

# 増加する非正規雇用と賃金格差拡大\*

長 松 奈 美 江\*\*

## 1 問題設定

近年、多くの国で所得や賃金の格差が拡大しており、経済的格差の拡大は今や世界的トレンドとなっている。ただし、格差拡大が進行するタイミングや速度については各国で違いがあり、日本では賃金格差が大きく拡大していないという報告がある（OECD 2011）。なぜ日本では賃金格差が大きく拡大していないのか。本研究では、賃金格差拡大の要因として、非正規雇用が増加したことに注目したい。現在、雇用者全体に占める非正規雇用の割合は約4割に達しており、低賃金の非正規雇用者が労働者全体に占める割合が高まっていることは、賃金格差変動と関連していると考えられる。ただし、先行研究では雇用形態が賃金格差変動に与える影響が十分に検討されてこなかった。

非正規雇用の存在が賃金格差変動に与える効果としては、賃金構造効果と構成効果という2つがある。賃金構造効果とは、雇用形態などの独立変数が賃金分布に与える影響の仕方（賃金構造）が変化することによって生じる賃金格差変動を指す。構成効果とは、賃金に効果を与える独立変数の分布が時点間で変化することによって生じる賃金格差変動を指す（Firpo et al. 2018）。この2つの効果を考慮すれば、非正規雇用の存在は雇用者全体の賃金格差を拡大させることもあれば、縮小させることもある。非正規雇用が量的に増加することにより雇用者全体の賃金格差が拡大した可能性が考えられる（構成効果）。一方、正規-非正規雇用間の賃金格差の拡大や縮小が賃金格差変動

に与える効果も考えられる（賃金構造効果）。

本研究では、雇用形態以外の要因も考慮しつつ、賃金構造効果と構成効果を区別して、非正規雇用の増加および雇用形態による賃金構造の変化が近年の賃金格差変動に与えた影響を明らかにする。以下の2節では、国内外の研究を参照しつつ、日本における賃金格差変動と格差拡大の要因について検討する。続いて、非正規雇用の増加と雇用形態間賃金格差の実態について述べ、本研究におけるリサーチクエスチョンを提示する。3節でデータと変数、分析手法について説明し、4節で分析結果を提示する。5節では分析結果に基づき、近年の賃金格差変動に対する雇用形態の影響について議論する。

## 2 賃金格差拡大と増加する非正規雇用

### 2.1 日本における賃金格差変動と格差拡大の要因

日本における1980年代以降の賃金格差変動とその要因について検討する。賃金格差拡大の世界的なトレンドに反して、日本では賃金格差が大きく拡大していないという報告が多かった（内閣府 2011; OECD 2011; 大竹 2005）。ただし、用いる統計や対象とする時期によって分析結果は異なり（日本労働組合総連合会 2013）、近年では賃金格差拡大の傾向も報告されている。「就業構造基本調査」のデータ（1997年、2002年）を用いた宇仁（2008）の研究によれば、男性正規労働者は59歳までのすべての年齢階層で、女性正規労働者は若年層において賃金格差が拡大している。「賃金構造基本統計調査」のデータを分析した神

\*キーワード：RIF 回帰分析、Oaxaca-Blinder (OB) 分解法、賃金格差変動

\*\*関西学院大学社会学部教授

林によれば、1990年代初頭から2010年頃までは、男性で賃金格差拡大、女性で格差縮小の傾向がみられる(神林 2017)。同じく「賃金構造基本統計調査」のデータ(2000~2018年)を分析した川口らの研究では、男性雇用者の上位層と中位層の月給差が若干拡大しており、中位層が下落していく傾向があることが指摘されている(川口ほか 2019)。樋口・佐藤(2015)は、「賃金構造基本統計調査」の集計データ(2001年、2014年)から、大卒男性の所定内給与の第1十分位と第9十分位の差が30代以降のいずれの年齢層でも大きくなっていることを確認し、同じ学歴、同じ年齢の者において賃金格差が拡大する傾向を指摘する。以上のように、日本では欧米諸国ほどには賃金格差は大きく拡大していないが、近年では男性雇用者間で格差の拡大が観察されている。

では、なぜ賃金格差は拡大しているのだろうか。諸外国においては、所得や賃金の格差が拡大した要因を明らかにする多くの研究が蓄積されている(Freeman and Katz eds. 1995; Atkinson 2015 = 2015等)。賃金格差拡大をもたらす主要な要因として、グローバル化の進展や技能偏向的技術変化によって高技能労働者への需要が高まったことが指摘されている。近年では、単調労働の機械への置き換えやオフショアリングが低技能労働者への需要を減少させたこともあり、賃金格差がいつそう拡大している(Acemoglu and Autor 2011)。ただし、賃金格差が大きく拡大したアメリカやイギリスなどの国と比較して、日本においては高技能や高学歴の労働者への収益率が大幅に高まったという結果は得られておらず(豊永 2018; 北條 2018)、賃金分布の上位における急激な賃金格差拡大も観察されていない。この理由として、川口ほか(2019)は大卒労働者が急増し、高学歴者への需要増に供給増が追いついたためであると指摘する。

以上のように、経済学を中心に賃金格差変動を労働力の需要と供給のバランスで説明する研究はある。しかし、それだけでは各国で異なる賃金格差拡大のトレンドをうまく説明できない。確かに多くの国で高技能労働者への需要が高まっているが、賃金格差が大きく拡大しなかった国もある(OECD 2011)。したがって、賃金格差変動を説

明する際には制度的要因も重要である(Freeman and Katz 1995; Blau and Kahn 1996; Gottschalk and Smeeding 1997; Wallerstein 1999; Koeniger, Leonardi and Nunziata 2007; OECD 2011; Schäfer and Gottschall 2015; Roberts and Kwon 2022)。賃金格差変動に関する国際比較研究や時系列比較研究においては、賃金格差変動に影響を与える要因として賃金決定に関わる集会的交渉制度と最低賃金制度が注目されてきた(Lemieux 2011)。アメリカ等の国においては、労働組合の弱体化や組織率の低下、賃金交渉制度の脱中心化は賃金格差拡大をもたらした(Fortin and Lemieux 1997; Mosher 2007; Western and Rosenfeld 2011)。最低賃金制度に関しては、最低賃金が引き上げられたフランス等の国では賃金格差が縮小する一方で、1980年代のアメリカにみられたように物価水準が高騰するなかで最低賃金の実質水準が低下することで賃金格差が拡大したことが指摘されている(Fortin and Lemieux 1997; Koeniger, Leonardi and Nunziata 2007)。

最低賃金制度や集会的交渉制度の変化は特に低賃金労働者の賃金水準に影響を及ぼすため、賃金分布の下位における格差変動を説明する際に有効である。Lemieux(2011)は、賃金格差変動の背後にあるメカニズムを捉えるためには、賃金分布の異なる位置に注目した分析が必要だと指摘する。労働力の需給関係に加えて制度的要因が重要だとしても、そのうちのどの要因が賃金格差変動をどの程度説明するのか、未だわかっていないことが多いという。

日本においては、賃金分布の上位における賃金水準が高まるというかたちでは格差拡大が観察されておらず、むしろ分布の中位~下位における変化が指摘されている。神林(2017)によれば、男性の賃金格差の拡大には低分位点の崩落という契機が、女性の賃金格差の縮小には低分位点の上昇という契機があった。前者は労働市場の二極化との関連が強く、後者は制度との関連が強いという。

では、日本の賃金格差変動を説明するうえで、いかなる制度的要因に注目すべきだろうか。集会的交渉制度について、長松(2020)は労働組合の組織率の低下が1980年代以降の男性雇用者にお

ける賃金格差拡大の一因となっていることを示した。最低賃金制度に関しては、1990年代後半以降にみられる女性における低分位点の絶対水準の上昇のもっとも有力な説明は最低賃金の上昇だという指摘がある（神林 2017）。川口ほか（2019）は、最低賃金が上昇する基調が続いていることが、賃金分布の下位層における賃金格差縮小が起こっている一因だと指摘する。

