

賃金・処遇改革と 「ポスト3.11」の雇用・労働政策 総論

2011年12月2日(金)
RIETI政策シンポジウム
(独)経済産業研究所
鶴 光太郎

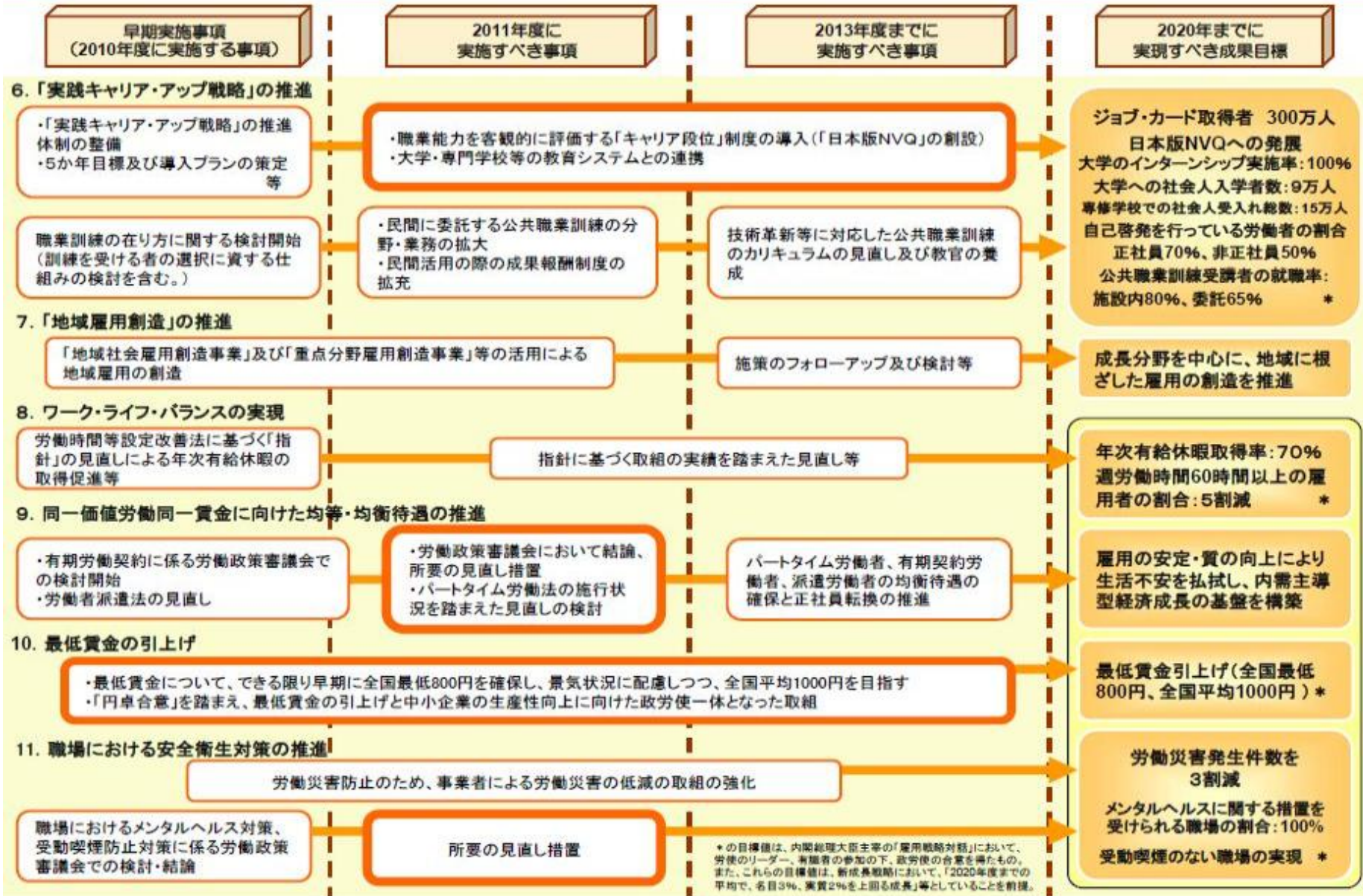
シンポのねらい

なぜ、賃金・処遇改革なのか

- 非正規雇用の処遇問題への対応が昨年の政府の「新成長戦略」の工程表に→本年末までに「非正規雇用ビジョン」を厚労省が策定予定
- また、今回の大震災を乗り越え、未来に向けて日本の新しい成長フロンティアを切り開いていくための根本的なカギは「人の力」
- 人材力、人的資本の蓄積・活用のためには、労働者のインセンティブ、努力、能力開発を引き出すような賃金・処遇システムが重要
- また、こうした賃金・処遇改革は、非正規雇用のみならず、日本的雇用システムが変容する中で、正規雇用にとっても重要な課題

『新成長戦略』(2010.6.18閣議決定)工程表より

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②



シンポ及び当報告の構成

鶴報告「総論」

- 全体の鳥瞰図(大震災の影響も含めた雇用情勢・政策の評価、賃金・処遇改革の論点)
- 非正規雇用の賃金格差・補償と政策対応のあり方

第1部：賃金と処遇(経済・経営学からのアプローチ)

- 川口氏報告「賃金からみた日本的雇用システムの変容」
- 山本氏報告「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」
- 守島氏報告「成果主義を超えた賃金・処遇制度を目指して」

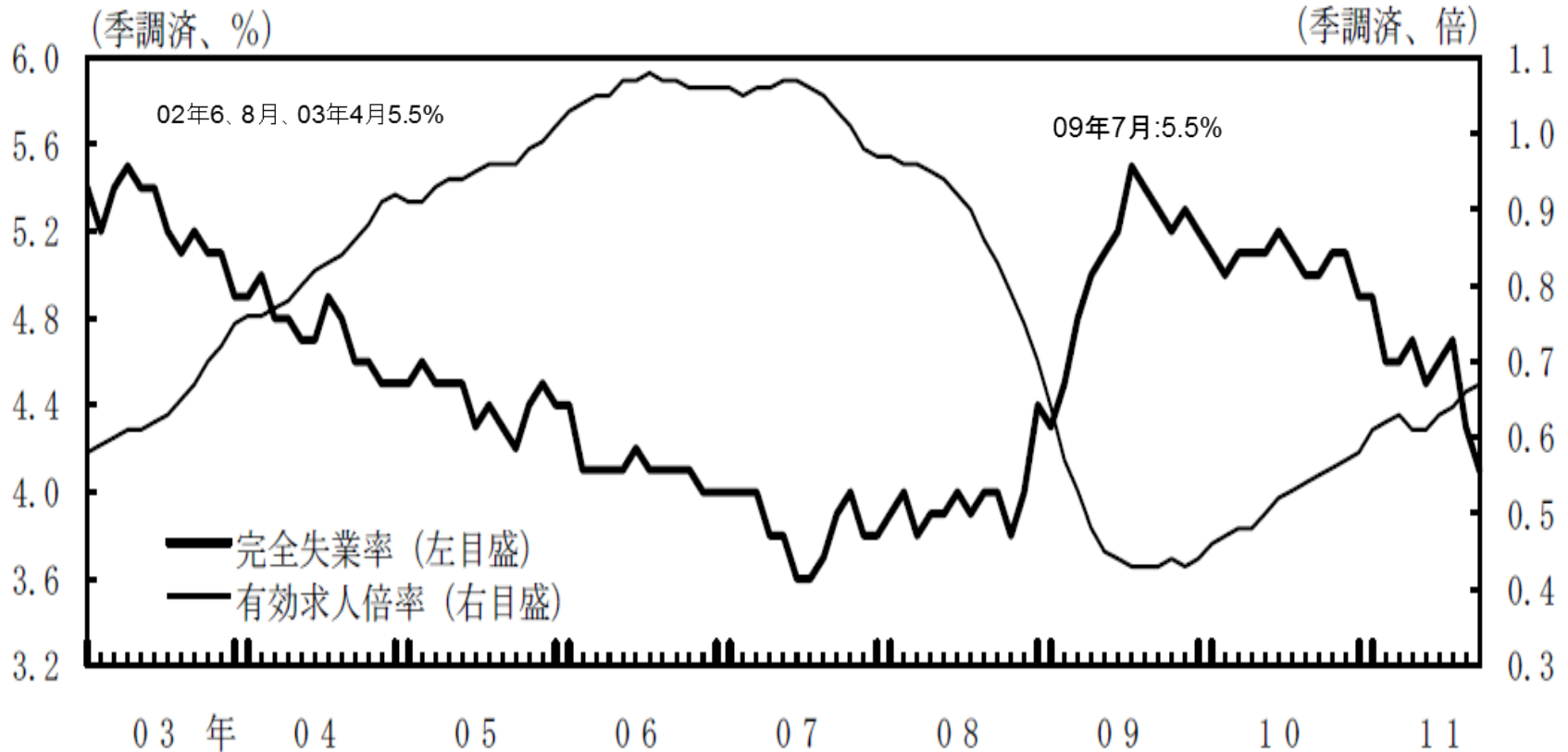
第2部：均衡処遇と労使関係(法学からのアプローチ)

- 水町氏報告「正規・非正規労働者格差是正のための法原則のあり方」
- 竹内氏報告「非正規労働者の処遇を巡る立法動向について」
- 島田氏コメント

第3部：大震災後の雇用・労働政策のあり方

- 藤澤氏報告「被災地の雇用の現状と雇用対策」
- パネルディスカッション(樋口氏、大竹氏、荻野氏、長谷川氏)

雇用情勢の現状



9月の失業率は被災地を含む全国ベース、被災地を除いたベースともに4.1%(岩手4.1% 宮城5.5% 福島4.7%)
ただし、被災地の標本規模が十分でないこと、沿岸部を中心に調査が再開されていない調査区が一部あることに留意

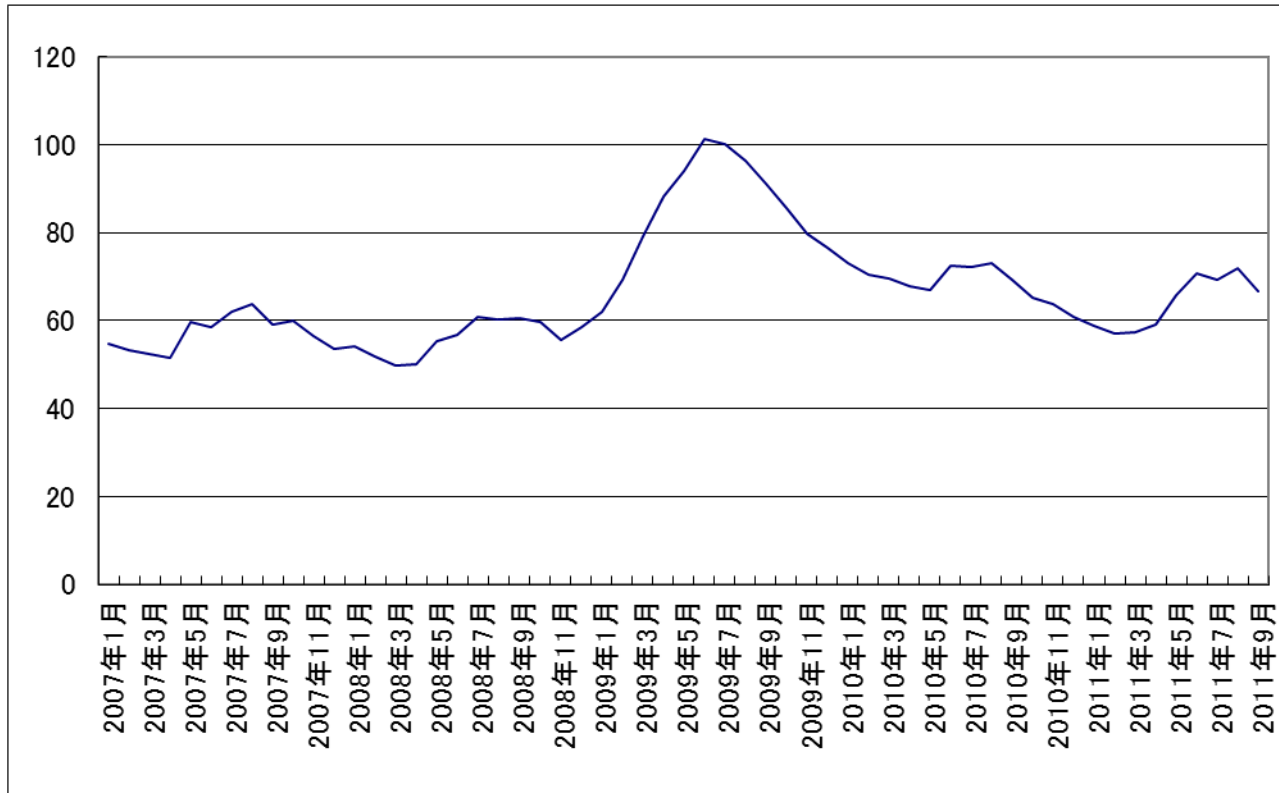
出所:日銀金融月報、総務省「労働力調査」、
厚労省「職業安定業務統計」

	失業率	有効求人倍率
1月	4.9	0.61
2月	4.6	0.62
3月	4.6	0.63
4月	4.7	0.61
5月	4.5	0.61
6月	4.6	0.63
7月	4.7	0.64
8月	4.3	0.66
9月	4.1	0.67

