



RIETI Discussion Paper Series 16-J-061

無限定正社員と限定正社員の賃金格差

安井 健悟
青山学院大学

佐野 晋平
千葉大学

久米 功一
リクルートワークス研究所

鶴 光太郎
経済産業研究所



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/>

無限定正社員と限定正社員の賃金格差¹

安井健悟（青山学院大学）

佐野晋平（千葉大学）

久米功一（リクルートワークス研究所）

鶴光太郎（慶應義塾大学 / 経済産業研究所）

要 旨

本論文の目的は、処遇の実態が十分明らかにされていない限定正社員の月収、時間当たり賃金が無限定正社員とどの程度異なるのかを詳細に明らかにすることである。それぞれの平均的な差を明らかにしたうえで、Blinder-Oaxaca 分解によりその賃金差のどの程度が人的資本や職種の違いにより説明できるのかを明らかにした。また、平均的な差だけではなく、分布の各分位における差も確認した。月収については、無限定正社員よりも勤務地限定は 14.1%、業務限定は 6.5%低い、そのほとんどは属性の違いにより説明される。勤務地限定と無限定正社員の属性の違いとしては性別と労働時間が重要で、業務限定と無限定正社員の属性の違いとしては労働時間と職種が重要であった。時間限定正社員と残業限定正社員の月給は無限定正社員より低いということは観察されなかった。時間当たり賃金については、そもそも限定正社員の方が無限定正社員よりも高く、この時間当たり賃金の割増分は属性の差では全く説明できない。また、時間当たり賃金分布において、分位が高い限定正社員において割増分が大きい。したがって、本稿の分析対象に対しては、無限定正社員と比較して限定正社員という雇用形態のみの違いにより賃金面で不利益な取り扱いをされている可能性は小さいといえる。

キーワード：限定正社員、賃金格差、勤務地限定、Blinder-Oaxaca 分解

JEL classification: J31, J38, J41

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、所属する組織及び（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。

¹ 本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「労働市場制度改革」の成果の一部である。また、本稿の原案に対して、大湾秀雄氏（東京大学）、中林真幸氏（東京大学）を始めとする労働市場制度改革研究会出席の方々、中島厚志理事長、矢野誠所長、森川正之理事・副所長、伊藤禎則経済産業省経済産業政策局参事官兼産業人材政策室長を始めとする経済産業研究所ディスカッション・ペーパー検討会出席の方々から多くの有益なコメントを頂いた。記して感謝申し上げます。また、鶴と佐野は、日本学術振興会科学研究費補助金特別推進研究「経済格差のダイナミズム：雇用・教育・健康と再分配政策のパネル分析」（研究課題番号：24000003）、鶴は慶應義塾学事振興資金「ワーク・ライフ・バランス：家計行動への影響・企業業績への影響」から補助を受けた。

1. はじめに

日本の正社員は勤務地、職務、労働時間が限定されていない、つまり、無限定正社員という傾向が諸外国と比較して高いといわれている（鶴(2016)）。したがって、日本の正社員はそのような無限定性を受け入れるかわりに、非正規雇用の労働者（非正規社員）と比較してもかなり高い賃金を受け取っていると解釈できるかもしれない。無限定正社員と非正規社員の間には無限定性、賃金を含めた処遇、職業能力開発の機会などの差があり、両者の二極化が進む中で、中間的な雇用形態としての限定正社員が注目されている（厚生労働省（2012）²）。

限定正社員とは、勤務地、職務、労働時間等が限定された正社員という雇用形態であることを意味し、このような雇用形態を導入することのひとつのメリットは、労働者のワーク・ライフ・バランスを促すことができることである。そのことにより、直接的に女性の労働参加を促す効果が考えられると同時に、男性労働者の働き方を限定することにより、間接的に配偶者である女性の労働参加を促す効果が考えられる（鶴・久米(2016)）。

また、女性や高齢者などの高いスキルを持つものの、従来型の無限定正社員として働くことが不可能なために労働参加できないが、無限定正社員と非正規社員の中間的な雇用形態が提示されることで労働参加が可能になる人々もいるだろう。企業にとっても、これまでは埋もれていた高スキルな人材を採用できることになるというメリットが生じることになる。

しかしながら、厚生労働省（2014）も指摘するように、すでに定着している無限定正社員を中心とする人事労務管理から限定正社員を含む人事労務管理への転換にはいくつかの課題があるだろう。そのひとつとしては、賃金を含む処遇をどのように設計すべきなのかという問題が挙げられる。

従来型の無限定正社員と限定正社員と比べてみると、無限定正社員は将来、勤務地、職務の変更や残業の要請を受け入れなければならないため、補償賃金格差の仮説によれば、同じ職務を行っていたとしても無限定正社員の賃金が高くなることは経済学的な見地からも正当化できよう。他方、その場合、どの程度の格差であれば合理的であり、容認できるかについては必ずしも明らかでないし、実際、個別企業における限定正社員の処遇の実態把握は十分ではないのが実情だ。

無限定正社員と非正規社員の処遇の違いを明らかにする研究は日本や諸外国においても蓄積があるものの³、我々が知る限り、限定性による違いについての研究は日本固有の問題であることもありわずかである。例えば、厚労省の調査⁴によれば、限定正社員の賃金水準は無限定正社員の9割超ないし8割とする場合が多いようだ。

また、日本における限定正社員の処遇を知ることができる数少ない貴重な研究として労働政策研究・研修機構（2013）と戸田（2015）がある。労働政策研究・研修機構（2013）

² こうしたタイプの正社員はジョブ型正社員、多様な正社員と呼ばれることも多いが本稿では、限定正社員と呼ぶとともに、従来型の正社員を無限定正社員と呼ぶことにする。

³ 久米他（2016）が有期雇用労働者と無期雇用労働者（正社員）の賃金格差の実証研究を概観している。

⁴ 厚生労働省（2012）「「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」及び「多様な正社員」の普及・拡大ため有識者懇談会における企業ヒアリングを参照のこと。

は無限定正社員と限定正社員の所定内時間当たり賃金の平均値を比較し、職種限定の場合には時間当たり賃金が低いということはないが、勤務地限定の場合には時間当たり賃金が低いことを明らかにしている。戸田（2015）は、首都圏を対象とした調査をもとに、無限定正社員と限定正社員の賃金に差がないことを確認している。

前者については、様々な属性を制御した分析になっていないために不十分であり、後者については首都圏のみが対象になっているという点が問題である。また、経済学的に労働生産性に対応するものは時間あたり賃金であるが、正社員の処遇を決定する際には時間あたり賃金ではなく月収であることが一般的なので、時間あたり賃金だけでなく月収についての分析も必要となる。無限定正社員と限定正社員には労働時間の差があることが予想されるので、時間あたり賃金についての分析と月収についての分析では異なる結果になることもありうる。