以上のように、いくつかの研究が、制度的要因から日本の賃金格差変動を説明している。しかし、日本においては賃金格差変動に関する研究が少なく、男性雇用者を中心に賃金格差が拡大する傾向は指摘されているものの、その要因については十分に検討されてこなかった。先行研究で十分に検討されていない制度的要因として、労働法の規制緩和を背景とする非正規雇用の増加がある。諸外国においては、賃金格差変動にもたらす非正規雇用増加のインパクトはあまり注目されていない。特に EU 諸国においてはパートタイム労働者や派遣労働者を対象とする雇用形態間の均等待遇が法律で定められており（永田 2009）、雇用形態間の賃金格差は日本ほどには大きくないからである。日本では、1990年代以降にパート、アルバイト、派遣労働者などの非正規雇用が増加したことに加えて、雇用形態間に大きな賃金格差が存在している。労働法の規制緩和に加えて、雇用形態間の均等待遇を保障する法規制が弱い現状は、経営者に非正規雇用という廉価な労働力の活用を許している。岩本（2019）は、日本の会社の中に非正規雇用が大量に増えた時期は、米国では情報化投資が行われて、ルーティン業務で働く人間を機械で代替していった時期と重なっていると指摘する。

1990年代以降の日本の労働市場における大きな変化は、多くの産業や職業で非正規雇用が増加していったことであった。では、非正規雇用という低賃金労働者の構成割合が増えたこと、非正規雇用が基幹労働力化していったことは、賃金格差変動とどのような関連をもっているだろうか。本研究は、日本における近年の賃金格差変動を説明するために、非正規雇用の増加に注目する。

## 2.2 非正規雇用の増加と雇用形態間賃金格差

本節では、日本における非正規雇用の増加と雇用形態間賃金格差の実態について述べる。非正規雇用とは、正規の雇用形態ではないものとして定義されている。正規の雇用形態とは、フルタイムで働き、雇用契約期間に期限がなく、雇用主の事業所で、雇用主の指示のもとに働くことが一般に期待される形態である。非正規雇用にはパート、契約社員、派遣労働者など様々な呼称の雇用形態が含まれる。日本においては、1990年代以降に進んだ労働法制の規制緩和を背景として、非正規雇用が大きく増加した。1990年代後半以降は、非正規雇用が量的に拡大するだけでなく、非正規雇用の活用分野が高度化し、従来は正規労働者が担ってきた業務を非正規労働者が担うという質的な基幹労働力化が進展している（武石 2003）。例えばパート労働者を多く活用するスーパーマーケット業界では、多くの企業がパートタイム労働者の能力開発を重視し、そのための人事施策を発達させている（遠藤 2014）。

雇用形態間の賃金格差に関しては、日本においては正規雇用に比べて非正規雇用の賃金水準は低く、雇用形態間の賃金差は人的資本の差では説明できないことが指摘されている（有田 2016）。馬によれば、正規・非正規雇用者間の賃金格差は、仕事の技能レベルおよび仕事の類型に対する異なる「評価」により生じているという（馬 2017）。武石は、非正規労働者の基幹労働力化の動きは加速していく一方で、未だに正社員との賃金格差があり、この格差は拡大傾向にあると指摘する（武石 2006）。

では、非正規雇用の増加と雇用形態間賃金格差の存在は、賃金格差変動とどのように関連するだろうか。先行研究では、非正規雇用の増加により、雇用者全体の賃金格差が拡大したことが指摘されている。まず、いくつかの研究が雇用形態間の賃金格差が拡大したことを指摘している。篠崎（2001）は、「賃金構造基本統計調査」データを用いた分析により、1990年代において賃金格差の拡大が観察されるのはパート労働者を含んだ場合の女性の賃金格差だけであり、正社員とパートの間の賃金格差の拡大がその主要要因だと指摘する。山口（2014）は「就業構造基本調査」（1992

年、2002年)の匿名データを用いた分析から、1992年から2002年にかけて正規雇用の賃金が非正規雇用の賃金以上に高く増加しているために、正規・非正規間賃金格差が拡大したことを示している。

さらに、非正規雇用の増加が賃金格差拡大の主要因だと指摘する研究もある。OECD (2015)は、日本において労働年齢人口の間で所得格差が拡大していることは、非正規労働者の割合が増加していることに関係していると指摘する。「就業構造基本調査」データ(1997、2002年)を用いた太田(2006)の研究によれば、雇用者全体のジニ係数が正規雇用のジニ係数よりも高まっているのは、非正規雇用の割合が高まったことによるという。石井・樋口(2015)は「日本家計パネル調査(JHPS)」(2009年)の分析から、非正規労働者の給与所得は所得分布の下層に集中しており、非正規労働の増加は労働者間の給与所得の格差拡大に大きく影響していることを示している。内閣府(2009)は「就業構造基本調査」を用いて、「平均対数偏差」(MLD)の時点間の変動を要因分解している。分析の結果、1997~2007年における労働所得の格差拡大の主因は非正規雇用の増加であったと結論づけている。

これらの研究によって、非正規雇用の増加が賃金格差拡大に寄与したことが示唆される。いくつかの先行研究は、非正規雇用を含む雇用者全体の賃金格差と正規雇用の賃金格差を比較し、前者のほうが格差が大きいこと、ないしは格差が拡大していることを示すことによって、賃金格差の拡大が非正規雇用の増加によるものだと結論づけている(篠崎 2001; 太田 2006; 石井・樋口 2015; OECD 2011)。しかし、非正規雇用の存在が雇用者全体の賃金格差変動にどの程度、どのようなメカニズムで影響しているかは明らかにされていない。

具体的には、三つの課題がある。第一に、多くの研究は雇用形態が賃金格差変動に与える構成効果と賃金構造効果を区別していない。構成効果とは、非正規雇用が量的に増加したために生じる賃金格差変動であり、賃金構造変化とは、正規-非正規間の賃金格差が拡大するなど雇用形態による賃金構造が変化したために生じた賃金格差変動で

ある。先行研究ではこの2つの効果があることが指摘されているものの、ジニ係数等の格差指標の単純な比較では、構成効果と賃金構造効果を区別することはできない。

第二に、非正規雇用者と正規雇用者は雇用形態が異なるだけでなく、学歴や職業など多くの点で違いがある。格差指標の単純な比較では、正規-非正規雇用間の賃金格差が雇用形態の違いによって生まれているのか、雇用形態が異なる労働者間の特性(人的資本等)の違いによって生まれているのか、区別することができない。内閣府(2009)のように格差指標(MLD)の要因分解を行った研究もあるが、分析においては賃金に影響を与える共変量がコントロールされていない。

第三に、先行研究の多くは、賃金格差変動が賃金分布のどの位置で起こったかに注意を払っていない。非正規雇用の存在は賃金分布の下位~中位における賃金格差変動により大きな影響を与えるはずである。諸外国における研究では、賃金分布の異なる位置における格差拡大には、異なる要因が影響していることが示されている。日本における賃金格差変動とその要因を理解するためには、賃金分布全体を対象とした研究が必要である。

### 2.3 リサーチクエスチョン

以上より、本研究では、雇用形態以外の要因も考慮しつつ、賃金構造効果と構成効果を区別して、非正規雇用の増加および雇用形態による賃金構造の変化が雇用者全体の賃金格差変動に与えた影響を明らかにする。具体的には、以下の2つのリサーチクエスチョンを設定する。

第一に、雇用形態以外の要因をコントロールして、非正規雇用の構成効果と賃金構造効果が賃金格差変動に与える効果を明らかにする。非正規雇用の量的な拡大は雇用者全体の賃金格差変動にどのような影響を与えただろうか(構成効果)。また、雇用形態が賃金分布に与える影響の仕方が変化することにより、雇用者全体の賃金格差はどのように変動したのだろうか(賃金構造効果)。日本における雇用形態間の賃金格差は大きい、近年の変化として、非正規雇用の質的な基幹労働力化が進展して非正規雇用内部の多様化が進んだ一方で、正社員の賃金が伸び悩み、実質賃金が低下

していることも指摘されている。このような変化が賃金格差変動に与える影響を検討する。

第二に、雇用形態は男女の雇用者の賃金分布の異なる位置に対してどのような効果を持っているのだろうか。非正規雇用の賃金は低いので、非正規雇用が増加することによって賃金分布の下位の分位点が引き下げられ、分布の左裾が開くかたちで格差拡大が生じた可能性がある。一方で、非正規雇用の増加は分布の中位の賃金水準を引き下げることにより、賃金分布を圧縮して賃金格差を小さくする効果を持ったのかもしれない。雇用形態が賃金格差に与える影響を確認するために、賃金分布の各分位点に対して雇用形態がいかなる効果をもつかを確認する。