3～8月の失業率は被災3県を除く全国

雇用保険受給者実人員の推移

(全国、月別、万人)



被災地の雇用保険受給者実人員(人)

	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
岩手	6872	12102	14947	15752	14208	12865	10783
宮城	10673	19845	31637	35410	31649	28903	24193
福島	9811	18056	213753	25816	23862	22609	19965
被災三県計	27356	50003	70337	76978	69719	64377	54941
前年比、%	-24.0	41.6	110.2	108.3	93.9	81.0	63.6

被災地(岩手・宮城・福島)の失業率の推計

2011/8/2 日経新聞朝刊 ゼミナール 経済復興への経済戦略(11)

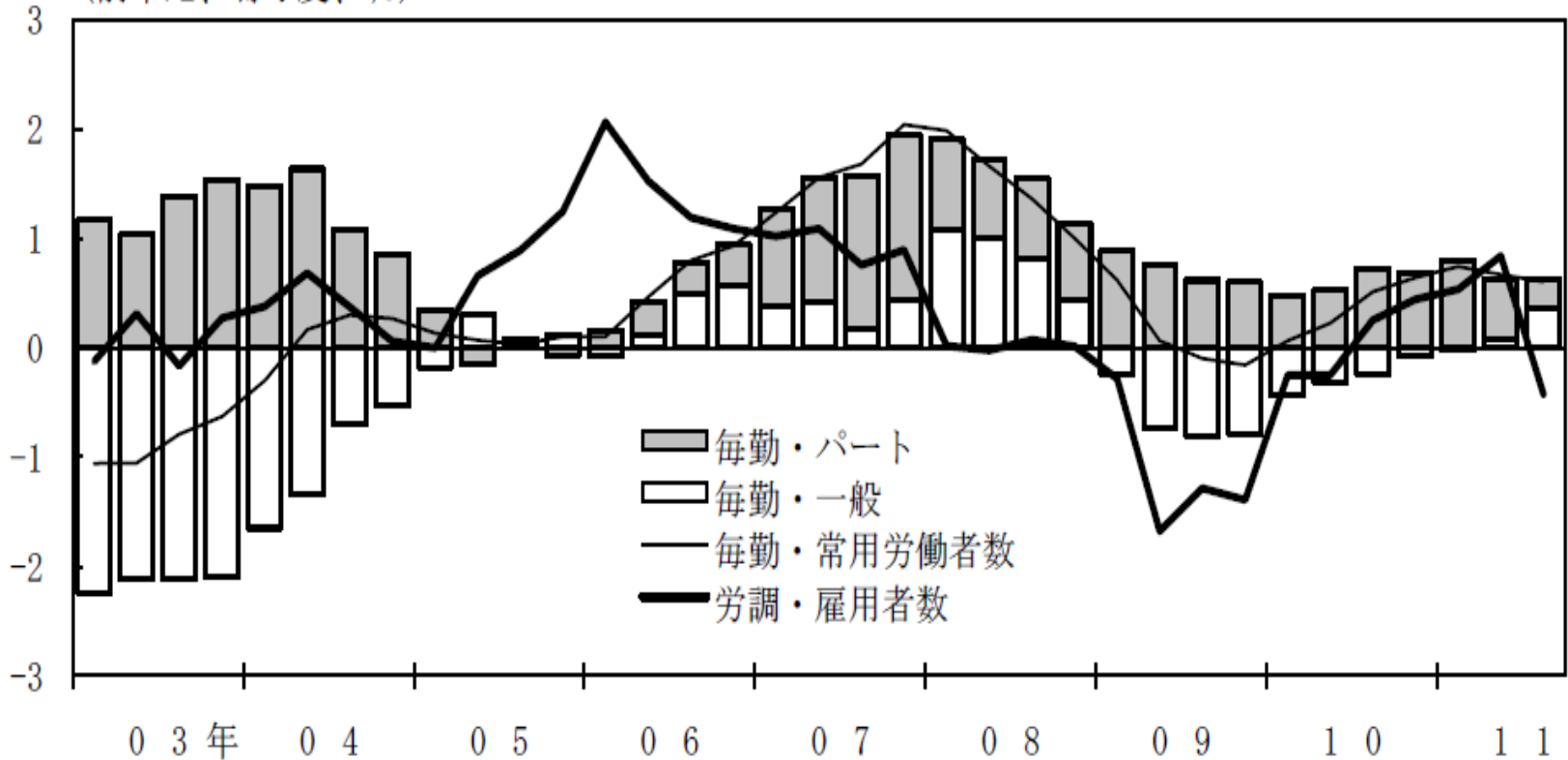
一橋大学 川口准教授の推計手法を利用

2010年(万人)				
	労働力人口	就業者数	完全失業者数	失業率(%)
岩手	69	65	4	5.1
宮城	120	113	7	5.8
福島	103	98	5	5.1
被災三県計	292	276	16	5.4
全国	6590	6257	334	5.1
雇用保険離職票等交付件数				
被災三県計			136,636件	(3/12-7/10)
			182,003件	(3/12-10/23)
被災三県の震災以降追加的失業者数	13~18万人程度と想定した場合			
3県の労働力人口に占める割合	4.5~6.2%			
全国の労働力人口に占める割合	0.20~0.27%			

- 上記の推計では被災地3県の失業率はピークでは、10%超えた可能性も
- ただし、全国ベースへの失業率引上げ効果は0.2~0.3%程度
- (参考)『エコノミスト』(8/23号)山田久氏試算による被災地の失職者数
 - 14.1~19.7万人 = 避難者数(ピークから1週間後) × 就業率 × 失職率

雇用者数の動向

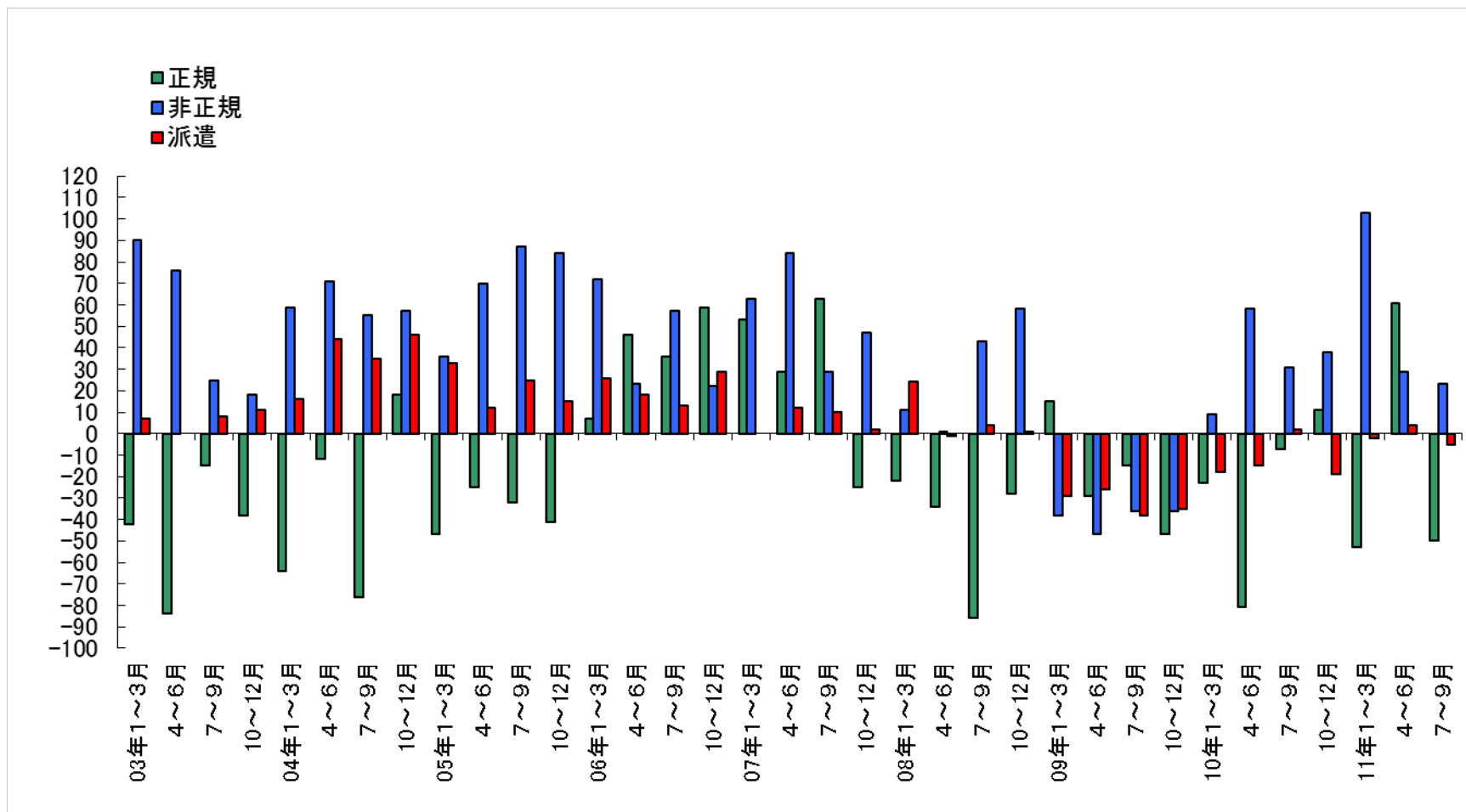
(前年比、寄与度、%)



