

非正社員と正社員の賃金格差の 納得性に関する分析

永瀬 伸子

＜ キーワード ＞

非正規雇用、パート賃金、賃金格差、仕事特性、納得性、就業調整

＜ 要 旨 ＞

本稿では、正社員と非正社員の賃金格差をテーマに、賃金差に対する納得性の分析を行う。非正社員の賃金水準が低いにもかかわらず、仕事満足度は低くないとする研究もある。そこで、職務レベルや仕事の重なり、責任の度合い、労働時間の自由度や残業の多さなど、正社員と比較した仕事特性を考慮した上で、納得性が下がるのはどのような場合か、プロビット分析を行い、ついで賃金関数の推計を行った。使用データは平成11年2月にパートタイム労働にかかわる雇用管理研究会が実施した『職場における多様な労働者の活用実態に関する調査』であり、調査対象は、非正社員全般である。

賃金が低いと自認し、納得できない差だと回答したのは全体の3割弱、納得できると回答した者もほぼ同割合である。プロビット分析を行うと、職務レベルの上昇、責任や残業が正社員と同様かこれ以上である場合などに、顕著に納得度は低下したが、男性に限るとこうした面は小さかった。賃金関数を推計すると、職務レベルの高さ、責任の重さなどは男性では比較的大きい賃金上昇につながるが、女性の賃金上昇度合いはきわめて薄いというジェンダー差が明らかに見られた。家計補助的に働く女性の納得度が高い一方で、技能や責任の賃金評価が女性は一律に低いことが、本格的に働く層の納得性を下げている。さらに女性に限っては、「やむをえず非正社員になった」者の賃金水準が、望んだ選択である者の賃金水準よりも高いことから、正社員の入り口が男性以上に狭いことが推察される。女性の納得性が男性に比べて低いという結果は繰り返し見られた。

若年層の雇用不安定化や女性の就業意欲の増大、就業期間の長期化の中で多様就業をより良好な仕事とすることが社会的にも強く要請される。そのためには労働法や社会保障においても多様就業者を正規の労働者として位置付け、労働者代表機関にも割合に応じて意見反映されるような仕組みを作るなど働き方の大きいルール変更が必要とされる。

1. はじめに

正社員の非正社員代替が進んでいる一方で、パートの正社員に対する相対賃金は、1980年の76%から2000年の67%へと趨勢的に劣化している¹⁾。しかしながら、パートの勤続年数は正社員と同じく延びる傾向があり、また両者の学歴格差もさほど大き

いものではない。パート市場は80年代までは既婚女性が中心であったが、90年代に入り、若年男女、高年齢男性も増加している。非正社員が大きく拡大する中で正社員との賃金や処遇格差に歯止めをかけるようなルールの再構成が模索されている。

2002年7月には厚生労働省におかれたパートタ

イム研究会が通常労働者との均衡処遇の考え方を最終報告として示したが、「パートタイム労働指針(事業者が講ずべき短時間労働者の雇用管理改善等のための措置に関する指針)」にどう反映されるのか、議論はまとまっていないと聞く。

本稿では、次節で日本の賃金慣行と雇用ルールの中での非正社員の位置付けと格差解消に向けての法学、経済学からの議論と限界を紹介した上で、果たして非正社員は正社員との賃金格差に納得しているのか、どのような者の納得度が高く、どのような者で低下するのか、正社員と比較した非正社員の仕事特性や個人属性等を考慮し個票データを用いた実証分析を示すことにしたい。

第3節は分析データを紹介し、第4節は賃金差に納得できる理由、納得できない理由を、性別、配偶関係別に、また従事する職務の難易度や正社員の仕事との重なり度合い、やむを得ず非正社員の職についているのかどうか、といった観点からクロス集計する。第5節は、賃金差に納得できないことは、非正社員の属性(性別、学歴、勤続、就業年数など)、仕事特性(責任の度合い、労働時間の自由度など)、世帯属性(有配偶か、また子どもの年齢など)、正社員の仕事を望んでいるかどうか、などどうかかわっているかについて、プロビット分析を行なう。第6節は、非正社員の仕事特性がどの程度賃金を引き上げているか、仕事の難易度、職種、正社員との仕事のかかわりなどについて賃金関数を推計する。さらに、就業調整をする者、しない者で労働市場が二つのセクターに分かれていることを仮定して賃金関数推計する。第7節は分析のまとめと均衡への視点についての考察である。

2. 賃金の均衡に関する考え方

〈法学者の議論〉

法学者はパートと正社員等、雇用形態間の賃金格差をどう議論しているのだろうか。水町(1997)は昭和50年代以降、格差問題が臨時工から家庭の主婦を中心とする「パート」に移行し、正社員と比べて責任や拘束が緩やかであり、かつ自らすすんで就労している者が多いという実態を反映して、学説は「著しい格差」救済説と否定説があり、現状は両者が拮抗し膠着状態であると形容する。前者は社会的不当性と労働基準法3条、4条の根底にある同一労働同

一賃金から救済を訴え、後者は、実態的な難しさ、日本の労働慣行において、同一労働同一賃金は成立しているとはいいがたい(むしろ勤続、年齢、被扶養者の有無等で決まっている)といった点、問題解決は労働者の組織力にゆだねられるべきであるといった点を指摘していると整理している。

丸子警報機事件判決(長野地裁上田支部判決平成8年3月15日)は、はじめて女性臨時社員と女性正社員の賃金格差の問題について、賃金水準が8割以下の場合を公序に反し違法とした判決であり、労働契約によって発生した身分は、労働基準法3条にいう「社会的身分にあたらぬ」とした判決(たとえば東芝柳町工場判決横浜地裁判決昭和38年4月24日)に対して画期的ではある。しかし、水町は救済説が否定説をいまだに凌駕したわけではないとする。

〈経済学者の議論〉

近代経済学で、正社員とパートの賃金の均衡(バランス)をどう考えるかを論じるとすれば、議論のスタートは「同一生産性であれば同一賃金を基本とする」ということになるだろう。しかしながら経済学者からも、ある時点で同じ仕事をしていても「同一生産性」と必ずしも言えないといった議論も出されるだろう。① 長期雇用契約における賃金と生産性との関係と、短期雇用契約における賃金と生産性との関係を同一の比較可能な対象として置けるかどうか、② 「職種」や個人の「責任の範囲」が曖昧な日本の労働市場の中で、「仕事」の同一性を何に求めるか、③ 長期雇用契約者、短期雇用契約者として、採用、配置、配置転換、訓練(配置転換等を通じた訓練も含む)等に企業の「期待」やかけた「コスト」が大きく異なるとき、一定の生産性のモノサシを提示できるものかどうか、④ 残業の多寡、時間の自由度の広さなどといった仕事特性をどうとらえるかなどである。

しかしながらももしも市場メカニズムが有効に働いていれば、とりたてて何もしなくとも良いと考える経済学者は少なくない。生産性を反映しない賃金差があれば、市場メカニズムによって、割安な労働力の需要が増大し格差が修正され、長期的には賃金格差は生産性の格差に収斂していくと考えるからである。このためには、非正社員から正社員へ、正社員



から非正社員へという移動をより容易にするよう、両者の規制条件を合わせるなどが政策として議論されるにしても、賃金は市場メカニズムに任せることを主張する者が多いかもしれない。

〈労使交渉と非正社員賃金のルールの実態〉

しかし、職場には市場メカニズムの熾烈さを緩和し、生活安定を目指したさまざまな社会的なルールが既に作られている。しかも正社員の雇用安定化に資するルールは形成されているが、非正社員についてはむしろ正社員との格差を温存しやすいような機構しか作られていないのではないかと筆者は考える。