### 3 方法

#### 3.1 データ・変数

「就業構造基本調査」の個票データ（1987～2017年）を用いる。分析対象は18～59歳の雇用者（会社役員を含み、学生を除く）である。従属変数は2015年基準消費者物価指数（総合指数）で物価調整した個人収入（賃金）を用いる。従事している主な仕事からの1年間の税込み収入（勤続1年未満の場合は見込額）を尋ねている<sup>1)</sup>。1987年は11カテゴリ、1992年と1997年は12カテゴリ、2002年と2007年は15カテゴリ、2012年と2017年は16カテゴリで測定されている。時点間比較をする際にはカテゴリを統一し、カテゴリの中間値で実数化したものを使用する<sup>2)</sup>。以下の分析では自然対数変換した対数賃金を用いるが、ジニ係数を計算する際には対数変換しない賃金を用いた。主に用いる1997年、2007年、2017

年データの分析ケース数は、1997年は男性232,876名、女性146,520名、2007年は男性203,200名、女性161,492名、2017年は男性174,561名、女性148,405名である。

独立変数は、雇用形態（非正規雇用ダミー）、年齢（20代以下【基準カテゴリ】/30代/40代/50代）、学歴（中学/高校【基準カテゴリ】/短大・高専/大学・大学院）、週間就労時間（15時間未満/15～21時間/22～34時間/35～42時間【基準カテゴリ】/43～48時間/49～59時間/60時間以上）、産業（農林漁業/鉱業・建設業/製造業【基準カテゴリ】/電気・ガス・熱供給・水道業/運輸・通信業/卸売・小売業/金融・保険業/不動産業/飲食店・宿泊業/医療、福祉/教育、学習支援業/サービス業/公務）、職業（管理・専門技術【基準カテゴリ】/事務/販売/サービス/保安/生産工程/輸送・機械運転・運輸・通信/労務・建設・採掘・農林漁業）、企業規模（1～4人/5～9人/10～19人/20～29人/30～49人/50～99人/100～299人/300～499人/500～999人/1000人以上・官公庁【基準カテゴリ】）、現職継続年数（4年以下【基準カテゴリ】/5～9年/10～14年/15～19年/20～24年/25～29年/30年以上）である。非正規雇用には、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他が含まれる。なお、「契約社員」という選択肢は2002年以降に追加された。以下では男女別に分析する。

#### 3.2 分析手法

RIF（recentered influence function）回帰分析のもとづく拡張されたOB（Oaxaca-Blinder）分解法（Firpo et al. 2018）を用いて、時点間の格差指

- 1) 賃金格差変動に関する先行研究では、賃金率（時間あたりの賃金）を用いた分析が行われることも多い。本研究が年間賃金を用いる理由は以下の2点である。第一に、就業構造基本調査データを用いて賃金率を算出する際には相当の測定誤差が紛れている可能性が高いためである（神林 2017: 253）。第二に、労働者の生活水準を捉えるためには賃金率よりも年間賃金のほうがより適切だからである。石井・樋口（2015）は日本を含む多くの国において給与所得のジニ係数が賃金率のジニ係数を上回っており、賃金率の高い人がより長時間働いていることを指摘している。日本においては配偶者控除という税制上の制約もあって多くの非正規雇用が労働時間を調整して働いており、それが年間賃金の格差へと結びついていると考えられる。本研究では独立変数に就労時間を投入して、就労時間が賃金格差変動に与える影響も検討する。なお、賃金率を用いてRIF回帰分析および格差変動の要因分解を行ったが、本研究の主要な結論は変わらない。
- 2) 表1の格差指標の計算には11カテゴリを、カーネル密度推定（図1）とRIF回帰分析（図2）では12カテゴリ、格差変動の要因分解（表3・図3）では1997→2007年の分析には12カテゴリ、2007→2017年の分析には15カテゴリを用いた。

標の変化に対する共変量の効果を推定する。以下の2段階の手順で、任意の格差指標（分布統計量）に対してOB分解を行う。第一に、リウエイティング手法を用いて、グループ間の分布統計量の差を賃金構造効果と構成効果に分解する。操作的には、賃金構造効果はグループ間の賃金決定構造の違いによってもたらされる分布統計量の差として、構成効果はグループ間の共変量の違いによってもたらされる分布統計量の差として定義される。リウエイティング手法とは、標準的なOB分解法の欠点を補うために提案された反事実的な分布を構成するための方法であり、統計的因果推論における逆確率重み付け法（inverse probability weighting）である。

第二の手順として、RIF回帰分析を用いて、賃金構造効果と構成効果をそれぞれの共変量の貢献分に分解する。時点0( $T=0$ )と時点1( $T=1$ )における賃金 $Y$ についての分布統計量の差を分解することを考えよう。時点0における賃金分布を $F_0$ 、時点1における賃金分布を $F_1$ 、任意の分布統計量を $\nu$ とすると、時点0と時点1の分布統計量の差（賃金格差変動）は、

$\Delta^\nu = \nu(F_1) - \nu(F_0) = \nu_1 - \nu_0$  と表すことができる。要因分解は、時点0と時点1の賃金分布と反事実的な賃金分布 $F_C$ を比較することでなされる。反事実的な賃金分布 $F_C$ は直接的には観察されないが、一定の前提のもとで、時点0の賃金構造を持ち、個人の観察可能あるいは観察不可能な特徴の分布が時点1であるような分布として構成できる。反事実的な賃金分布はウェイトを用いて構成する。反事実的な分布における統計量の推定値が得られれば、時点0から時点1への賃金格差変動は $\Delta^\nu = \nu_1 - \nu_0 = (\nu_1 - \nu_C) + (\nu_C - \nu_0) = \Delta_S^\nu + \Delta_X^\nu$  と分解できる。ただし、 $\nu_C$ は反事実的な賃金分布における分布統計量である。 $\Delta_S^\nu$ は賃金構造効果、 $\Delta_X^\nu$ は構成効果を表す。

RIF回帰分析は、被説明変数として $Y$ のRIFを用いる回帰分析である。分布 $F$ における $\tau$ 分位点のRIFを $RIF(Y; q_\tau, F)$ とすると、線形モデルを使用する場合、分位点についてのRIF回帰モデルは $E(RIF(Y; q_\alpha) | X) = X\gamma$ とモデル化できる。RIF回帰分析の係数 $\gamma$ は、 $X$ の分布を一単位変化させたときの $Y$ の統計量への影響（ $Y$ の統

計量がどう変化するか）を表している。リウエイティング手法によるウェイトを用いて回帰係数 $\hat{\gamma}_0^\nu, \hat{\gamma}_1^\nu, \hat{\gamma}_C^\nu$ を推定し、これらの推定値を用いて、賃金構造効果と構成効果を計算する。分位点だけでなく、分布 $F_Y$ から計算される統計量 $\nu(F_Y)$ （ジニ係数、分散など）について影響関数を定義し、RIF回帰分析を推定することが可能である。

以上より、時点0から時点1への賃金格差変動は、

$$\begin{aligned} \hat{\Delta}^\nu &= (\bar{X}_0^C - \bar{X}_0) \cdot \hat{\gamma}_0^\nu + \bar{X}_0^C \cdot (\hat{\gamma}_C^\nu - \hat{\gamma}_0^\nu) \\ &+ \bar{X}_1 \cdot (\hat{\gamma}_1^\nu - \hat{\gamma}_C^\nu) + (\bar{X}_1 - \bar{X}_0^C) \cdot \hat{\gamma}_C^\nu \\ &= \hat{\Delta}_{X,p}^\nu + \hat{\Delta}_{X,e}^\nu + \hat{\Delta}_{S,p}^\nu + \hat{\Delta}_{S,e}^\nu \end{aligned}$$

と分解できる。第1項 $\hat{\Delta}_{X,p}^\nu$ は純粋な構成効果、第2項 $\hat{\Delta}_{X,e}^\nu$ は近似（特定化）誤差、第3項 $\hat{\Delta}_{S,p}^\nu$ は純粋な賃金構造効果、第4項 $\hat{\Delta}_{S,e}^\nu$ はリウエイティング誤差を表す。

## 4 分析

まず、1987年から2017年の30年間の賃金格差と非正規雇用比率の推移を確認する。次に、各時点別に対数賃金の分位点を従属変数としたRIF回帰分析を行い、雇用形態（非正規雇用ダミー）が賃金分布に与える効果を確認する。最後に、格差指標（分位点範囲・ジニ係数）の時点間変動を対象とした要因分解を行い、雇用形態の構成効果と賃金構造効果が雇用者全体の賃金格差変動に与えた効果を確認する。