そうした中で、限定正社員を含む正社員と非正規社員の労働条件の明示化、相互転換、人事処遇全般（賃金・福利厚生、人事異動（配転、転勤など）、時間管理、雇用終了等）についての実態を明らかにするために実施されたのが、「平成 26 年度 正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査（以下、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査）」）である。この調査の概要をまとめた鶴・久米・戸田（2016）によると、限定正社員の平均月収は無限定正社員の平均月収よりもわずかに低い（94%）ことが確認されている。

そこで、本稿では、上述の「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」のデータを用いて、無限定正社員に対する限定正社員の月収、時間あたり賃金の違いを詳細に明らかにする。また、限定正社員といっても、何が限定されているかによって性格が異なるため、勤務地限定、職務限定、時間限定、残業限定という 4 つの限定正社員に分類して分析を行う。ただし、それぞれの限定性はお互いには排除するものではないので、労働者によっては勤務地限定正社員であると同時に残業限定正社員であるということもありうる。

それぞれの無限定正社員と限定正社員の月収、時間あたり賃金の平均値の差は異なるのかを分析したうえで、差があるとすれば属性の差によるのかどうかを Blinder-Oaxaca 分解により明らかにする。また、限定正社員といっても、非正規社員に近い限定正社員からスキルが高い限定正社員まで様々であることが予想されるので、様々な属性を制御した上での平均的な差だけではなく、分位回帰により各分位における差も確認することも本稿の目的である。

本稿の構成は以下の通りである。次節において使用するデータと分析手法を記述し、第 3 節において分析結果を示す。最後に第 4 節において結論と政策的含意を述べる。

2. データと分析手法

本稿が用いるデータは、経済産業研究所（RIETI）による Web アンケート調査「平成 26 年度 正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査（以下、「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査）」）によるデータである。この調査は、正社員・非正社員に対して、労働条件の明示化、相互転換、人事処遇全般（賃金・福利厚生、人事異動（配転、転勤など）、時間管理、雇用終了等）についての実態を把握するものであり、限定的な働き方の実態についても詳細に把握している。

この調査では、限定正社員、いわゆる正社員（無限定正社員）、非正規社員という雇用区

分別に回収数を割り付けて、標本が抽出されている。具体的な調査手順は以下の通りである。まず、楽天リサーチ株式会社が保有する「仕事パネル（2014年11月構築）」に登録している全国15歳以上のパート・アルバイトを除く有職者のうち従業員規模300名以上の企業に所属している者を対象とし⁵、事前調査にて正社員、限定正社員、非正規社員かどうかを識別した。なお、限定正社員の定義は付表1の通りである。その上で、限定正社員、いわゆる正社員（無限定正社員）、非正規社員（契約社員等）のそれぞれの標本が2,000に達した時点まで調査が行われた。調査期間は平成27年1月20日（火）～1月21日（水）であり、インターネット上でのアンケートによる個人調査の形式で実施された⁶。

この調査から本研究が用いる変数は月収⁷、時間当たり賃金（月収を月労働時間で除した値）、月労働時間、性別、限定性（勤務地、業務内容、労働時間、残業時間）の有無、学歴、年齢、勤続年数⁸、結婚状態、産業（産業中分類、99業種）、居住地域（47都道府県）、職種⁹（73業務、付表2参照）である。勤務地限定、職務限定、時間限定、残業限定のそれぞれについて、就業規則や労働契約に明記されているかどうかで変数を作成している。ただし、それぞれの限定性はお互いに排除するものではない。表1は無限定正社員と4種類の限定正社員のそれぞれの基本統計量を示している¹⁰。

無限定正社員の月収は36.9万円であるのに対し、勤務地限定、職務限定の月収は、それぞれ32.7万円、34.9万円となっており、無限定正社員よりも低く、時間限定、残業限定の月収は、37.5万円、40.5万円となっており、無限定正社員よりも高い。

一方、賃金格差をみる場合に一般的な指標である時間当たり賃金でみると、すべてのタイプの限定正社員の時間当たり賃金の方が無限定正社員よりも高いことがわかる。無限定正社員の時間あたり賃金は1899円、勤務地限定、職務限定、時間限定、残業限定の時間あたり賃金はそれぞれ2137円、2213円、2176円、2657円である。本論文と同じデータセットを用いている久米他（2016）は、有期雇用労働者の時間当たり賃金が無限定正社員よりも大幅に低いことを示しており、有期雇用労働者と限定正社員の賃金の待遇はかなり異なることがわかる。すなわち、時間当たり賃金で評価したプレミアムは残業限定が最も大きい。

月収の格差に与える影響としては労働時間の違いの影響が考えられる。実際、いずれのタイプの限定正社員についても労働時間は無限定正社員よりも短くなっている。しかし、単純に労働時間の違いだけで月収の差が生じているとは断定できない。時間当たりの賃金

⁵ 限定正社員は大企業でより普及していることを考慮し、同調査では従業員規模300人以上の企業に属する労働者のみ対象にしていることに注意。

⁶ 同調査の特徴を詳細に検討した鶴・久米・戸田（2016）は、従業員規模300人以上に勤める雇用者の分布がわかる2012年の『就業構造基本調査』と比べ、20代が少なく、40、50代が多いことを報告している。

⁷ 月収は、「あなたがお仕事で支払われている月収は手取り額でいくらかですか。複数の勤務先がある場合は、足し合わせた月収をお答えください。月によって変動がある場合も、おおよその平均でお答えください」と質問して得られた数値を用いている。

⁸ 勤続年数は「先月1か月（2014年12月1日から31日）の主なお勤め先についてお伺いします。そのお勤め先で働き始めたのはいつ頃ですか。年（西暦）と月をお答えください」という設問より、月数を年数変換して作成した。

⁹ 職種は「先月1か月（2014年12月1日から31日）の主なお勤め先についてお伺いします。勤務先におけるお仕事の内容はどのようなものですか。最もよく当てはまるものを1つ選んでください」と質問して得られた情報を用いている。

¹⁰ 産業、職種、居住地域については、それぞれの分類が多いために割愛している。

がむしろ限定正社員で高くなっていることから、労働時間の違いだけではなく年齢や学歴など観察可能な属性などとの差も考える必要があるだろう。そこで、本論文では、無限定正社員と各限定正社員の月収格差と時間あたり賃金格差をどのような属性が説明するかを検証する。