具体的には労使交渉の中で作り出されてきた賃金表や定期昇給のルール、仕事の配分や配置に関する職場慣行、さらにはより大きい枠組としての労働法制、税・社会保険制度などにおける正社員と非正社員の扱いを見るとそうした実態が明らかである。たとえば定期昇給、昇進・昇格の制度、配置転換などの制度を正社員に対して持つ企業は約6割程度であるが、パートについては前者は2割、後2者は1割程度と大きい差がある（厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』平成13年）。またルールについて使用者と協議する際、労働者代表機関である労働組合は正社員代表である場合がほとんどである。正社員の利益のために、むしろ非正社員の労働条件を下位におくような圧力を労働組合が発することも少なくない。たとえば佐野（2002）は、ホテル業のパート労働者の職域と労使交渉の事例を扱っているが、経営側が非正規労働者の職域拡大、階層化と処遇の変更を提案したのに対して、労働組合側は、正社員の雇用機会の確保、技能形成、さらに従業員代表としての交渉力を保つことなどの目的から、非正社員の職域拡大や増員に制限を入れ、技能形成に重要な職域や指揮管理する地位を正社員に限るよう交渉している。百貨店の事例も佐野（2000）で扱われるが、ここでもはじめから職域を限った上で、正社員と労働条件に差を持たせた働き方として非正社員を導入することを提案したのは、労働組合側である。

安全ネットの仕組みとしての年金、医療、雇用保険からも、非正社員の少なからぬ人数が「雇用者の制度」から除外されている。たとえば雇用保険からは、1つの企業に対して週20時間未満の労働者や、

週20時間以上雇用されていても1年以上雇用される見込みのない雇用者は除外されるし、年金保険や医療保険も、労働時間に比例して加入できるわけではなく、労働時間が通常の労働者の3/4未満であれば、事業主負担つきの被用者保険には加入できない。このような「被用者」の定義自体が非正社員を社会保障の安全ネットから押し出している。

これに対して、非正規社員は被扶養者であり家計補助的に働く者が中心であって、労働者とは性格を異にするという仁田（1993）と、労働者であるとする大沢（1993、1994）との論争がかつてあったが、非正社員の実態はどのようなのだろうか。

3. 分析データについて

調査は平成11年2月にパートタイム労働に係る雇用管理研究会が実施した『職場における多様な労働者の活用実態に関する調査』²⁾である。この調査では賃金水準ばかりでなく、仕事時間や残業の多さなど、あるいは職務レベル等について、正社員と比較して自身の仕事はどうかを非正社員にたずねている点に特徴がある。ただし一つの留保は、調査が非正社員側の認識しか聞いていないということである。アンケートで回収されたサンプルは女性が83%、男性が17%と、女性が多いのはそのまま現代の日本の非正規労働市場の構造を反映している。配偶関係の男女差は大きくないが（有配偶が66%、無配偶が34%）、年齢の男女差は大きく、男性は44%と最大の割合をしめるのが60歳以上の定年退職者層であるのに対して、女性は中年層、および若年層が多い。

4. 正社員との賃金格差について非正規社員の認識

4-1 賃金差を納得できるかどうかは「責任・仕事内容」の差の有無

この調査から自分の賃金を、比較できる職務内容の正社員と比べた場合³⁾、「自分の方が一般正社員と比べて賃金が低い」と回答した者は72%であった。「低い」と認識している者が大多数であるが、その差を「納得できる者」が43%、「納得できない者」が39%、わからないが16%である。納得しない者も納得する者と同数いる⁴⁾。

納得できる理由として（表1）、多項選択（最大3番目の理由まで選択）の第1番の理由として3人に1人が挙げたのが「責任の差」、4人に1人が挙げた

表1 正社員との賃金差を納得できる理由、できない理由

同じ仕事をしている正社員の賃金より低いことに納得できる（低いとするサンプルの43%）						
	職務内容の差	責任の差	時間の自由度	残業がない	配置転換 転勤がない	その他
納得できる理由の1位	24%	33%	23%	7%	6%	8%
納得できる理由の2位	23%	26%	21%	19%	9%	2%
納得できる理由の3位	16%	15%	24%	23%	20%	2%

同じ仕事をしている正社員の賃金より低いことに納得できない（低いとするサンプルの39%）							
	職務内容・ 責任が同じ	職務内容・ 責任の重さに見合わない	勤務時間 が同じ	勤務時間 の差に見合わない	残業がある	配転転勤 がある	その他
納得できない理由の1位	53%	25%	6%	3%	3%	1%	10%
納得できない理由の2位	20%	31%	22%	10%	9%	3%	5%
納得できない理由の3位	10%	12%	19%	16%	24%	9%	10%

表2 正社員との賃金格差に納得していない者の割合

	非正社員就業が 希望したものかどうか		賃金差に納得しない者の割合		
	やむを得ず 非正社員就業	希望して 非正社員就業	全体	やむを得ず 非正社員	希望して 非正社員
男性無配偶	32%	32%	17%	26%	7%
男性有配偶	29%	27%	17%	28%	11%
女性無配偶	51%	25%	35%	46%	21%
女性有配偶	30%	51%	28%	49%	18%

のは、それぞれ「職務内容の差」と「勤務時間の自由度」である。納得できる2番目の理由も、この3項目が多いが、2番目の理由では「残業がない」ことを挙げる者も増える。なお3番目の理由には（回答者は6割に減少するが）、「配置転換や転勤がない」を挙げる者も増える。つまり賃金差を納得する理由には「職務内容そのものの差」に限らず、加えて「責任の差」、「勤務時間の自由度」、「残業負担の差」等も認識されていた。

一方、納得できない理由の第1位で、しかも回答者の2人に1人と回答が集中したのが、「職務内容・責任が正社員と同じ」という項目である。同じと認識していないにしても、「職務内容・責任の重さに見合わない」を加えると、8割が職務内容や責任の重さに対して現実の賃金差が納得できないとしている。「労働時間が同じだから、あるいは差が少ない」から、「残業があるから」、といった時間の自由度や選択の幅の少なさゆえに納得できないとする回答は2番目、3番目の理由として増える。

4-2 無配偶女性・就業調整をしない女性に低い納得度

賃金が低いと認識しかつ賃金差に納得しない者が全体にしめる割合を属性別に見ると、表2のとおり、男性に比べて女性に高く、特に無配偶の女性に高い。

無配偶女性は正社員を希望していたが「やむを得ず」非正社員となった者が2人に1人を超え、選択の不本意さという点では突出している。有配偶女性はやむを得ずという層も3割いるが、「希望して」の者が5割いる点が大い違いである。男性の場合は、配偶の有無を問わずやむを得ず非正社員になった者も3割いるが、どちらでも良かったという層が同じく3割いる。やむを得ず非正規社員になった者のうち、賃金差に納得しない女性は表2第4欄のとおり2人に1人、男性の3割よりも高い。

男性の場合、若い層であれば、正社員になる入り口が女性以上に広い可能性が高く、不満な者は非正規労働市場から抜け出ている、調査対象にならなかったのかもしれない。また男性非正社員の半数弱



は60歳以上であるが、平均賃金は比較的高く、正社員OBとして納得できる待遇が提示されている者が多いのかもしれない。

賃金差に対する納得度が特に高いグループは就業調整をしている女性であり、表3のとおり4割が納得している(納得できない者は2割)。本アンケートでは就業調整をしている者は、回答者全体の3割、女性有配偶者に限ると4割である。賃金水準は就業調整をしていないの方が全般に高いが(たとえば高卒女性では時給797円に対して927円、短大卒女性では時給877円に対して1,005円)、正社員との賃金差の納得度合いはむしろ低い。仕事内容や責任が、正社員との対比でより正社員に近いにもかかわらず、賃金が低いと感じられているのだろう。

これまで非正労働の女性というと中年主婦パートのイメージが強かった。しかし本調査では、30歳代以下の者が非正社員女性の4割弱を占め、その54%が無配偶である。40歳代から50歳代前半の女性を見ると、有配偶の子持ち女性が非正社員の8割を占

め、従来の「主婦パート像」に近いものが見られるが、しかしこの年齢層でも無配偶女性が16%おり、その5割から7割は有子者であるから、離別した女性が多く含まれる。

中年の離別女性が増える可能性は高く、また正社員になれない若年層も増えていることから、今後は賃金格差を納得しない層は拡大することが見込まれる。

4-3 職務内容が高度化するほど大きく下がる納得度

次に仕事特性を見てみよう(表4)。正社員との比較での仕事特性の自己認識について女性の回答を見ると、正社員と同じであるという回答がもっとも多かったのが、責任(46%)、次いでやりがい(44%)である。反対に負担が軽い方に異なるという回答がもっとも多かったのが、残業の多さ(66%)、所定内労働時間(61%)、責任(41%)、家庭の都合で休みがとりやすい(40%)である。逆に、正社員よりも負担が重い方向で異なるという回答が最も高かったのが、雇用の不安定性(42%)、やりがい大きいと思わない(33%)である。