(注) 1. 毎月勤労統計の計数は、事業所規模5人以上。

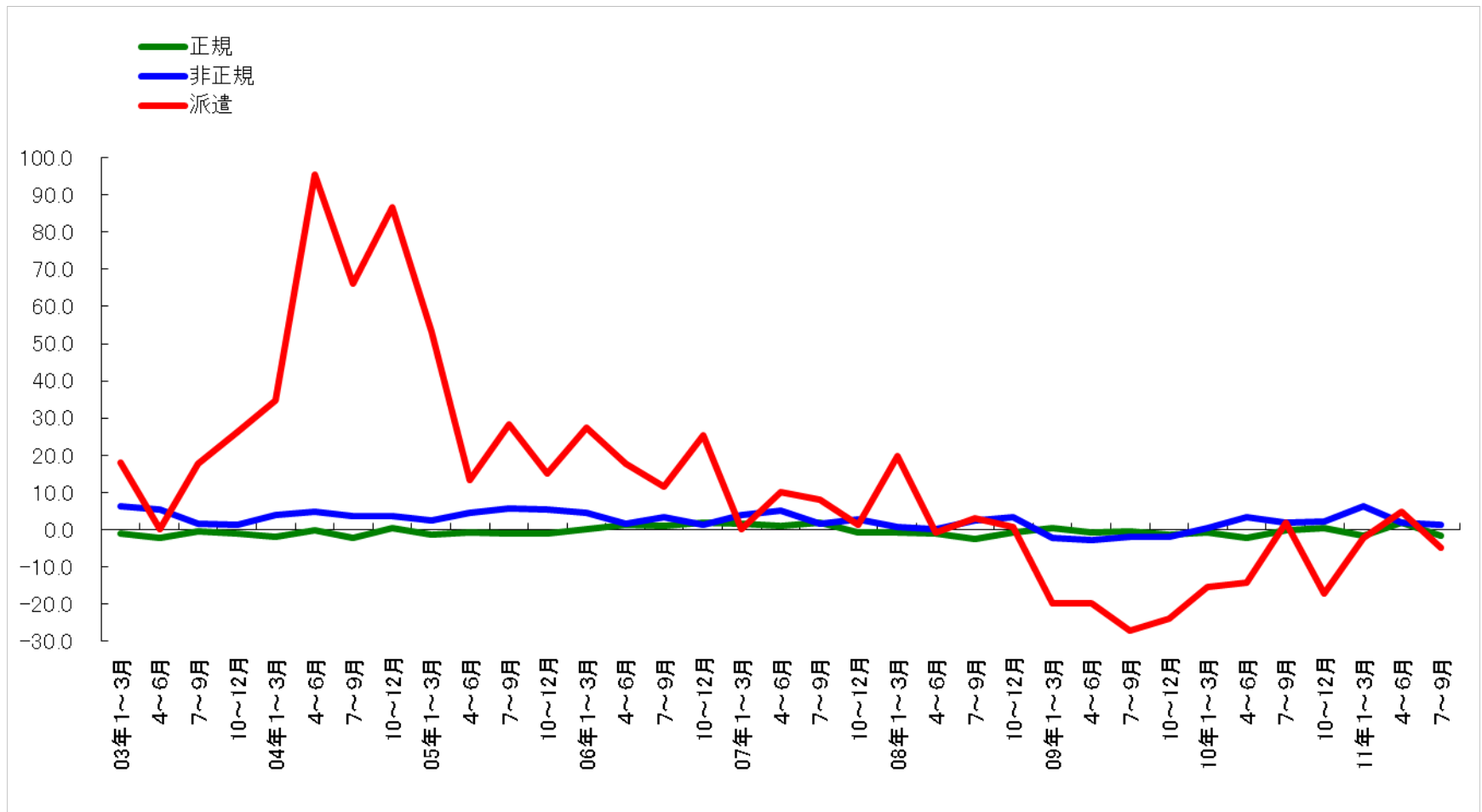
2. 2011/10以降の労調・雇用者数(前年比)は、岩手県、宮城県、福島県を除いた44都道府県ベースの計数。

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期差、万人)



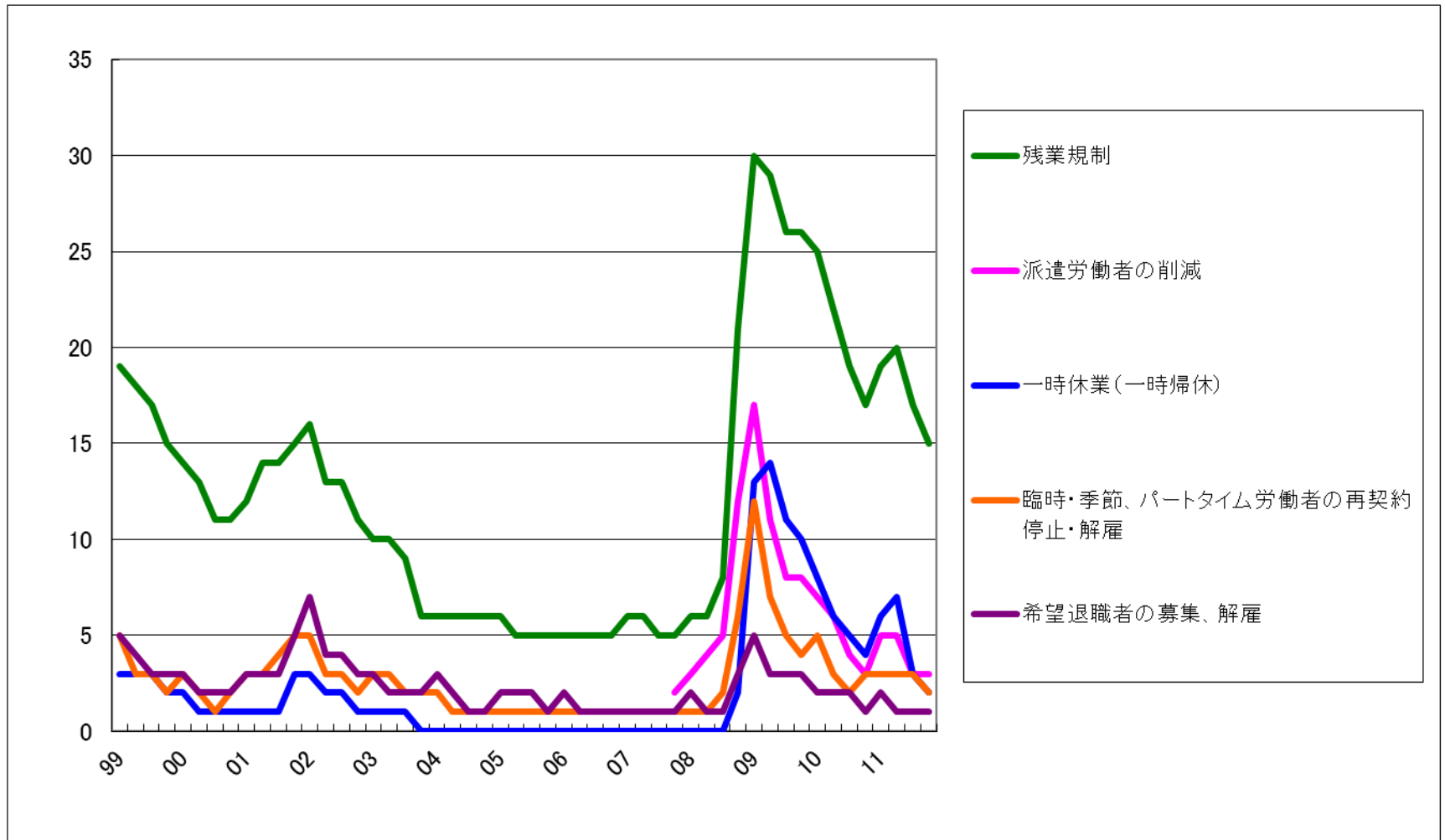
出所: 労働力調査詳細推計(11年1~3月期以降は岩手、宮城、福島3県を除くベース)

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期比、%)



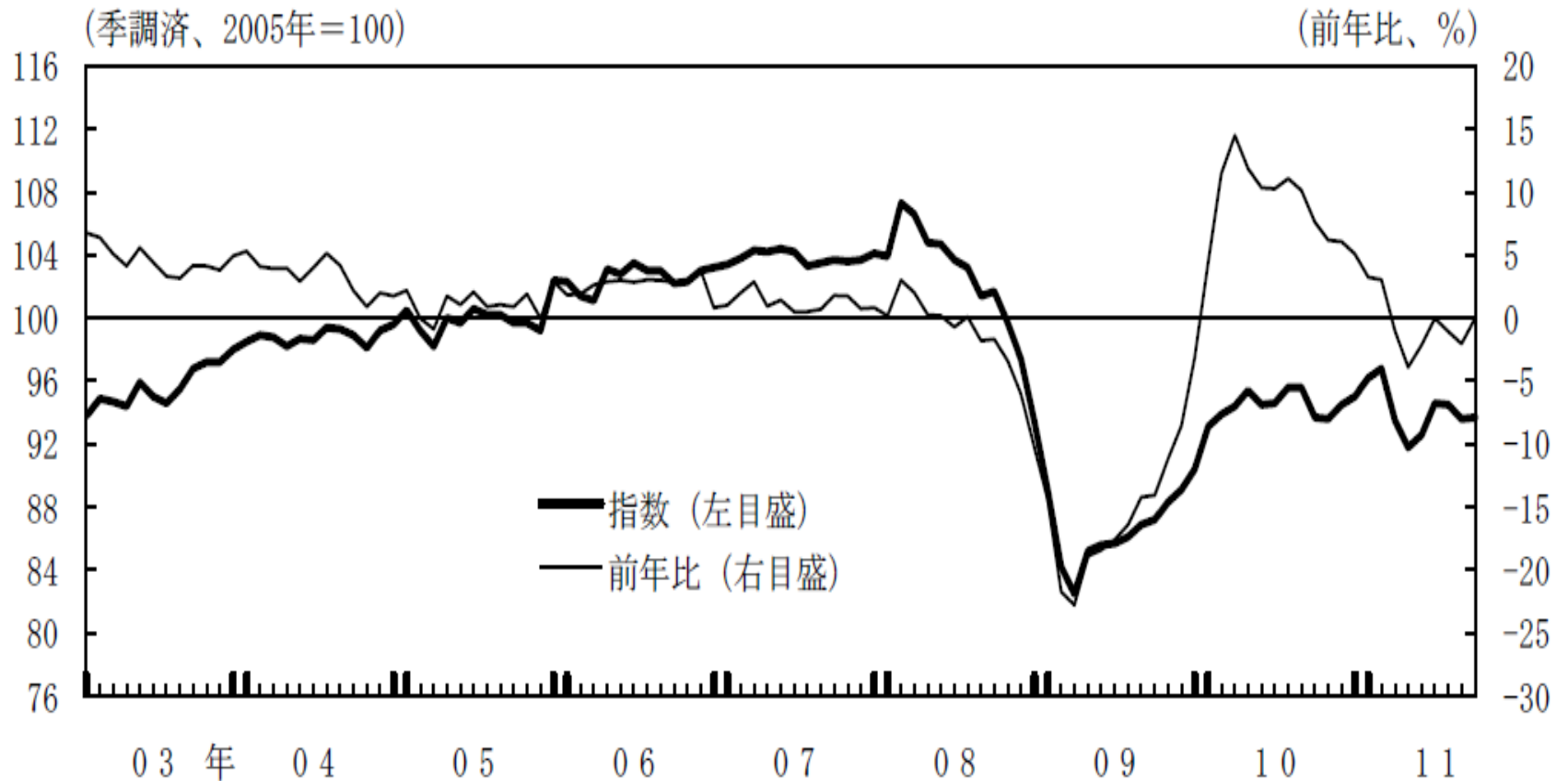
出所：労働力調査詳細推計(11年1~3月期以降は岩手、宮城、福島3県を除くベース)

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移(%)