本稿が用いる推定式を説明しよう。(1)式は被説明変数が月収であり、説明変数は限定正社員ダミーである。正社員の処遇を決定する際には時間あたり賃金ではなく月収であることが一般的なので、最初に月収を被説明変数として用いる。 ε_i は誤差項である。限定正社員ダミーのベースはいわゆる正社員であり、この係数を推定することにより、無限定正社員と限定正社員のそれぞれの平均月収の差が計測される。推定方法はOLSである。実際には、限定正社員ダミーとして4種類の変数を用い、それぞれを異なる推定式として推定する。4種類の限定正社員ダミーとは、勤務地限定ダミー、職務限定ダミー、時間限定ダミー、残業限定ダミーであり、それぞれの限定正社員と無限定正社員の月収の格差がどの程度であるかを明らかにする。

$$\log \text{月収}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{限定正社員ダミー}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$\log \text{月収}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{限定正社員ダミー}_i + \beta_2 \text{その他属性}_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

しかしながら、無限定正社員と限定正社員では、例えば、スキルや仕事の内容が異なるために月収の差が生じている部分があるだろうから、様々な属性の影響を制御したうえで月収の差を明らかにする必要がある。

そこで様々な属性を制御した推定式が(2)式である。(2)式のその他属性には、男性ダミー、学歴ダミー、年齢、年齢2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、産業ダミー、職種ダミー、婚姻状況、子どもの数、居住都道府県ダミー、労働時間が含まれる。推定方法は(1)式と同様にOLSである¹¹。

(1)式における正社員と限定正社員の平均月収の差のうち、属性の差により説明できる部分がどの程度かを詳細に分析するためにBlinder-Oaxaca分解¹²を用いる。

Blinder-Oaxaca分解の最初のステップとして、無限定正社員と限定正社員の月収方程式を次のように定式化する。

$$\log \text{月収}_g = \text{属性}_g \beta_g + u_g, \quad g = \text{無限定正社員}, \text{限定正社員} \quad (3)$$

¹¹ 誤差項に観察されない能力等の要因が含まれ、限定正社員ダミーと相関する場合には、バイアスが生じる。例えば、限定正社員の方が無限定正社員よりも観察されない能力が低ければ、限定正社員ダミーの係数の推定値には下方バイアスが生じる。一方で、限定正社員の方が無限定正社員よりも観察されない能力差が高ければ、推定値には上方バイアスがかかる。両者の観察されない能力差がどのような関係かは自明ではないため、バイアスの方向は不明である。

¹² Blinder-Oaxaca分解はしばしば男女間賃金格差や人種間賃金格差の分析に用いられるが、その他の様々な属性間のアウトカムの差を分析するためにも用いられている (George and Kuhn (1994), Kuhn and Sweetman (2002))。

被説明変数は月収の自然対数であり、説明変数の属性は (2) 式のその他属性と同じ変数の組み合わせである。添え字の g は無限定正社員と各限定正社員というグループの違いを示す。Blinder–Oaxaca 分解を用いて、無限定正社員と各限定正社員の平均月収の差を観察される属性の差で説明される部分と属性の差で説明できない部分に分解する。属性の差で説明できない部分は限定正社員への差別とも解釈しうる。平均月収の差の分解は(4)式として表される。

$$\begin{aligned} & \overline{\log \text{月収}}_{\text{正社員}} - \overline{\log \text{月収}}_{\text{限定正社員}} \\ &= (\overline{\text{属性}}_{\text{正社員}} - \overline{\text{属性}}_{\text{限定正社員}}) \widehat{\beta}_{\text{限定正社員}} + \overline{\text{属性}}_{\text{正社員}} (\widehat{\beta}_{\text{正社員}} - \widehat{\beta}_{\text{限定正社員}}), \quad (4) \end{aligned}$$

式 (4) の右辺の第 1 項は観察される属性の差で説明される部分であり、第 2 項が属性の差により説明できない部分である。

次に、無限定正社員と限定正社員の時間あたり賃金の差を分析する。時間あたり賃金は月収を月労働時間で除した値である。(1)～(4)式の被説明変数を時間あたり賃金にしたものが次の(5)～(8)式である。(6) 式のその他属性と (7)、(8) 式の属性は男性ダミー、学歴ダミー、年齢、年齢 2 乗、勤続年数、勤続年数の 2 乗、産業ダミー、職種ダミー、婚姻状況、子どもの数、居住都道府県ダミーである。これらの推定により、時間あたり賃金が無限定正社員と限定正社員の間で平均的にどの程度違うのかを明らかにしたうえで、その時間あたり賃金の平均の差を分解すると属性の差による説明力はどの程度かを分析する。

$$\log \text{時間あたり賃金}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{限定正社員ダミー}_i + \varepsilon_i \quad (5)$$

$$\log \text{時間あたり賃金}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{限定正社員ダミー}_i + \beta_2 \text{その他属性}_i + \varepsilon_i \quad (6)$$

$$\log \text{時間あたり賃金}_g = \text{属性}_g \beta_g + u_g, \quad g = \text{正社員, 非正規社員} \quad (7)$$

$$\begin{aligned} & \overline{\log \text{時間あたり賃金}}_{\text{正社員}} - \overline{\log \text{時間あたり賃金}}_{\text{限定正社員}} \\ &= (\overline{\text{属性}}_{\text{正社員}} - \overline{\text{属性}}_{\text{限定正社員}}) \widehat{\beta}_{\text{限定正社員}} + \overline{\text{属性}}_{\text{正社員}} (\widehat{\beta}_{\text{正社員}} - \widehat{\beta}_{\text{限定正社員}}), \quad (8) \end{aligned}$$

最後に、(9)式、(10)式の時間あたり賃金関数を分位回帰 (quantile regression) で推定する。 $\theta=0.1, 0.25, 0.5, 0.75, 0.9$ は分位を示す。それぞれの被説明変数と説明変数は(5)式、(6)式同じである。

$$\log \text{時間あたり賃金}_i = \beta_{\theta 0} + \beta_{\theta 1} \text{限定正社員ダミー}_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

$$\log \text{時間あたり賃金}_i = \beta_{00} + \beta_{01} \text{限定正社員ダミー}_i + \beta_{02} \text{その他属性}_i + \varepsilon_i \quad (10)$$

(9)式の推定を行うことにより、賃金分布における 10 パーセンタイル、25 パーセンタイル、50 パーセンタイル、75 パーセンタイル、90 パーセンタイルにおいて、限定正社員と無限定正社員との時間あたり賃金格差がどの程度かを確認する。時間あたり賃金分布の低いところにいるスキルが低い労働者である限定正社員と無限定正社員の時間あたり賃金格差と時間あたり賃金分布の高いところにいるスキルが高い労働者である限定正社員と無限定正社員の時間あたり賃金格差では傾向が異なる可能性があり、この点を明らかにするために分位回帰を用いる。また、(6)式の推定により、その他の属性の影響を制御した上での限定正社員と無限定正社員との時間あたり賃金格差が各分位においてどの程度かを確認する。(5)式、(6)式の OLS と同様に能力バイアスが生じうる点には注意が必要である。