全体に残業、勤務時間の短さや自由度の高さで差があると認識されていたが、「責任の重さ」が正社員と同じであるという認識が女性非正社員の4割を超えている点は注目に値する。

では、仕事特性と納得度はどのような関係にある

表3 就業調整と賃金差への納得度合い

就業調整ありの割合 ^a	27%	納得している	40%
		納得していない	20%
就業調整なしの割合	71%	納得している	28%
		納得していない	32%

^a 男性は、有配偶、無配偶を問わず11%、女性は無配偶は男性とほぼ同じ12%、有配偶女性では40%。

表4 正社員と比較した自分の仕事特性(女性)

正社員との比較	所定内時間の長さ	残業の多さ	責任の重さ	都合のよい時間の選択	休みやすい	雇用安定性が高い	やりがい大きい
+	2%	5%	9%	36%	40%	31%	20%
-	61%	66%	41%	27%	23%	42%	33%
同じ	34%	22%	46%	34%	35%	22%	44%

表5 仕事内容、平均勤続と賃金差への納得度合い

自身の仕事レベルの正社員との対応	自分の方が賃金が高い	賃金が高いことへの納得			サンプル数	勤続年数
		納得できる	納得できない	わからない		
入社1-2年目	72%	41%	17%	13%	1,598	3.51
入社3-4年目	77%	32%	30%	14%	994	5.26
入社5年目以上	81%	24%	46%	10%	783	8.58
グループリーダー	73%	21%	48%	4%	353	10.79
それ以上	75%	22%	46%	6%	178	12.10

のだろうか。職種や、正社員との仕事の重なりなど、いくつかの категория と納得度との関連を見たが、納得度と強い関係にあったのは、仕事の難易度に関する自己認識である。

職務の内容やレベルを「一般正社員」と比較しどの程度に該当すると思うか、という設問に関して、入社1-2年目レベルの仕事をしていると回答した者は、4割が賃金差に納得し2割弱が納得していないが、入社5年目以上と自認している者は、「納得できない」者が5割近くに高まる(表5)。平均勤続年数を見ると、入社1-2年目の者は、3.5年、入社5年目以上とした者が、8.6年と大きい差があり、仕事レベルの自己評価は仕事経験に基づくものであると推察される。

正社員の入社5年目以上程度の仕事をしていると考える非正社員はどの程度いるのだろうか。自己認識では、正社員の入社1-2年目レベルが35%、3-4年目レベルが22%、5年目以上相当が29%、残りがわからない、であり、不満の高い「5年目以上」も、非正社員の3割存在している。

4-4 職務レベルの高度化が女性では賃金評価に結びつかない

職務レベルの高度化と賃金への不満が大きいかかわっていることが見えてきたが、では男性と比べてなぜ女性で納得度が低いのだろうか。

表6は男女の賃金平均と賃金の払われ方を年齢階級別に見たものである。男性については、非正社員

表6 男女別平均賃金率と、日給・時給・月給の割合

	男性の平均賃金率	女性の平均賃金率	男性			女性			男性サンプル数	女性サンプル数
			時間給	日給	月給	時間給	日給	月給		
25-29歳	1,256	1,017	57%	13%	19%	69%	10%	17%	72	384
35-39歳	1,550	858	23%	23%	40%	81%	6%	9%	40	394
45-49歳	1,612	872	24%	4%	54%	81%	4%	12%	46	705
55-59歳	1,742	975	16%	7%	65%	73%	8%	14%	89	352
60歳以上	1,481	991	35%	11%	43%	68%	8%	15%	347	179
平均	1,398	919	36%	11%	40%	76%	7%	13%	793	3,720

注) 賃金率が2万円以上の3データは異常値として除いた。

表7 仕事の難易度と賃金、および賃金差に対する納得度合い(女性)

		仕事レベルの正社員との対応									
		入社1-2年目		入社3-4年目		入社5年目以上		グループリーダー		それ以上	
		34歳以下	35歳以上	34歳以下	35歳以上	34歳以下	35歳以上	34歳以下	35歳以上	34歳以下	35歳以上
賃金(円)	有配偶	849	822	987	850	874	905	1,082	886	1,094	1,298
	無配偶	969	886	1,081	949	1,264	1,019	1,248	1,213	1,046	1,083
	平均	928	832	1,050	865	1,110	928	1,206	946	1,070	1,232
納得しない割合	有配偶	12%	17%	28%	28%	46%	47%	25%	55%	100%	62%
	無配偶	22%	16%	49%	27%	74%	56%	55%	64%	57%	71%
	平均	19%	17%	42%	28%	63%	49%	47%	57%	73%	65%
サンプル数		91	540	96	559	28	204	30	224	8	94
〈参考 男性〉											
賃金		971	1,283	1,152	1,264	1,270	1,303	1,543	1,554	2,643	2,295
納得しない割合		13%	12%	39%	12%	21%	22%	30%	27%	22%	17%
サンプル数		97	128	25	102	9	87	9	73	8	58

注) サンプル数は賃金計算から算出した。納得しない割合を算出したサンプル数は欠損値が少ないだけ上記よりやや多い。賃金率が2万円以上の3データは異常値として除いた。



であっても、20歳代から50歳代にかけて賃金上昇が見られ、経験とともに賃金が高まる山型となっている。ところが女性については、こうした上昇はほとんど見られない。もっとも高いのが20歳代後半であり、30歳代をボトムに50歳代にかけて100円程度は高まるが、上昇度合いはきわめて小さい。

賃金の払われ方にも男女差が見られる。男性は若年層でこそ「時給制」が多いが、年齢が上がるに従って「月給制」が増える。男性非正社員の大きい割合を占める60歳以上を見ると、4割弱が時給制であるが4割が月給制である。しかし女性については、どの年齢層でも大多数が「時給払い」という働き方に限られている。

女性の賃金カーブが山形でないのは中年になっても新規参入する雇用者が多いため、平均で見ると、年齢上昇とともに仕事経験が高まらないからかもしれない。そこで表7では仕事の難易度別に集計をした。35歳以上の有配偶女性を見ると、仕事の難易度が上がっても賃金は800円台からさほど上がらず、難易度が上がると賃金に納得しない者が半数程度に上がる。一方34歳以下の無配偶女性は、仕事の難易度の高度化とともに、平均の賃金水準は時給換算で1,000円弱から1,250円程度に上昇している。しかし賃金に納得しない者は、入社3-4年目の仕事をしていると自認する者で約半数に高まり、これ以上の仕事レベルの者では更に上昇する。

男性と比較すると、賃金上昇の少なさは明らかだ。入社1-2年目の仕事に対して、グループリーダー以上の仕事をしている者の時給はどうか。女性は34歳以下の無配偶女性は969円に対して1,046円、35歳以上の有配偶女性は886円に対して1,298円、300円程度の時給上昇が見られるが、同じ男性35歳以上の2,295円と比べると、上昇度合いはわずかだ。結果として低賃金に納得できない者の割合は、グループリーダー以上を見ると、女性の過半数に比べて男性の2割と男女差が見られる。

5. 賃金差に「納得できない」者の計量分析

これまで、賃金差および納得度合いについて、クロス集計をしてきたが、以下ではその他の変数も考慮し、多変量による計量分析を行う。

賃金差に「納得できない」という回答は、正社員とパートとの賃金の均衡に関する一つの主観的な指

標である。主観的な指標であるから、待遇差があるにしても納得度にはばらつきが出るであろう。しかし、個人間のランダムな差があるとしても、特定の変数は納得度合いに系統的な説明力を持つものと考えられる。

およそ「同じ仕事に従事し、同じ生産性を上げていくにもかかわらず賃金差がある」場合には不満が高まるだろう。「同じ仕事」を、「職務内容そのもの」、および「職務の範囲（責任の度合い）」、さらには「勤務時間や残業などを含めた自由度といった仕事特性」でとらえることにし、これを説明変数に入れる。

