



RIETI Discussion Paper Series 13-J-003

**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—**

鶴 光太郎
経済産業研究所

久米 功一
名古屋商科大学

大竹 文雄
大阪大学

奥平 寛子
岡山大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<http://www.rieti.go.jp/jp/>

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—*

鶴光太郎（慶應義塾大学／経済産業研究所）

久米功一（名古屋商科大学）

大竹文雄（大阪大学）

奥平寛子（岡山大学）

要 旨

本稿では、(独)経済産業研究所のアンケート調査で得られた不安定雇用や転勤・異動に対する補償賃金に関して実証的に分析した。具体的には、非正規労働者に対して、雇用期間の短縮や転勤・異動を受け入れる場合に要求する賃金の上乗せ分を仮想的に質問して定量的に把握した。

その結果、補償賃金率の水準は、雇用形態別でみると、不安定雇用に対しては契約社員が、転勤・異動に対してはパート・アルバイトが比較的高かった。補償賃金の決定要因では、いずれのタイプにおいても、女性、年齢が高い（特に50歳以降）、危険回避的な人ほど、要求する補償率が高かった。一方、雇用形態に関わる要因では、正社員の経験がある人や正社員の職を希望する人の不安定雇用に対して求める補償は大きく、自発的にパートタイム労働に就いている人の転勤・異動に対して求める補償が大きかった。

さらには、賃金関数（時間当たり賃金と月収）を推計して、雇用形態や労働条件の違いが賃金水準に与える影響を分析して、補償賃金仮説の視点から解釈した。雇用形態別では、時間的な拘束の少ないパート・アルバイトが、また、労働者の属性別には、既婚女性や子どもの存在が賃金を有意に低くする要因となっており、労働者がワークライフバランスと引き換えにコストを負担している（相対的に低い賃金を受け取っている）可能性が示唆された。一方、雇用不安定の効果については、明確な結論は得られなかった。

キーワード：非正規雇用、補償賃金、不安定雇用、転勤・異動

JEL classification： J28, J31, J33

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本研究は、独立行政法人経済産業研究所における労働市場制度改革研究会（座長：鶴光太郎プログラムディレクター）のプロジェクトの一環として行われた。なお、久米は文部科学省科学研究費補助金（若手研究(B)課題番号 24730227)を受けている。ここに謝意を表します。本稿における誤りは全て著者に帰するものである。

1. イントロダクション

非正規雇用の雇用全体に占める割合が過去 20 年程度増加傾向にあり、三分の一を占めるに至っている。その中で、非正規雇用と正規雇用の処遇格差是正が重要な政策課題の一つになっている。

非正規雇用の処遇格差を考える場合、以下の点に留意する必要がある。まず、単純に正規雇用、非正規雇用の賃金を比べて格差を論じて意味がないということである。例えば、非正規労働者平均の賃金水準は正規労働者平均の 3~8 割程度と試算されているが、両者の職務内容、勤続年数、学歴などの違いから、賃金水準が異なることは不思議ではない¹。したがって、同じような属性をもち同じ内容の職務に従事している労働者の間で賃金格差が存在している場合に、それが正規、非正規という雇用形態に起因するか否かがポイントになる。「同一価値労働同一賃金」はこうした考え方が基本となっている。

しかし、「同一価値労働同一賃金」が経済学的に必ずしも正しいとは限らない。まったく同じ仕事に従事していてもやはり賃金水準が異なる場合があるからである。例えば、パートタイムとフルタイムの賃金格差を考えてみよう。企業側からみれば雇用者には一定の固定費用がかかる（採用・解雇コスト、労働時間によらないFRINGE・ベネフィット）ため、企業の総労働コストは雇用者の労働時間に比例して増加するわけではない。したがって、パートタイマーは企業にとって相対的にコストが高い分、賃金が低くなると考えられる。

また、労働者側でも、勉学の負担のある学生、家事の負担の重い親、体力的な問題のある高齢者などは、フルタイムよりもパートタイムを自ら選好するため、フルタイムよりも賃金が安くてもそれを受け入れるであろう、つまり、彼らの留保賃金が低くなる。このように考えると同一労働の場合でもパートタイムはフルタイムよりも賃金が低い理由を合理的に説明できることになる。

後者のケースをより一般的に考えると、賃金の格差のみに注目するのではなく、賃金、福利厚生、仕事内容、働き方等をパッケージとして捉える必要があることがわかる。その場合、全体で見た「処遇」は均衡するという考え方、Rosen の補償賃金仮説（「ヘドニック賃金」）である（サーベイは Rosen(1986)参照）。いくつかの例を挙げると、危険な仕事に対しては、危険を伴うという負の効用を補償するために高賃金（正の賃金プレミアム）が支払われる。雇用保障が強ければ、そうでない働き方に比べて低賃金（負の賃金プレミアム）となる。住宅補助を受ければそうでない働き方に比べて低賃金（負の賃金プレミアム）なる、などである。-

正規・非正規雇用の文脈で考えると、正社員の場合、将来にわたり働き方が限定されて

¹厚生労働省「賃金構造基本統計」と厚生労働省「多様化調査」（平成 19 年調査）の個票データの再集計・分析を行った浅尾（2010）を一部再掲すると図 1、2 の通りである。フルタイムの正社員の平均所定内給与額が 31 万円程度(=100)であるのに対して、フルタイムの非正社員は 20 万円弱(=63.8)、パート計は 9 万円弱(=28.0)の水準となっている（図 1）。さらに「多様化調査」を用いて、従業員の様々な属性の違いを考慮すると、正社員を 100 とするとき、契約社員で男性が 86、女性 82、常用型派遣労働者で男性 94、女性 90、登録型派遣労働者で男性 81、女性 80、パートタイム労働者では男性 69、女性 52 と試算されている。「賃金構造基本統計」に比べて、格差はかなり緩和されている（図 2）。

いない、つまり、将来、予想しない転勤、異動、残業などを必ず受け入れなければならないという「無限定社員」の要素がある。これが正社員の場合、暗黙の契約として上乗せされていると考えれば、非正規社員に比べ高賃金であることは合理的に説明ができる。

一方、非正規雇用の場合、特に、問題になるのは契約期間が決まっている有期雇用の場合である。契約期間に定めのない無期雇用の正社員と有期雇用の社員がまったく同じ仕事を行っている場合、上記の補償賃金仮説に従えば、雇用が不安定である有期雇用の方が賃金は高くなるべきである。しかしながら、海外や日本の実証分析を見る限り、労働者の属性をある程度コントロールしても有期雇用の方が無期雇用に比べて、賃金水準は低くなっている (OECD(2002), Brown and Session(2005), Booth and Francesconi(2002))。

このように、賃金格差があったとしても、それは合理的な理由で説明できるか、特に、賃金自体に格差があったとしても補償賃金仮説が示すように処遇全体でみてバランスがとれているかどうかのポイントとなる。その観点から着目しなければならないのは、契約期間が限られた有期労働者の労働条件や処遇である。2012年の労働契約法の改正では有期雇用と無期雇用の労働条件の相違は、「職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と定められた。こうした取り組みは、有期雇用の処遇格差是正に向けて大きな一歩と評価できる。

様々な就業状態に対して補償賃金が成り立つかどうかは海外でいくつかの実証分析が行われている。労働時間、ワークライフバランスの関係では、Altonji and Paxon (1988)が労働者の選好から過剰又は過少な労働時間に対しては、正の補償賃金が存在することを示した。Heywood et al. (2007)は、企業のファミリー・フレンドリーな政策（育児休業・支援、在宅勤務、フレックスタイムなど）の負の補償賃金（マイナス 20%）を報告している。雇用不安定への補償賃金については、Moretti (2000)や Del Bono and Weber (2008)が失業リスクの高い季節労働者に着目し、10~15%程度の正の補償賃金を報告している。

日本については²、まだ、それほど多くはないが、橋口(2009)が育児・介護関係の両立支援策に対する負の補償賃金、久米(2010)が精神的疲労に対する正の補償賃金を計測している。また、森川(2011)は、経済産業省の行ったアンケート調査を使い、雇用不安定性と正社員の制約・拘束（望まない転勤・異動の受け入れ）に対し、10~20%程度の補償賃金の存在を確認した。黒田・山本(2012)は、(独)経済産業研究所 (RIETI) の行ったアンケート調査を使用し、男性のフレックスタイム利用は4%程度の負の補償賃金を生むことを示している。

本稿では以上のような認識の下、既存の実証分析を参考にし、RIETI が行ったアンケート調査「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」での補償賃金に対する仮想質問に対する結果を報告する。具体的な質問項目は、森川(2011)と同様、雇用不安定性と正社員の制約・拘束（望まない転勤・異動の受け入れ）に関してである。ただし、本稿は、いわゆる正社員と非正規雇用の格差を取り上げるものではなく、非正規労働者の就業状態

²正社員・パートの賃金格差や処遇格差に対しては、「納得感」(篠崎他(2003)、永瀬(2006)、奥西(2008)、JILPT(2011))や「仕事満足度」(Pouliakas and Theodossiou (2010))の視点から議論されることが多く、効用や仕事満足度の低下を補償するための賃金の大きさを定量的に分析した文献は森川(2010)のみである。

(有期雇用、勤務地が限定的)を前提として、これらを変更させた場合(有期雇用で雇用期間を短くする、転勤・異動を伴う)にどれだけの賃金の上乗せを要求するかについて、非正規労働者に対して仮想的に質問することにより、非正規労働者が要求する補償賃金を雇用形態別に把握している点に特徴がある(第2節)。一方、補償賃金は労働者の属性などにも影響を受ける。こうした属性などもコントロールした上で、雇用形態や正社員の経験や希望が上記、2つのタイプの補償賃金の決定においてどのような影響を与えるかを検討する(第3節)。最後に、賃金関数(時間当たり、月当たり)を推計し、賃金決定要因を概観するとともに、雇用の不安定、働き方の違いによる賃金プレミアムの計測を試みる。