3. 推定結果

本節では、月収、時間あたり賃金、についての無限定正社員と限定正社員の格差についての分析結果を(1)式から(10)式に基づいて示す。

表 2 は、月収を被説明変数とする(1)式、(2)式の推定結果を示しており、注目する限定正社員ダミーの係数以外は省略している¹³。限定正社員ダミーとしては勤務地限定ダミー、職務限定ダミー、時間限定ダミー、残業限定ダミーの 4 つのダミーを用いて、それぞれの異なる推定式として推定した結果を示している。

勤務地限定の正社員の平均的な月収は無限定正社員よりも統計的に有意に 13.8%低い。職務限定の正社員も平均的には月収が無限定正社員よりも低い、その差は 6.4%である。時間限定正社員と残業限定正社員については、無限定正社員との平均月収の差は有意ではない。

一方、その他属性を制御した(2)式の結果を見ると、すべての限定正社員の月収は無限定正社員の月収と統計的に有意な差がない。これらのことから、勤務地限定の正社員と職務限定の正社員の月収は無限定正社員のそれよりも低い、それはほとんどが属性の違いで生じていると考えられる。時間限定正社員と残業限定正社員の月収は無限定正社員のそれとそもそも差がない。したがって、月収でみるかぎり、限定正社員は雇用形態の違いで賃金格差が生じているとはいえない。

表 3 は Blinder-Oaxaca 分解によって限定正社員と無限定正社員の月収の平均値の差を属性の差により説明される部分と属性に差により説明されない部分に分解した結果である¹⁴。勤務地限定と業務限定の月収が無限定正社員の月収よりも統計的に低く、すべての限定正社員において属性により説明できない部分が有意ではないことは表 2 の OLS の推定結果と整合的である。

¹³ 推計結果の詳細は付表 3-A を参照のこと。

¹⁴ 各属性の貢献を見ると、それぞれにアスタリスクがついていないが、これが統計的に有意でないことを意味するわけではない。例えば、73 の職種のそれぞれの貢献については統計的な有意性を示すことが可能だが、この表では 73 業種の貢献の合計値を示しているために、統計的な有意性が示されていない。

勤務地限定正社員と無限定正社員の月収差の 14.1%のうち 11.5%ポイントを、つまり約 8 割を属性の差が説明している。属性として重要なのは性別、労働時間であり、それぞれが 3.3%ポイント、3.2%ポイントの貢献をしている。

業務限定正社員と無限定正社員の月収差の 6.5%のうち 5.7%ポイントを、つまり約 9 割を属性の差が説明している。属性として重要なのは労働時間、職種であり、それぞれが 2.3%ポイント、1.8%ポイントの貢献をしている。

表 4 は時間あたり賃金を被説明変数とする(5)式、(6)式の推定結果であるが、表 2 と同様に注目する限定正社員ダミーの係数以外は省略している¹⁵。属性を制御しない(5)式の場合、無限定正社員と勤務地限定の正社員の時間あたり賃金の差は有意ではないが、職務限定、時間限定、残業限定の時間あたり賃金は無限定正社員の時間あたり賃金よりも統計的に有意に高い。それぞれの差は、8.2%、10.2%、23.9%である。

一方、属性を制御した(6)式の結果を見ると、すべての限定正社員の時間あたり賃金の方が無限定正社員の時間あたり賃金よりも統計的に有意に高い。勤務地限定、職務限定、時間限定、残業限定の時間あたり賃金は無限定正社員の時間あたり賃金よりも高く、それぞれの差は順に 9.5%、9.6%、10.1%、23.0%である¹⁶。

表 5 は Blinder–Oaxaca 分解によって限定正社員と無限定正社員の時間あたり賃金の平均値の差を属性の差により説明される部分と属性に差により説明されない部分に分解した結果である。すべての限定正社員の時間あたり賃金の方が無限定正社員の時間あたり賃金よりも平均的に高く、属性の差では賃金の差をまったく説明できないことが分かる。勤務地限定については、属性の差による説明される部分が統計的に有意であるが、その値が正であるということは属性の差が無限定正社員の時間あたり賃金を勤務地限定のそれよりも高める方向に働いていることを意味しており、各属性の貢献を見ると、無限定正社員の方が学歴が高く、時間あたり賃金の高い職種についていることが分かる。つまり、属性では説明できない部分によって勤務地限定の時間あたり賃金の方が高くなっているのである。

それぞれの限定正社員の時間あたり賃金が無限定正社員よりも高い理由は、主に 3 つの可能性が考えられる。第 1 に、学歴や経験などでは測ることのできない生産性（観察されない能力等）の高さが限定正社員にはある可能性である。時間限定、残業限定の正社員のプレミアムが高いことも考え合わせると時間的な生産性が高く、その結果として限定的な働き方を選択できるような交渉力があるのかもしれない、時間あたりの賃金は生産性の高さを反映しているに過ぎないのかもしれない。

第 2 に、時間的な生産性は必ずしも高くなく、時間あたりの賃金が割高である可能性である。そもそも限定正社員や無限定正社員は月収ベースで賃金が設定されており、なおかつ、あまり異なった雇用管理がされていないため、労働時間の違いが月収に反映されてお

¹⁵ 推計結果の詳細は付表 3-B を参照のこと。

¹⁶ 属性をコントロールした場合を含めて限定正社員の時間あたり賃金にプレミアムが存在する（無限定正社員よりも有意に高い）ことは年齢を 34 歳以下、35 歳以上に分けて推計した場合もほぼ成り立っており、年齢階層に依存した結果でないことが分かった。また、企業規模別の推計を行うと、従業員 5000 人以上の大企業では時間限定、残業限定正社員の場合、概ね時間あたり賃金プレミアムが存在するが、勤務地限定、業務限定の正社員の場合は属性をコントロールした場合も含めプレミアムが存在しないことが分かった。勤務地限定、業務限定正社員は無限定正社員と比較しても企業規模別の分布は似通っているため、大企業の中でも規模がかなり大きい企業ではこうした限定正社員に対してよりバランスにとれた処遇が行われている可能性が指摘できるかもしれない。

らず、賃金が割高になっているのかもしれない。限定的な働き方が十分に普及していない現在では、限定正社員の適当な給与水準が分からないために、生産性に応じた時間あたり賃金や月収が決定されていないという可能性である。

第 3 に、限定正社員の賃金は適正で、無限定正社員の残業がサービス残業になって時間当たりの賃金が結果的に割安になっていることが反映している可能性である。

実際にいずれが重要な要因であるかを識別することは難しいが、分位の比較により重要な要因を検討することが可能かもしれない。第 2、第 3 の割高説、割安説では賃金分布の分位に関係なく同じような格差になると考えられるが、第 1 の生産性仮説では高分位においてプレミアムがより顕著になることが予想される。つまり、高スキルな限定正社員の方が低スキルな限定正社員よりもプレミアムを獲得できるということである。