厚労省「労働経済動向調査」

所定外労働時間の動向



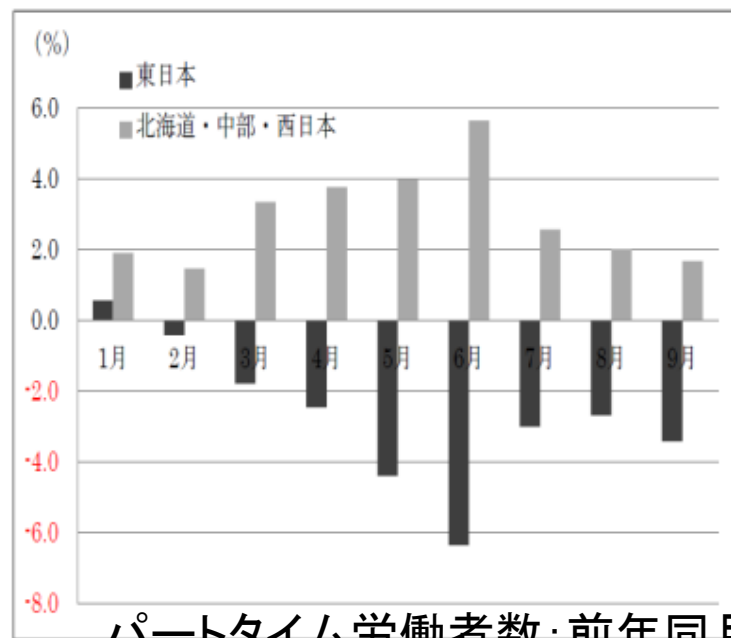
毎月勤労統計の計数は、事業所規模5人以上。

出所：日銀金融月報

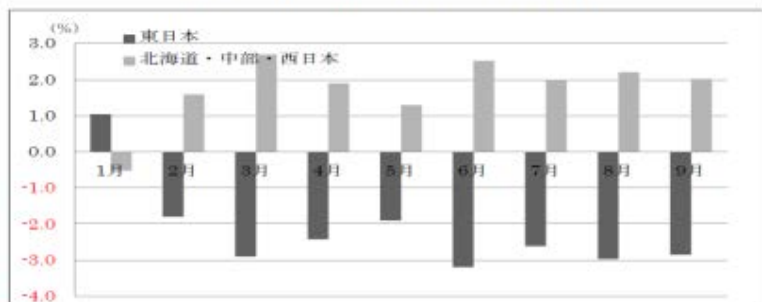
東日本と西日本の雇用動向 (毎月勤労統計調査・地域別特別集計)

第3図 常用労働者数 前年同月比 (23年/22年)

(調査産業計、規模30人以上、パートタイム労働者)



第1図 常用労働者数 前年同月比 (23年/22年)
(調査産業計、規模30人以上、就業形態計)



常用労働者数全体:前年同月比

上記地域別特別集計で規模30人以上としているのは、半年ごとに実施している規模5~29人での抽出替えの影響を除くとともに、被災された岩手・宮城・福島の3県では平成23年3月及び4月分(宮城は5月分を含む)での規模5~29人の調査のうち、調査員調査部分が中止されたため

(出所)厚労省

非正規雇用の雇止め等の状況

(当月報告分、一事業所30人以上の雇止めケースを集計)

2011年	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
岩手	0	0	420	84	0	0	0	0
宮城	51	536	39	449	132	0	0	0
福島	68	1182	122	99	83	145	0	0
被災三県計	119	1718	581	632	215	145	0	0
全国	4564	6806	3181	3321	2591	1713	2333	1865
前年差								
被災三県計	-278	1650	495	556	158	64	-82	-183
全国	-2628	1582	521	-1186	-480	-1443	-1634	-871

- 4月報告分以降、全国計の動きと比較して被災地3県の増加が突出していたが、9月以降、雇止めはみられない。

(出所)厚労省

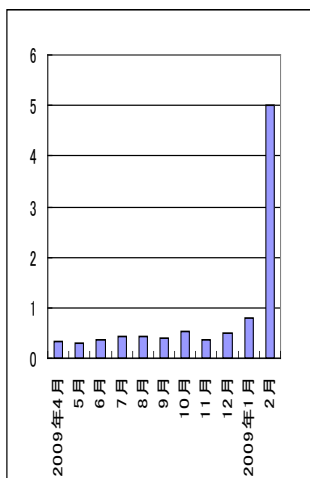
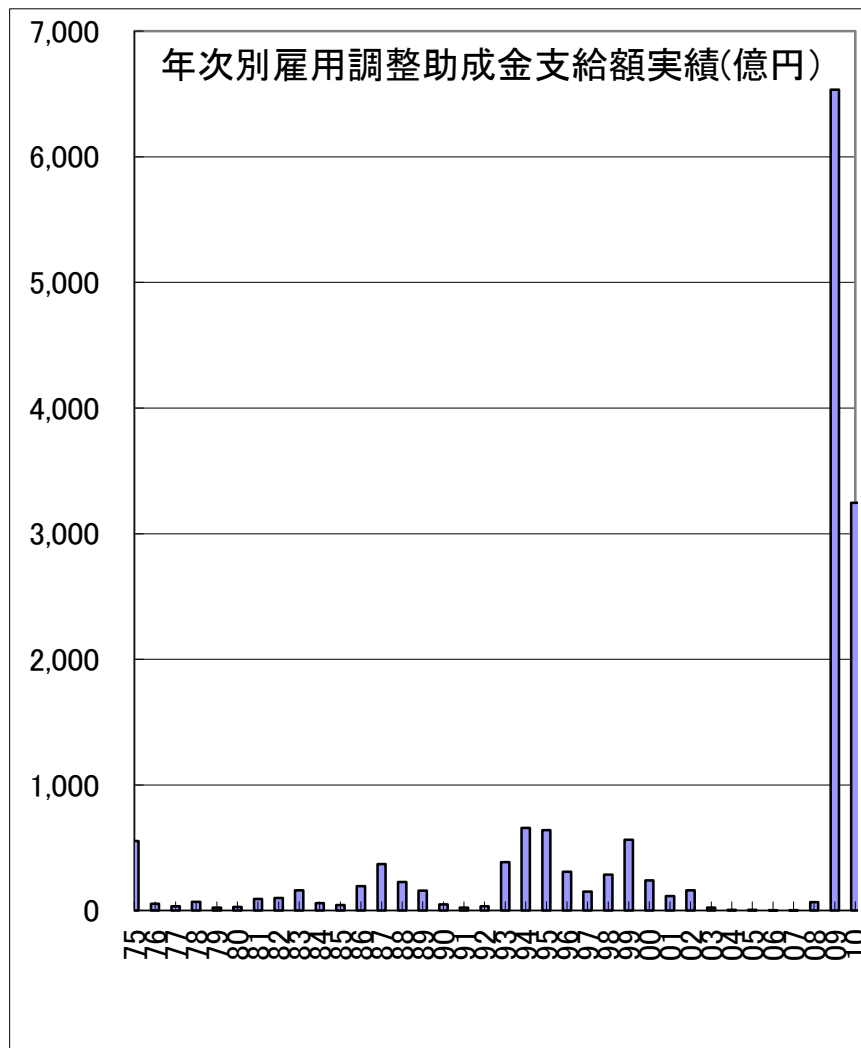
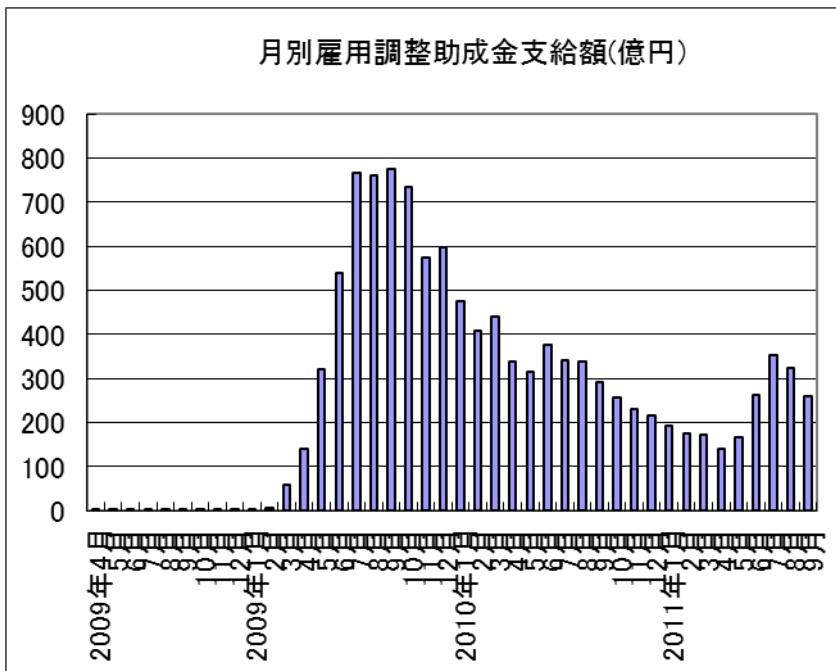
被災地（岩手・宮城・福島）の新規求人倍率

新規求人倍率(季節調整値)							
2011年	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
岩手	0.73	0.55	0.92	0.90	1.04	1.03	1.08
宮城	0.90	0.64	0.79	1.16	1.36	1.36	1.55
福島	0.79	0.74	0.79	1.04	1.11	1.05	1.24
全国	0.98	0.95	0.98	1.00	1.07	1.05	1.11

被災地の新規求人倍率（雇用の先行指標）は4月に大きく落ち込んだが、6月以降急速に回復し、9月には全国平均を上回る県も。
ただし、ミスマッチへの配慮は必要（回復を過大評価すべきではない）

（出所）厚労省「職業安定業務統計」

雇用調整助成金支給額(億円)の推移



(出所)厚労省

94年度657億円

08年度68億円

09年度6535億円

10年度3246億円

大震災対応の雇用・労働政策について

- 「日本はひとつ」しごとプロジェクト
 - フェーズ1:4/5とりまとめ(フェイズ2:4/27公表)→迅速な対応
 - 復旧事業等による確実な雇用創出
 - 被災者としごとのマッチング体制の強化(新たな就職に向けた支援)
 - 「日本はひとつ」しごと協議会の創設、ハローワーク機能の拡大
 - 被災者の雇用の維持確保(生活の安定)
 - 雇用調整助成金のさらなる拡充
- 基本的には雇用保険、雇用調整助成金の特例的な拡充という色彩が濃く、緊急措置として失業を押し止める、失業の痛みを小さくするという対応
 - リーマンショックなどのその後のリバウンドが見込めるショックであれば「時間稼ぎ」が有効であるが、震災は構造的なショック→緊急措置が恒常化してしまう懸念はないか
 - 失業手当の再延長問題(従来制度の最短90日+従来制度で60日延長可能→被災地域60日延長決定(5月)→同90日延長決定(9月)→?)
 - 雇用保険2事業の活用→迅速性と趣旨逸脱(本来は公費で対応すべき)のトレード・オフ

大震災対応の雇用・労働政策について(続き)

- 被災者の働き方の4パターン→大まかに言って、下にいくほど職を見つける可能性は高まるはず
 - (1)同じ場所、同じ仕事
 - (2)同じ場所、違う仕事
 - (3)違う場所、同じ仕事
 - (4)違う場所、違う仕事
- 構造的な失業を更に悪化させない、改善していくためには、ある程度の地域をまたがる労働移動は不可欠ではないか
 - 被災地におけるハローワークの役割・貢献は大いに評価したいし、更なる、ハローワークの体制強化の声もあるが、上記の観点からは自ずと限界があるのでは
 - 民の労働者派遣業、有料職業紹介業などの人材ビジネス業の活用の余地はもっとあるのでは(広域での求職に伴う情報の偏在の問題を考えると民による職の仲介機能の役割はより大きいはず)
 - 地元でがんばる人だけでなく、外で出て行く人(移住、労働移動)を積極的に公が支援していく考え方があってもいいのでは(11/15RIETI政策シンポ・八田達夫氏のコメント)