2. アンケート調査結果の概要

2.1 データの出典

2009年1月から6か月毎に計5回にわたって(独)経済産業研究所が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(以下、RIETI 派遣アンケート)のデータを用いる。このデータの特徴は、インターネット調査会社の登録モニターの中から派遣労働者を中心とした非正規雇用者および失業者を対象として、Webアンケート調査によって、雇用形態の違いや個人の選好等の情報を詳しく収集している点にある。

具体的には、インターネット調査会社(株式会社インテージ)が保有する全国約120万人の登録モニターから、年齢18歳以上の男女で、安定した職に就いていない人を無作為に抽出して、Webアンケート形式の個人調査を実施した。本稿が対象とする「安定した職についていない人々」とは、①日雇い派遣労働者、②製造業派遣、③その他派遣418人、④雇用契約期間1か月未満直接雇用(パート・アルバイト)、⑤雇用契約期間1か月以上直接雇用(パート・アルバイト)、⑥契約社員の6つのグループからなる。登録モニターは、総務省の人口推計に比べて、男性の30、40歳代、女性の20、30歳代がやや多いという特性があるが、今回の調査では、日雇い派遣労働等の特殊なカテゴリからの有効回答を相当数確保する必要があることから、被験者へのアクセスの容易さとそのスクリーニング調査費用の両面において優れているインターネット調査を用いた。

2009年1月に第1回調査を実施した。有効完了数は2157人、回収率は71.9%(有効回答数/依頼数)であった。この調査のサンプルに対して、6か月毎(2009年7月、2010年1月、7月、2011年1月)に追跡調査を計4回(第1回を含めると計5回)行った。本稿で利用可能なサンプルは、第1回調査1586人、第2回調査780人、第3回調査561人、第4回調査549人、第5回調査481の延べ3957人である。

個人属性、その他の変数の基本統計量は、表1の通りである。男性は27%、全体の平均年齢は39.1歳、平均教育年数は13.8年である。既婚率は42.5%、子どもがいる人は33.1%、平均時間当たり賃金は1092円である。

2.2 非正規雇用における雇用期間および転勤・異動の賃金補償

補償賃金仮説に基づけば、雇用の不安定から生じる負の効用に対しては、それを補償するために賃金が上乘せされるという。しかし、現実には、非正規雇用における課題のひとつとして、無期雇用の正社員と比べて、不安定な雇用に対する補償（賃金の上乗せ）が十分でないことが挙げられる。一方、正社員と非正規社員の賃金格差の議論においては、正社員は転勤・異動を伴う仕事に従事するため、正社員の賃金には、仕事からの拘束に対する補償分が上乘せされているとの意見もある。今後、正規か非正規かの二者択一ではなく、非正規雇用の待遇の改善により、有期雇用における働き方の選択肢を増やしていくためには、不安定雇用や仕事の拘束に対する補償（賃金の上乗せ）に対する労働者の考え方を整理して、仕事と報酬のさまざまなパッケージを労働者に提示することが望ましい。RIETI アンケート調査（第 5 回）では、有期雇用に前提とした上で、以下のような仮想的な質問により、不安定雇用や仕事の拘束に対する補償を把握している。

i) 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肢で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。具体的には、すべて(B)を選択した人の賃金の最低補償率を-5%、2

行目の問い（1年目の雇用契約で月給30万円（0%）以降のすべてにおいて（B）を選択した人の最低補償率を0%、以下同様に考えるとき、不安定雇用に対する最低補償率は表2の通りであり、雇用形態別に補償率を比較したものが図3である³。

すべての選択肢でAを選んだ人、つまり、賃金を50%上乗せされたとしても3年間の雇用契約を選ぶというように、長めの契約期間に強いこだわりを示す人は全体で3割程度（26.9%）を占めた。雇用形態別でみると、1か月未満パート・アルバイトでその割合は16.7%と低い一方、契約社員では、34.9%と高くなっている。不安定雇用に対する最低補償率の平均値は20.1%（中位値20%）であり、日雇い派遣で14.8%（同5%）とかなり低い一方、契約社員は21.8%（同20%）と最も高くなっている。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といえる。

実際、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%）の割合は、全体で12.5%と低いにもかかわらず、日雇い派遣、1か月未満パートではそれぞれ34.3%、33.3%と三分の一まで占め、他の雇用形態に比べ格段に高くなっている。つまり、こうした雇用形態にはむしろ契約期間は短めの方が良いと考えている人が少なからず存在していることに留意する必要がある。

ただし、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字型になっている。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しており、労働条件の好み異なる労働者が存在することを示唆している。その他の雇用形態の上乗せ率は、20~30%が分布の山となっており、平均値に近い形となっている。

ii) 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。」

³AとBの選択において、すべてBを選んだ人の最低補償率を-5%、ABBBBBBを選んだ人は0%、AABBBBBBを選んだ人は5%、AAABBBBBを選んだ人は10%、AAAABBBBを選んだ人は20%、AAAAABBBを選んだ人は30%、AAAAAABBを選んだ人は50%、AAAAAAAを選んだ人は「すべてA」と表記した。

(回答は横の行ごとに1つつ)

	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。

具体的には、すべて(B)を選択した人の賃金の上乗せ率を-5%、2行目の問い(3年目の雇用契約で転勤や異動があり月給30万円(0%))以降のすべてにおいて(B)を選択した人の賃金の上乗せ率を0%、以下同様に考えると、転勤・異動に対する最低補償率は表3の通りであり、雇用形態別の補償率は図4の通りとなった。

すべての選択肢でAを選んだ人、つまり、賃金を50%上乗せされたとしても転勤や異動のない雇用契約を選ぶというように、賃金水準に関わらず転勤や異動のない仕事を強く望む人は全体で半分程度(48.6%)を占め、その割合は先にみた長めの雇用期間を強く希望する人の割合(3割程度)を大きく上回った。これは、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、逆の言い方をすれば、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といえる。雇用形態別でみると、特に、1か月以上のパート・アルバイトで、その割合は61.6%とかなり高くなっている。

転勤・異動に対する最低補償率の平均値は26.6%(中位値30%)であり、日雇い派遣で22.5%(同20%)と低い一方、製造業派遣、1カ月未満のパート・アルバイトは28~29%(同30%)と高い。製造業派遣の場合、どうしても転勤や異動のない仕事を選びたい人の割合は25.0%と低い一方、最低補償率30%以上の割合は45%と最も高くなっている。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もあり、転勤や異動を望まない場合でも金銭的な解決が可能であることを示唆している。転勤・異動に対する補償率の分布をみると、製造業派遣を除き、概ね30%で分布の山となっている。ただし、製造業派遣の場合、最低補償率

30～50%の割合は 45%と最も高いため、転勤や異動を望まない場合でも金銭的な解決が可能であるかもしれない。

最後に、雇用形態・性別以外の属性別に賃金補償を整理したものが表 4 である。雇用契約期間と補償賃金とは明確な関係はみられない。パートタイム労働者ほど、転勤・異動に対する補償賃金が高い。また、正社員の経験がある、卒業直後に正社員であった、非自発的に非正規の仕事に就いている、正社員を希望しているという人ほど、不安定雇用に対する補償賃金が高い。

3. 補償賃金プレミアムの決定要因

3. 1 不安定雇用に対する補償賃金プレミアムの推計

前節では、非正規雇用における不安定雇用と転勤・異動に対する補償賃金プレミアムの記述統計量（平均値・中央値）から、雇用形態別に違いがあることを確認した。しかし、賃金プレミアムの決定要因としては、雇用形態だけでなく個人属性等のその他の要因を考慮する必要がある。本節では、回帰分析を行い、賃金プレミアムの決定要因の統計的有意性を確かめる。

被説明変数は、不安定雇用に対する最低補償率であり、すべて A を選択した場合の補償率は 80%とする。また、雇用の変動リスクに対する許容度に違いをもたらすような個人属性を説明変数とする。具体的には、男性ダミー変数、年齢グループダミー変数（30～39 歳、40～49 歳、50～59 歳、60 歳以上）、教育年数（年）、婚姻状態（未婚ダミー変数）、単身世帯ダミー変数、未婚単身ダミー変数、子ども有りダミー変数、危険回避度（仮想的な賃金支払いに対する好みから計測、1～4 の値で 4 ほど危険回避的）、双曲割引（2 日後に受け取る 10000 円を 9 日後の受け取りに延伸した場合の要求利子率と、90 日後に受け取る 10000 円を 97 日後の受け取りに延伸した場合の要求利子率との差分）、対数賃金、地域ダミー変数である。

これをベンチマークとして、雇用形態（1 か月以上パート・アルバイトを基準として、日雇い派遣、製造業派遣、その他派遣、1 か月未満パート・アルバイト、契約社員）、雇用契約期間、雇用関係（直接雇用ダミー変数）、就業形態（フルタイムダミー変数）、正社員の経験有、卒業直後に正社員、非自発的非正規、正社員の希望のダミー変数を回帰させる。これらの変数は、互いに相関があるため、それぞれを入れ替えながら推計式に追加する。推計方法は、最小二乗法である。

推計結果は、表 5 の通りである。まず、ベンチマーク（1）の結果より、性別では女性、年齢が高いほど（特に 50 歳以降）、未婚である人ほど補償率が高い。男性の方が、不安定雇用に対する許容度が高いといえる。また、危険回避的な人ほど失業リスクも避ける傾向があると考えられ、補償率が高くなっている。雇用形態（2）では、1 か月以上パート・アルバイトを基準として、統計的に有意ではないが、契約社員の要求する補償率は高い。雇用関係（4）、就業形態（5）は有意ではない。卒業直後に正社員であった人（7）、非自発的非正規の人（8）、正社員の希望を持っている人（9）ほど、要求する補償率が高い。つまり、非正