### 4.1 賃金格差と非正規雇用比率の推移

賃金格差の推移（1987～2017年）を表1に示す。表1には、ジニ係数と十分位範囲を示した。まず、ジニ係数の変化に注目する。表1によると、男性では1987年から1997年にかけて賃金格差が縮小し、1997年から2012年まで拡大、そして2012年から2017年までやや縮小の傾向がみられる。女性では1987年から2002年にかけて格差が拡大し、その後、縮小傾向にある。十分位範囲をみると、男性では1987年から1992年の間に分布の上位（Q90-Q50）において格差が拡大した後、2002年から2007年の間に分布の下位（Q50

表1 賃金格差の推移 (1987~2017年)

		1987年	1992年	1997年	2002年	2007年	2012年	2017年
男性	ジニ係数	0.286	0.273	0.267	0.286	0.290	0.294	0.283
	Q 90-Q 10	1.232	1.329	1.329	1.329	1.580	1.580	1.329
	Q 50-Q 10	0.693	0.693	0.693	0.693	0.944	0.693	0.693
	Q 90-Q 50	0.539	0.636	0.636	0.636	0.636	0.887	0.636
女性	ジニ係数	0.359	0.369	0.381	0.398	0.390	0.385	0.373
	Q 90-Q 10	1.540	1.792	1.792	1.792	1.792	1.792	1.792
	Q 50-Q 10	0.511	0.847	0.847	0.847	0.847	0.847	0.847
	Q 90-Q 50	1.030	0.944	0.944	0.944	0.944	0.944	0.944

注) データは「就業構造基本調査」、ジニ係数を計算するには自然対数変換しない賃金を用いた

表2 非正規雇用率の推移 (1987~2017年)

	1987年	1992年	1997年	2002年	2007年	2012年	2017年
男性	5.5	4.5	4.9	8.9	11.0	12.0	10.6
女性	33.3	34.0	38.0	46.8	50.1	51.8	50.1

注) データは「就業構造基本調査」

-Q 10) において拡大、2007年から2012年の間に分布の上位 (Q 90-Q 50) において拡大の傾向がみられる。女性では1987年から1992年において分布の下位 (Q 50-Q 10) において格差が拡大した後、その後は変化がない。

表2に非正規雇用率の推移を示す。男女ともに、非正規雇用比率は1992年以降に上昇し、男女ともに1997年から2002年にかけて大きく上昇した。その後、2012年まで上昇を続け、2012年から2017年にかけてわずかに低下した。

以上を踏まえ、以下の分析では、男女ともに賃金格差の拡大傾向および非正規雇用比率の上昇が

観察される1997年から2017年までの賃金格差変動を対象とし、1997年から2007年、2007年から2017年の10年間の変動をそれぞれ分析する<sup>3)</sup>。

次に、雇用形態別に自然対数変換した賃金のカーネル密度推定を行った (1997、2007、2017年)。結果を図1に示す。男女ともに、正規雇用と非正規雇用の賃金分布は大きく異なっている。1997年から2017年への変化をみると、男性においては分布の重心がやや左に移動している。男性雇用者全体における分位点の変化をみると、第5十分位点 (中央値) と第9十分位点はほぼ変化がないが、第1十分位点は5.62 (1997年) →5.44 (2007年) →5.41 (2017年) とわずかに低下していた。一方、女性においては分布の重心が右に移動しており、非正規雇用、正規雇用ともに年間賃金の水準が上昇している。女性雇用者全体における分位点の変化をみると、第1十分位点は4.32

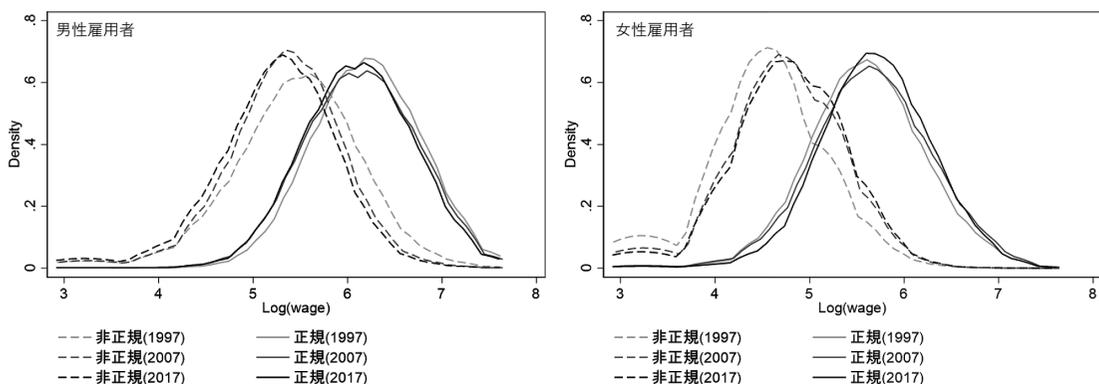


図1 カーネル密度推定 (雇用形態別)

注) データは「就業構造基本調査」

3) 4.3節と同様の分析を1987年→1997年の賃金格差変動に対して行ったが、雇用形態の構成効果および賃金構造効果は、男女ともにほとんど確認されなかった。

(1997年) → 5.44 (2007年) → 5.41 (2017年)、第5十分位点(中央値)は5.17 (1997年) → 6.14 (2007年) → 6.11 (2017年)、第9十分位点は6.11 (1997年) → 6.77 (2007年) → 6.74 (2017年)と変化していた。特に分布の下位と中位における賃金水準の上昇がみられた。

#### 4.2 RIF 回帰分析

雇用形態は賃金分布にどのような影響を与えているだろうか。1997年、2007年、2017年のデータを用いて、対数賃金の分位点を従属変数としたRIF回帰分析を行った。独立変数には非正規雇用ダミーの他、3.1節で示したコントロール変数をすべて投入した。付表1～6には回帰分析の結果を示している。図2は、非正規雇用ダミーの係数を各分位点についてプロットしたものである。エラーバーは95%信頼区間を示す。

図2によると、雇用形態が賃金分布に与える効果は男女で異なっている。男性においては、非正規雇用であることが賃金を下げる効果は分布の下位でより大きい。正規雇用と比較して非正規雇用の賃金は分布の下位により集中しており、賃金分布の下位において正規雇用と非正規雇用の差がより大きいためである。したがって、男性においては、いずれの時点においても非正規雇用は賃金格差を大きくする効果を持っている。一方、女性においては、非正規雇用であることが賃金を下げる効果は賃金分布の下位よりは中位～上位でより大

きい。この分析結果は、女性では非正規雇用と正規雇用のいずれであっても低賃金労働者が存在しており、賃金分布の下位においては雇用形態間の格差は大きくないことを反映している。非正規雇用が各分位点に対して持つ効果の大きさは時点によって多少異なるが、分布の下位～中位においては、下位よりも中位において賃金を下げて賃金分布を圧縮しており、非正規雇用は賃金格差を小さくする効果を持っている。一方、分布の中位～上位においては、上位よりも中位において賃金をより下げることから、賃金格差を大きくする効果を持っている。

#### 4.3 賃金格差変動の要因分解

次に、1997年から2007年、2007年から2017年の格差指標の変動の要因分解を行った。分位点範囲とジニ係数の時点間変動に関する分析結果を表3に示す。図3には、表3に示したジニ係数に関する結果を図示した。特定の分位点に注目する際には、収入のカテゴリ化による測定誤差の影響が大きくなってしまふ(神林 2017)。以下では、ジニ係数に関する分析結果を中心に考察を行い、それぞれの独立変数が賃金格差変動に与えた具体的な効果をみる際に、分位点範囲の分析結果を参照する。