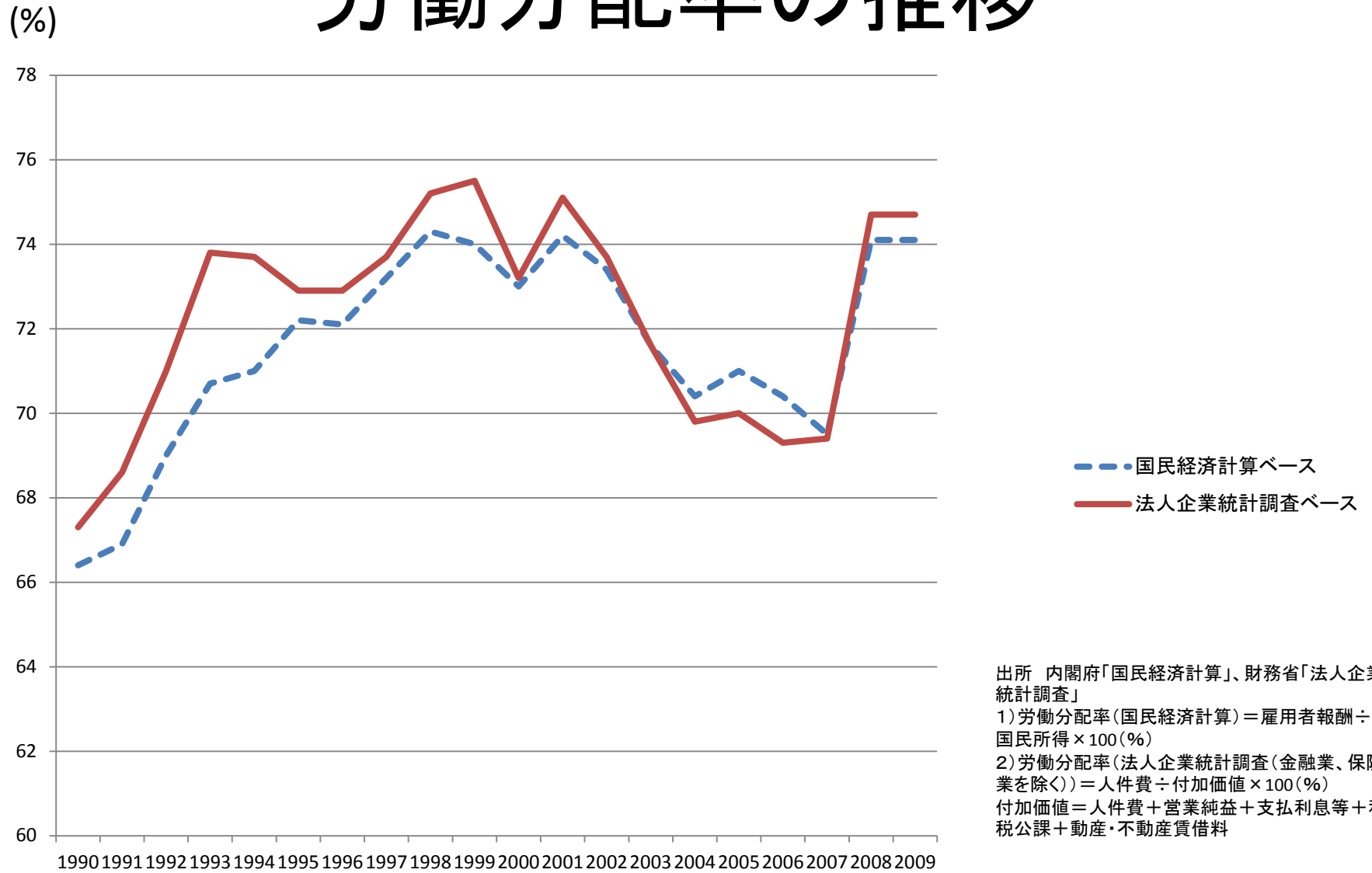
「ポスト3.11」の雇用環境評価

- 被災地を除くと2008年世界経済・国際金融危機の影響(失業率の急速な高まり、非正規、特に、派遣に集中した雇用調整)からは回復
- 被災地についても、雇用情勢の急速な悪化(4~6月頃の非正規雇用へのしわ寄せも含む)の後、夏頃から(数字上は)回復が明確化(ただし、ミスマッチの問題は依然深刻)
- インプリケーション
 - 引き続き非正規雇用の問題は重要(被災地でも顕在化)
 - 雇用の「量」の問題から「質」の問題へ
 - 今こそ、賃金・処遇改革を真剣に考える時

賃金・処遇改革の論点1： 00年代のマクロでみた賃金低迷

- 単にデフレ経済だから賃金が伸びないのか？→むしろ、マクロ的にみた分配の変化が重要
- リーマン・ショック前までの労働分配率の低下
 - 景気拡大期には労働生産性(付加価値)が高まることによって労働分配率が低下する傾向があるが、特に、03～04年度の低下は一人当たり人件費削減の要因が大きい(厚労省、平成23年労働経済の分析)
 - 労働分配率の回帰分析例(企業レベルのデータ使用)
 - 2002～2007年の労働分配率に対して、業況判断DIで景気変動の影響をコントロールしてもなお、企業の直面する不確実性、世間相場の低下(賃金の最頻値と平均の乖離)、外国人株主比率、現地従業員比率(海外生産拡大)がいずれもマイナスに寄与(川本・篠崎(2009))

労働分配率の推移



賃金・処遇改革の論点2:

日本的雇用システム変容の影響(川口氏報告、守島氏報告)

- 正社員の年齢別・勤続年数別賃金プロファイルの変化(傾きがより緩やかに)
 - 企業内再分配システムの変化
 - インセンティブ・システムの再構築
- 職能給から職務給、役割給へ?、年功賃金から成果主義へ?
→論争は混乱
 - 80年代までの大企業を中心とした典型的仕組み→定着を前提とし長期的に従業員の能力を高めるインセンティブが労使双方に埋め込まれた制度→「能力」を基準にしているため(「能力」は下がらない)賃金は一旦上がれば下がらない(「年功賃金」に見える)
 - 「職務給」:職務が同じである限り賃金は変わらない、「役割給」:役割が変われば賃金が低下することもある
 - 「給料は頑張り続ければ確実に上がっていく世界」→「給料は必ずしも上がらない、下がることもある世界」→信頼関係をどう構築するか?

賃金・処遇改革の論点3・4

- 論点3: 正規・非正規雇用の賃金・処遇格差(鶴報告、第2部報告)
 - 有期、パート、派遣などの形態別にみた正規雇用間格差の合理的な解釈
 - 転勤・異動可能性など「無限定社員」への補償、不安定雇用への補償
 - 均衡処遇のあり方
- 論点4: 正規雇用の多様化と処遇の見直し
 - 勤務地限定・職種限定などの正社員の多様化
 - ワークライフバランスと処遇の関係(山本氏報告)

海外の正規・非正規雇用の賃金格差

- ヨーロッパの正規・有期雇用間賃金ギャップ (OECD(2002))
 - スペイン47%、フランス29%、ベルギー21%、オーストリア19%、ドイツ17%
 - 年齢、教育、職種等の属性をコントロール→10~20%程度に縮小
- 海外のパート・フルタイム間の賃金ギャップ
 - 国際的にはばらつきが大きい、女性よりも男性の方がギャップが大きい
 - 両者の行き来がより頻繁なオランダでは他国よりも賃金ギャップが小さい (Hu and Tijdens (2003))
 - オーストラリアでは賃金ギャップは有意でない (Rodgers(2004))、または、逆にプレミアムが存在 (Booth and Wood (2006))

日本の正規・非正規雇用の賃金格差

- 非正規雇用の(みかけ上の)相対的賃金水準
- 男性50歳代前半→正規雇用の約5割程度、女性40歳代以降→同約4割程度(経済財政白書、厚労省賃金構造基本統計調査)
 - 正社員の所定内給与100に対し、有期雇用者63.8(浅尾(2001)、「賃金構造基本統計調査」)
 - ただし、属性がコントロールされていないという問題あり
- 性別・学歴・職業・年齢コントロールした非正規社員の相対的賃金水準
 - 正社員100に対し契約社員男85.5、契約社員女82.4、常用型派遣男93.5、常用型派遣女89.6(浅尾(2010)、厚労省「就業状態の多様化に関する総合実態調査」特別集計を使用)
 - 賃金ギャップはほぼヨーロッパ並

パートタイム賃金格差

- 労働供給の観点

- なんらかの事情で労働者がフルタイムよりもパートタイムを 선호する場合、パートタイムの留保賃金は低下
- 家計補助的な役割から通勤時間は長くできない→地理的な制約大→企業が地域労働市場で独占力発揮→パートの賃金低下 (Ermisch and Wright (1991))

- 企業のコストの観点

- 訓練費用等の固定費の存在→パートの方が時間当たりのコストが相対的に高い分、企業から提示される(時間当たり)賃金も低くなる (Montgomery (1988), Oi (1962))

- 労働時間と生産性の観点

- 終業時間前は生産性が高くなるという考え方からは労働時間が少ない労働者は生産性、ひいては賃金も低くなる(Barzel(1973))。一方、長い労働時間が生産性を低下させるという見方もあり。

派遣の賃金格差

- 企業側は派遣利用で募集・採用のコストが節約できる分、提示できる賃金には上昇余地
- 労働者側は派遣により自らの職探しコストを節約できるため(又は、会社に縛られない人にとっては)留保賃金は低下
- 派遣会社のマージンの取り方を含め、賃金は決定
- 正規雇用との賃金ギャップの存在は上記コスト節約や選好の観点からは一定の合理性

「無限定社員」としての正社員

- 正規と非正規雇用の処遇格差を考える場合、現在、与えられている仕事を比較するだけでは不十分
- 同一の仕事をしているようでも正社員（無期雇用）は将来の責任と拘束を負う「無限定社員」という性格を持つ。
- つまり、予想外・突発的であるが拒否できない残業、転勤、配置転換などを含む「暗黙の契約」が上乗せされていると考えるべき。
- この場合、1時点でみれば「同一労働」にみえても、上乗せされた「暗黙の契約」が反映された処遇格差は合理的
- 残業、転勤、異動を望まない労働者の留保賃金は低くなるはず（逆に、残業、転勤、異動を受け入れるためには賃金の補償が必要）。

有期雇用の賃金格差

- 職務(将来の責任も含む)や能力・キャリアなど他の条件が同じ場合、無期雇用(正規雇用)と有期雇用を比較すると、有期雇用は雇用が不安定な分、リスクが補償されるプレミアムが賃金に上乗せされるべき→有期雇用の方が無期雇用よりも賃金は高くなるべき(Rosen(1986))。
- しかし、有期労働者の処遇は正社員に比べて明らかに低い。
 - 上記補償賃金の議論は無期・有期雇用間の自由な移動を前提(裁定が働き、情報の偏在がない競争的な市場)
 - 一方、労働市場が分断化されておれば、上記補償理論は成り立たない。
 - 既存の文献で紹介されている他の仮説
 - スクリーニング・仕分け仮説(試用期間は有期で低い賃金を提示、正規へ転換した場合は高い賃金を提示、優秀な労働者は応募)→正規雇用への転換可能性の高い国に適合
 - 労働組合仮説(有期労働者は組合に加入していないので賃金が低い)
- 有期雇用は正社員との区別の象徴、異なる処遇の象徴
 - 有期雇用(一般に非正規雇用)は正規雇用とは違う枠組みで雇用するオプションが与えられていると企業は認識
 - 異なる処遇を正当化させるのに都合のいい明確な形態の差異であることがポイント

「正社員数量割り当て説」

- 正社員のコストが「割高」である、または、バッファーが必要なため、正社員のポストは限定されてしまい（「数量割り当て」）、「あぶれた」人には低い処遇が行われるというメカニズム
- 選別は基本的に能力を基準にしているであろうが、正社員になる能力があっても「あぶれて」しまったため（正社員の「バス」に乗れなかった）、有期雇用を選択せざるを得ないケースも多いのでは？ → 不本意型、非自発的有期雇用の増大
- 「あぶれた」人には一段低い処遇 → 運不運が左右、公正・公平さに欠ける → 本来は正社員の能力があるのに有期雇用ということで過小評価される → 統計的差別に進展

以下の調査・分析の出所

- RIETI「第5回派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」(2011年4月公表、2010年12月時点調査)
 - アンケート調査は、大阪大学の太田文雄氏、岡山大学の奥平寛子氏、名古屋商科大学の久米功一氏との共同研究
 - 特に、今回のシンポ報告における回帰分析などは久米功一氏の協力を得た。
- http://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/temporary-worker/05.html
- 非正規雇用」を中心とする調査(有効回答数939人、うち、派遣220名、パート・アルバイト252名、契約社員114名など)
- 過去、第1回(2008年12月調査)、第2回(2009年6月調査)、第3回(2009年12月調査)、第4回(2010年6月調査)を実施