規雇用労働者のうち、正社員の経験がある人や正社員の仕事を希望する人は、(非正規の職であっても) 安定的な雇用を強く求める人であるといえる。

3. 2 転勤・異動に対する補償賃金プレミアムの推計

同様に、転勤・異動に対する補償賃金プレミアムの決定要因を推計した。推計結果は、表 6 の通りである。ベンチマーク(1) の結果より、性別では女性、年齢が高いほど(特に 50 歳以降)、危険回避的な人ほどやはり補償率が高い。これは、不安定雇用に対する補償と同じ傾向である。さらには、未婚、または、単身世帯の人ほど、補償率が低く、転勤・異動に対する抵抗が小さいといえる。将来よりも現在により大きな価値をおく双曲割引の人ほど、補償率が高い。現状に対する強いこだわり、転勤・異動による将来キャリアの不確実性を嫌う傾向があるのかもしれない。雇用形態(2) でみると、1 か月以上パート・アルバイトを基準として、その他派遣や契約社員の補償プレミアムは有意に低く、他の雇用形態も有意ではないがマイナスの符号である。つまり、1 か月以上のパート・アルバイトは、他の非正規の雇用形態に比べて、転勤や異動を避けたいと考えている。就業形態(5) では、パートタイム労働者ほど要求する補償率が有意に高い(フルタイムダミーが負)。また、非自発的非正規ダミーと正社員の希望ダミーは有意に負であり、正社員の職を望む人ほど、転勤・異動を受け入れやすいといえる。

3. 3 小括

補償賃金仮説に基づき、現在非正規として働いている人が自分の効用を最大化すると考えて今の労働条件(仕事の種類や賃金の組合せ)を選択していると解釈すると、その労働条件を変更する場合には、同じ水準の効用を維持するためには補償が必要となる。本節では、不安定雇用や転勤・異動に対する補償賃金の決定要因を分析した結果、いずれにおいても、女性、年齢が高い(特に 50 歳以降)、危険回避的な人ほど、要求する補償率が高かった。これは雇用形態等の追加的な説明変数にかかわらず頑健であった。

また、雇用形態に関わる要因では、正社員の経験がある人や正社員の職を希望する人は不安定雇用に対して大きな補償を求める一方、自発的にパートタイム労働に就いている人は転勤・異動に対して求める補償が大きかった。これらの結果は、不安定な雇用であっても相当に大きな補償をすれば、不安定雇用による労働者の効用水準の低下を埋め合わせられる可能性があることや、(後述するように相対的に賃金の低いパートタイム労働者のように) 賃金率を下げても(転勤・異動のない) 安定的な仕事に就きたいと考える労働者が存在することを示唆している。

4. (ヘドニック) 賃金関数の推計

前節では、女性、年齢が高く、危険回避的な人ほど、(1) 雇用不安定に対しては、正社員の経験がある人や正社員の仕事を望む人ほど、(2) 転勤・異動に対しては、パートタイ

ムの仕事を望み、パートタイム労働者として働いている人ほど、要求する補償率が高くなることがわかったが、こうした補償率の違いが実際の賃金に反映されているであろうか。本節では、補償賃金仮説に念頭に置いて、賃金関数を推計して、これらの属性に対しする賃金プレミアムの存在を検証する。

雇用不安定と転勤・異動について、補償賃金仮説の視点から改めて説明すると次の通りである⁴。比較的長期の雇用契約を結んだ場合、雇用が固定的となるため、企業は雇用調整が必要な場合でもそれを行うことができない。このため利潤が低下する可能性があり、そうした状況を見込んで賃金を低くする一方、安定した雇用を求める労働者にはその低い賃金を受け入れる余地がある。逆に、労働者が解雇されることで解雇されなかった場合の企業の利潤低下を負担する場合は、労働者の賃金が高くなるはずである。つまり、企業が利潤低下を回避できる分だけ労働者に賃金として補償するといえる。

転勤・異動については、例えば、育児、子どもの通学、近所とのつながり等、ワークライフバランスを重視する労働者は、仕事による転勤を避けたいと考えるだろう。こうした労働者を雇うためには、企業側には、育児休暇制度の充実、短時間勤務が可能な仕事の切り出し等、ワークライフバランスの環境整備のためのコストが発生する。このため、企業はワークライフバランス施策にコストをかける分だけ賃金を低く設定する一方、ワークライフバランスのとれた生活を求める労働者はその低い賃金を受け入れる。逆にワークライフバランス施策にコストをかけずに賃金が高い企業と、ワークライフバランスを犠牲にして（つまりコストを負担して）高い賃金を求めて働く労働者との組み合わせも考えられる。

なお、本稿では、雇用形態や属性の違いに着目しながら、賃金関数を推計して、補償賃金仮説の文脈で解釈を試みるが、後述するように、本稿は労働者（労働供給側）のデータのみを用いた分析であり、企業（労働需要側）の雇用安定のための雇用保蔵コストやワークライフバランス施策のコストに関する情報がないため、結果の解釈は限定的となることに留意されたい。

4. 1 時間当たり賃金、月収

賃金関数の推計に当たっては、RIETI アンケート調査の全5回のデータをプールして用いる。利用可能なサンプルサイズは延べ3682人である。日雇い派遣労働者から契約社員を含む非正規労働者では、仕事内容、賃金水準、労働時間のばらつきが大きい。例えば、1日単位の超短期の仕事と2年契約のフルタイムの仕事では、仕事の内容や強度、支払い形態（時

⁴一般的に補償賃金仮説とは、危険な仕事と賃金プレミアムの文脈で、1. 効用最大化、2. 労働者は彼らにとって潜在的に重要な仕事上の特性を知っている、3. 労働者への仕事のオファーには幅がありその中から選ぶことができるという3つの仮定のもとで、①労働者は安全を好むため、危険を伴う仕事に対して賃金プレミアムを求め、②企業は致命的な危険を減らすにはコストがかかり、競争により利潤ゼロの条件が成り立つとき、③仕事の特性を与件として、労働者と企業のマッチングにおいて、危険な仕事ほど賃金が高く、安全志向の労働者は低い賃金を受諾する、と説明される仮説である（Ehrenberg and Smith (2003)）。危険の削減コストの異なる企業、仕事の好みの異なる労働者の存在は、賃金率を縦軸、仕事の危険度を横軸とするときに描かれる企業の等利潤曲線と労働者の効用の無差別曲線の複数の組み合わせとして表される。

給、日給、月給)も大きく異なる。日雇い仕事の時給は高いが、ひと月あたりの総労働時間が短いため、月収ベースでは少なくなる。このような違いを考慮して、賃金関数の推計に当たっては、時間当たり賃金(円)と月収(万円)の2つの賃金尺度を用いる。

表7に、属性別の時間当たり賃金と月収を示し、雇用形態別の時間当たり賃金と月収をそれぞれ図5、図6に示す。まず、時間当たり賃金をみると、全体の平均値は1218.1円、雇用形態別では日雇い派遣で最も高く1378.8円、次いで1か月未満パート・アルバイト1344.0円である。一方、1か月以上のパート・アルバイトは1004.5円と最も低い。雇用契約期間では、1日が1478.2円で最も高く、2か月が1088.0円と最も低い。時間当たり賃金では、日雇い、雇用契約期間が超短期であるほど賃金が高く、雇用不安定に対する補償(賃金プレミアム)が支払われているように見える。

月収の全体の平均値は15.1万円、雇用形態別では月収の多い順に、その他派遣18.9万円、製造業派遣18.5万円であり、1か月未満パート・アルバイト9.2万円、日雇い派遣11.8万円の順で少ない。雇用契約期間3か月で月収は最も多く、パートタイムよりもフルタイムの月収が多い。このように、時間当たり賃金では超短期の仕事ほど高い一方、月収でみると、雇用契約が長く安定的な仕事の方が多くなる。

4.2 時間当たり賃金関数の推計

前節でみた時間当たり賃金の決定要因を個人属性等に回帰して明らかにする。被説明変数は、時間当たり賃金の対数値である。説明変数は、人的資本理論に基づく通常の賃金関数を想定して、個人属性として、男性ダミー変数、年齢(歳)、年齢2乗、教育年数(年)、勤続年数(年)、勤続年数2乗、婚姻状態(既婚ダミー変数)、既婚女性(既婚かつ女性のダミー変数)、単身世帯ダミー変数、子ども有りダミー変数、企業規模(1~5人、6~29人、30~99人、100~299人、300~499人、500~999人、1,000~4,999人、5,000人以上の中位数)、産業ダミー変数(農業を基準に、鉱業、建設、製造、卸売・小売、金融、不動産、運輸・通信、電力・ガス、サービス)、地域ブロックダミー変数(関東を基準に、北海道、東北、中部、近畿、中国、四国、九州)を用いる。

推計結果は、表8の通りである。雇用形態(1)をみると、男性、勤続年数、既婚ほど賃金が高い。勤続年数が賃金へ正の影響を与えることは人的資本理論と整合的である。1か月以上パート・アルバイトを基準として、日雇い派遣他のすべての非正規雇用の時間当たり賃金が高い。パート・アルバイトは、時間当たり賃金が低い点で特徴的である。(2)以降の雇用形態を除いた推計では、既婚女性、子供の存在が概ね賃金に対し負で有意になっている。雇用契約期間はU字型で、これは表5でみたように時間当たり賃金が雇用契約期間2か月で最も低いことの表れである。雇用関係では直接雇用、就業形態ではフルタイムであるほど時間当たり賃金が高い。正社員の経験がある人や正社員の職を望む人ほど賃金が高い一方、卒業直後に正社員だった人や非自発的非正規社員ほど賃金が高い。

4. 3 月収の賃金関数の推計

月収を被説明変数とする賃金関数の推計結果を表 9 に示す。月収の多寡は月当たりの労働時間に依存するため、賃金関数の説明変数に労働時間を入れるべきであるが、追加的な説明変数である雇用形態（日雇い派遣等）や就業形態（フルタイム）が労働時間の情報を含んでいることから、労働時間の説明変数を用いずに、時間当たり賃金の推計と同様の特定化とした。年齢が高く、既婚者、単身世帯、企業規模が大きいほど、月収が多い。既婚女性や子どもがいる人の月収は少ない。雇用形態の変数では (1)、基準となる 1 か月以上のパート・アルバイトに比べて、製造業派遣、その他派遣、契約社員の月収は多いが、1 か月未満のパート・アルバイトは有意に少ない。また、既婚かつ女性の賃金の負の影響は時間当たり賃金の場合と同様、(2) 以降の推計で確認されたが、月収の場合は、雇用形態をコントロールしてもなお、負の影響が存在した。雇用契約期間が長い、フルタイムで就業している人ほど月収が多い。直接雇用（パート・アルバイト）ダミーは月収に対して負で有意である。卒業直後に正社員、非自発的な非正規労働者、正社員の職を望んでいる人の月収は有意に高い。