そこで、限定正社員と無限定正社員との平均的な差ではなく、分布の各分位における差を明らかにするための分位回帰の推定結果を示す。時間あたり賃金を被説明変数とした(9)式、(10)式の結果を示したのが表 6 である¹⁷。勤務地限定の正社員の賃金が無限定正社員よりも低いのは 30 パーセンタイルのみにおいてであり、その差は 11.3%である。その他属性を制御しなくても、70 パーセンタイルでは 7.3%高く、90 パーセンタイルでは 27.2%高い。その他属性を制御すると、90 パーセンタイルのみにおいて限定正社員の賃金が 27.7%高い。

職務限定については、50 パーセンタイル以上で 9.5%から 15.4%高く、その他属性を制御すると 30 パーセンタイル以上で 6.5%から 13.5%高い。時間限定と残業限定については、その他属性を制御してもしなくても、すべての分位において限定正社員の賃金の方が高い。その他属性を制御しなければ、時間限定の賃金は 6.5%から 17.7%高く、残業限定の賃金は 16.0%から 56.0%高く、どちらも分位が高くなるほど差が大きくなる傾向にある。

まとめると、すべての種類の限定正社員の 90 パーセンタイルの賃金において、つまり高賃金層（高スキル労働者）において無限定正社員よりも限定正社員の賃金の方が高い。全体的にも高分位の方がプレミアムが大きい傾向にある。よって、第 1 の生産性仮説が支持される可能性がある。

4. まとめと政策的インプリケーション

本論文の目的は、処遇の実態が明らかにされていない限定正社員の月収、時間あたり賃金が無限定正社員とどの程度異なるのかを詳細に明らかにすることである。それぞれの平均的な差を明らかにしたうえで、その差を属性の差によりもたらされている部分と属性の差により説明できない部分に分解した。また、平均的な差だけではなく、分布の各分位における差も明らかにした。「RIETI 多様な働き方と意識に関する調査」による個票データを用いて分析した結果は以下の通りである。

月収については、無限定正社員よりも勤務地限定は 14.1%、業務限定は 6.5%低いが、そのほとんどは属性の違いにより説明される。勤務地限定と無限定正社員の属性の違いとしては性別と労働時間が重要で、業務限定と無限定正社員の属性の違いとしては労働時間と業務内容が重要であった。時間限定正社員と残業限定正社員の月収はそもそも無限定正社員よりも低くない。

¹⁷ 推計結果の詳細は著者に問い合わせたい。

時間当たり賃金については、そもそも限定正社員の方が無限定正社員よりも高い。属性の違いはむしろ、無限定正社員の時間当たり賃金を高める方に働いているので、限定正社員の時間当たり賃金のプレミアムは属性の差では全く説明できないことがわかる。時間当たり賃金分布において、分位が高い限定正社員、つまりスキルがより高い限定正社員においてプレミアムは大きい傾向であったため、学歴や経験などでは測ることのできない生産性（観察されない能力）の高さが限定正社員にはある可能性があり、プレミアムは生産性の高さを反映しているのかもしれない。ただし、限定正社員の時間当たりの賃金が割高である可能性や無限定正社員の賃金が割安である可能性も否定できない。

以上の分析から得られる政策的なインプリケーションは何であろうか。限定正社員の普及・拡大の際にこれまで懸念されていた問題の一つが従来の無限定正社員との処遇格差であった。つまり、正規社員の中に一段、処遇の低いグループを作ることが新たな格差問題を生むのではないかという懸念である。前述のように、従来の正社員の無限定性に対しては一定の補償を行うことが妥当であり、処遇に格差があることは経済学的にも合理的に説明が可能であるが、厚労省(2014)、規制改革会議(2013、2014)が強調しているように、その格差が妥当なものに止まるべく、限定正社員の均衡処遇、また、それを補完する無限定正社員と限定正社員の間の相互転換の促進の重要性が示されてきた。

本稿の分析によれば、我々が使用したサンプルで見ると、月収における格差は様々な属性で説明可能であり、無限定正社員と比較して限定正社員という雇用形態のみの違いで格差が生じている可能性は小さく、時間当たり賃金ではむしろ限定正社員の方が高いことも考え合わせると、限定正社員に対し賃金面で不利益な取り扱いがされている可能性はかなり低いといえる。むしろ、分析からは、限定正社員の方が観察されない能力等がむしろ通常の正社員よりも高く、まさに、プロ型といえるような限定正社員像の可能性が浮かび上がってきた。

また、労働時間が短く、ワーク・ライフ・バランスが保てる一方、月収はそれほど下がらない働き方である可能性も示唆された¹⁸。鶴・久米・戸田(2016)は限定正社員がより満足度の高い働き方であることを明らかにしたが、これまで懸念されていた処遇面でも従来の正社員と遜色ない、それより上回る場合もあることが分かり、政策的に今後とも限定正社員の普及・拡大を進めていく上で本稿は重要な推進力となるエビデンスを提示していると評価できよう。

¹⁸ これはある意味、限定正社員の方が働き手からみれば「お得な」働き方といえるかもしれないが、それが行き過ぎれば使用者側からみれば「割高な」働き方になって限定正社員の普及の妨げになる可能性も考慮に入れる必要があり、やはり、バランスのとれた処遇が重要であることは言うまでもない。

参考文献

- 規制改革会議(2013)「ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する意見」(平成 25 年 12 月 5 日)
- 規制改革会議(2014)「規制改革に関する第 2 次答申～加速する規制改革～」(平成 26 年 6 月 13 日)
- 久米功一、鶴光太郎、戸田淳仁 (2015)「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」、RIETI Discussion Paper Series 15-J-020
- 久米功一、佐野晋平、鶴光太郎、安井健悟 (2016)「正社員と有期雇用労働者の賃金格差」、RIETI Discussion Paper Series XXXX
- 厚生労働省 (2012)「「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書」
- 厚生労働省 (2014)「「多様な正社員」の普及・拡大ため有識者懇談会報告書」
- 鶴光太郎(2016)『人材覚醒経済』日本経済新聞出版社
- 鶴光太郎、久米功一、戸田淳仁 (2016)「多様な正社員の働き方の実態- RIETI 「平成 26 年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する Web 調査」 の分析結果より」、RIETI Policy Discussion Paper Series 16-P-001
- 戸田淳仁 (2015)「限定正社員の実態-企業規模別における賃金、満足度の違い」『日本労働研究雑誌』No.655, pp. 110-118
- 労働政策研究・研修機構 (2013)「「多様な正社員」の人事管理に関する研究」労働政策研究報告書 No.15