ただし勤務時間の長さなどは、本来はフルタイムで働きたい者にとっては、選択よりも他の働き方を出来ないという制約でもあるだろう。

プロビット分析の説明変数は次の形を考える。

賃金差に納得しない

$$\begin{aligned}
 &= a_0 + a_1 (\text{職務内容の高度さ}) \\
 &\quad + a_2 (\text{正社員と従事する仕事の重なり}) \\
 &\quad + a_3 (\text{労働時間など仕事特性の差}) \\
 &\quad + a_4 (\text{非正社員が望んだ選択か}) \\
 &\quad + a_5 (\text{就業調整をしている}) \\
 &\quad + a_6 (\text{個人属性}) + a_7 (\text{家族属性}) + ui
 \end{aligned}$$

まず仕事特性については①正社員と同じ職務に従事する頻度のみを入れ、あとは②個人属性（学歴、勤続、性別、就業年数、勤続年数）に加えて、③家族変数——有配偶か、同居の子どもがいるか、末子年齢など（子どもが幼いなど、家庭へのコミットメントが高い者は負の係数が出ることを予想する）、④税・社会保険料などの負担軽減をする就業調整をしている（実質の手取りがふえるので予想する係数の符号は負である）、⑤やむを得ず非正社員になったかどうか（予想する符号は正である）、⑥役職の有無などの影響を見る推計を行う。

続いて、より詳しい仕事の正社員の仕事との距離に関する自己認識の変数を入れる。①仕事内容の難易度に対する認識として、自分の仕事が入社何年目の正社員の仕事に相当すると思うか（入社1-2年がベース）。より熟練の正社員の仕事を行っていると思う者ほど納得しない者が増えると考え、符号は正と予想する。②仕事特性。勤務時間の長さ、責任、休みのとりやすさ、やりがい、残業の多さ、勤務時間の柔軟性、雇用の安定性について、正社員に対し

て自分の仕事はどうだと感じているのか、その自己認識を入れる。ベースは正社員よりも、勤務時間が短い、責任が軽い、休みがとりやすい、やりがいがある、残業が短い、勤務時間が柔軟である、雇用が安定している、である。正社員と同等、あるいはより厳しい労働条件である、と思う者ほど賃金差を納得しないと予想する。つまり、例えば「勤務時間が長い」の符号は正、「同じ」の符号はより小さい正と考える。個人属性等は前の計算式と同様に含める。

表8および表9が結果である。係数は偏微係数を示している。すなわち、ダミー変数であれば、これが0から1となった時の納得度の変化を示し、連続変数であれば、サンプルの当該数値の平均値において、その数値がわずかに増えた時の納得度の変化を表す。

最左欄は、男女計の結果であり、中央が男性、最右欄は女性のみをサンプルとした結果である。簡単に表8を見た上で、表9を見ることにする。

まず女性である場合、仕事特性をさほど細かく考慮しない表8では14%、仕事特性の説明変数を増加

させた表9でも約14%、納得しない確率が増える。

まず表8を見てみよう。男女ともに、もっとも納得度合いが下がるのは、やむを得ず非正社員になった者である。女性で26%、男性で16%、納得しない確率が上がる。次いで正社員と同じ仕事に従事する頻度が高い場合、勤続年数が長い場合ほど納得しない確率が上がる。女性では、学歴が高卒の場合、中卒に比べて納得しない者が増える。家族属性では、女性の場合、有配偶の場合、および同居の子どもがいない場合（すでに有配偶を考慮しているから、子どもを持つ前の既婚女性の効果か）、納得する者は5%程度増える。女性の場合は就業調整をしている者も納得する確率が7%ほど上がる。また女性は、役職者である場合も、納得しない確率が（有意性は下がるものの）上がる。

表9の通り、加えて職務内容や労働時間の長さといった仕事特性を考慮してみると、有配偶かどうか、就業調整をしたかどうか、といった項目は、（クロス集計で見ると重要な変数であったが）計量分析ではすべて有意ではなくなっている。ただしやむを得ず

表8 正社員との賃金差に納得できない者のプロビット分析1

	男女計		男性		女性	
	偏微係数	t 値	偏微係数	t 値	偏微係数	t 値
女性	0.1359***	6.27				
高卒	0.0442*	1.84	0.0326	0.86	0.0562**	1.95
短大卒	0.0463	1.53	0.0477	0.76	0.0657*	1.84
大卒	0.0127	0.36	-0.0107	0.23	0.0512	1.12
有配偶	-0.0413***	2.28	0.0516	1.30	-0.0509***	2.51
末子3歳以下	-0.0598	1.14	-0.0641	0.61	-0.0643	1.08
末子6歳以下	0.0495	1.06	-0.0344	0.30	0.0621	1.22
末子10歳以下	-0.0132	0.39	-0.0461	0.50	-0.0072	0.20
末子15歳以下	-0.0242	0.99	0.0671	0.87	-0.0245	0.91
同居の子どもがいない	-0.0472***	2.52	-0.0358	1.04	-0.0449**	2.07
就業年数	-0.0005	0.54	-0.0028***	2.33	0.0002	0.19
役職がある	0.0525	1.33	-0.0149	0.33	0.1042*	1.89
勤続年数	0.0084***	6.63	0.0031**	2.13	0.0115***	6.34
就業調整をしている	-0.0658***	3.80	0.0107	0.23	-0.0702***	3.65
正社員と同じ仕事がよくある	0.1694***	6.68	0.1047***	2.27	0.1783***	6.11
正社員と同じ仕事時々ある	0.0289	1.03	0.0290	0.56	0.0289	0.90
正社員と同じ仕事ほとんどない	0.0330	1.05	0.1071*	1.72	0.0132	0.37
非自発的正社員	0.2489***	15.82	0.1622***	5.06	0.2614***	14.77
実績値	0.29		0.17		0.31	
推計値	0.27		0.15		0.29	
サンプル数	4,188		715		3,462	
調整済み決定係数	0.1158		0.0756		0.1151	

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10



表9 正社員との賃金差に納得できない者のプロビット分析2

	男女計		男性		女性	
	偏微係数	t 値	偏微係数	t 値	偏微係数	t 値
正社員と同じ仕事をする頻度						
正社員と同じ仕事がよくある	0.1186***	4.44	0.0188	0.42	0.1440***	4.61
正社員と同じ仕事が時々ある	0.0435	1.49	-0.0209	0.45	0.0677**	1.97
正社員と同じ仕事がほとんどない	0.0193	0.60	0.0328	0.59	0.0154	0.41
正社員で見た仕事の難しさ						
入社3-4年目の正社員相当	0.0953***	4.85	0.0646	1.59	0.1031***	4.65
入社5年目以降の正社員相当	0.2324***	10.13	0.1115***	2.48	0.2570***	9.86
グループリーダークラスの正社員相当	0.2577***	7.71	0.1439***	2.61	0.2786***	7.06
それ以上の正社員相当	0.2408***	5.38	0.0623	1.09	0.3415***	5.87
役職者ダミー	-0.0333	0.88	-0.0404	1.01	0.0130	0.24
正社員と比較した仕事特性の差						
勤務時間が長い	0.0535	1.11	0.0245	0.39	0.0324	0.53
勤務時間が同じ	0.0442***	2.34	-0.0125	0.32	0.0597***	2.76
責任が重い	0.2823***	9.01	0.1182***	2.20	0.3207***	8.87
責任が同じ	0.1769***	10.04	0.1103***	3.24	0.1897***	9.42
休みやすくない	0.0360*	1.68	0.0441	1.01	0.0343	1.41
休みやすさは同じ	0.0508***	2.55	0.0375	0.96	0.0545***	2.39
やりがいがない	0.1086***	4.81	0.0775*	1.79	0.1150***	4.43
やりがいに差がない	0.0113	0.56	0.0372	1.05	0.0068	0.29
残業が多い	0.1718***	4.42	0.2224***	3.21	0.1487***	3.24
残業が同じ	0.0716***	3.53	0.1058***	3.04	0.0590***	2.49
都合の良い時間に働けない	0.0669***	3.10	0.0317	0.72	0.0695***	2.84
時間の自由度の差がない	0.0473***	2.25	-0.0097	0.24	0.0595***	2.47
雇用が不安定	0.0713***	3.85	0.0602*	1.69	0.0739***	3.47
雇用の安定性に差はない	-0.0216	1.03	-0.0227	0.61	-0.0196	0.80
非正社員はやむを得ずなった	0.1743***	10.80	0.1001***	3.38	0.1853***	10.00
就業調整をしている	-0.0031	0.16	0.0243	0.53	-0.0032	0.15
女性	0.1432***	6.65				
高卒	0.0226	0.93	0.0362	1.02	0.0215	0.72
短大卒	0.0298	0.98	0.0668	1.07	0.0330	0.91
大卒	-0.0081	0.23	0.0062	0.14	0.0076	0.17
有配偶	-0.0298	1.62	0.0245	0.66	-0.0284	1.35
末子3歳以下	-0.0504	0.94	0.0157	0.12	-0.0515	0.83
末子6歳以下	0.0309	0.66	-0.0872	1.03	0.0453	0.86
末子10歳以下	-0.0029	0.08	-0.0230	0.27	0.0034	0.09
末子15歳以下	-0.0266	1.08	0.0113	0.17	-0.0296	1.07
同居の子どもがいない	-0.0636***	3.36	-0.0465	1.44	-0.0631***	2.82
就業年数	-0.0022***	2.36	-0.0024**	2.09	-0.0019	1.44
勤続年数	0.0024*	1.75	0.0021	1.44	0.0024	1.24
納得しない者の割合	0.290		0.171		0.315	
推計割合	0.236		0.119		0.266	
サンプル数	4,188		715		3,462	
調整済み決定係数	0.237		0.200		0.239	