前節で推計した時間当たり賃金と月収の違いに注目すると、直接雇用は、時間当たり賃金と月収の両方に負、正社員の経験や正社員の希望は、時間当たり賃金と月収の両方に正、雇用契約期間が長い、フルタイム労働、卒業直後に正社員の方は、時間当たり賃金に負、月収に正に有意に影響していた。パート・アルバイトのような短時間労働は時間当たり賃金や月収が低い一方、フルタイムに近い働き方ほど、時間当たり賃金は低いが、月収が多くなる。このように非正規労働者は、短時間労働で高い時間当たり賃金で働く人と、フルタイムに近い働き方で月収を増やす人に大別できるといえる。

4. 4 就業形態の選択と賃金関数の同時推計

ここまでの分析では、雇用形態の選択を考慮せず、賃金プロファイルも同一であると仮定して賃金関数を推計した。しかし、例えば、すでに見たように、転勤・異動を好まず、そのために賃金が低くてもよいと考えるパート・アルバイト労働者がいる一方、正社員並みの労働強度を望んでいる製造業派遣や契約社員もいる。このため、賃金関数の推計には、こうした雇用形態の選択によるセレクション・バイアスが生じる可能性がある。そこで、雇用形態の選択が賃金に与える影響を考慮した推計として、スイッチング回帰モデル（switching regression model）による分析を行う（Maddala 1983）。雇用形態の選択関数と賃金関数を識別するために、雇用形態の選択にのみ影響を与える変数として、正社員の経験ダミー変数、非自発的な非正規ダミー変数、不安定雇用の最低補償率、転勤・異動の最低補償率を加える。また、最低補償率に代えて、個人の行動特性の変数である危険回避度や双曲割引を用いた推計も行う。

推計結果を付表 1.2 に示す。付表 1 では、時間当たり賃金を被説明変数とする場合、選択関数と賃金関数の誤差項の相関は有意ではない。したがって、選択関数と賃金関数はそれ

ぞれ独立で個別に推計すればよい。(ここではとりあえずスイッチング回帰の) 推計結果をみると、正社員の経験があり、非自発的な非正規労働者である、あるいは、不安定雇用の補償率をあまり求めない人や転勤・異動の補償を求める人ほど、派遣労働を選択する。賃金関数をみると、パート・アルバイトの賃金はやや年功的であり、派遣は勤続年数が賃金に加味されている。既婚女性の賃金は有意に低い。一方、月収の賃金関数の推計では、選択関数と賃金関数の誤差項は有意に相関しており、セレクション・バイアスが存在していた。スイッチング回帰によるバイアス修正後の推計をみると、時間当たり賃金の推計結果と概ね同じ傾向を示していた。付表 2 では、選択変数に個人の選好を考慮したが、危険回避的である人ほど、パート・アルバイトを選択することが有意に確認された。

4. 5 小括

本節では、時間当たり賃金や月収を被説明変数とする賃金関数を推計した。補償賃金仮説に基づけば、企業と労働者の二通りのマッチングが存在する。ワークライフバランス施策にコストをかけて(かけず)、賃金を低く(高く)設定する企業とワークライフバランスのとれた生活を求めて(求めず)低い(高い)賃金を受け入れる労働者との組み合わせである。本稿の分析では、企業のワークライフバランス施策のコストに関する情報がないため、結果の解釈は限定的となるが、雇用形態別の結果では、時間的な拘束の少ないアルバイト・パートの賃金が有意に低く、時間的な拘束の大きい派遣や契約社員の賃金が相対的に高いこと、また、既婚や子どもがいると賃金が低く、未婚や子どもがいない人の賃金がより高くなっている。これは、労働供給側からみてワークライフバランスがより必要であり、企業からもそのような施策の恩恵をより多く受けているとみられる、パート、既婚、子供のいる労働者で賃金がより低くなっていることを示しており、補償賃金仮説が成立している可能性が示唆される。

雇用不安定の効果について、補償賃金仮説からみれば、比較的長期の雇用契約を結ぶ企業は雇用調整が迅速に行えないことで生じる利潤の減少を見越して賃金を低くする一方、安定した雇用を求める労働者は、その低い賃金を受け入れる余地が生じる。この視点から、雇用契約期間に注目すると、月給ベースでは、雇用契約期間が短く(長く)なるほど賃金が低く(高く)なっている。これは、企業がなるべく継続して働いてもらうことを希望し、契約期間の短い仕事への労働需要が少なく、かつ負の賃金プレミアムを支払ってでも1つの企業に長く拘束されないような仕事につきたいと考える人がおり、均衡での不安定職の賃金プレミアムが負になっている可能性や、企業側が契約期間を「能力」(統計的差別も含む)とリンクして設定する傾向が強く、契約期間がこの推計では十分にコントロールされていない「能力」の効果を拾っている可能性があることを示唆している。ただし、時間当たり賃金ベースでみると、雇用契約期間が長いほど賃金が有意に低くなり、前述の解釈と逆の結果を示している。雇用契約期間の補償賃金プレミアムの有無については、労働需要の情報を含めたより詳細な分析が必要である。なお、スイッチングモデルを用いた推計に

よって、派遣とパート・アルバイトを分けてみると、パート・アルバイトの賃金には特に年齢の効果が、派遣労働者の賃金には勤続年数の効果が見られた。

5. 結論

本稿では、RIETI 派遣アンケートで行った不安定雇用や転勤・異動に対する補償賃金について分析を行った。補償賃金率の水準は、雇用形態別でみると、不安定雇用に対しては契約社員が、転勤・異動に対してはパート・アルバイトが比較的高かった。補償賃金の決定要因を更に、労働者の属性も含めて分析すると、いずれのタイプにおいても、女性、年齢が高い（特に 50 歳以降）、危険回避的な人ほど、要求する補償率が高かった。一方、雇用形態に関わる要因では、正社員の経験がある人や職を希望する人の不安定雇用に対して求める補償は大きく、自発的にパートタイム労働に就いている人の転勤・異動に対して求める補償が大きかった。

こうした補償賃金の違いが実際の賃金に反映されているかどうかを確かめるために、賃金関数（時間当たり賃金と月収）を推計すると、まず、雇用形態別では、時間的な拘束の少ないパート・アルバイトが、また、労働者の属性別には、既婚女性や子どもの存在が賃金を有意に低くしており、ワークライフバランスの必要性がより高く、また、そのような施策の恩恵をより受けているとみられる労働者グループにおいて、補償賃金仮説が成立している可能性を示唆しているといえる。一方、雇用不安定の効果については、明確な結果が得られなかった。

これらの結果は、労働者の効用を維持するためには、労働条件の不利益な変更が生じる場合にはそれを補償する手立てを用意することの重要性を示唆している。前述のように、正社員の経験がある人や職を希望する人の不安定雇用に対して求める補償は大きかったが、補償賃金仮説の立場からは、雇用の不安定に対する補償として、正社員への転換のみならず、例えば、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%）の導入を検討すべきであろう。金銭補償に関しては、本稿のような仮想的な質問による補償率の把握に加えて、実務の現場でさまざまなパッケージの提示を試みることで、補償率と補償内容に関して労使で合意形成することが望まれる。

本稿は、非正規労働者の雇用形態と要求するプレミアムの関係を分析して、非正規労働者からみた補償賃金について議論している。その結果として、雇用期間と賃金補償、転勤・異動と賃金補償のトレードオフを明らかにして、非正規雇用における就業状態と補償賃金の関係の多様さをあぶりだしている。しかし、そのプレミアムの大きさや処遇の違いの適正さを論じるためには、正社員を含めた労働者一般の雇用保障や拘束に関する補償賃金を把握して分析する必要がある。また、本稿が利用した RIETI の派遣調査では 3 年間の雇用契約で月給が 30 万円をベースとして、プレミアムの仮想的な質問を行った。しかし、雇用契約の期間や月給の想定変えることによって（例えば、5 年の雇用契約で月給が 20 万円）、同一個人であっても要求する上乘せの補償率が変わってくる可能性がある。こうした仮想

的な質問におけるフレーミングの問題は、雇用保障や転勤・異動に関する補償額を実際の交渉する上で極めて大きな決定要因となりうる。したがって、具体的で適正な補償額を算出するためには、さまざまな設問フレームを用意する必要があるだろう。これらについては、今後の検討課題としたい。

参考文献

- 浅尾裕(2010)「正規・非正規間の賃金格差から賃金を考える」『Business Labor Trend』 2010.7 pp.38-44. 労働政策研究・研修機構
- 奥西 好夫 (2008)「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』 No.576, pp.54-69
- 久米功一 (2010), 「危険に対するセルフセクションと補償賃金仮説の実証分析」, 『日本労働研究雑誌』, No. 599, pp. 65-81.
- 黒田祥子・山本勲(2012)「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」未定稿
- 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, pp. 58-73。
- 永瀬伸子 (2006)「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. August, 2003. pp. 3-19.
- 橋口三千代(2009)「両立支援策が賃金に与える影響」 OSIPP Discussion Paper: DP-2009-J-003 大阪大学大学院国際公共政策研究科
- 森川正之(2011)「雇用保障とワーク・ライフ・バランスー補償賃金格差の視点からー」RIETI Discussion Paper Series10-J-042 経済産業研究所
- 労働政策研究・研修機構 (2011)『雇用形態による均等処遇についての研究会報告書』平成23年7月
- Altonji, Joseph G. and Christina H. Paxson (1988), "Labor Supply Preferences, Hours Constraints, and Hours-Wage Trade-Offs," *Journal of Labor Economics*, Vol. 6, No. 2, pp.254-276.
- Booth A., Francesconi M. and Frank J., (2002), "Temporary jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *The Economic Journal* 112, Issue 480 189-213
- Brown S. and Sessions J., (2005)"Employee Attitudes, Earnings and Fixed-Term Contracts: International Evidence," *Review of World Economics*, Springer, vol. 141(2), pages 296-317.
- Del Bono, Emilia and Andrea Weber (2008), "Do Wages Compensate for Anticipated Working Time Restrictions? Evidence from Seasonal Employment in Austria," *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 1, pp. 181-221.
- Ehrenberg, Ronald G. and Smith, Robert S. (2003) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Eighth Edition, Addison-Wesley: New York
- Heywood, John S., W. Stanley Siebert and Xiangdong Wei (2007), "The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices," *Oxford Economic Papers*, Vol. 59, No. 2, pp. 275-300.
- Maddala, G. S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative Variables in Economics*, New York: Cambridge University Press
- Moretti, Enrico (2000), "Do Wages Compensate for Risk of Unemployment? Parametric and Semiparametric Evidence from Seasonal Jobs," *Journal of Risk and Uncertainty*, Vol. 20, No.1, pp. 45-66.