まず、格差指標の時点間の変化(格差変動)を確認しよう。男女ともに1997年→2007年では格差拡大、2007年→2017年では格差縮小の傾向が

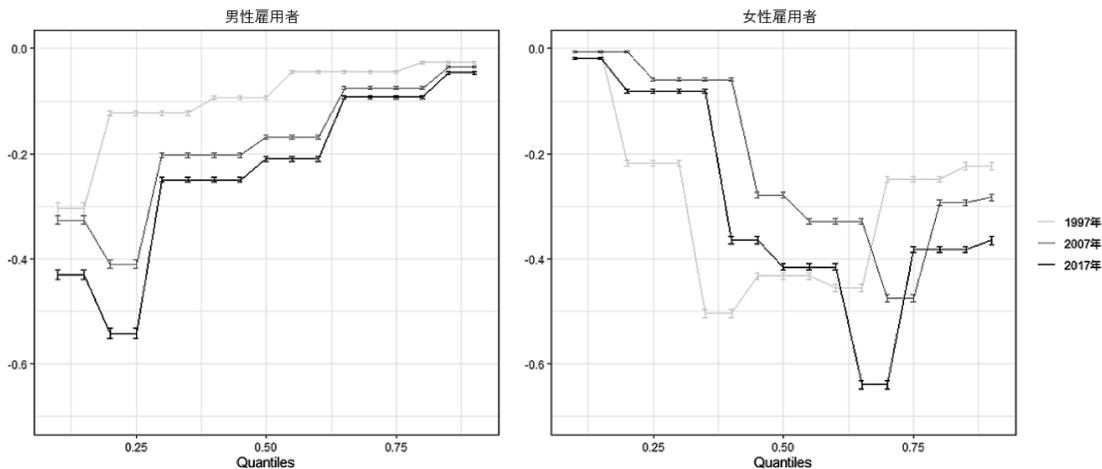


図2 対数賃金の各分位点における非正規雇用ダミーの係数

(注) データは「就業構造基本調査」、エラーバーは95%信頼区間を示す

表 3 賃金格差変動の要因分解

	2007年→2017年				1997年→2007年				2007年→2017年						
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性							
格差変動	0.1878 ** (0.0016)	0.1435 ** (0.0015)	0.0443 ** (0.0008)	0.0283 ** (0.0006)	-0.1556 ** (0.0046)	-0.1283 ** (0.0020)	-0.0274 ** (0.0007)	-0.0665 ** (0.0007)	0.0754 ** (0.0074)	-0.1186 ** (0.0107)	0.0431 ** (0.0046)	0.0184 ** (0.0009)	0.0395 ** (0.0032)	-0.0349 ** (0.0029)	-0.0176 ** (0.0009)
構成効果:															
合計	0.0298 ** (0.0008)	0.0193 ** (0.0007)	0.0105 ** (0.0004)	0.0195 ** (0.0005)	0.0372 ** (0.0014)	0.0272 ** (0.0009)	0.0099 ** (0.0003)	0.0036 ** (0.0003)	0.0070 ** (0.0025)	-0.1216 ** (0.0084)	0.1286 ** (0.0085)	0.0513 ** (0.0077)	0.0637 ** (0.0021)	0.0116 ** (0.0012)	0.0521 ** (0.0018)
非正規	0.0172 ** (0.0006)	0.0119 ** (0.0005)	0.0053 ** (0.0002)	0.0104 ** (0.0002)	-0.0003 (0.0003)	-0.0002 (0.0002)	-0.0001 (0.0001)	-0.0001 (0.0001)	-0.0469 ** (0.0032)	-0.0838 ** (0.0057)	0.0370 ** (0.0028)	0.0191 ** (0.0004)	0.0002 * (0.0005)	0.0002 * (0.0005)	0.0000 (0.0000)
年齢	0.0015 ** (0.0002)	0.0033 ** (0.0002)	-0.0017 ** (0.0001)	-0.0005 ** (0.0001)	0.0054 ** (0.0004)	0.0056 ** (0.0003)	-0.0002 (0.0001)	-0.0010 (0.0001)	0.0165 ** (0.0013)	-0.0037 ** (0.0004)	0.0203 ** (0.0015)	0.0037 ** (0.0002)	0.0096 ** (0.0004)	-0.0028 ** (0.0001)	0.0124 ** (0.0004)
学歴	0.0042 (0.0002)	0.0028 ** (0.0002)	0.0014 ** (0.0001)	0.0015 ** (0.0001)	0.0116 ** (0.0005)	0.0042 ** (0.0002)	0.0075 ** (0.0001)	0.0010 ** (0.0001)	0.0240 ** (0.0018)	0.0064 ** (0.0006)	0.0175 ** (0.0014)	0.0039 ** (0.0002)	0.0172 ** (0.0006)	0.0059 ** (0.0002)	0.0113 ** (0.0006)
就労時間	0.0054 ** (0.0004)	0.0062 ** (0.0003)	-0.0008 ** (0.0002)	0.0017 ** (0.0002)	0.0119 ** (0.0007)	0.0123 ** (0.0006)	-0.0004 (0.0003)	0.0034 ** (0.0001)	-0.0396 ** (0.0007)	0.0391 ** (0.0028)	0.0197 ** (0.0028)	0.0197 ** (0.0004)	0.019 ** (0.0003)	-0.0045 ** (0.0006)	0.0065 ** (0.0007)
産業	-0.0005 ** (0.0001)	-0.0004 ** (0.0001)	-0.0002 + (0.0001)	-0.0002 + (0.0001)	0.0031 ** (0.0005)	0.0005 * (0.0002)	0.0027 ** (0.0004)	0.0014 ** (0.0001)	0.0093 ** (0.0010)	0.0020 ** (0.0003)	0.0073 ** (0.0010)	-0.0004 (0.0003)	0.0088 ** (0.0006)	0.0027 ** (0.0002)	0.0060 ** (0.0007)
職業	0.0003 + (0.0001)	-0.0002 (0.0001)	0.0005 ** (0.0001)	0.0007 ** (0.0001)	0.0080 ** (0.0005)	0.0030 ** (0.0002)	0.0050 ** (0.0001)	0.0014 ** (0.0001)	0.0052 ** (0.0008)	0.0035 ** (0.0004)	0.0017 * (0.0007)	0.0002 (0.0001)	0.0078 ** (0.0005)	0.0027 ** (0.0002)	0.0051 ** (0.0003)
企業規模	-0.0009 ** (0.0001)	-0.0016 ** (0.0001)	0.0007 ** (0.0001)	0.0012 ** (0.0001)	-0.0002 (0.0004)	0.0020 ** (0.0002)	-0.0021 ** (0.0003)	-0.0020 ** (0.0001)	0.0029 ** (0.0006)	0.0000 (0.0003)	0.0029 ** (0.0005)	0.0002 ** (0.0001)	0.0126 ** (0.0006)	0.0055 ** (0.0002)	0.0071 ** (0.0005)
勤続年数	0.0026 ** (0.0002)	-0.0027 ** (0.0002)	0.0053 ** (0.0002)	0.0048 ** (0.0001)	-0.0025 (0.0005)	-0.0001 (0.0004)	-0.0024 ** (0.0004)	-0.0005 (0.0001)	-0.0035 ** (0.0013)	-0.0064 ** (0.0006)	0.0028 ** (0.0012)	0.0048 ** (0.0003)	0.0055 ** (0.0009)	0.0018 ** (0.0002)	0.0037 ** (0.0008)
賃金構造効果:															
合計	0.1731 ** (0.0016)	0.1334 ** (0.0016)	0.0397 ** (0.0008)	0.0122 ** (0.0006)	-0.0483 ** (0.0044)	-0.0181 ** (0.0016)	-0.0302 ** (0.0043)	-0.0089 ** (0.0007)	-0.0791 ** (0.0025)	-0.0384 ** (0.0018)	-0.0407 ** (0.0029)	-0.0259 ** (0.0009)	-0.0422 ** (0.0025)	0.0084 ** (0.0031)	-0.0507 ** (0.0029)
非正規	0.0103 ** (0.0011)	0.0045 ** (0.0004)	0.0058 ** (0.0004)	0.0020 ** (0.0003)	-0.0045 (0.0029)	-0.0029 (0.0018)	-0.0016 (0.0002)	0.0015 ** (0.0002)	0.0538 ** (0.0043)	0.1519 ** (0.0053)	-0.0982 ** (0.0068)	-0.0174 ** (0.0012)	0.0558 ** (0.0055)	0.0452 ** (0.0044)	0.0107 ** (0.0009)
年齢	0.0227 ** (0.0049)	0.0470 ** (0.0050)	-0.0243 ** (0.0023)	0.0140 ** (0.0018)	0.0478 ** (0.0057)	-0.0077 (0.0078)	0.0556 ** (0.0068)	0.0125 ** (0.0015)	-0.0870 ** (0.0067)	0.0342 ** (0.0047)	-0.1212 ** (0.0080)	-0.0063 ** (0.0018)	-0.0785 ** (0.0081)	0.0249 ** (0.0037)	-0.1035 ** (0.0091)
学歴	0.0163 ** (0.0014)	0.0152 ** (0.0014)	0.0011 (0.0009)	0.0019 ** (0.0006)	0.0182 ** (0.0069)	-0.0047 ** (0.0061)	0.0229 ** (0.0061)	0.0038 ** (0.0006)	-0.0215 ** (0.0025)	-0.0067 ** (0.0014)	-0.0148 ** (0.0028)	0.0002 (0.0008)	-0.0224 ** (0.0028)	-0.0091 ** (0.0013)	-0.0133 ** (0.0028)
就労時間	0.0124 ** (0.0024)	0.0066 ** (0.0023)	0.0058 ** (0.0015)	0.0022 ** (0.0011)	0.0066 (0.0049)	0.0024 (0.0021)	0.0035 (0.0037)	0.0049 + (0.0010)	0.0248 ** (0.0039)	0.0529 ** (0.0032)	-0.0281 ** (0.0050)	0.0081 ** (0.0013)	0.0094 + (0.0036)	0.0225 ** (0.0048)	-0.1030 ** (0.0066)
産業	-0.0027 (0.0027)	-0.0058 ** (0.0026)	-0.0068 ** (0.0013)	-0.0086 ** (0.0012)	-0.0396 ** (0.0104)	-0.0019 (0.0030)	-0.0377 ** (0.0098)	-0.0074 ** (0.0014)	-0.0408 ** (0.0049)	-0.0230 ** (0.0091)	-0.0178 + (0.0082)	0.0025 ** (0.0025)	-0.0803 ** (0.0087)	-0.0007 (0.0042)	-0.0796 ** (0.0095)
職業	0.0026 (0.0036)	0.0031 (0.0030)	0.0125 ** (0.0028)	0.0051 ** (0.0020)	0.0140 (0.0173)	0.0105 (0.0067)	0.0035 (0.0135)	0.0049 (0.0020)	0.0181 + (0.0108)	0.0113 + (0.0060)	0.0067 (0.0119)	-0.0115 ** (0.0034)	0.0464 ** (0.0106)	0.0030 (0.0042)	0.0434 ** (0.0098)
企業規模	-0.0275 ** (0.0026)	-0.0425 ** (0.0026)	0.0150 ** (0.0018)	-0.0054 ** (0.0012)	-0.0344 ** (0.0090)	0.0073 (0.0058)	-0.0417 ** (0.0060)	-0.0073 ** (0.0011)	0.0462 ** (0.0068)	0.0241 ** (0.0036)	0.0221 ** (0.0075)	-0.0069 ** (0.0019)	0.0547 ** (0.0072)	0.0008 (0.0026)	0.0539 ** (0.0067)
勤続年数	0.0034 (0.0034)	0.0037 (0.0037)	-0.0379 ** (0.0014)	0.0052 ** (0.0014)	0.0115 ** (0.0052)	-0.0069 (0.0085)	0.0184 ** (0.0076)	0.0058 ** (0.0013)	-0.0492 ** (0.0042)	-0.0345 ** (0.0047)	-0.0147 ** (0.0022)	0.0036 ** (0.0012)	-0.0668 ** (0.0051)	-0.0223 ** (0.0022)	-0.0445 ** (0.0048)
切片	0.1589 ** (0.0074)	0.0904 ** (0.0073)	0.0685 ** (0.0049)	0.0043 (0.0033)	-0.0679 ** (0.0246)	-0.0142 + (0.0078)	-0.0537 ** (0.0259)	-0.0209 ** (0.0056)	0.0254 (0.0188)	-0.2486 ** (0.0133)	0.2252 ** (0.0227)	0.0039 (0.0059)	0.0394 ** (0.0174)	-0.0558 ** (0.0073)	0.0952 ** (0.0207)
近似的誤差	-0.0047 ** (0.0005)	-0.0036 ** (0.0004)	-0.0012 ** (0.0002)	-0.0029 ** (0.0003)	-0.0013 (0.0002)	-0.0003 ** (0.0001)	-0.0010 ** (0.0001)	-0.0004 ** (0.0001)	-0.0006 (0.0008)	0.0122 ** (0.0008)	-0.0128 ** (0.0008)	-0.0037 ** (0.0002)	0.0016 ** (0.0004)	0.0014 ** (0.0003)	0.0002 (0.0001)
リウエイティング誤差	-0.0104 ** (0.0008)	-0.0057 ** (0.0007)	-0.0047 ** (0.0004)	-0.0005 ** (0.0002)	-0.1431 ** (0.0011)	-0.1371 ** (0.0010)	-0.0661 ** (0.0004)	-0.0007 ** (0.0001)	-0.0028 (0.0068)	0.0292 ** (0.0025)	-0.0319 ** (0.0047)	-0.0033 ** (0.0002)	-0.0185 * (0.0008)	0.0181 ** (0.0007)	-0.0366 ** (0.0011)