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10

非正社員になったことの偏微係数はやや下がるが、依然女性で19%、男性で10%、納得できない確率を上げる。かわりに、よりベテランの正社員の行う職務内容を行っていること、責任が重

いと自認していることが大きく納得しない確率を上げることがわかる。すなわち、勤務時間等を説明変数に考慮した上で、仕事内容が、入社1-2年目の正社員の仕事をしていると感じている者に対して、入

社5年目以上の正社員の仕事をしていると感じる者は、納得しない者が約23%上昇する。また男性が11%であるのに対して、女性は26%と納得しない割合が高い。

また正社員と同じ仕事をすることがよくある、とする者は、低賃金に納得しない者が12%上昇する。これも男性では有意ではないが、女性では有意な差である。

労働特性の項目を細かく見ると、賃金格差に納得できない者の確率が上がるのは、正社員よりも責任が軽い者に比べて、同じ(18%上昇)か重い者(28%上昇)、正社員と比べ残業が少ない者に対して、同等(7%)、あるいは残業が多い(17%)と各人が認識しているケースである。男性は残業に敏感であり、次いで責任が同等かこれ以上の場合に納得できないと感じる者が多い。一方女性は、加えて、時間の自由度に敏感である。正社員に比べて時間の自由度が低いか、同じ程度である場合に、納得できない者が増える。例えば勤務時間の長さが正社員より短い者に比べて、同じ者(6%)、休みやすい者に比べて、正社員と同等の者(5%)、勤務時間の選択の幅が広い者に対して、正社員と同じかより少ない者(6から7%)で納得しない者が増える。また正社員と比べて仕事にやりがいがないと感じる者、正社員に比べて雇用が安定していないと感じる者も低賃金に納得していない者が有意に増える。

世帯属性については、同居する子どもがいない場合に、女性だけでは納得度合いが上がるのはどうしてだろう。子持ちの女性は正社員としてなかなか雇用してもらえないと言われるが、子どもがいない有配偶者が非正規で働くのは、子どもができるまでのつなぎといった感覚で望んだ選択として働く者が多いからかもしれない。

就業年数が長いほど(おそらく男性の場合高齢であることを示すと思われるが)、賃金差を納得する者が増える。しかし同一企業への勤続年数が増える場合には、非有意ながら、これが長いほど、賃金差に納得しない者は増える。

調整済み決定係数から見れば、個人間の納得度合いについて、表8の説明変数全体では約10%、表9では全体で約20%程度を説明する。逆にいえば、こうした変数で系統的に説明できるのは、全体の2割に過ぎないという限界もある。

しかしながら、この分析結果は仕事内容が高度であれば、それに対応した賃金、また責任が重ければ、これに対応した賃金であることが納得度合いを上げていることを示している。

しかし同時に見られるさまざまな男女差は、同じ非正規社員の労働市場とはいえ、男女で構造が異なることを示唆すると考えられる。正社員の入社5年目程度以上の人と同じ仕事をしているのに、あるいは、正社員と同じか類似の業務に従事することが多いと認識しているのに、正社員より低賃金であると思ひ、それが納得できないものであると感じる者は男性以上に女性に多い。反面、女性の場合、勤務時間の自由度を重視する者も多く、これが高い者は、男性に比べて、低賃金に納得する者が多いという仕事特性を重視する選択効果(補償賃金差)も見られる。やむを得ず非正社員になって、正社員より低賃金であることに納得しない者も女性に多い。

これらを総合して考えれば、おそらく、男性は非正社員の働き方に納得できない者は、納得できる状態に移動しやすいのだろうと思われる。仕事内容が高度であれば、それなりの賃金が支払われるか、あるいは、払われないとすれば転職をする者が多いのだろう。これに対して、女性では、正社員の入社5年目以上の仕事に従事し、一般正社員と同じ業務に従事することがよくありながら、正社員より低賃金であり、その差が納得できない者が多く、またやむを得ず非正社員となって納得できない者が多いと考えられる。女性が男性よりも納得しやすい状態に移動しにくい理由としては、①女性は男性以上に正社員に採用されにくい、②家族事情等から移動コストが高く、通勤時間の短さなどを優先するために仕事を選択する労働市場が狭い、③家計補助的賃金で十分と考える有配偶女性と、そうでない女性との時間あたり生産性の差が少なく、両者の競合が強い、などが考えられる。

6. 賃金関数の推計

6-1 賃金関数の推計

ここで分析しているサンプルは、「納得できない」と感じながらも、その仕事を続けている者、あるいは満足して仕事を続けている者に限られている。「納得できない」と感じ、正社員になった者、非就業者になった者は、データから落ちる。つまり、仕事特



性や賃金に満足している者か、あるいは、「納得できない」と感じつつも、正社員になれず、また転職によってより良い仕事に就ける見通しを持っていない者が、現在の仕事を続けているということになる。

賃金関数を同じような変数で男女別に推計する。すなわち、通常の説明変数である学歴、勤続年数、勤続年数の自乗項、職種による推計を行ない、また加えて、仕事の難易度、正社員との仕事の重なり、やむを得ず非正社員になった、低賃金に納得できない、就業調整をしている、といった変数が賃金にどのような影響を与えているかを推計する。結果は表 10 である。正社員の仕事に近づくほど賃金が上昇することを予想した。この説明変数に、さらに正社員に対する仕事の特性（時間の自由度など）を加え、その係数を示したのが表 11 である。好ましい仕事特性がある場合に賃金は低下するだろうと予想した。

賃金率の対数

$$\begin{aligned}
 &= b_0 \text{ (学歴ダミー)} + b_1 \text{ (勤続年数)} \\
 &+ b_2 \text{ (勤続年数自乗)} + b_3 \text{ (職種)} \\
 &+ b_4 \text{ (仕事の難易度)} \\
 &+ b_5 \text{ (正社員と同じ仕事に従事する頻度)} \\
 &+ b_6 \text{ (やむを得ず非正社員)} \\
 &+ b_7 \text{ (低賃金に納得できない者)} \\
 &+ b_8 \text{ (就業調整をしている)} \\
 &+ b_9 \text{ (他の正社員と比較した仕事特性)} + u
 \end{aligned}$$

結果は様々な点で男女差を示した。まず職務内容の自己認識であるが、男性の場合、「グループリーダーの職務」と回答した場合、入社 1-2 年目程度の正社員の職務と回答した男性に比べて、賃金は 3 割も高い。一方女性では、同じ認識を持っていても 5% 程度高いに過ぎず、責任や仕事の難易度の差が賃金に反映されにくいことを示している。これが前節に示された特に女性で高い不満の正体かもしれない。一方、非正社員が正社員と同じ業務に頻繁に従事す