転勤・異動に対する補償

「Q35.あなたは、3年間雇用が保障されている非正社員で、会社の都合による自分が望まない転勤や異動を受け入れる必要がないとします。3年の期限が終わり、新たな契約更新をするときに、雇用主は(1)これまでと同じ3年間の雇用契約、(2)3年間契約の非正社員という身分のまま、自分が望まない転勤や異動を受け入れる必要がある雇用契約、2つの選択肢を提示してきました。この時、あなたはどの程度給与が高ければ、新しい雇用契約を受け入れますか。以下の異なる月給の組み合わせそれぞれに対し、選択肢A(3年間の雇用契約で、転勤や異動がない非正社員)か選択肢B(3年間の雇用契約で、転勤や異動がある非正社員)のいずれかを選んでください。」

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	A	B
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給28.5万円(-5%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給30万円(0%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給31.5万円(5%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給33万円(10%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給36万円(20%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給39万円(30%)
(A)3年間の雇用契約で転勤や異動がなく月給30万円		(B)3年間の雇用契約で転勤や異動があり月給45万円(50%)

アンケート回答者には、前問と同様に各行の(A)と(B)のいずれか一つを選択してもらった。そして、すべての選択肢においてAを選んだ人といずれの選択でBを選んだ人に分けた。いずれかの選択肢でBを選んだ人についてはその中で最も低い上乗せ率を前問と同様、最低補償率と呼ぶことにする。

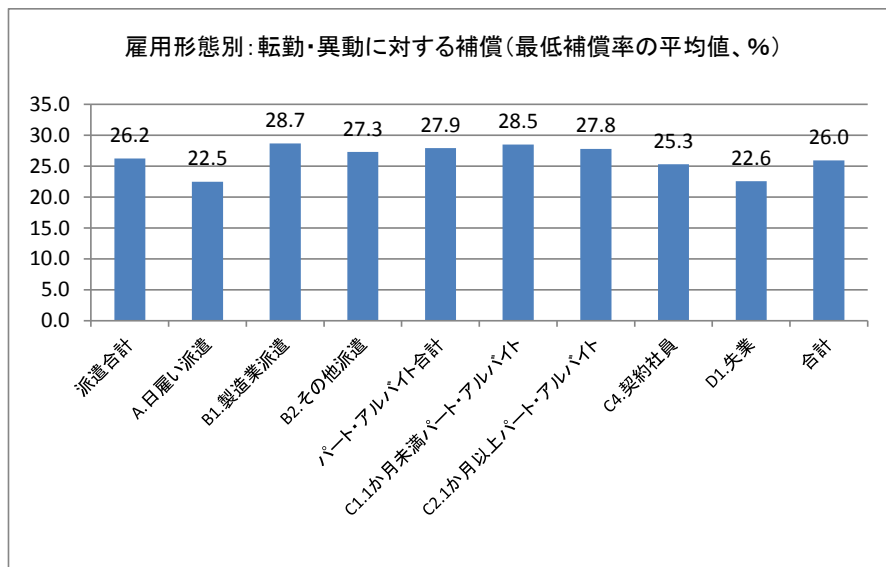
転勤・異動に対する補償(続き)

転勤・異動に対する補償の雇用形態別回答割合

単位は%、回答数を雇用区分の人数で除した

	派遣合計	A.日雇い派遣	B1.製造業派遣	B2.その他派遣	パート・アルバイト合計	C1.1か月未満パート・アルバイト	C2.1か月以上パート・アルバイト	C4.契約社員	D1.失業	合計	F1.男性	F2.女性
最低補償率 (%)												
-5	2.3	3.0	5.0	1.6	2.1	0.0	2.4	0.0	4.3	2.0	3.4	1.4
0	1.4	3.0	0.0	0.8	0.7	5.6	0.0	1.8	0.0	1.1	1.1	1.1
5	3.3	4.5	5.0	2.3	2.1	5.6	1.6	3.6	7.1	3.5	5.1	2.8
10	4.2	3.0	10.0	3.9	1.4	0.0	1.6	9.0	2.9	4.3	6.8	3.0
20	13.0	12.1	10.0	14.0	13.3	22.2	12.0	13.5	11.4	13.0	16.9	11.0
30	19.5	12.1	20.0	23.3	9.8	0.0	11.2	22.5	10.0	16.3	19.2	14.9
50	10.7	7.6	25.0	10.1	11.2	22.2	9.6	9.0	8.6	10.2	10.2	10.2
全てA	45.6	54.5	25.0	44.2	59.4	44.4	61.6	40.5	55.7	49.5	37.3	55.5
最低補償率の平均値	26.2	22.5	28.7	27.3	27.9	28.5	27.8	25.3	22.6	26.0	23.9	27.4
最低補償率の中位数	30	20	30	30	30	20	30	30	20	30	20	30
合計(回答数)	215	66	20	129	143	18	125	111	70	539	177	362

注) 最低補償率の平均値・中位数は、すべてAの回答を除いて算出した。

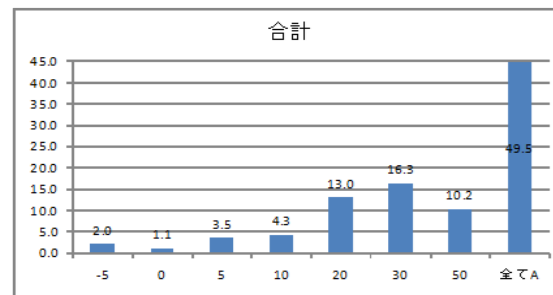
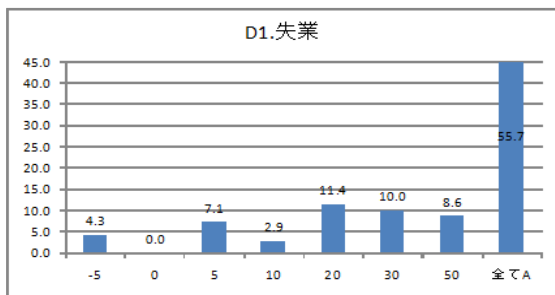
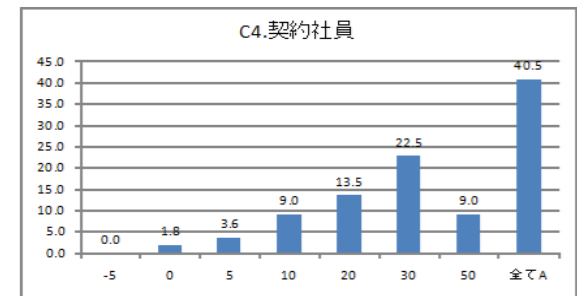
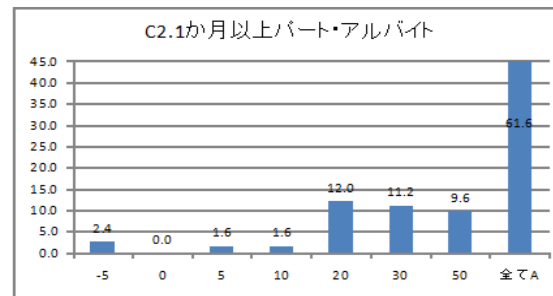
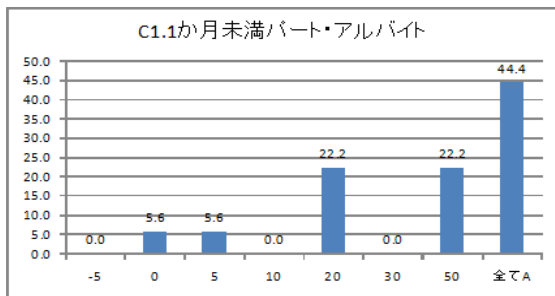
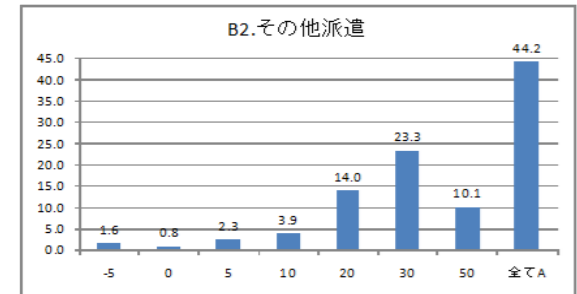
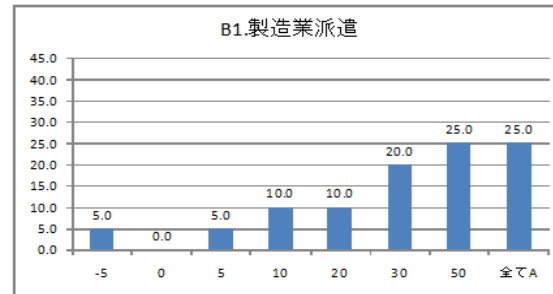
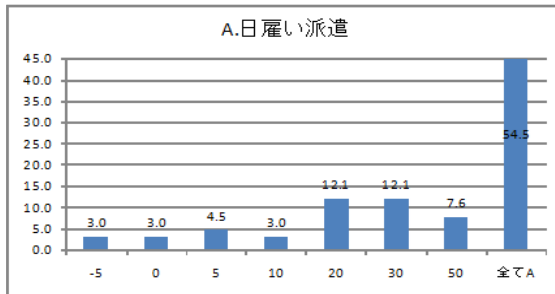


最低補償率：現在の契約に付加的に望まない転勤・異動を受け入れるために最低必要な賃金の上昇率

すべてAとはすべての選択肢でAを選ぶ、つまり最低補償率は50%を超えるケース(賃金がいくら上がっても契約を変更をしたくない場合も含む)

転勤・異動に対する補償(続き)

雇用形態別：転勤・異動に対する補償(最低補償率)の分布



転勤・異動に対する補償(まとめ)

- 転勤・異動に対する最低補償率の平均値は26.0%(中位値30%)、補償率が50%を上回る人は全体で半分程度(49.5%)を占めている。
- 非正規雇用全体として、賃金水準に関わらず転勤や異動のない仕事を志向する傾向が強い→転勤や異動を好まないため賃金水準がかなり低くても非正規雇用を選択している。
- 雇用形態別で見ると、最低補償率はそれほど大きな違いはないが、補償率が50%を上回る割合は、1か月以上のパート・アルバイト61.6%と高く、製造業派遣では25%と低い。
- パート・アルバイトの場合、家族との関係で元々転勤や異動ない仕事を希望しているため、賃金水準に関わらず転勤・異動のない契約や補償率の高い契約を選ぶ者が多いと考えられる一方、製造業派遣の場合、単身者の割合が高いことが影響している可能性
- ただし、製造業派遣の場合、転勤や異動を望まない場合でも金銭的な解決が可能
 - 最低補償率30~50%の割合は製造業派遣で45%と最も高い。

不安定雇用に対する補償

「Q34.あなたは3年間雇用が保障されている非正社員だったとします。

3年の期限が終わり、新たな契約更新をするときに、雇用主は、(1)これまでと同じ3年間の雇用契約、(2)契約期間だけ1年間に短縮される雇用契約、2つの選択肢を提示してきました。3年間の雇用契約を選ぶと、これから3年間の雇用は保障されますが、1年間の雇用契約を選ぶと、1年後に契約が更新されるのは10人中8人です。仕事の内容は変わりません。このとき、以下の異なる月給の組み合わせそれぞれに対し、選択肢A(3年間の雇用契約)か選択肢B(1年間の雇用契約)のいずれかを選んでください。」

(回答は横の行ごとに1つずつ)

	A	B
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給28.5万円(-5%)
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給30万円(0%)
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給31.5万円(5%)
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給33万円(10%)
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給36万円(20%)
(A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給39万円(30%)
<input checked="" type="checkbox"/> (A)3年間の雇用契約で月給30万円		(B)1年間の雇用契約で月給45万円(50%)

アンケート回答者には、各行の(A)と(B)のいずれか一つを選択してもらった。そして、すべての選択肢においてAを選んだ人といずれかの選択でBを選んだ人に分けた。いずれかの選択肢でBを選んだ人についてはその中で最も低い上乗せ率をその人の最低補償率と呼ぶことにする。