(注) 括弧内はブートストラップ標準誤差。反復数は500。 \*\*<0.01, \*<0.05, +p<0.10

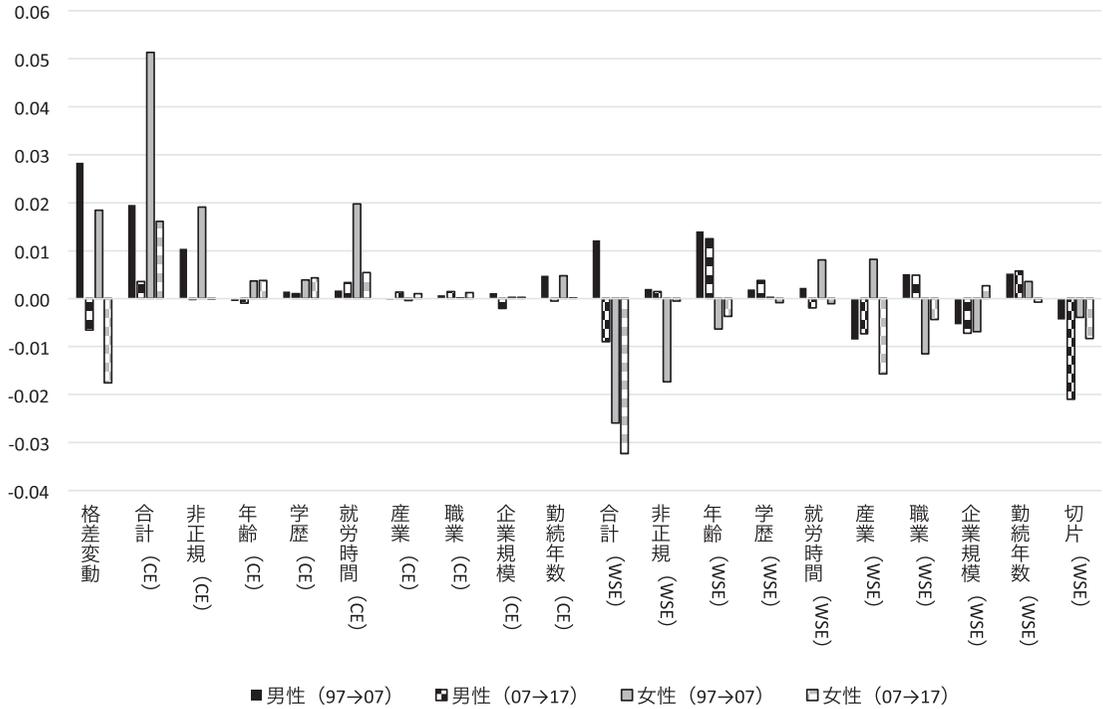


図3 賃金格差変動（ジニ係数）の要因分解

確認される。格差変動に対する雇用形態の効果が確認されるのは、男女ともに1997年→2007年の変動であり、2007年→2017年の変動に対しては、雇用形態の大きな効果は確認されなかった。

図3から、ジニ係数の時点間変動に対する独立変数の寄与度を確認していこう。ジニ係数の変動に大きく寄与した変数を中心に考察していく。男性において1997年→2007年の賃金格差拡大に寄与したのは、非正規雇用の構成効果と、年齢、職業、勤続年数の賃金構造効果であった。賃金格差を縮小する効果を持っていたのは、産業と企業規模の賃金構造効果であった。このうち、格差拡大への寄与度が大きいのは非正規雇用の構成効果（全変動0.0283に対して36.7%）と年齢の賃金構造効果（49.4%）であった。2007年→2017年の格差変動に対しては、1997年→2007年と同じく年齢、職業、勤続年数の賃金構造効果が格差拡大へと寄与し、産業と企業規模の賃金構造効果が格差縮小へと寄与していた。