OECD (2002) Employment Outlook

Pouliakas, Konstantinos and Ioannis Theodossiou (2010) "Measuring the Utility Cost of Temporary Employment Contracts before Adaptation: A Conjoint Analysis Approach" *Economica* Volume 77, Issue 308, pages 688–709, October 2010

Rosen, Sherwin (1986), "The Theory of Equalizing Differences," in O. Ashenfelter and R.Layard eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol.1, The Netherlands: Elsevier SciencePublisher BV, Ch. 12, pp. 641-692.

表 1. 記述統計量

	N	mean	sd	max	min
男性	3957	0.270	0.444	1	0
年齢(歳)	3957	39.130	9.034	70	20
教育年数(年)	3783	13.762	1.842	18	9
未婚	3957	0.499	0.500	1	0
既婚	3957	0.425	0.494	1	0
単身世帯	3957	0.191	0.393	1	0
子ども有	3957	0.331	0.471	1	0
双曲割引	3933	42.321	127.309	400	-400
危険回避度	3933	3.517	0.837	4	1
対数賃金	3682	6.996	0.510	8.488	0
北海道	3957	0.042	0.201	1	0
東北	3957	0.046	0.209	1	0
関東	3957	0.465	0.499	1	0
中部	3957	0.141	0.348	1	0
近畿	3957	0.164	0.370	1	0
中国	3957	0.041	0.199	1	0
四国	3957	0.027	0.161	1	0
九州	3957	0.071	0.256	1	0

注) 第1回1586、第2回780、第3回561、第4回549、第5回481のサンプルをプールしている。

表 2. 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人数で除した

	不安定雇用に対する補償の雇用形態別回答割合						合計	F1.男性	F2.女性
	A.日雇い派遣	B1.製造業派遣	B2.その他派遣	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			
最低補償率 (%)									
-5	17.2	0.0	2.4	11.1	4.9	2.8	5.5	6.1	5.2
0	14.1	15.0	5.6	22.2	4.1	3.7	7.0	6.1	7.4
5	6.3	10.0	10.5	5.6	9.0	6.4	8.3	10.6	7.4
10	4.7	10.0	11.3	5.6	9.8	8.3	9.0	9.1	8.9
20	4.7	15.0	16.9	5.6	24.6	22.0	17.9	21.2	16.6
30	10.9	15.0	18.5	11.1	10.7	11.0	13.1	15.2	12.3
50	12.5	10.0	12.1	22.2	12.3	11.0	12.3	8.3	13.8
全てA	29.7	25.0	22.6	16.7	24.6	34.9	26.9	23.5	28.3
最低補償率の平均値	14.8	18.7	21.4	19.0	20.5	21.8	20.1	18.6	20.8
最低補償率の中位数	5	20	20	10	20	20	20	20	20
合計(回答数)	64	20	124	18	122	109	457	132	325

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。

表 3. 転勤・異動に対する補償の雇用形態別回答割合

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

最低補償率 (%)	雇用形態						合計	F1.男性	F2.女性
	A.日雇い派遣	B1.製造業派遣	B2.その他派遣	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			
-5	3.0	5.0	1.6	0.0	2.4	0.0	1.7	3.8	0.9
0	3.0	0.0	0.8	5.6	0.0	1.8	1.3	1.5	1.2
5	4.5	5.0	2.3	5.6	1.6	3.6	3.0	3.0	3.0
10	3.0	10.0	3.9	0.0	1.6	9.0	4.5	8.3	3.0
20	12.1	10.0	14.0	22.2	12.0	13.5	13.2	18.2	11.3
30	12.1	20.0	23.3	0.0	11.2	22.5	17.3	22.7	15.1
50	7.6	25.0	10.1	22.2	9.6	9.0	10.4	9.8	10.7
全てA	54.5	25.0	44.2	44.4	61.6	40.5	48.6	32.6	54.9
最低補償率の平均値	22.5	28.7	27.3	28.5	27.8	25.3	26.6	24.0	27.8
最低補償率の中位数	20	30	30	20	30	30	30	20	30
合計 (回答数)	66	20	129	18	125	111	469	132	337

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。

表 4. 属性別：非正規雇用における雇用期間および転勤・異動の賃金補償

属性		不安定雇用			転勤・異動		
		平均値	中央値	N	平均値	中央値	N
全数		20.1	20	457	26.6	30	469
性別	男性	18.6	20	132	24.0	20	132
	女性	20.8	20	325	27.8	30	337
雇用形態	日雇い派遣	14.8	5	64	22.5	20	66
	製造業派遣	18.7	20	20	28.7	30	20
	その他派遣	21.4	20	124	27.3	30	129
	1か月未満パート・アルバイト	19.0	10	18	28.5	20	18
	1か月以上パート・アルバイト	20.5	20	122	27.8	30	125
	契約社員	21.8	20	109	25.3	30	111
雇用契約期間	1日	17.1	5	26	24.6	25	12
	1週間	9.0	0	10	22.2	20	9
	1か月未満パート・アルバイト	19.4	20	27	24.1	30	23
	2か月	30.0	30	7	42.5	50	4
	3か月	20.2	20	99	25.8	30	76
	半年	20.1	20	73	26.6	30	48
	1年	21.9	20	57	27.1	30	39
	2年以上	18.7	20	19	27.4	30	17
雇用関係	直接雇用	21.0	20	177	24.5	30	124
	間接雇用	19.2	20	156	26.2	30	117
就業形態	フルタイム	19.9	20	168	24.1	20	144
	パートタイム	20.5	20	143	31.1	30	85
正社員の経験	あり	20.7	20	271	26.4	30	195
	なし	17.7	20	62	26.2	30	46
卒業直後に正社員	あてはまる	22.1	20	224	26.9	30	162
	あてはまらない	16.2	20	109	25.3	30	79
非自発的非正規	あてはまる	22.6	20	189	26.6	30	163
	あてはまらない	16.9	20	144	25.9	30	78
正社員の希望	あり	24.2	20	192	27.4	30	165
	なし	14.6	10	141	24.2	25	76

注) 非自発的非正規は、働いている理由として、正社員として働ける会社がない、繋ぎの仕事として、他に選択肢がない、のいずれかを挙げた場合に1をとるダミー変数と定義した。

表5. 不安定雇用に対する補償賃金プレミアムの決定要因 (推計方法：最小二乗法)

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
男性	-9.166	3.541 ***	-9.889	3.665 ***	-9.285	3.701 **	-9.470	3.573 ***	-8.870	3.668 **	-8.908	3.537 **	-8.670	3.531 **	-10.789	3.554 ***	-12.215	3.560 ***
30-39歳	1.534	6.099	1.918	6.100	-0.699	6.369	1.597	6.104	3.522	6.347	0.578	6.113	0.867	6.076	1.698	6.045	1.914	5.992
40-49歳	6.986	6.276	6.940	6.282	3.937	6.578	7.036	6.280	8.665	6.548	4.705	6.410	4.622	6.332	6.349	6.224	7.720	6.168
50-59歳	16.785	7.100 **	16.481	7.114 **	14.103	7.390 *	16.457	7.122 ***	17.604	7.428 **	14.462	7.220 **	14.352	7.147 **	15.755	7.046 **	18.365	6.986 ***
60歳以上	29.304	10.172 ***	28.471	10.191 ***	26.173	11.026 **	29.159	10.181 ***	28.644	10.634 ***	26.868	10.255 ***	26.292	10.210 ***	27.509	10.101 ***	31.820	10.012 ***
教育年数	0.030	0.787	-0.023	0.791	-0.026	0.810	0.046	0.788	0.102	0.815	0.085	0.786	0.096	0.784	0.199	0.783	0.254	0.776
未婚	8.456	3.937 **	8.058	3.967 ***	8.276	4.022 **	8.470	3.939 **	6.990	4.050 *	9.423	3.971 **	10.187	3.991 **	5.718	4.013	6.083	3.912
単身世帯	-3.321	7.745	-4.257	7.792	-1.970	8.017	-3.261	7.750	-6.263	8.050	-3.160	7.729	-2.814	7.710	-5.882	7.727	-6.965	7.662
未婚かつ単身世帯	0.704	8.843	1.490	8.883	-0.250	9.141	0.934	8.856	4.102	9.097	0.394	8.827	-0.396	8.814	3.664	8.824	4.534	8.739
子ども有	-1.800	3.609	-1.931	3.624	-2.445	3.712	-1.991	3.623	-2.385	3.823	-2.111	3.606	-1.712	3.591	-1.252	3.582	-1.461	3.546
危険回避度	3.692	1.780 **	3.504	1.795 *	3.839	1.853 **	3.593	1.787 **	4.232	1.863 **	3.690	1.776 **	3.664	1.771 **	2.991	1.780 *	3.210	1.752 *
双曲割引	0.013	0.011	0.014	0.011	0.014	0.012	0.013	0.011	0.011	0.012	0.013	0.011	0.011	0.011	0.013	0.011	0.009	0.011
対数賃金	1.005	3.043	0.001	3.100	0.727	3.125	1.151	3.053	1.160	3.138	0.999	3.036	0.458	3.038	0.806	3.017	1.573	2.993
定数項	5.453	25.851	12.861	26.130	7.960	26.762	3.717	26.000	1.640	26.771	0.143	25.992	3.742	25.737	3.761	25.630	-5.402	25.538
地域ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○		○	
日雇い派遣			0.847	4.744														
製造業派遣			0.035	7.455														
その他派遣			0.335	4.127														
1か月未満パート・アルバイト			-10.925	8.102														
契約社員			6.834	4.203														
雇用契約期間					0.034	0.043												
雇用契約期間2乗					0.000	0.000												
直接雇用							1.997	3.003										
フルタイム									-1.641	3.233								
正社員の経験											7.143	4.281 *						
卒業直後に正社員													7.729	3.413 **				
非自発的非正規															9.207	3.155 ***		
正社員の希望																	12.493	3.099 ***
Nobs	442		442		421		442		418		442		442		442		442	
Prob > F	0.009		0.011		0.020		0.012		0.024		0.006		0.003		0.000		0.000	
Adj R-squared	0.041		0.044		0.038		0.040		0.036		0.045		0.050		0.058		0.080	

