1
不詳	0.014	0.119	0	1	0.014	0.116	0	1	0.019	0.136	0	1	0.021	0.145	0	1
サンプル数	44,055				19,961				43,045				18,936			

付録2 表2の記述統計

	パート・アルバイト就業女性			
	平均	標準偏差	最小値	最大値
賃金率の対数	6.725	0.471	5.541	8.403
有配偶ダミー	0.632	0.482	0	1
年齢階級 ～24歳	0.070	0.255	0	1
～29歳	0.156	0.363	0	1
～34歳	0.266	0.442	0	1
～39歳	0.345	0.475	0	1
就業形態	0.229	0.420	0	1
就業調整	0.175	0.380	0	1
就業調整★有配偶	0.286	0.452	0	1
壁超え	0.107	0.310	0	1
壁超え★有配偶	0.077	0.267	0	1
企業規模 5～29人	0.330	0.470	0	1
～99人	0.181	0.385	0	1
～299人	0.140	0.347	0	1
～999人	0.109	0.312	0	1
1000人以上	0.119	0.324	0	1
公務員	0.019	0.135	0	1
不詳	0.024	0.153	0	1
サンプル数	12,873			