表 10 非正規社員の賃金関数の推計 1

	男性				女性			
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.1580***	3.01	0.1296***	2.52	0.0121	0.76	0.0237	1.51
短大卒	0.0628	0.73	0.0463	0.55	0.0957***	5.10	0.1031***	5.58
大卒	0.2635***	4.19	0.2227***	3.60	0.2027***	8.48	0.2084***	8.84
勤続	0.0289***	4.29	0.0196***	2.87	0.0031	1.41	0.0008	0.34
勤続自乗	-0.0005***	2.67	-0.0003*	1.75	0.0003***	2.39	0.0003***	2.46
やむをえず非正社員	0.0575	1.29	0.0689	1.58	0.0524***	5.37	0.0285***	2.87
低賃金納得していない	-0.1524***	2.76	-0.1978***	3.64	-0.0075	0.72	-0.0306***	2.86
職種								
事務	0.1469***	2.38	0.0852	1.39	0.0288**	2.16	0.0351***	2.64
専門職	0.2331***	3.43	0.1478***	2.18	0.1595***	6.67	0.1557***	6.61
販売・営業	0.1807*	1.94	0.1219	1.33	0.0155	0.83	0.0147	0.78
サービス	-0.0343	0.59	-0.0395	0.70	0.0468***	2.82	0.0418***	2.55
技能・生産工	0.1178*	1.91	0.0766	1.26	-0.0405***	2.49	-0.0392***	2.43
就業調整あり	-0.1076*	1.81	-0.0922***	9.18				
正社員の仕事内容以下に対応								
入社 3-4 年目			0.0516	0.97			0.0382***	3.35
入社 5 年目以上			0.1078*	1.77			0.0419***	3.09
グループリーダー			0.3133***	4.87			0.0537***	2.73
それ以上			0.2999***	4.09			0.0931***	3.24
正社員の職務との重なり								
正社員と同じ職務が多い			0.0970	1.58			-0.0437***	2.75
正社員と同じ職務がある			-0.0252	0.38			-0.0765***	4.58
ほとんどない			0.1059	1.41			-0.0635***	3.42
定数項	6.7475***	119.58	6.7064***	90.18	6.6510***	362.55	6.7261***	316.30
調整済み決定係数	0.1093		0.161		0.0852		0.1185	
サンプル数	656				3,512			

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10

表 11 非正社員の賃金関数の推計 2

	男性		女性	
	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.1135985	2.16	0.0238089	1.53
短大卒	0.0262824***	0.31	0.0994928***	5.41
大卒	0.2199874***	3.48	0.1974338***	8.39
勤続	0.0184192***	2.68	0.0017167	0.76
勤続自乗	-0.0003037	1.65	0.000224***	2.02
やむをえず非正社員	0.0577763	1.30	0.0129997	1.29
低賃金納得していない	-0.2284774***	4.05	-0.0493487***	4.46
事務	0.1132033*	1.79	0.036994***	2.79
専門職	0.1731062***	2.52	0.153481***	6.54
販売・営業	0.1564218	1.71	0.0147851	0.79
サービス	-0.0337565	0.59	0.039324***	2.41
技能・生産工	0.0910794	1.48	-0.0483447***	3.01
就業調整あり	-0.1015523*	1.69	-0.064941***	6.07
入社 3-4 年目	0.046054***	0.86	0.0343024***	3.00
入社 5 年目以上	0.1253886***	2.04	0.0309401***	2.27
グループリーダー	0.2485813***	3.71	0.0346427*	1.73
それ以上	0.2484248***	3.29	0.061708***	2.12
正社員と同じ職務が多い	0.0876183	1.39	-0.0434589***	2.72
正社員と同じ職務がある	-0.026552	0.40	-0.071772***	4.31
ほとんどない	0.1254918	1.64	-0.0621792***	3.37
所定内労働時間が長い	0.141005	1.45	0.0581418*	1.76
同じ	0.0854811	1.62	0.0340804***	2.94
責任が重い	0.1459106***	2.03	0.0321266*	1.78
同じ	0.0152825	0.32	-0.0005522	0.05
家庭事情で仕事を休みやすい	0.0099607	0.16	0.0133421	1.04
同じ	-0.0254585	0.47	0.0144476	1.20
やりがいが大きくない	0.0491155	0.81	-0.0138785	1.07
同じ	-0.0499739	0.96	-0.0124405	1.03
残業が多い	-0.0640681	0.70	-0.0006159	0.03
同じ	0.0913221*	1.81	0.0681771***	5.30
都合の良い時間に働けない	0.0136422	0.22	0.0176515	1.40
同じ	0.025319	0.45	-0.0000973	0.01
雇用が安定していない	-0.0754623	1.43	0.023882***	2.17
同じ	-0.0052714	0.10	0.0028704	0.22
定数項	6.649255***	81.46	6.689456***	284.41
調整済み決定係数	656		3,512	
サンプル数	0.1744		0.1363	

有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10

ること自体には、予想外であったが男女ともに賃金を上げる効果はなかった。男性の場合は非有意であり、女性の場合は、むしろ賃金率が高いのは、正社員と異なる（おそらく社内の正社員にその能力がない）業務に従事している非正社員である。つまり、正社員と同じ業務に従事すること自体は（そのことは賃金格差に対する納得を下げるのではあるが）、特段

賃金に評価されない。

次に「賃金差を納得していない者」は、非正社員の中でも賃金が低いかどうかを見ると、興味深いことに男性は、非正社員の中で、15～19%も有意に賃金が低い。しかし女性は有意でないか、説明変数を増やすとせいぜい有意に3%低い程度である。男性をより詳しく見ると、49歳以下を取り出すと、女性



と同様に係数は有意ではないことがわかった。一方50歳以上となると、納得していない者の賃金が有意に2割程度低いことが示された。平均賃金で見ても、納得している男性の平均賃金は1,685円、納得していない男性の平均賃金は1,138円と約500円の差がある。男性の場合、納得していない者は、再雇用等の場面で上手くいかず、賃金が恵まれなかった層なのではないだろうか。ところが女性の場合は、納得していない者の平均賃金は、940円、納得している者は、910円と、30円の差があり、平均値の差は有意ではないが、逆に納得していない者の平均賃金が高いのである。納得していない者は、非正社員の中での自分の位置付けを納得していないのではなく、正社員との対比での賃金格差を納得できないのだろう。

もう一つ大きい男女差は、正社員になりたいと望みつつも、正社員になれないため非正社員を選択した女性は、有意に賃金が高い(3~5%程度)が、男性では有意でないことである(この効果は別データを用いた永瀬(1995)にも見られた)。男性の方がおそらく女性に比べて正社員への入り口が広い(正社員になれない者は男性の場合は、能力が低い者の可能性がある)が、女性の場合は、少なくとも非正社員の中ではより高い賃金を稼得できる者である可能性が高い。女性の平均賃金を見ると、正社員になれなかった非正社員が982円、望んで非正社員である者が883円であり、平均値の差は有意である。一方男性では同じ平均賃金がそれぞれ1,423円、1,670円であり差はあるが、ばらつきが多く、有意な差ではない。

学歴の効果については、中卒に比べると、大卒は男女とも2割以上賃金が高い。

上記の説明変数に、仕事特性の変数を加えた結果、表11を見ると、男性の場合は、責任が重い場合に賃金は有意に約15%上昇している。一方、女性の場合は、労働時間の自由度が低い場合に賃金が高い傾向が見られる。すなわち、所定労働時間が正社員と同じか長い場合に、約3~6%、正社員と同様に残業をする場合、約7%賃金が高い。ただし男性も50歳以上70歳以下を取り出すと、所定内労働時間が長い場合、都合の良い時間に働けない場合、有意に賃金が高い効果が見られる。つまり短時間性を重要視する層について、一定の補償賃金(労働時間の短さの代

償として低賃金が受け入れられること)が非正社員の中で成立している。

6-2 就業調整ありとなしとで分けた賃金関数の推計

既婚女性に一般的な就業調整行動とは一定年収に所得を納めようとする行動である。ターゲットにちょうど合致するように労働時間を調整している場合、雇用者の賃上げは労働意欲の上昇につながることはなく、当該労働者の労働時間の削減という形での調整をまさにもたらす。つまり就業調整行動(そして就業調整をしている者との賃金裁定)が、非正規社員女性の勤務評価がなされにくい原因の一つなのではないかと疑う(永瀬2001)。そこで、就業調整をしている者としていない者とで、企業が人的資本や勤務状況の価格付けを異なるものとしていることを予想し(就業調整をしない場合により積極的に勤務状況が評価される)、それぞれの選択を加味した上で、女性について、就業調整の有無別に、別々に賃金関数を推計することにする。