注)***,**,*は1%,5%,10%の有意水準。参照点は20歳代、女性、未婚、同居有、子ども無。すべて「A」と回答した人の補償率を80%と換算した。

表 6. 転勤・異動に対する補償賃金プレミアムの決定要因 (推計方法: 最小二乗法)

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)		(9)	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.						
男性	-11.350	3.194 ***	-11.077	3.307 ***	-11.398	3.344 ***	-11.686	3.224 ***	-9.372	3.243 ***	-11.349	3.200 ***	-11.371	3.202 ***	-10.085	3.217 ***	-10.145	3.263 ***
30-39歳	4.616	5.649	3.907	5.506	5.365	5.914	4.747	5.504	7.755	5.584	4.610	5.526	4.643	5.511	4.567	5.468	4.450	5.488
40-49歳	2.930	6.312	2.311	5.658	3.404	6.559	3.058	5.653	4.382	5.748	2.916	5.776	3.040	5.728	3.429	5.620	2.614	5.639
50-59歳	10.371	9.024 *	9.661	6.317	10.638	9.986	10.128	6.322	12.094	6.434 *	10.358	6.425	10.488	6.393	11.211	6.284 *	9.658	6.311 *
60歳以上	16.031	9.018 *	16.406	9.030 *	16.021	3.344 ***	15.891	9.029 *	15.815	9.400 *	16.017	9.121 *	16.172	9.109 *	17.153	8.983 *	14.924	9.027 *
教育年数	-0.310	0.708	-0.245	0.712	-0.359	0.728	-0.288	0.709	-0.576	0.715	-0.310	0.710	-0.313	0.709	-0.432	0.706	-0.389	0.708
未婚	-6.768	3.555	-5.743	3.576	-7.230	3.633 **	-6.726	3.557 *	-5.977	3.571 *	-6.762	3.592 *	-6.848	3.621 *	-4.712	3.632	-5.834	3.588
単身世帯	-12.951	7.040 ***	-11.264	7.081	-16.239	7.292 **	-12.905	7.043 *	-8.485	7.144	-12.950	7.049 *	-12.977	7.052 *	-10.925	7.048	-11.494	7.075
未婚かつ単身世帯	3.995	8.017	2.932	8.049	6.732	8.285	4.234	8.026	1.470	8.050	3.993	8.028	4.051	8.040	1.736	8.023	2.508	8.046
子ども有	-0.399	3.256	-0.700	3.269	-0.780	3.360	-0.620	3.269	-0.529	3.369	-0.401	3.265	0.564	3.260	-0.736	3.240	-0.510	3.249
危険回避度	5.078	1.617 ***	5.269	1.627 ***	5.251	1.685 ***	4.990	1.622 ***	4.927	1.652 ***	5.078	1.619 ***	5.060	1.619 ***	5.644	1.624 ***	5.303	1.619 ***
双曲割引	0.023	0.010 **	0.023	0.010 **	0.022	0.011 **	0.023	0.010 **	0.024	0.010 **	0.023	0.010 **	0.024	0.010 **	0.024	0.010 **	0.025	0.010 **
対数賃金	-0.485	2.756	0.649	2.804	-0.474	2.835	-0.341	2.764	-0.011	2.779	-0.485	2.760	-0.627	2.767	-0.333	2.741	-0.690	2.753
定数項	44.585	23.506 *	39.882	23.738 *	43.998	24.360 *	42.618	23.647 *	46.648	23.765 *	44.552	23.715 *	40.361	23.552 *	45.544	23.373 *	48.493	23.563 *
地域ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○		○	
日雇い派遣			-3.335	4.262														
製造業派遣			-9.226	6.785														
その他派遣			-7.041	3.691 *														
1か月未満パート・アルバイト			-5.695	7.369														
契約社員			-8.176	3.779 **														
雇用契約期間					0.022	0.039												
雇用契約期間2乗					0.000	0.000												
直接雇用							2.140	2.700										
フルタイム									-9.955	2.837 ***								
正社員の経験											0.044	3.879						
卒業直後に正社員													-0.375	3.098				
非自発的非正規															-6.963	2.828 **		
正社員の希望																	-4.867	2.831 *
Nobs	454		454		433		454		429		454		454		454		454	
Prob > F	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
Adj R-squared	0.121		0.123		0.118		0.120		0.152		0.119		0.119		0.131		0.125	

注)***,**,*は1%,5%,10%の有意水準。参照点は20歳代、女性、未婚、同居有、子ども無。すべて「A」と回答した人の補償率を80%と換算した。

表 7. 属性別：非正規雇用における時間当たり賃金（円）、月収（万円）

属性		時間当たり賃金(円)			月収(万円)		
		平均値	中央値	N	平均値	中央値	N
全数		1218.1	1063.5	3682	15.1	15	3842
性別	男性	1231.3	1023.7	991	17.3	16	1020
	女性	1213.3	1072.4	2691	14.3	14	2822
雇用形態	日雇い派遣	1378.8	1166.7	790	11.8	11	860
	製造業派遣	1139.9	1001.0	237	18.5	18	242
	その他派遣	1253.4	1191.5	1077	18.9	19	1116
	1か月未満パート・アルバイト	1344.0	1001.0	291	9.2	9	322
	1か月以上パート・アルバイト	1004.5	880.1	683	11.5	10	691
	契約社員	1156.7	1001.0	604	18.3	17	611
雇用契約期間	1日	1478.2	1215.3	307	9.5	8	335
	1週間	1383.0	1191.0	167	10.7	9	185
	1か月	1231.2	1099.8	416	14.4	14	450
	2か月	1088.0	1001.0	167	14.7	15	173
	3か月	1233.2	1166.7	942	18.4	19	978
	半年	1108.9	966.9	623	15.6	15	629
	1年	1144.2	975.0	690	14.9	14	701
	2年以上	1300.6	1043.4	206	15.3	14	219
雇用関係	直接雇用	1125.4	938.5	1578	13.6	12	1624
	間接雇用	1287.7	1160.1	2104	16.1	16	2218
就業形態	フルタイム	1076.4	1021.0	1402	20.1	19	1393
	パートタイム	1128.8	1023.6	1944	13.2	11	1948
正社員の経験	あり	1232.2	1072.4	3010	15.0	15	3143
	なし	1155.0	1022.4	672	15.1	15	699
卒業直後に正社員	あてはまる	1249.0	1084.8	2491	15.0	14	2601
	あてはまらない	1153.6	1021.0	1191	15.2	15	1241
非自発的非正規	あてはまる	1172.5	1023.7	2005	16.6	16	2071
	あてはまらない	1272.8	1099.9	1677	13.2	11	1771
正社員の希望	あり	1165.4	1023.7	1976	16.3	16	2042
	なし	1279.3	1109.7	1706	13.6	12	1800

注)非自発的非正規は、働いている理由として、正社員として働ける会社がない、繋ぎの仕事として、他に選択肢がない、のいずれかを挙げた場合に1をとるダミー変数と定義した。

表 8. 時間当たり賃金の決定要因 (推計方法: 最小二乗法)

時間当たり賃金の決定要因

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
	Coef.	Std. Err.														
男性	0.058	0.035 *	0.000	0.035	0.036	0.035	-0.013	0.032	0.007	0.034	0.011	0.034	0.023	0.035	0.008	0.034
年齢	0.002	0.007	0.010	0.008	0.004	0.007	0.014	0.007 **	0.002	0.008	0.009	0.008	0.009	0.008	0.001	0.008
年齢2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000 **	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
教育年数	0.005	0.005	0.009	0.005 *	0.006	0.005	0.007	0.005	0.009	0.005 *	0.008	0.005	0.008	0.005	0.009	0.005 *
勤続年数	0.012	0.007 *	0.007	0.007	0.010	0.007	0.009	0.006	0.007	0.007	0.005	0.007	0.005	0.007	0.007	0.007
勤続年数2乗	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
既婚	0.108	0.048 **	0.190	0.049 ***	0.143	0.048 ***	0.216	0.044 ***	0.168	0.048 ***	0.171	0.048 ***	0.167	0.048 ***	0.160	0.048 ***
既婚かつ女性	-0.017	0.053	-0.119	0.054 **	-0.068	0.052	-0.195	0.049 ***	-0.103	0.052 **	-0.111	0.052 **	-0.110	0.052 **	-0.103	0.052 **
単身世帯	0.020	0.034	0.025	0.034	0.022	0.034	0.057	0.031 *	0.034	0.034	0.038	0.034	0.041	0.034	0.034	0.034
単身世帯かつ男性	-0.007	0.054	-0.003	0.055	-0.009	0.054	0.026	0.050	0.001	0.054	-0.007	0.054	-0.020	0.055	0.004	0.054
子どもあり	-0.020	0.024	-0.045	0.024 *	-0.031	0.024	-0.063	0.023 ***	-0.048	0.024 **	-0.049	0.024 **	-0.046	0.024 *	-0.048	0.024 **
企業規模	0.001	0.000	0.001	0.000 *	0.001	0.000 *	0.001	0.000 ***	0.001	0.000 **	0.001	0.000 **	0.001	0.000 **	0.001	0.000 **
定数項	6.676	0.175 ***	6.700	0.184 ***	6.850	0.177 ***	6.582	0.166 ***	6.786	0.178 ***	6.730	0.177 ***	6.731	0.177 ***	6.793	0.177 ***
産業ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○	
地域ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○	
日雇い派遣	0.183	0.038 ***														
製造業派遣	0.093	0.045 **														
その他派遣	0.234	0.029 ***														
1か月未満パート・アルバイト	0.160	0.043 ***														
契約社員	0.144	0.031 ***														
雇用契約期間			-0.001	0.000 **												
雇用契約期間2乗			0.000	0.000 ***												
直接雇用					-0.114	0.021 ***										
フルタイム							-0.035	0.020 *								
正社員の経験									0.068	0.029 **						
卒業直後に正社員											-0.054	0.020 ***				
非自発的非正規													-0.078	0.020 ***		
正社員の希望															0.101	0.022 ***
Nobs	2293		2204		2293		2172		2293		2293		2293		2293	
Prob > F	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
Adj R-squared	0.081		0.059		0.066		0.111		0.057		0.057		0.060		0.063	