一方、女性において1997年→2007年の賃金格

差拡大に寄与したのは、非正規雇用と就労時間の構成効果と、就労時間と産業の賃金構造効果であった。非正規雇用、職業、企業規模の賃金構造効果は賃金格差を縮小する効果をもっていた。このうち、格差拡大への寄与度が大きいのは非正規雇用の構成効果（全変動0.0184に対して104.0%）と就労時間の構成効果（107.3%）であり、格差縮小への寄与度が大きいのは非正規雇用の賃金構造効果（-94.3%）であった。2007年→2017年の格差変動に対しては、産業の賃金構造効果が格差縮小へと寄与していたが、その他の変数は大きな効果をもっていなかった。

以上より、男女ともに、1997年→2007年の賃金格差変動に対して雇用形態が相対的に大きな効果をもっていることがわかった。次に、表3を参照しながら、1997年→2007年の格差変動に対する雇用形態の効果について確認していく。まず、男女ともに非正規雇用の構成効果が賃金格差を拡大させる効果をもっていたことに注目する<sup>4)</sup>。男性においては、表3における分位点範囲に関する

4) 2002年より「契約社員」という選択肢が新設されたことから、非正規雇用の構成効果が大きく推定された可

結果を参照すれば、非正規雇用の構成効果は分布の下位（Q 50-Q 10）における変動に対してより大きい。4.2節で確認したように、1997～2017年のいずれの時点においても、男性では雇用形態は分布の下位において賃金を引き下げた効果を持っていた。したがって、1997年から2007年にかけて非正規雇用の比率が大きく増加することにより分布の下位における賃金水準が引き下げられ、男性雇用者の賃金格差拡大がもたらされたといえる。一方、女性の場合は表3によると、非正規雇用の構成効果は分布の上位（Q 90-Q 50）において賃金格差を拡大させる効果を持っていた。4.2節で確認したように女性においては分布の中位～上位において雇用形態は賃金格差を大きくする効果をもっているため、非正規雇用が量的に増加することによって特に分布の上位において賃金格差が拡大したとみることができる。

次に、女性において1997年→2007年の格差変動に対して、雇用形態の賃金構造効果が格差縮小へと寄与したことを確認する。表3の分位点範囲の結果を参照すれば、この効果は分布の上位（Q 90-Q 50）において確認される。女性において、非正規雇用であることは賃金分布の中位における賃金を下げるにより分布の中位～上位において賃金格差を大きくする効果を持っていた。非正規雇用ダミーが賃金の各分位点へ与える効果について1997年と2007年を比較すると、非正規雇用が分布の中位において賃金を引き下げた効果が2007年では弱まっていた。つまり、雇用形態が分布の中位～上位において賃金格差を大きくする効果が弱まり、それが全体の格差変動を縮小させる方向へと寄与した。以上より、女性雇用者における1997年→2007年の格差変動に対して、雇用形態の構成効果は格差を拡大させ、賃金構造効果は格差を縮小させた。

最後に、雇用形態以外の独立変数の効果について確認する。男性においては、1997年→2007年、2007年→2017年の格差変動に対して、年齢の賃金構造効果が賃金格差拡大へと寄与していた。年

齢が賃金の各分位点に与える効果を確認すると、近年になるほど、基準カテゴリである20代以下とそれ以外の年代の間の賃金格差が大きくなる傾向が確認された。一方、女性において格差変動への効果が大きかったのは就労時間であった。就労時間の構成効果と賃金構造効果は1997年→2007年の賃金格差を大きくする効果をもっていた。女性における短時間の就労は、分布の下位～中位において賃金を引き下げることで賃金格差を大きくする効果をもっており、その効果が2007年では高まった（賃金構造効果）。さらに短時間就労者が増加することにより、雇用者全体の賃金格差が拡大した（構成効果）。

## 5 議論

本研究では2つのリサーチクエスチョンを設定し、非正規雇用の存在が1990年代後半以降の賃金格差変動にいかなる影響を与えるかを明らかにした。

第1のリサーチクエスチョンは、雇用形態以外の要因をコントロールして、非正規雇用の構成効果と賃金構造効果が賃金格差変動に与える効果を明らかにする、というものであった。分析の結果、男女ともに、雇用形態の構成効果は雇用者全体の賃金格差を拡大させていたことがわかった。ただし、この効果は非正規雇用が急拡大する1997年から2007年にかけて観察されたが、2007年以降の格差変動に対して雇用形態は効果を持っていなかった。雇用形態の賃金構造効果に関しては、女性雇用者において、1997年から2007年にかけて賃金格差を小さくする効果をもっていたことがわかった。

第2のリサーチクエスチョンは、雇用形態は男女の雇用者の賃金分布の異なる位置に対してどのような効果を持っているのだろうか、というものであった。分析の結果、1997年、2007年、2017年のいずれの時点においても雇用形態は賃金格差を大きくする効果を持っていることがわかった。

ㄨ 可能性がある。2007年データにおいて「契約社員」を「正規雇用」に分類した非正規雇用ダミー変数を作成して分析したところ、1997→2007年のジニ係数の変動に対する非正規雇用の構成効果は図3より小さく推定された。男性では0.0063（図3では0.0104）、女性では0.0145（図3では0.0191）であった。ただしいずれも統計的に有意であり、他の独立変数と比較して相対的に大きな効果を持つことには変わりはない。

この効果は男性でより大きく、非正規雇用であることは分布の下位における賃金を引き下げることにより、男性雇用者全体の賃金格差を大きくしていた。

以上の分析結果を踏まえ、日本における近年の賃金格差変動へと雇用形態が与えた影響について議論する。本研究が明らかにしたのは、1990年代後半以降の非正規雇用の量的拡大と、女性非正規雇用の稼働力の高まりが、賃金格差を変動させたことである。男性においては非正規雇用という低賃金労働者が増加し、賃金分布の左裾が広がり格差が拡大した。女性では、非正規雇用の量的拡大は格差を拡大させ、雇用形態による賃金構造の変化は格差を縮小させた。この2つの効果は相殺され、女性雇用者全体の格差は大きく変化しなかった。男性とは異なり、女性では雇用形態が分布の中位～上位における賃金格差を変化させた。1990年代後半以降、特に女性非正規雇用の賃金水準が向上し、分布の中位における賃金水準が以前より上がった。非正規雇用の質的な基幹労働力化を背景として、一部の女性非正規雇用の稼働力が高まったのだと考えられる。

本研究における発見は、1990年代後半以降の賃金格差変動に対して雇用形態が相対的に大きな効果を持ったことである。ただしこの効果は、非正規雇用が拡大するにつれて賃金格差が増加し続けるというような単線的なものではない。男女ともに非正規雇用の量的拡大が一段落した2007年以降は雇用形態の効果は確認されなかった。もちろん今でも雇用形態間の賃金格差は大きいことには変わりがないが、雇用形態が賃金格差変動に与える影響は、現在では限定的だといえよう。

要因分解の結果は、雇用形態に加えて、様々な要因が賃金格差を拡大／縮小させていたことを示した。学歴や職業が大きな効果を持たないことは、高技能者への需要が日本では大きく拡大しなかったことを示唆する。格差変動へと相対的に大きな影響を与えていたものは、男性においては年齢の賃金構造効果、女性においては就労時間の効果であった。男性若年労働者の年間賃金の停滞傾向は、1997年から2017年まで続いており、男性雇用者における賃金格差の拡大へと寄与していた。女性では、就労時間は雇用形態と同程度の影

響力があった。1990年代後半以降の変化として、非正規雇用だけでなく短時間就労者が増加し、それが年間賃金の格差拡大へと寄与していた。

最後に、本研究の課題を4点指摘する。第一に、「就業構造基本調査」では収入や就労時間がカテゴリで測定されており、測定誤差が大きいことに加えて、時間あたりの賃金を対象とした分析が困難なことが挙げられる。「賃金構造基本統計調査」などの他の調査による分析結果と合わせて、日本における賃金格差変動を理解していく必要がある。第二に、2007年→2017年の格差変動に対しては切片の賃金構造効果が相対的に大きな効果を持っているため、本研究で考慮した変数では賃金格差変動を捉え切れていない可能性もある。紙幅の関係上、雇用形態以外の要因についての検討が十分にできなかった。第三に、非正規雇用のなかにもパート、アルバイト、派遣労働者などさまざまにあり、呼称による非正規雇用内の多様性に考慮した分析ができなかった。第四に、経済的格差を捉える指標としては、年間賃金や賃金率の他にも世帯所得や貧困率などがある。賃金格差が世帯全体の所得格差にどのように結びつくのか、世帯構成や夫婦の就業行動の変化も考慮して、より詳細な分析を行う必要がある。日本における経済的格差の変動は十分に分析されておらず、明らかになっていないことも多い。多方面のデータにより丁寧な分析を続けていくことが今後の課題である。