就業調整する者の賃金関数

y_i^s は $Z^s a + u_i^s > 0$ の場合に限り観察される。

$$y_i^s = X^s b + u_i^s$$

u_i^s の分布は $N(0, \sigma_s)$

u_i^s の分布は $N(0, 1)$

u_i^s と u_i^s の相関は ρ_s

とする。

就業調整しない者の賃金関数

y_i^n は $Z^n a + u_i^n < 0$ の場合に限り観察される。

$$y_i^n = X^n b + u_i^n$$

u_i^n の分布は $N(0, \sigma_n)$

u_i^n の分布は $N(0, 1)$

u_i^n と u_i^n の相関は ρ_n

とする。

説明変数は、学歴、勤続年数、就業年数、仕事の難易度、正社員との仕事の重なり、職種などである。

就業調整をする者は、有配偶者、望んで非正社員となった者、15歳以下の子どもがいる場合、高卒以上の場合に多い。一方、就業調整しない非正社員は、無配偶者、正社員の仕事がないためにやむを得ず非

表12 就業調整をすることを選擇する者、しないことを選擇する者のセレクションバイアスを考慮した賃金関数の推計

賃金関数	就業調整する		就業調整しない	
	係数	t 値	係数	t 値
高卒	0.0587***	2.50	0.043**	1.93
短大卒	0.1022***	4.05	0.135***	4.62
大卒	0.1197***	3.60	0.257***	5.94
勤続年数	0.0077***	3.00	-0.001	0.22
勤続年数自乗	-0.0004***	2.58	0.000*	1.86
就業年数	-0.0002	0.27	0.001	0.81
正社員との仕事内容の対応				
入社3-4年目	-0.0099	0.94	0.063***	3.76
入社5年目以上	0.0006	0.04	0.082***	3.93
グループリーダー	0.0135	0.46	0.084***	2.98
それ以上	-0.0911***	4.42	0.147***	3.09
無回答	-0.0127	0.93	0.047***	2.15
正社員との職務の重なり				
正社員と同じ職務が多い	0.0097	0.43	-0.063***	2.45
正社員と同じ職務がある	-0.0026	0.12	-0.101***	3.93
ほとんどない	0.0041	0.17	-0.082***	2.87
職種				
事務	0.0315***	2.79	0.035*	1.89
専門職	0.1059***	2.72	0.151***	4.22
販売・営業	0.0146	0.89	0.008	0.29
サービス	0.0186	1.03	0.029	1.17
技能・生産工	-0.0155	1.16	-0.052***	2.98
低賃金に納得しない	-0.0185*	1.78	-0.050***	3.47
定数項	6.4095***	103.12	6.752***	208.82
就業調整の決定因				
無配偶	-0.5220***	5.79	0.625***	10.15
やむを得ず非正社員になった	-0.5804***	6.24	0.821***	15.91
高卒	0.4001***	4.96	-0.293***	3.76
短大卒	0.3601***	3.79	-0.230***	2.50
大卒	0.3996***	3.14	-0.256**	2.03
同居の子どもなし	-0.1589***	2.57	0.177***	2.87
末子6歳以下	-0.0631	0.66	0.108	0.98
末子10歳以下	-0.0203	0.28	0.018	0.19
末子15歳以下	0.2102***	3.43	-0.256***	3.61
定数項	-0.5534***	6.10	0.228***	3.03
$1/2 \ln(1+\rho_i)/(1-\rho_i)$	1.2400***	4.84	-0.281***	6.74
$\ln\sigma_i$	-1.6000***	10.88	-1.231***	25.63
ρ_i	0.8455		-0.274	
σ_i	0.2019		0.292	
λ_i	0.1707		-0.080	
賃金が観察されるサンプル数	1,075		2,214	
賃金が観察されないサンプル数	2,464		1,179	
全サンプル数	3,539		3,393	
log likelihood	-1,355.454		-2,274.272	

$i = s, n$
有意水準 ***<.01 **<.05 *<.10

正社員になった者、同居の子どもがいないか、同居の子どもが15歳以上の場合、中卒の場合に多い。

表12の通り両者の賃金関数は、予想通り、かなり

異なっている。就業調整しない者の場合、人的資本や勤務状況がより強く賃金に反映されている。例えば学歴の効果はより高く、また仕事内容が高度にな



るほど賃金に反映される度合いが高い。なおここでも正社員との仕事の重なりが高い方が賃金が高いという有意な結果はない。むしろ正社員と仕事の重なりが全くない者（例えば薬剤師や看護婦などの専門職）の賃金が高いからではないかと考えられる。

一方、就業調整する者の賃金の学歴効果は小さく、勤続効果は有意に見られるが、仕事内容が高度であるとしても賃金にほとんど反映されていない。正社員との職務の重なり度合いもほとんど効果を持たない。ただし職種の効果は、就業調整をする場合もしない場合もほぼ同じである。

なお「就業調整をする、しない」という選択とかわるが、観察できない個人特性が賃金に与える影響を見るものが入であるが、興味深いことに、他の要因を一定とすると、就業調整する者は、しない者と比べて（例えば労働の質や努力等の点から）高い賃金を得ている。一方、就業調整しない者は逆に低い。これは、就業調整しない者は、企業からの選別によって、正社員になれない者からなる労働者であることが一因かもしれない。つまり、税制や社会保障制度は、潜在的に優秀な労働者に就業調整をさせる効果がある。

7. まとめと考察

7-1 まとめ

この調査票の分析から次の点が明らかになった。

- ① 賃金差に納得しない者は、男性に比べて女性に高い。
- ② 就業調整を前提に短時間働く者は納得する者が多い。つまり主婦業の傍らに少し働くつもりの有配偶女性は賃金格差に納得する者が多い。
- ③ ただし就業調整をすることが直接納得につながっているわけではない。正社員と比べて責任が軽いこと、残業が少ないこと、勤務時間が短いこと、あるいは仕事を休みやすいこと、自分の都合の良い時間に働けることなどに価値を置くとして、仕事がそうした特性を満たす場合に納得している。つまり、そのような仕事特性を選び、納得できる時間、納得できる負担の軽い仕事で働く者は、非正規労働が低賃金であっても納得している。就業調整する者にそうした者が多いと見ることができる。
- ④ 本格的に就業する意欲があり、また所得稼得

上の必要もあって、正社員になることを望んでいるが、仕事がなくやむを得ず非正社員になった者は納得しない者が多い。

- ⑤ 仕事の難易度が高度になるほど、責任に正社員と差がないほど、また残業、勤務時間、休みのとりやすさ、勤務時間の自由度などで正社員と差がないほど、また正社員と同じ職務に従事する頻度が高い場合に、賃金格差に対する納得度合いは低くなる。賃金関数で見れば、そうした働き方は、賃金上プラスの勘案はされている。しかし正社員との差異を埋めるには十分でなく、納得できないまでも、正社員の仕事に就けない者が、賃金面で報われていないと不満を感じながら働いていると考えられる。
- ⑥ 男性の納得度が高いのは、正社員の職場からの排除は少ないからと考えられる。つまり待遇に不満がある場合に、正社員の仕事を見つけやすいのではないかと考えられる。さらに男性の場合は、非正社員であっても若年層と比べると中高年層は相当の賃金上昇がある。
- ⑦ 女性の納得度が低いのは、未婚女性、離死別女性、中年で本格的に働く意欲を持つ既婚女性などの正社員への入り口が男性以上に狭いからである可能性が高い。加えて、仕事の難易度に応じた賃金上昇が男性と比べると小さいこともあるだろう。役職を持っていても、あるいは、仕事内容が高度であっても賃金上昇は女性は男性に比べて小幅である。このため仕事内容が高度化するほど納得度合いが下がる。
- ⑧ 就業調整を選んでしている女性の方が、観察できない要因として、潜在的に賃金の高い者が多い可能性がある。つまり日本の雇用市場は、比較的優秀な女性であっても、本格的な就業を選択しないことに便益を得るような構造を持つと言える。働く必要があって働く女性（正社員になれない未婚女性や離死別女性、本格的に働きたい既婚女性）にとっては正社員に対して不公平感を持つ労働市場となっている。