注)***,**,*は1%,5%,10%の有意水準。参照点は20歳代、女性、未婚、同居有、子ども無、日雇い派遣。すべて「A」と回答した人の補償率を80%と換算した。

表9. 月収の決定要因（推計方法：最小二乗法）

月収の決定要因	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)		(8)	
	Coef.	Std. Err.														
男性	0.029	0.032	-0.060	0.034 *	-0.025	0.035	-0.032	0.028	-0.061	0.034 *	-0.081	0.034 **	-0.086	0.035 **	-0.061	0.034 *
年齢	0.028	0.007 ***	0.042	0.008 ***	0.036	0.007 ***	0.033	0.006 ***	0.036	0.008 ***	0.032	0.007 ***	0.035	0.007 ***	0.037	0.008 ***
年齢2乗	0.000	0.000 ***	-0.001	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***	-0.001	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***	-0.001	0.000 ***
教育年数	0.003	0.005	0.009	0.005 *	0.005	0.005	0.007	0.004 *	0.008	0.005	0.009	0.005 *	0.008	0.005	0.008	0.005
勤続年数	0.006	0.006	-0.001	0.007	0.007	0.007	0.001	0.006	0.002	0.007	0.005	0.007	0.003	0.007	0.002	0.007
勤続年数2乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
既婚	0.148	0.044 ***	0.319	0.048 ***	0.293	0.048 ***	0.239	0.039 ***	0.324	0.048 ***	0.334	0.047 ***	0.335	0.047 ***	0.322	0.048 ***
既婚かつ女性	-0.346	0.049 ***	-0.567	0.053 ***	-0.549	0.052 ***	-0.345	0.043 ***	-0.587	0.052 ***	-0.548	0.052 ***	-0.573	0.052 ***	-0.586	0.052 ***
単身世帯	0.124	0.031 ***	0.155	0.034 ***	0.133	0.033 ***	0.114	0.027 ***	0.148	0.034 ***	0.146	0.033 ***	0.142	0.033 ***	0.149	0.034 ***
単身世帯かつ男性	-0.005	0.049	-0.002	0.054	0.001	0.054	-0.009	0.044	0.012	0.054	0.029	0.053	0.035	0.054	0.013	0.054
子どもあり	-0.069	0.022 ***	-0.144	0.024 ***	-0.118	0.024 ***	-0.100	0.020 ***	-0.138	0.024 ***	-0.134	0.023 ***	-0.141	0.024 ***	-0.138	0.024 ***
企業規模	0.001	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***	0.002	0.000 ***
定数項	2.014	0.159 ***	1.841	0.180 ***	2.142	0.175 ***	1.933	0.145 ***	2.047	0.177 ***	2.033	0.173 ***	2.027	0.175 ***	2.038	0.176 ***
産業ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○	
地域ダミー	○		○		○		○		○		○		○		○	
日雇い派遣	-0.008	0.034														
製造業派遣	0.264	0.041 ***														
その他派遣	0.384	0.027 ***														
1か月未満パート・アルバイト	-0.271	0.038 ***														
契約社員	0.369	0.028 ***														
雇用契約期間			0.002	0.000 ***												
雇用契約期間2乗			0.000	0.000 ***												
直接雇用					-0.135	0.021 ***										
フルタイム							0.354	0.017 ***								
正社員の経験									0.045	0.029						
卒業直後に正社員											0.180	0.020 ***				
非自発的非正規													0.101	0.020 ***		
正社員の希望															0.041	0.022 *
Nobs	2359		2267		2359		2166		2359		2359		2359		2359	
Prob > F	0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000		0.000	
Adj R-squared	0.375		0.244		0.251		0.380		0.248		0.263		0.246		0.239	

注)***,**,*は1%,5%,10%の有意水準。参照点は20歳代、女性、未婚、同居有、子ども無、日雇い派遣。すべて「A」と回答した人の補償率を80%と換算した。

付表 1. Switching regression による賃金関数の推計（不安定雇用の補償、転勤・異動の補償）

Endogenous switching regression (選択関数、賃金関数の同時推計)

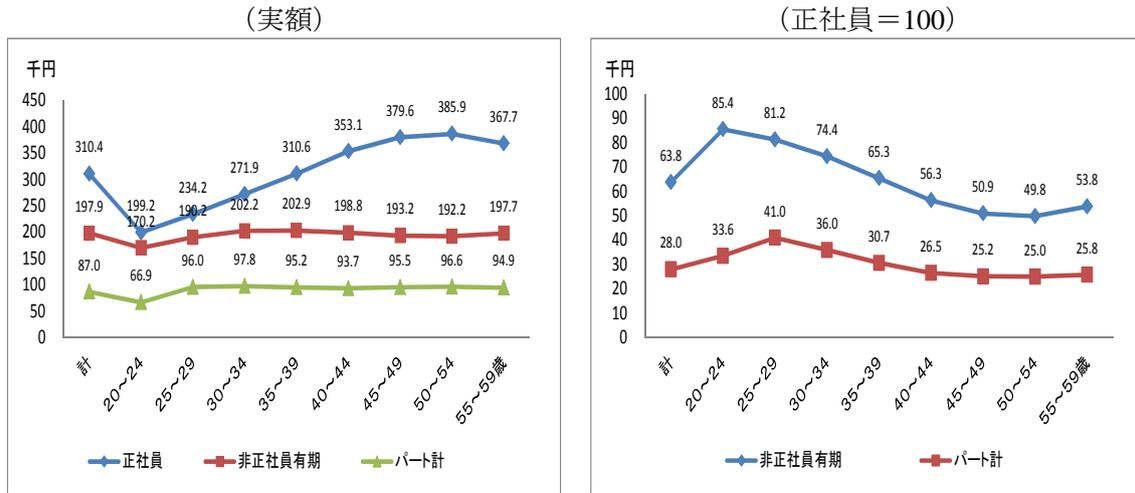
	選択関数		賃金関数(時間当たり賃金)				選択関数		賃金関数(月収)			
	派遣=1、パート・アルバイト=0		パート・アルバイト		派遣		派遣=1、パート・アルバイト=0		パート・アルバイト		派遣	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
男性	-0.789	0.129 ***	0.034	0.053	-0.063	0.077	-0.711	0.124 ***	0.140	0.064 **	0.199	0.075 ***
年齢	-0.004	0.031	0.022	0.011 *	-0.021	0.016	0.003	0.029	0.026	0.014 *	-0.005	0.017
年齢2乗	0.000	0.000	0.000	0.000 **	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000 *	0.000	0.000
教育年数	0.033	0.019 *	0.005	0.007	0.005	0.010	0.028	0.018	-0.017	0.009 *	0.007	0.010
勤続年数			0.023	0.009 ***	0.035	0.013 **			-0.009	0.011	0.047	0.010 ***
勤続年数2乗			-0.001	0.001	-0.002	0.001 *			0.001	0.001 *	-0.002	0.001 ***
既婚	0.906	0.177 ***	0.253	0.071 ***	0.196	0.102 *	0.774	0.167 ***	0.074	0.086	-0.048	0.102
既婚かつ女性	-1.053	0.195 ***	-0.195	0.078 **	-0.138	0.112	-0.713	0.184 ***	-0.330	0.094 ***	-0.062	0.112
単身世帯	0.383	0.132 ***	0.169	0.063 ***	0.015	0.058	0.290	0.120 **	0.188	0.079 **	0.025	0.064
単身世帯かつ男性	0.439	0.203 **	-0.059	0.087	0.034	0.100	0.499	0.189 ***	-0.186	0.110 *	-0.120	0.106
子どもあり	-0.428	0.087 ***	-0.047	0.037	-0.044	0.051	-0.350	0.082 ***	-0.113	0.044 **	0.070	0.050
企業規模			0.001	0.001	0.000	0.001			0.003	0.001 ***	0.001	0.001 *
定数項	0.052	0.703	6.439	0.271 ***	7.349	0.373 ***	0.119	0.678	2.198	0.344 ***	2.929	0.390 ***
地域ダミー	○		○		○		○		○		○	
産業ダミー	×		○		○		×		○		○	
正社員の経験	0.410	0.110 ***					0.149	0.071 **				
非自発的非正規	0.364	0.077 ***					0.275	0.054 ***				
不安定雇用の補償	-0.004	0.001 ***					-0.003	0.001 ***				
転勤・異動の補償	0.003	0.001 **					-0.001	0.001				
sigma0	0.348	0.011 ***					0.465	0.022 ***				
sigma1	0.469	0.013 ***					0.602	0.021 ***				
rho0	0.182	0.163					-0.492	0.109 ***				
rho1	0.097	0.103					-0.968	0.009 ***				
Nobs	1438						1461					
Prob > chi2	0.000						0.000					
LR test of indep. Eqns	0.4737						0.000					

付表 2. Switching regression による賃金関数の推計 (危険回避度、双曲割引)

Endogenous switching regression (選択関数、賃金関数の同時推計)