表 1. 基本統計量

変数	無限定正社員(観測数 1,830)				勤務地限定(観測数 167)				職務限定(観測数 278)			
	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値
月給(万円)	36.86	16.16	1	150	32.72	17.81	14	150	34.96	17.30	5	150
時給(円)	1899.05	1032.58	52.91	16250.00	2137.19	1895.17	821.26	17916.67	2213.17	1855.41	181.16	17916.67
月労働時間(時間)	202.78	43.10	22.00	522.00	172.93	42.28	24.00	360.00	177.53	40.34	24.00	384.00
男性ダミー	0.91	0.29	0	1	0.68	0.47	0	1	0.82	0.39	0	1
中学校	0.00	0.07	0	1	0.01	0.08	0	1	0.00	0.06	0	1
高校	0.11	0.32	0	1	0.16	0.36	0	1	0.20	0.40	0	1
高等専門学校	0.02	0.13	0	1	0.02	0.13	0	1	0.03	0.18	0	1
専門学校	0.05	0.21	0	1	0.11	0.32	0	1	0.12	0.33	0	1
短大	0.02	0.14	0	1	0.10	0.30	0	1	0.05	0.22	0	1
大学	0.66	0.48	0	1	0.47	0.50	0	1	0.47	0.50	0	1
大学院	0.14	0.35	0	1	0.14	0.35	0	1	0.12	0.33	0	1
年齢	44.35	7.71	23.00	59.00	44.19	9.74	23.00	59.00	46.23	8.76	22.00	59.00
勤続年数	17.44	9.96	0.00	40.67	15.41	11.92	0.00	39.67	18.33	11.60	0.00	40.75
既婚	0.70	0.46	0	1	0.62	0.49	0	1	0.63	0.48	0	1
離別	0.03	0.17	0	1	0.04	0.19	0	1	0.05	0.21	0	1
死別	0.00	0.07	0	1	0.00	0.00	0	0	0.00	0.06	0	1
未婚	0.26	0.44	0	1	0.35	0.48	0	1	0.32	0.47	0	1
	時間限定(観測数 342)				残業限定(観測数 97)							
変数	平均値	標準偏差	最小値	最大値	平均値	標準偏差	最小値	最大値				
月給(万円)	37.54	17.61	1	150	40.58	21.93	1	142				
時給(円)	2176.22	1419.41	59.52	15625.00	2657.22	1964.57	59.52	12500.00				
月労働時間(時間)	182.41	37.14	32.00	390.00	170.48	46.16	40.00	390.00				
男性ダミー	0.88	0.33	0	1	0.87	0.34	0	1				
中学校	0.01	0.08	0	1	0.00	0.00	0	0				
高校	0.16	0.37	0	1	0.15	0.36	0	1				
高等専門学校	0.02	0.15	0	1	0.04	0.20	0	1				
専門学校	0.07	0.26	0	1	0.10	0.31	0	1				
短大	0.03	0.17	0	1	0.01	0.10	0	1				
大学	0.54	0.50	0	1	0.51	0.50	0	1				
大学院	0.17	0.37	0	1	0.19	0.39	0	1				
年齢	45.64	8.52	22.00	59.00	46.06	8.50	27.00	58.00				
勤続年数	18.63	10.92	0.00	41.75	19.05	10.76	0.67	39.67				
既婚	0.68	0.47	0	1	0.70	0.46	0	1				
離別	0.05	0.22	0	1	0.06	0.24	0	1				
死別	0.00	0.05	0	1	0.00	0.00	0	0				
未婚	0.26	0.44	0	1	0.24	0.43	0	1				

注：限定されているかどうかの変数は就業規則や労働契約に明記されているかどうかで作成されている。ただし、それぞれの限定性はお互いに排除するものではない。

表 2. 限定正社員と無限定正社員の月収差の推定

	月給 (1)式、(2)式	
	コントロール (その他属性 +労働時 間)	
勤務地限定	-0.1383*** (0.035)	-0.0265 (0.028)
職務限定	-0.0635** (0.027)	-0.0071 (0.026)
時間限定	-0.0010 (0.026)	0.0326 (0.022)
残業限定	0.0415 (0.059)	0.0712 (0.058)

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。それぞれの値は、無限定を基準とし各限定ダミーを説明変数とした、別々の推計式の結果を示している。推計結果の詳細は付表 3-A を参照のこと。

表 3. 勤務地限定正社員と無限定正社員の月収差の分解

	勤務地	業務	時間	残業
平均の差	0.141035 **	0.064558 **	-0.00537	-0.04321
属性による差全体	0.114545 ***	0.057414 ***	0.027196	0.027967
属性により説明できない部分	0.02649	0.007145	-0.03257	-0.07117
各属性の貢献				
性別	0.0327	0.012419	0.003662	0.005312
学歴	0.012748	0.013846	0.004167	0.002223
年齢	0.007487	-0.0249	-0.01527	-0.02204
勤続	0.007608	0.00099	-0.00302	-0.00356
結婚状態	0.010147	0.0074	0.001416	-0.0012
産業	0.003938	0.009659	0.005767	0.021188
地域	-0.00812	-0.00274	-0.00291	0.00073
職種	0.015764	0.017683	0.009963	-0.01078
労働時間	0.032275	0.023056	0.02343	0.036093
属性による差全体	0.114545 ***	0.057414 ***	0.027196	0.027967

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ 1、5、10%で統計的に有意であることを示す。各属性の貢献についてはアスタリスクがついていないが、これが統計的に有意でないことを意味するわけではない。例えば、73 の職種のそれぞれの貢献については統計的な有意性を示すことが可能だが、この表では 73 業種の貢献の合計値を示しているために、統計的な有意性が示されていない。

表 4. 限定正社員と無限定正社員の時間あたり賃金差の推定

	時間あたり賃金 (5)式、(6)式	
	コントロール (その他属性)	
勤務地限定	0.0386 (0.042)	0.0945** (0.038)
職務限定	0.0815** (0.033)	0.0959*** (0.034)
時間限定	0.1018*** (0.029)	0.1005*** (0.026)
残業限定	0.2391*** (0.066)	0.2302*** (0.069)

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。それぞれの値は、無限定を基準とし各限定ダミーを説明変数とした、別々の推計式の結果を示している。推計結果の詳細は付表 3-A を参照のこと。

表 5. 勤務地限定正社員と無限定正社員の時間当たり賃金差の分解

	勤務地	業務	時間	残業
平均の差	-0.0374 **	-0.08151 **	-0.10936 ***	-0.24112 ***
属性による差全体	0.05709 **	0.014384	-0.00881	-0.01096
属性により説明できない部分	-0.09449 **	-0.09589 ***	-0.10055 ***	-0.23016 ***
各属性の貢献				
性別	0.029368	0.011957	0.002659	0.004124
学歴	0.006742	0.011006	0.003692	0.00195
年齢	0.00875	-0.02172	-0.01455	-0.01714
勤続	0.008061	-0.00131	-0.00556	-0.00796
結婚状態	0.007409	0.00529	0.000648	-0.00111
産業	-0.00638	0.005309	0.004131	0.017467
地域	-0.00858	-0.00595	-0.00778	-0.00185
職種	0.011724	0.009798	0.00795	-0.00644
属性による差全体	0.05709 **	0.014384	-0.00881	-0.01096