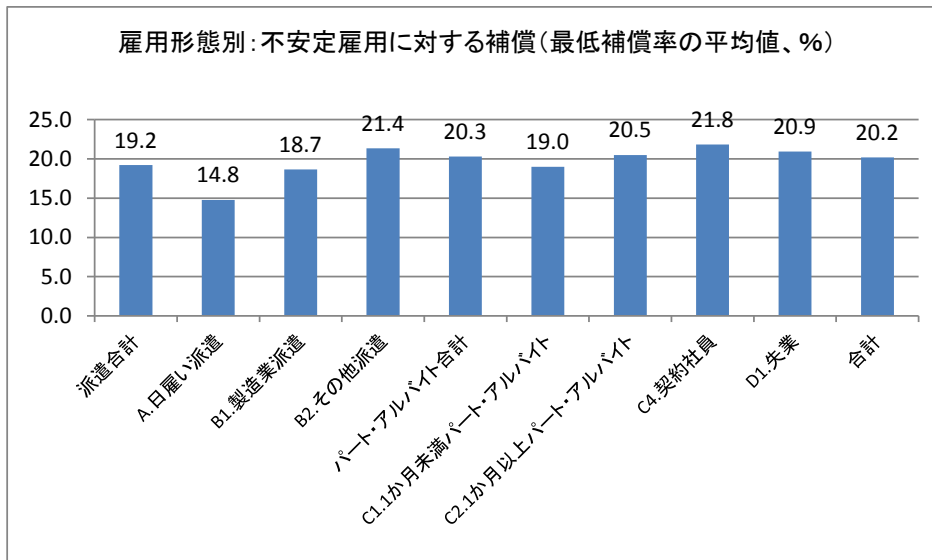
不安定雇用に対する補償(続き)

不安定雇用に対する補償の雇用形態別回答割合

単位は%、回答数を雇用区分の

	派遣合計	A.日雇い派遣	B1.製造業派遣	B2.その他派遣	パート・アルバイト合計	C1.1か月未満パート・アルバイト	C2.1か月以上パート・アルバイト	C4.契約社員	D1.失業	合計	F1.男性
最低補償率 (%)											
-5	6.7	17.2	0.0	2.4	5.7	11.1	4.9	2.8	7.2	5.7	5.6
0	9.1	14.1	15.0	5.6	6.4	22.2	4.1	3.7	4.3	6.7	6.2
5	9.1	6.3	10.0	10.5	8.6	5.6	9.0	6.4	5.8	8.0	9.0
10	9.1	4.7	10.0	11.3	9.3	5.6	9.8	8.3	5.8	8.6	7.9
20	13.0	4.7	15.0	16.9	22.1	5.6	24.6	22.0	10.1	16.9	18.6
30	15.9	10.9	15.0	18.5	10.7	11.1	10.7	11.0	7.2	12.4	13.0
50	12.0	12.5	10.0	12.1	13.6	22.2	12.3	11.0	13.0	12.4	9.6
全てA	25.0	29.7	25.0	22.6	23.6	16.7	24.6	34.9	46.4	29.5	29.9
最低補償率の平均値	19.2	14.8	18.7	21.4	20.3	19.0	20.5	21.8	20.9	20.2	19.1
最低補償率の中央値	20	5	20	20	20	10	20	20	20	20	20
合計 (回答数)	208	64	20	124	140	18	122	109	69	526	177

注) 最低補償率の平均値・中央値は、すべてAの回答を除いて算出した。

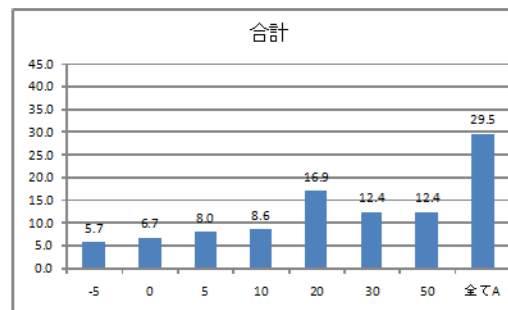
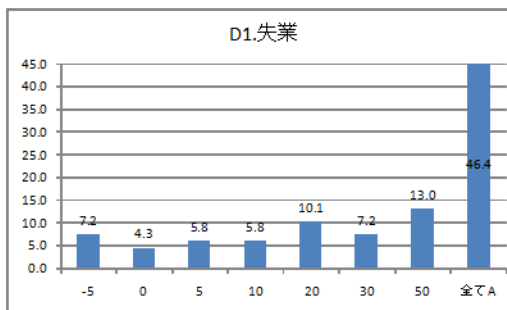
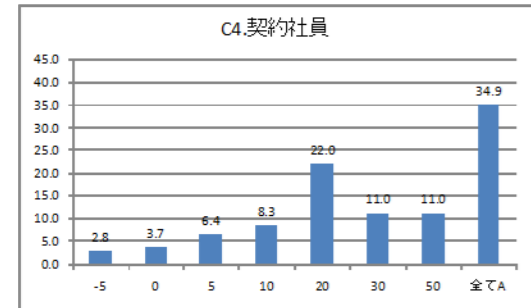
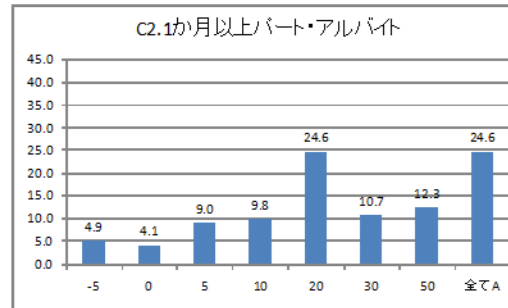
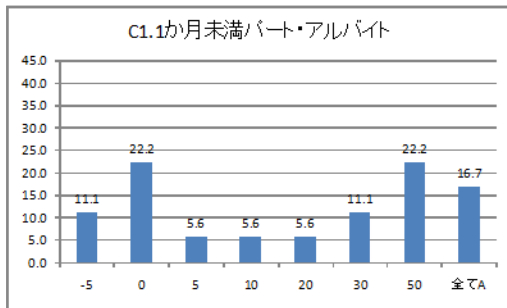
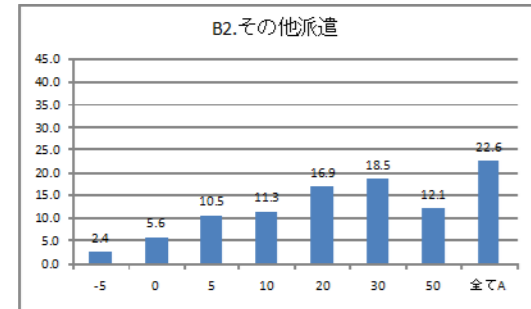
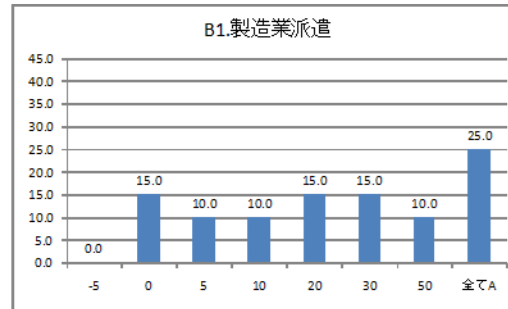
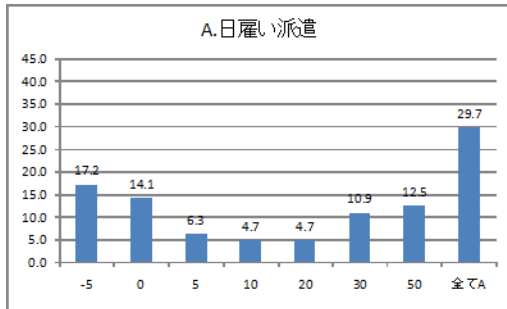


最低補償率:現在の3年契約から1年契約に変更するために最低必要な賃金の上昇率

すべてAとはすべての選択肢でAを選ぶ、つまり最低補償率は50%を超えるケース(賃金がいくら上がっても契約を変更をしたくない場合も含む)

不安定雇用に対する補償(続き)

雇用形態別:不安定雇用に対する補償(最低補償率)の分布



不安定雇用に対する補償(まとめ)

- 不安定雇用に対する最低補償率の平均値は20.2%(中位値20%)、補償率が50%を超える割合は3割程度(29.5%)
- 雇用形態別に要求している補償率をみると、契約社員は高いが、日雇い派遣や1か月未満のパート・アルバイトでは低く、むしろ、短めの契約期間を選好する人も少なからず存在→つまり、契約社員は雇用安定を重視する傾向が強い一方、日雇い派遣や1ヶ月未満パート・アルバイトはそうした傾向は相対的に弱い
 - 最低補償率： 契約社員平均21.8%(中位数20%)、日雇い派遣平均14.8%(中位数5%)
 - 50%を超える補償を要求する割合： 契約社員34.9%、パート・アルバイト16.7%
 - 賃金水準にかかわらず1年の雇用契約を選ぶ人(最低補償率がマイナス5%または0%)の割合： 全体12.4%、日雇い派遣34.3%、1か月未満パート33.3%
- ただし、日雇い派遣や1か月未満のパート・アルバイトは多様であることに留意すべき
 - 日雇い派遣や1か月未満のパート・アルバイトの最低補償率の分布をみると、30%以上の賃金補償を希望する人も2~3割ほどおり、分布がU字型
 - つまり、日雇い派遣や1か月未満パート・アルバイトといった短期雇用者のなかには、現在の雇用期間と賃金に満足している人のグループと短い雇用期間を補償するだけの賃金の上乗せを強く求める人のグループが混在

転勤・異動補償率の推計

転勤・異動補償率(最小二乗法、非自発的非正規ダミー)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	0.128	1.589	0.08
年齢2乗	0.005	0.018	0.27
勤続年数	-2.155	1.249	-1.73*
勤続年数2乗	0.158	0.088	1.81*
雇用契約期間	-0.004	0.020	-0.23
高校卒以下ダミー	0.744	3.713	0.20
正社員の経験	-0.627	5.360	-0.12
女性ダミー	15.140	4.305	3.52***
単身世帯ダミー	-14.202	4.421	-3.21***
パートタイムダミー	7.638	4.458	1.71*
契約社員ダミー	0.350	4.894	0.07
非自発的非正規	-6.323	3.778	-1.67*
定数項	34.020	33.120	1.03
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	448		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.091		

転勤・異動補償率(最小二乗法、正社員希望ダミー)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	0.026	1.589	0.02
年齢2乗	0.005	0.018	0.29
勤続年数	-2.098	1.250	-1.68*
勤続年数2乗	0.155	0.088	1.77*
雇用契約期間	-0.001	0.020	-0.06
高校卒以下ダミー	0.963	3.725	0.26
正社員の経験	0.241	5.349	0.05
女性ダミー	15.204	4.358	3.49***
単身世帯ダミー	-14.273	4.430	-3.22***
パートタイムダミー	7.955	4.453	1.79*
契約社員ダミー	-0.434	4.887	-0.09
正社員希望	-5.006	3.856	-1.30
定数項	36.206	33.260	1.09
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	448		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.088		

注:すべてAと答えた場合(50%を超える補償率)の補償率は100%として推計を行った

雇用不安補償率の推計

雇用不安補償率(最小二乗法、非自発的非正規ダミー)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	-0.205	1.780	-0.12
年齢2乗	0.012	0.020	0.57
勤続年数	-0.470	1.337	-0.35
勤続年数2乗	0.061	0.092	0.66
雇用契約期間	0.000	0.021	0.00
高校卒以下ダミー	-6.954	3.970	-1.75*
正社員の経験	3.374	5.763	0.59
女性ダミー	16.731	5.106	3.28***
既婚ダミー	-0.381	12.652	-0.03
女性×既婚	-10.562	13.607	-0.78
子どもの数	-4.401	8.017	-0.55
女性×子どもの数	3.673	8.644	0.42
パートタイムダミー	1.136	4.754	0.24
契約社員ダミー	10.016	5.222	1.92**
非自発的非正規ダミー	11.937	4.165	2.87***
定数項	-2.117	37.584	-0.06
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	409		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.080		