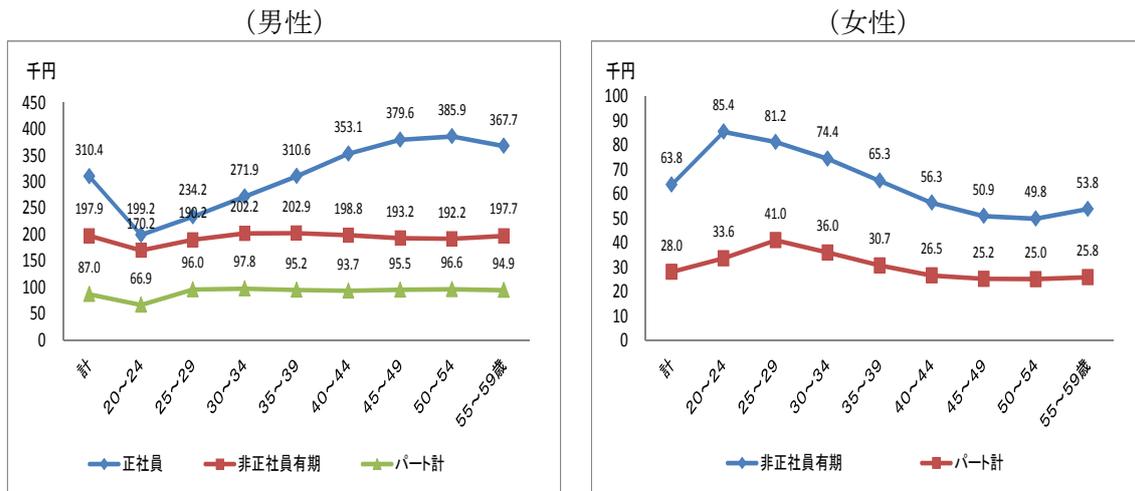
	選択関数		賃金関数(時間当たり賃金)				選択関数		賃金関数(月収)			
	派遣=1、パート・アルバイト=0		パート・アルバイト		派遣		派遣=1、パート・アルバイト=0		パート・アルバイト		派遣	
	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.	Coef.	Std. Err.
男性	-0.637	0.099 ***	0.105	0.051 **	0.155	0.056 ***	-0.510	0.094 ***	0.105	0.051 **	0.155	0.056 ***
年齢	0.049	0.024 **	0.055	0.011 ***	-0.030	0.013 **	0.055	0.022 **	0.055	0.011 ***	-0.030	0.013 **
年齢2乗	-0.001	0.000 ***	-0.001	0.000 ***	0.000	0.000 **	-0.001	0.000 ***	-0.001	0.000 ***	0.000	0.000 **
教育年数	0.052	0.015 ***	-0.010	0.009	0.004	0.008	0.043	0.014 ***	-0.010	0.008	0.004	0.008
勤続年数			-0.012	0.009	0.030	0.008 ***			-0.012	0.009	0.030	0.008 ***
勤続年数2乗			0.001	0.001 ***	-0.001	0.001 **			0.001	0.001 **	-0.001	0.001 **
既婚	0.685	0.138 ***	0.178	0.067 ***	0.064	0.079	0.569	0.131 ***	0.178	0.067 **	0.064	0.079
既婚かつ女性	-0.770	0.152 ***	-0.469	0.074 ***	-0.203	0.086 **	-0.480	0.143 ***	-0.469	0.074 ***	-0.203	0.086 **
単身世帯	0.381	0.103 ***	0.184	0.064 ***	-0.013	0.049	0.326	0.092 ***	0.184	0.064 ***	-0.013	0.049
単身世帯かつ男性	0.196	0.161	-0.090	0.089	-0.030	0.083	0.275	0.148 *	-0.090	0.089	-0.030	0.083
子どもあり	-0.384	0.069 ***	-0.062	0.036 *	0.047	0.039	-0.325	0.064 ***	-0.062	0.036 *	0.047	0.039
企業規模			0.003	0.001 ***	0.001	0.000 ***			0.003	0.001 ***	0.001	0.000 ***
定数項	-1.295	0.551 **	1.459	0.247 ***	3.637	0.299 ***	0.119	0.678 **	1.459	0.247 ***	3.637	0.299 ***
地域ダミー	○		○		○		○		○		○	
産業ダミー	×		○		○		×		○		○	
正社員の経験	0.393	0.087 ***					0.162	0.051 ***				
非自発的非正規	0.308	0.061 ***					0.269	0.040 ***				
危険回避度	0.016	0.036					-0.043	0.022 *				
双曲割引	0.000	0.000					0.000	0.000				
sigma0	0.394	0.009 ***					0.474	0.019 ***				
sigma1	0.481	0.010 ***					0.608	0.016 ***				
rho0	0.069	0.228					-0.475	0.095 ***				
rho1	0.086	0.096					-0.967	0.006 ***				
Nobs	2287						2353					
Prob > chi2	0.000						0.000					
LR test of indep. Eqns	0.811						0.000					

図1. 雇用・就業形態別所定内給与



出典) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を分析した浅尾 (2010) より一部引用。

図2. 学歴、職業 (大分類) 調整後の男女・年代別賃金格差指数 (正社員=100)



出典) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する実態総合調査」の特別集計から試算した浅尾 (2010) より一部引用。正社員について、男女、学歴、職業 (大分類) 別に年齢 (及びその2乗) を独立変数として推定した賃金関数に非正規雇用者各人の属性を代入することで対照正社員の賃金額を求め、その額を100として各非正規雇用者の賃金格差指数を算出し、就業形態ごとにその平均値を算出している。

図 3. 雇用形態別：不安定雇用に対する補償

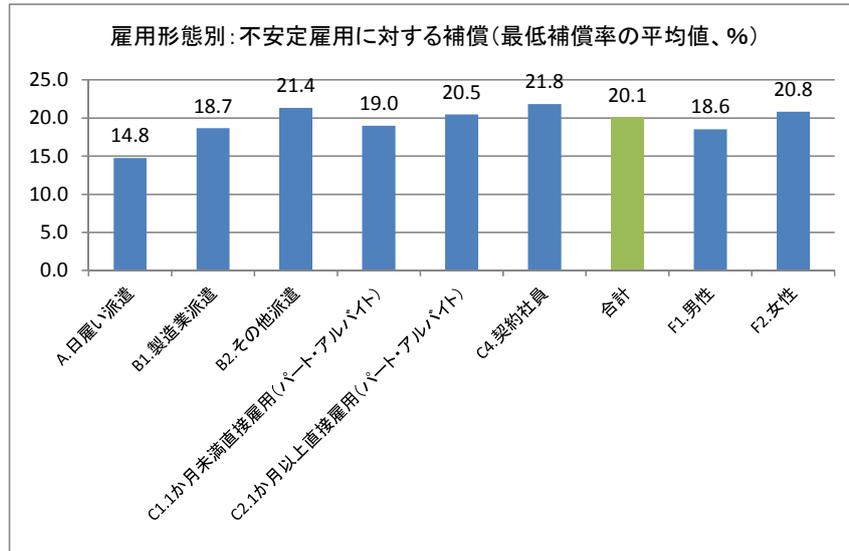


図 4. 雇用形態別：転勤・異動に対する補償

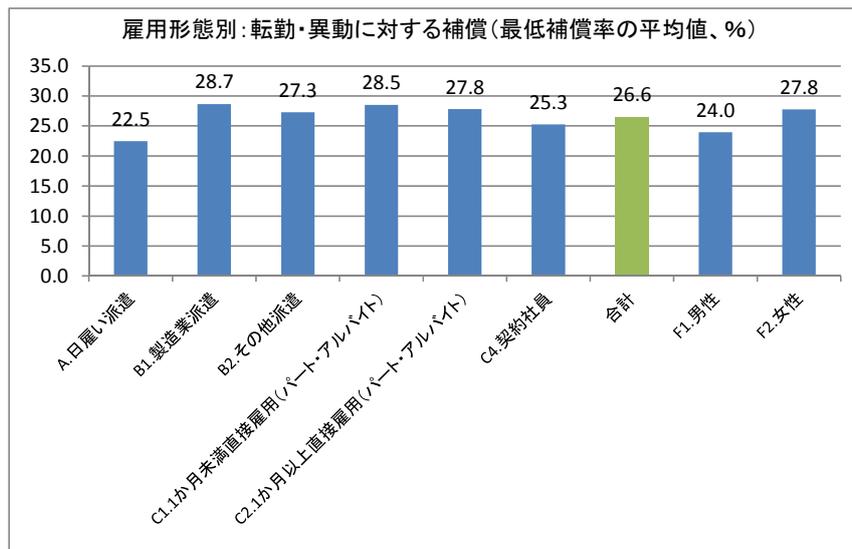


図 5. 雇用形態別：時間当たり賃金（平均値、円）

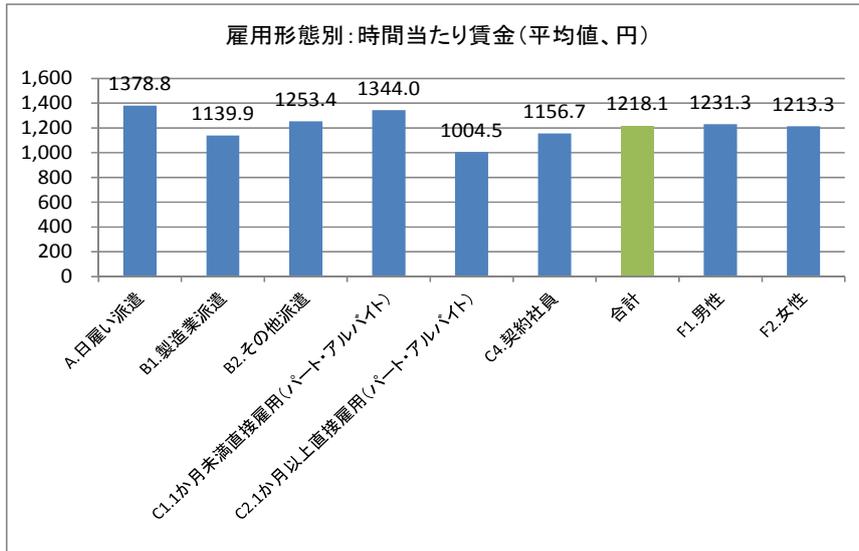


図 6. 雇用形態別：月収（平均値、万円）