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。各属性の貢献についてはアスタリスクがついていないが、これが統計的に有意でないことを意味するわけではない。例えば、73の職種のそれぞれの貢献については統計的な有意性を示すことが可能だが、この表では73業種の貢献の合計値を示しているために、統計的な有意性が示されていない。

表 6. 時間当たり賃金についての分位回帰

時間あたり賃金	勤務地限定		職務限定		時間限定		残業限定	
	コントロール (その他属性)		コントロール (その他属性)		コントロール (その他属性)		コントロール (その他属性)	
OLS	0.0386	0.0945**	0.0815**	0.0959***	0.1018***	0.1005***	0.2391***	0.2302***
10percentile	-0.042	-0.038	-0.033	-0.034	-0.029	-0.026	-0.066	-0.069
	(0.044)	(0.054)	(0.037)	(0.046)	(0.033)	(0.035)	(0.059)	(0.058)
30percentile	-0.1133***	0.0211	0.0145	0.0876***	0.0690**	0.0836***	0.1968***	0.1294***
	(0.042)	(0.035)	(0.036)	(0.029)	(0.033)	(0.024)	(0.055)	(0.042)
50percentile	-0.0645	0.0385	0.1054***	0.0650**	0.1054***	0.0839***	0.2719***	0.1826***
	(0.041)	(0.033)	(0.031)	(0.027)	(0.030)	(0.023)	(0.053)	(0.040)
70percentile	0.0728*	0.0108	0.0953***	0.0683**	0.1054***	0.1034***	0.2007***	0.2284***
	(0.041)	(0.032)	(0.032)	(0.031)	(0.030)	(0.027)	(0.053)	(0.041)
90percentile	0.2719***	0.2768***	0.1542***	0.1346**	0.1766***	0.1109**	0.5596***	0.4293***
	(0.069)	(0.075)	(0.058)	(0.058)	(0.049)	(0.048)	(0.096)	(0.074)

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。各パネルはそれぞれ、無限定を基準とし各限定ダミーを説明変数とした、別々の推計式の結果を示している。各パネルの右の列の推定では(10)式の個人属性をコントロールしているが、それらの変数については割愛している。

付表 1. 限定性の定義

事前調査において、全員に就業状況に関する以下の質問を行う。

【先月1か月(2014年12月1日から31日)の就業状況についてお伺いします】
 あなたの主な就業形態は以下のどれに当てはまりますか。
 当てはまるものが複数ある方は、最もよく当てはまるものを以下の中から1つ選んでください。

- 1 正社員
- 2 契約社員、嘱託社員
- 3 派遣労働者
- 4 (派遣以外の)アルバイト・パート
- 5 自営業主・家族従業員
- 6 自由業・フリーランス・内職・個人請負
- 7 無業(仕事を探している)
- 8 無業(仕事を探していない)
- 9 家事手伝い
- 10 主婦または主夫(仕事を探している)
- 11 主婦または主夫(仕事を探していない)
- 12 学生
- 13 引退・退職

1 を回答すれば正社員か多様な正社員であると判断し、以下の設問でそれぞれ 1 を回答すれば、各条件が限定されている正社員と見なした。

勤務地限定 【先月1か月(2014年12月1日から31日)の主なお勤め先についてお伺いします】
 その勤め先では勤務地が限定されていますか。それとも、遠方(転居を伴う距離)の支社や事業所に転勤する可能性があると思いますか。

- 1 自分には転勤の可能性がない
- 2 自分には転勤の可能性がある
- 3 勤め先には遠方の支社や事業所はない

職務限定 【先月1か月(2014年12月1日から31日)の主なお勤め先についてお伺いします】
 その勤務先において、あなたが行う業務は、通常の正規の社員・従業員と比べて担当する業務内容が限定されていると思いますか。

- 1 限定されている
- 2 限定されていない

時間限定 【先月1か月(2014年12月1日から31日)の主なお勤め先についてお伺いします】
 その勤務先では、育児や介護以外の理由でも、あなた自身の労働時間を通常の正社員よりも短くすることができますと思いますか。

- 1 労働時間を短くすることができる
- 2 労働時間を短くすることができない

残業限定 【先月1か月(2014年12月1日から31日)の主なお勤め先についてお伺いします】
 その勤務先において、あなたは「残業をしない」働き方をしていると思いますか。

- 1 「残業をしない働き方」ができる
- 2 「残業をしない働き方」はできない

付表 2. 職種リスト

<A. 管理的職業従事者>		<F. 保安職業従事者>	
1	管理的公務員	42	自衛官
2	法人・団体役員	43	司法警察職員
3	法人・団体管理職員	44	その他の保安職業従事者
4	その他の管理的職業従事者		
<B. 専門的・技術的職業従事者>		<G. 農林漁業従事者>	
5	研究者	45	農業従事者
6	農林水産技術者	46	林業従事者
7	製造技術者(開発)	47	漁業従事者
8	製造技術者(開発を除く)		
9	建築・土木・測量技術者	<H. 生産工程従事者>	
10	情報処理・通信技術者	48	生産設備制御・監視従事者(金属製品)
11	その他の技術者	49	生産設備制御・監視従事者(金属製品を除く)
12	医師, 歯科医師, 獣医師, 薬剤師	50	機械組立設備制御・監視従事者
13	保健師, 助産師, 看護師	51	製品製造・加工処理従事者(金属製品)
14	医療技術者	52	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)
15	その他の保健医療従事者	53	機械組立従事者
16	社会福祉専門職業従事者	54	機械整備・修理従事者
17	法務従事者	55	製品検査従事者(金属製品)
18	経営・金融・保険専門職業従事者	56	製品検査従事者(金属製品を除く)
19	教員	57	機械検査従事者
20	宗教家	58	生産関連・生産類似作業従事者
21	著述家, 記者, 編集者		
22	美術家, デザイナー, 写真家, 映像撮影者	<I. 輸送・機械運転従事者>	
23	音楽家, 舞台芸術家	59	鉄道運転従事者
24	その他の専門的職業従事者	60	自動車運転従事者
		61	船舶・航空機運転従事者
		62	その他の輸送従事者
		63	定置・建設機械運転従事者
<C. 事務従事者>			
25	一般事務従事者	<J. 建設・採掘従事者>	
26	会計事務従事者	64	建設躯体工事従事者
27	生産関連事務従事者	65	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)
28	営業・販売事務従事者	66	電気工事従事者
29	外勤事務従事者	67	土木作業従事者
30	運輸・郵便事務従事者	68	採掘従事者
31	事務用機器操作員		
		<K. 運搬・清掃・包装等従事者>	
<D. 販売従事者>		69	運搬従事者
32	商品販売従事者	70	清掃従事者
33	販売類似職業従事者	71	包装従事者
34	営業職業従事者	72	その他の運搬・清掃・包装等従事者
<E. サービス職業従事者>			
35	家庭生活支援サービス職業従事者	73	<L. その他> その他の仕事内容
36	保健医療サービス職業従事者		
37	生活衛生サービス職業従事者		
38	飲食物調理従事者		
39	接客・給仕職業従事者		
40	居住施設・ビル等管理人		
41	その他のサービス職業従事者		