7-2 非正社員と正社員に関する均衡についての考察

賃金差に「納得しているかどうか」はかなり主観的な基準である。つまり何を期待するかによって同

じ状態であっても納得する場合としない場合がある。しかしこうした留保を置いてはなお、今回の分析から系統的に女性、それも無配偶女性において賃金差に対する納得が低いことが繰り返し明らかにされた。また男性に比べて女性の非正社員では、(比較する対象者が違うということもあるかもしれないが)職務内容や責任の賃金評価がかなり低いことも賃金関数の推計から実証的に明らかにされた。一方、非課税、被扶養内で、軽い責任や時間負担で働く既婚女性は納得している者が多かった。就業調整をしていることが直接に納得度を高めているというのではないが、仕事を2次的に位置付ける者については、現在の非正規労働市場は納得度の高い働き方を提示しているということがわかる。

以上の分析結果は、日本の正規労働市場の入り口が女性に特に狭いこと、また非正規労働市場の賃金構造は、余暇活用としては満足できる働き方を提供しているにしても、女性が本格的に働く意欲を削ぐようなものであることを示している。納得して働く女性がいることも事実であるが、離別する女性、正規雇用から排除される若年女性の趨勢的な増加は、賃金構造に不満を持つ者が今後とも増加することを示す。少子高齢化の中で女性の労働力への期待が高まっており、こうした人口構造の変化に対応するためにも、この市場構造の是正は必要である。

企業は、正社員については雇用期間が長期であることを前提に選別し訓練する労働者として、非正社員は比較的簡単に雇い入れる短期の労働者と位置付けているだろう。しかし後者の中にも企業に定着し、個人の仕事分担がさほど明確でない日本の企業内協業の中で、十分な働きをするようになる者も少なからず出てくる。こうした者の処遇が、特に女性について不十分であることが示されている。

この同じデータを玄田(2003)が分析している。賃金が低いと自認している短時間パート女性の「納得度」の分析に限って分析している。フルタイム就業の非正社員女性を除いている点、あるいは男性を除いている点で本分析と異なり、また仕事特性だけでなく、『賃金センサス』から外挿した賃金とこの調査からわかる非正社員の賃金格差を説明変数に入れている点で興味深いものである。計量分析の結果は類似点も多いが、玄田は分析の結論として、賃金格差そのものよりも、正社員と仕事の差を設けているか

どうか短時間パートの賃金の「納得度」を高めているとし、賃金差を縮小する努力をするよりも、正社員と非正社員とで仕事を分けるべきだとしている。

おそらく仕事を分ければ確かに納得度は上昇するだろう。しかし社会全体のルールの見直しを考えた場合、細切れの低賃金の仕事と、フルタイムで高いコミットメントを必要とする仕事とを分けることが、今後の社会のルールとしてあるべきだという結論に対して筆者は疑問を持つ。男性が世帯賃金を稼得し、家族負担を女性が担い2次的にのみ働くような社会が今後とも続くとすれば、このような政策は整合性があるかもしれない。しかし今後は世帯賃金を稼得できない男性は増加するであろうし、また女性の生き方も多様化、さらに子ども数の低下と寿命の延びの中で子育て後も長い就業可能期間がある上に、人口構造上も、女性が家事専業になる社会は想定しにくい。こうした中で働き方のルールの見直しが問われているのである。男女を問わず家庭形成・家庭責任を阻害しない一方で、労働市場での能力発揮を容易にすることが、維持可能な社会の方向であるだろう。それには家庭責任への対応を「世帯賃金」を保障する形でとらず、家族ケア期の対応は社会政策として行ない(育児休職や育児手当、介護市場の整備など)、離転職や再就職を容易にする方策をとるといのが方向ではないだろうか。中間的でより内部化された短時間労働者の働き方を作り出していく努力を労使で行うことも重要である。

そのためには、非正社員、あるいは女性が企業社会の中でより発言力を持つような機構の装置を作ること重要である。戦後の労使交渉の中で、経営者側と労使協議の相手となってきた労働者代表は「正社員」、それも家族を養う責任のある「正社員」であった。非正社員は常に枠外に置かれ、組合員でもない場合がほとんどだった。雇用保障についても、正社員と非正社員では明示的な差が設けられて妥当とするような判例が通ってきた。さらに社会保障上も、非正社員に対しては「労働者」として保護を拡大するよりは、「扶養される者」の範囲を大きくとり、この中で社会的な保護を受けるような位置付けしか与えられてこなかったのではないだろうか。今日こうした社会のありように修正が迫られているはずだが、抜本的な変化は少なく、現実にはより少数の若年者



しか正社員になれないという歪んだ形の修正しかすすんでいない。人的資本形成も限られ、賃金水準も低い働き方に、若年層がいつのまにか押しやられている現状がある。

日本的な雇用慣行の中で、正社員と非正社員の賃金格差を縮小するには、小さいルール変更では不十分である。労使関係のあり様（非正社員も企業内の雇用のあり方に発言力を持つような組織の整備）、労働法上の契約期間の限られた雇用者に対する雇用保障のあり方とその位置付け、子どもを持つ家族に対する社会的配慮、家庭内の家事分業のあり方を再考する必要がある。大きくは働き方と家族形成のための社会のルールの変更が必要なのである。その事実を経営者側、労働組合等が認識することが第一歩ではなかろうか。

〈注〉

- 1) 以上は「賃金センサス」による女性パートと女性正社員の時間換算賃金での比較。常用雇用者有効求人数にしろるパートの割合は、1980年の5%から2000年の32%に至るまで、ほぼ一貫して増加しているにもかかわらず、相対賃金は低下している。
- 2) 全国の30人以上の従業員規模であって、鉱業、建設業、教育業、社会福祉・医療業を除く全産業の事業所5,000箇所に調査票を配布、事業所から1,128件の有効回答(22.6%)があった。同時にこれらの1事業所に10人を限度に、事業所に勤務する非正社員への労働者調査票を配布、4,533件の有効回答を得たものである(詳細は、「パートタイム労働に係る雇用管理研究会報告」[平成12年4月]参照)。
- 3) 自分の職務内容やレベルと比較できる一般正社員の賃金と時間給で比較した場合、自分の賃金は低い、差がない、高い、わからないのどれかから選ぶという設問である。低いと回答した者については、その差を納得できる、納得できない、わからないの選択肢がある。さらに納得できるとした者、できないとした者それぞれにその理由を多項選択で尋ねている。
- 4) 参考までに厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」(平成13年)を見ると、類似の設問がなされている。ただし「低いと認識したことがあるが

納得できる」、「低いと認識したことがあるが納得できない」、「低いと認識したことはない」、「比べられる正社員がない(わからないを含む)」という選択肢となっている。「比べられる正社員がない」という新しい項目が加わったためか、低いと認識している者が、パートの42%、その他(労働時間が正社員と同じ非正社員)の39%と、この調査の7割よりは低く出ている。低いと認識している者にしめる納得できない者の割合は約4割とほとんど変わらないが、納得できるかどうかを同じ設問の中で聞いているためか、「低いと認識したことがあるが納得できない」が全体にしめる割合は、パートで16%、労働時間が短くない「その他」で16%と本調査の3割弱に比べるとかなり低いものとなっている。

〈参考文献〉

- 大沢真理 1993 「日本のパートの現状と課題—「ジュリスト」4月15日号「特集・パートタイム労働の現状と課題」を読んで」『ジュリスト』1026 pp. 133-137
- 大沢真理 1994 「日本の「パートタイム労働」とは何か」『季刊労働法』170号 pp. 133-137
- 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とは何なのか」『パートタイム労働の雇用管理—正規・非正規雇用の均衡—』日本労働研究機構資料 pp. 98-117
- 佐藤博樹 1998 「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』No. 462 pp. 2-14
- 佐野嘉義秀 2000 「パート労働の職域と労使関係：百貨店A社の事例」『日本労働研究雑誌』No. 481
- 佐野嘉義秀 2002 「パート労働の職域と要因をめぐる労使交渉—ホテル業B社の事例」『大原社会問題研究所雑誌』521号 pp. 1-19
- 永瀬伸子 1995 「パート選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』No. 28 pp. 162-184
- 永瀬伸子 2001 「パート賃金に103万円の壁は重要か」『日本労働研究雑誌』No. 489
- 仁田道夫 1993 「『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 pp. 98-101
- 水町勇一郎 1997 「パートタイム労働の法律政策」有斐閣

(ながせ・のぶこ お茶の水女子大学助教授)