雇用不安補償率(最小二乗法、正社員希望ダミー)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	-0.134	1.765	-0.08
年齢2乗	0.013	0.020	0.62
勤続年数	-0.321	1.330	-0.24
勤続年数2乗	0.053	0.092	0.58
雇用契約期間	-0.011	0.021	-0.49
高校卒以下ダミー	-7.968	3.955	-2.01**
正社員の経験	2.319	5.729	0.40
女性ダミー	18.502	5.122	3.61***
既婚ダミー	1.604	12.580	0.13
女性×既婚	-13.280	13.457	-0.99
子どもの数	-5.338	7.966	-0.67
女性×子どもの数	4.840	8.592	0.56
パートタイムダミー	1.388	4.724	0.29
契約社員ダミー	11.824	5.184	2.28**
正社員希望	15.012	4.119	3.64***
定数項	-9.573	37.431	-0.26
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	409		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.092		

注:すべてAと答えた場合(50%を超える補償率)の補償率は100%として推計を行った

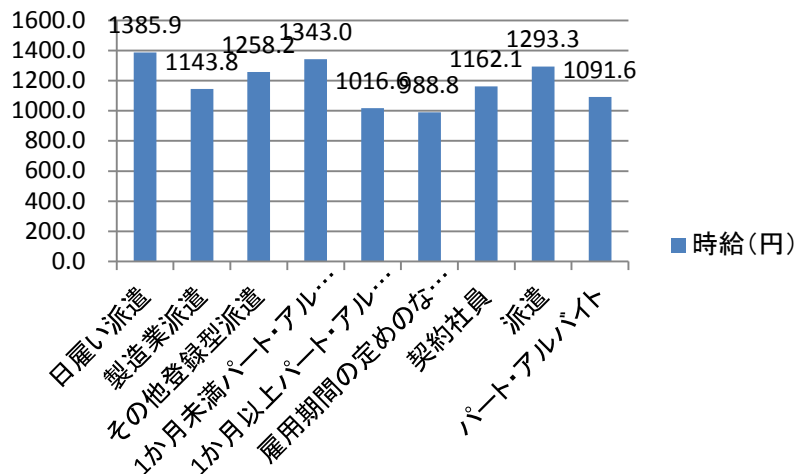
推計結果のまとめ

- 転勤・異動への補償
 - 性別では女性、雇用形態別にはパートの要求する補償率が高い。
 - 一方、勤続年数が長い、正社員になりたくてもなれなかった(正社員に近い働き方)、単身者の場合は要求する補償率が低い。
 - つまり、家族のある女性・パート労働者は転勤・異動への補償への要求が強い。
- 不安定雇用への補償
 - 性別では女性、雇用形態別では契約社員の要求する補償率が高い。
 - 学歴が高く、正社員になりたくてもなれなかった非正規労働者(非自発的非正規)、正社員を希望している者ほど、要求する補償率は高い。
 - つまり、正社員に近い働き方をしている者ほど不安定雇用への補償への要求が強い。

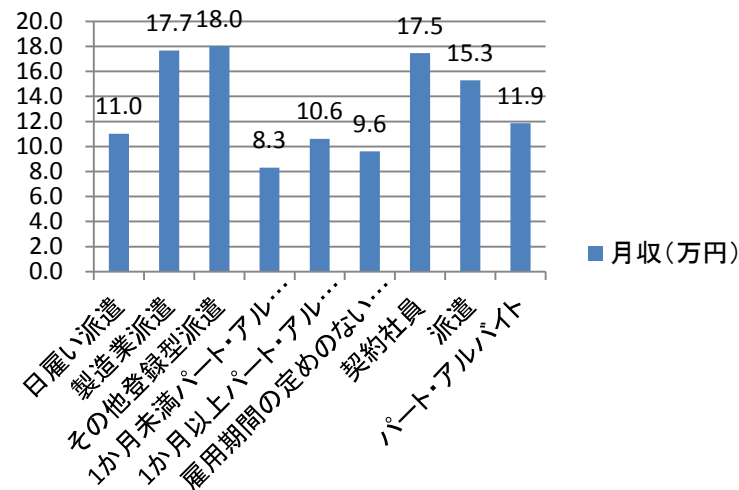
雇用形態別賃金

非正規内での雇用形態別格差と処遇改善の方策

時給(円)



月収(万円)



雇用形態別時間当たり賃金(円)

	時給(円)	サンプル サイズ
日雇い派遣	1385.9	789
製造業派遣	1143.8	236
その他登録型派遣	1258.2	1076
1か月未満パート・アルバイト	1343.0	291
1か月以上パート・アルバイト	1016.6	684
雇用期間の定めのないアルバイト・パート	988.8	628
契約社員	1162.1	605
派遣	1293.3	2101
パート・アルバイト	1091.6	2208

注) 月収を月の労働時間で割って計算した。

時給が5千円を超えるサンプル(全体の上位3%)を異常値として削除した。

雇用形態別月収(万円)

	月収(万円)	サンプル サイズ
日雇い派遣	11.0	849
製造業派遣	17.7	240
その他登録型派遣	18.0	1113
1か月未満パート・アルバイト	8.3	318
1か月以上パート・アルバイト	10.6	691
雇用期間の定めのないアルバイト・パート	9.6	636
契約社員	17.5	614
派遣	15.3	2202
パート・アルバイト	11.9	2259

注) 月収が50万円を超えるサンプル(全体の上位3%)を異常値として削除した。

賃金関数の推計

(5回分の調査をプール)

時間当たり賃金(最小二乗法)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	0.005	0.006	0.82
年齢2乗	0.000	0.000	-0.67
勤続年数	0.012	0.005	2.42**
勤続年数2乗	0.000	0.000	-0.55
雇用契約期間	0.000	0.000	2.37**
高校卒以下ダミー	-0.063	0.015	-4.22***
正社員の経験	0.042	0.021	2.04**
女性ダミー	-0.011	0.020	-0.55
既婚ダミー	0.111	0.041	2.68***
女性×既婚	-0.069	0.045	-1.53
子どもの数	-0.003	0.028	-0.10
女性×子どもの数	-0.020	0.030	-0.67
パートタイムダミー	-0.179	0.018	-9.99***
契約社員ダミー	-0.080	0.021	-3.85***
定数項	6.804	0.124	54.92***
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	2927		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.114		

注)***1%, **5%, *10%で有意

月収(最小二乗法)

	全サンプル		
	係数	標準誤差	t値
年齢	0.023	0.008	3.06***
年齢2乗	0.000	0.000	-4.28***
勤続年数	0.022	0.007	3.26***
勤続年数2乗	-0.001	0.000	-1.65
雇用契約期間	0.001	0.000	5.41***
高校卒以下ダミー	-0.019	0.019	-0.98
正社員の経験	0.036	0.027	1.34
女性ダミー	-0.022	0.026	-0.85
既婚ダミー	0.066	0.054	1.22
女性×既婚	-0.347	0.059	-5.91***
子どもの数	0.063	0.037	1.72*
女性×子どもの数	-0.141	0.039	-3.58***
パートタイムダミー	-0.394	0.023	-16.93***
契約社員ダミー	0.038	0.027	1.40
定数項	2.337	0.161	14.51***
地域ダミー	あり		
サンプルサイズ	3003		
Prob > F	0.000		
Adj R2	0.282		

注)***1%, **5%, *10%で有意

賃金関数の推計：派遣とパートの比較

(5回分の調査をプール)

月収(最小二乗法)

	派遣			パートタイマー		
	係数	標準誤差	t値	係数	標準誤差	t値
年齢	0.011	0.012	0.96	0.027	0.015	1.82*
年齢2乗	0.000	0.000	-2.26**	0.000	0.000	-2.13**
勤続年数	0.055	0.010	5.47***	-0.005	0.012	-0.39
勤続年数2乗	-0.003	0.001	-4.74***	0.001	0.001	1.69*
雇用契約期間	0.001	0.000	6.33***	0.000	0.000	1.09
高校卒以下ダミー	-0.034	0.027	-1.23	0.042	0.036	1.15
正社員の経験	0.048	0.038	1.28	-0.065	0.051	-1.27
女性ダミー	0.052	0.036	1.45	-0.128	0.054	-2.39**
既婚ダミー	0.315	0.081	3.90***	-0.134	0.144	-0.93
女性×既婚	-0.653	0.087	-7.49***	-0.107	0.150	-0.71
子どもの数	0.003	0.056	0.06	-0.148	0.117	-1.27
女性×子どもの数	-0.072	0.060	-1.20	0.115	0.119	0.97
パートタイムダミー	(dropped)			(dropped)		
契約社員ダミー	(dropped)			(dropped)		
定数項	2.649	0.233	11.36***	1.802	0.315	5.71***
地域ダミー	あり			あり		
サンプルサイズ	1626			826		
Prob > F	0.000			0.000		
Adj R2	0.218			0.119		

注)***1%, **5%, *10%で有意

賃金関数推計結果のまとめ

- 雇用形態別にはパートの賃金が低い。
- 性別、年齢、学歴をコントロールしても、勤続年数や雇用契約期間の長い人は賃金が高い。
 - 補償賃金の議論に沿った「契約期間が長いほど賃金が低くなる」という効果がでないのは、労働市場の分断化とともに企業側は契約期間を「能力」(統計的差別も含む)とリンクして設定する傾向が強いため、契約期間がこの推計では十分コントロールされていない「能力」の効果を捨っている可能性あり。
- 月収のみの結果であるが、女性の場合に限り、既婚や子供の数が多いと賃金も低い。
- 派遣とパートに分けてみると(月収ベース)、派遣では勤続年数の長い人は賃金も高いがパートではそのような効果はみられない。

政策的インプリケーション

- 不安定雇用になんかの補償をすべきという考え方は、労政審労働条件分科会でも労使が歩み寄っている数少ない論点
- 契約終了時にそれまでの賃金支払いの一定割合の金銭を支払う仕組み(契約終了手当、フランスでは10%)を導入すべき
- 正社員と非正規社員が同一労働でも、賃金格差を客観的に説明できる場合があることに留意すべき
- パートタイム労働法第8条のように正社員に限りなく近い非正規社員(職務同一、キャリア同一、無期雇用)を厳密に規定して均等処遇(同一賃金)を強制することは困難
 - 厚労省「今後のパートタイム労働政策に関する研究会」報告書は、上記3要件を満たす該当者はパート労働者全体のわずか0.1%しかいない
いうえ、差別的取り扱いの禁止を避けるために新たに職務を明確に区分する場合もあると指摘

政策的インプリケーション(続き)

- 欧州でもパート、有期雇用の均等処遇は欧州連合(EU)指令で定められているが、実態は、勤続年数、学歴などの客観的かつ理屈が通った理由があれば処遇格差は認められるが、そうでなければ認められないという「合理的な理由のない不利益取り扱い禁止原則」に沿った運用(水町報告)
- 同一労働同一賃金を目指す均「等」処遇を金科玉条にするのではなく、労働者ごとに異なる前提条件に応じてバランスのとれた処遇をする均「衡」処遇を実現するには「合理的な理由のない不利益取り扱い禁止原則」を法制化すべき
- 「合理的な理由」があいまいであるとの意見もあるが、均衡を著しく逸した処遇をすれば必ずペナルティーを受ける仕組みが導入されれば、悪質な処遇格差を事前に抑止する効果大
- また、パート・アルバイトについては、派遣と比べ勤続年数が長い者が多い(10年超の割合が3割超)にもかかわらず、長期的な貢献が必ずしも処遇に反映されていないため、期間比例的な処遇は、特にパートの処遇改善を進めるうえで重要な課題

ご清聴いただき、
ありがとうございました。