注: 職種は「先月1か月(2014年12月1日から31日)の主なお勤め先についてお伺いします。勤務先におけるお仕事の内容はどのようなものですか。最もよく当てはまるものを1つ選んでください」より得られている。

付表 3-A. 月給関数の推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	ln(月給)							
勤務地限定	-0.1383*** (0.035)	-0.0265 (0.028)						
職務限定			-0.0635** (0.027)	-0.0071 (0.026)				
時間限定					-0.0010 (0.026)	0.0326 (0.022)		
残業限定							0.0415 (0.059)	0.0712 (0.058)
男性ダミー		0.1439*** (0.027)		0.1331*** (0.027)		0.1122*** (0.027)		0.1211*** (0.029)
高校		0.0510 (0.100)		0.0390 (0.100)		0.0774 (0.098)		0.0411 (0.115)
高等専門学校		0.0297 (0.115)		0.0508 (0.114)		0.1430 (0.111)		0.0878 (0.128)
専門学校		0.0427 (0.111)		0.0366 (0.110)		0.0825 (0.106)		0.0375 (0.125)
短大		0.0571 (0.112)		0.0569 (0.111)		0.0990 (0.111)		0.0483 (0.124)
大学		0.1131 (0.099)		0.0957 (0.099)		0.1538 (0.096)		0.1096 (0.113)
大学院		0.2261** (0.101)		0.2080** (0.101)		0.2553*** (0.098)		0.2121* (0.115)
年齢		0.0272** (0.011)		0.0260** (0.011)		0.0305*** (0.010)		0.0281** (0.012)
年齢 ² 乗		-0.0002 (0.000)		-0.0001 (0.000)		-0.0002 (0.000)		-0.0002 (0.000)
勤続年数		0.0044 (0.004)		0.0049 (0.004)		0.0040 (0.004)		0.0036 (0.004)
勤続年数 ² 乗		-0.0001 (0.000)		-0.0001 (0.000)		-0.0000 (0.000)		-0.0000 (0.000)
離別		-0.0409 (0.045)		-0.0401 (0.042)		-0.0514 (0.038)		-0.0479 (0.043)
死別		0.0851 (0.123)		0.0610 (0.111)		0.0218 (0.115)		0.0539 (0.125)
未婚		-0.1107*** (0.019)		-0.1134*** (0.019)		-0.1150*** (0.019)		-0.1229*** (0.020)
月労働時間		0.0011*** (0.000)		0.0009*** (0.000)		0.0012*** (0.000)		0.0011*** (0.000)
定数項	3.5263*** (0.010)	2.2873*** (0.244)	3.5263*** (0.010)	2.3163*** (0.239)	3.5263*** (0.010)	2.1843*** (0.231)	3.5263*** (0.010)	2.2877*** (0.261)
産業、職種、居住地ダミー	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
観測数	2,021	1,997	2,136	2,108	2,198	2,172	1,950	1,927
決定係数	0.008	0.403	0.003	0.390	0.000	0.384	0.000	0.377

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。各限定ダミーの基準は無限定正社員である。説明変数の詳細は本文中を参照のこと。

付表 3-B. 賃金関数の推計結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	ln(時間あたり賃金)							
勤務地限定	0.0386 (0.042)	0.0945** (0.038)						
職務限定			0.0815** (0.033)	0.0959*** (0.034)				
時間限定					0.1018*** (0.029)	0.1005*** (0.026)		
残業限定							0.2391*** (0.066)	0.2302*** (0.069)
男性ダミー		0.1293*** (0.033)		0.1282*** (0.033)		0.0815** (0.033)		0.0940** (0.037)
高校		0.1366 (0.121)		0.1033 (0.121)		0.1463 (0.116)		0.1212 (0.134)
高等専門学校		0.1085 (0.135)		0.1078 (0.132)		0.2157* (0.128)		0.1516 (0.145)
専門学校		0.1186 (0.132)		0.0947 (0.130)		0.1332 (0.123)		0.1058 (0.144)
短大		0.1945 (0.139)		0.1636 (0.137)		0.1803 (0.130)		0.0983 (0.142)
大学		0.1841 (0.119)		0.1519 (0.119)		0.2078* (0.113)		0.1710 (0.131)
大学院		0.2779** (0.122)		0.2466** (0.122)		0.2866** (0.115)		0.2410* (0.133)
年齢		0.0293** (0.013)		0.0271** (0.013)		0.0297** (0.012)		0.0324** (0.013)
年齢2乗		-0.0002 (0.000)		-0.0002 (0.000)		-0.0002 (0.000)		-0.0002 (0.000)
勤続年数		0.0038 (0.004)		0.0051 (0.004)		0.0038 (0.004)		0.0024 (0.004)
勤続年数2乗		0.0000 (0.000)		-0.0000 (0.000)		0.0000 (0.000)		0.0001 (0.000)
離別		-0.0174 (0.058)		-0.0297 (0.054)		-0.0198 (0.049)		-0.0258 (0.057)
死別		0.0841 (0.131)		0.0528 (0.117)		0.0287 (0.116)		0.0513 (0.132)
未婚		-0.0806*** (0.023)		-0.0806*** (0.023)		-0.0823*** (0.022)		-0.0895*** (0.024)
定数項	-1.7606*** (0.010)	-2.8469*** (0.292)	-1.7606*** (0.010)	-2.8186*** (0.290)	-1.7606*** (0.010)	-2.8477*** (0.265)	-1.7606*** (0.010)	-2.8477*** (0.300)
産業、職種、居住地ダミー	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES
観測数	2,021	1,997	2,136	2,108	2,198	2,172	1,950	1,927
決定係数	0.001	0.304	0.004	0.297	0.007	0.310	0.013	0.300

注：括弧の中は標準誤差である。***、**、*はそれぞれ1、5、10%で統計的に有意であることを示す。各限定ダミーの基準は無限定正社員である。説明変数の詳細は本文中を参照のこと。