#### 【付記】

本研究はJSPS科研費基盤研究(B)(課題番号18H00931)に伴う成果の一つです。

『就業構造基本調査』のデータ入手および整形に関しまして、竹ノ下弘久先生、森山智彦先生に感謝いたします。

#### 文献

- 有田伸, 2016, 『就業機会と報酬格差の社会学: 非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会。
- Atkinson, Anthony B., 2015, *Inequality: What Can Be Done?*, Harvard University Press. (=2015, 山形浩生・森本正史訳『21世紀の不平等』東洋経済新報社)。
- Acemoglu, Daron and David H. Autor, 2011, "Skills, Tasks

- and Technologies: Implications for Employment and Earnings,” Orley Ashenfelter and David Card eds., *HANDBOOK OF LABOR ECONOMICS*, Volume 4, Part B: 1043-1171.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn, 1996, “International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces,” *The Journal of Political Economy*, 104(4) : 791-837.
- 遠藤公嗣, 2014, 『これからの賃金』旬報社。
- Firpo, Sergio P., Nicole M. Fortin and Thomas Lemieux, 2018, “Decomposing Wage Distributions Using Recentered Influence Function Regressions,” *Econometrics*, 6(2) : 1-40.
- Fortin, Nicole M. and Thomas Lemieux, 1997, “Institutional Changes and Rising Wage Inequality: Is there a Linkage?,” *The Journal of Economic Perspectives*, 11(2) : 75-96.
- Freeman, Richard B. and Lawrence F. Katz, eds., 1995, *Differences and Changes in Wage Structures*, University of Chicago Press.
- Gottschalk, Peter and Timothy M. Smeeding, 1997, “Cross-National Comparisons of Earnings and Income Inequality,” *Journal of Economic Literature*, 35(2) : 633-687.
- 樋口美雄・佐藤一磨, 2015, 「雇用・賃金統計に見る先進各国共通な流れと日本の特殊性」『三田商学研究』58(1) : 15-36。
- 樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨, 2018, 『格差社会と労働市場：貧困の固定化をどう回避するか』慶應義塾大学出版会。
- 石井加代子・樋口美雄, 2015, 「非正規雇用の増加と所得格差：個人と世帯の視点から：国際比較に見る日本の特徴」『三田商学研究』58(3) : 37-55。
- 岩本晃一, 2019, 「人工知能(AI)等と『雇用の未来』『人材育成・働き方』」『京都大学電気関係教室技術情報誌』41: 10-20。
- 神林龍, 2017, 『正規の世界・非正規の世界：現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。
- 川口大司・宮島英昭・中島厚志, 2019, 「Highlight Seminar 21 令和時代の格差拡大を考える：企業統治と賃金格差はどうなる?」『RIETI highlight』77: 17-21。
- 北條雅一, 2018, 「学歴収益率についての研究の現状と課題」『日本労働研究雑誌』694: 29-38。
- Koeniger, W., N. Leonardi and L. Nunziata, 2007, “Labour Market Institutions and Wage Inequality,” *Industrial & Labor Relations Review*, 60(3) : 340-356.
- Lemieux, Thomas, 2011, “Wage Inequality: a Comparative Perspective,” *Australian Bulletin of Labour*, 37(1) : 2-32.
- 馬欣欣, 2017, 「なぜ正規・非正規雇用者間の賃金格差が生じるのか」労働政策研究・研修機構編『非正規雇用の待遇差解消に向けて』労働政策研究・研修機構, 62-97。
- Mosher, James S., 2007, “U.S. Wage Inequality, Technological Change, and Decline in Union Power,” *Politics & Society*, 35: 225-263。
- 長松奈美江, 2020, 「労働組合と賃金格差拡大——RIF 回帰分析および要因分解法による検討」『社会学評論』71(3) : 394-410。
- 永田瞬, 2009, 「非正規労働と労働者保護—均等待遇政策の検討」『季刊経済理論』46(2) : 58-69。
- 内閣府, 2009, 「平成21年度年度次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告) 危機の克服と持続的回復への展望」(<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je09/09p00000.html>, 2022年3月15日閲覧)。
- 内閣府, 2011, 「賃金の分散の要因分析：一般労働者の賃金のばらつきはなぜ変化したか」『政策課題分析シリーズ7』(<https://www5.cao.go.jp/keizai3/2011/01seisakukadai07-0.pdf>, 2022年3月15日閲覧)。
- 日本労働組合総連合会, 2013, 「連合・賃金レポート」『2013年春季生活闘争』(<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/history.html>, 2022年3月15日閲覧)。
- 大竹文雄, 2005, 『日本の不平等』日本経済新聞社。
- 太田清, 2005, 「個人間の所得格差は拡大しているのか」『労働調査』429: 14-17。
- OECD, 2011, *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD, 2015, *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris.
- Roberts, Anthony and Roy Kwon, 2022, “The structure of financial systems and top incomes in advanced economies: A comparative distributional analysis of the financial wage premium,” *Research in Social Stratification and Mobility*, 77.
- Schäfer, Andrea and Karin Gottschall, 2015, “From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany,” *Cambridge Journal of Economics*, 39(2) : 467-496.
- 篠崎武久, 2001, 「1980～90年代の賃金格差の推移とその要因」『日本労働研究雑誌』494: 2-15。

- 武石恵美子, 2003, 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研所報』26: 1-36。
- 武石恵美子, 2006, 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房。
- 豊永耕平, 2018, 「学歴の価値変動に関する研究動向：学歴の位置的価値とスキル偏向型技術進歩に着目して」『東京大学大学院教育学研究科紀要』57: 11-20。
- 宇仁宏幸, 2008, 「日本における賃金格差拡大とその要因」『季刊経済理論』45(1)：20-30。
- Wallerstein, Michael, 1999, “Wage-Setting Institutions and Pay Inequality in Advanced Industrial Societies,” *American Journal of Political Science*, 43(3)：649-680.
- Western, Bruce and Jake Rosenfeld, 2011, “Unions, Norms, and the Rise in U.S. Wage Inequality,” *American Sociological Review*, 76(4)：513-537.
- 山口雅生, 2014, 「サービス経済化と所得分布の変化」『季刊経済理論』51: 46-57。

付表

付表1 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (1997年男性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.305 **	0.006	-0.094 **	0.002	-0.027 **	0.001	0.136 **	0.002
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	0.126 **	0.002	0.132 **	0.001	0.014 **	0.001	-0.088 **	0.001
40代	0.140 **	0.002	0.159 **	0.001	0.085 **	0.001	-0.067 **	0.001
50代	0.133 **	0.003	0.153 **	0.001	0.115 **	0.001	-0.023 **	0.001
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.037 **	0.002	-0.042 **	0.001	-0.057 **	0.001	-0.008 **	0.001
短大・高専	0.020 **	0.002	0.011 **	0.001	0.014 **	0.001	-0.004 *	0.001
大学・大学院	0.041 **	0.001	0.042 **	0.001	0.053 **	0.001	0.022 **	0.001
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.227 **	0.020	-0.034 **	0.008	0.005	0.007	0.163 **	0.008
15~21時間	-0.156 **	0.014	-0.031 **	0.006	-0.009	0.005	0.102 **	0.006
22~34時間	-0.151 **	0.007	-0.031 **	0.003	-0.009 **	0.003	0.081 **	0.003
43~48時間	0.010 **	0.001	-0.003 **	0.001	-0.011 **	0.001	-0.008 **	0.001
49~59時間	0.035 **	0.002	0.019 **	0.001	0.001	0.001	-0.018 **	0.001
60時間以上	0.049 **	0.002	0.035 **	0.001	0.015 **	0.001	-0.016 **	0.001
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	-0.016	0.009	-0.021 **	0.004	-0.003	0.004	0.013 **	0.004
鉱業・建設業	0.026 **	0.002	0.017 **	0.001	0.022 **	0.001	-0.002	0.001
電気・ガス・熱供給・水道業	0.018 **	0.003	0.021 **	0.002	0.060 **	0.004	0.031 **	0.003
運輸・通信業	0.010 **	0.002	0.001	0.001	-0.007 **	0.002	-0.009 **	0.002
卸売・小売業	-0.012 **	0.002	-0.011 **	0.001	-0.004 **	0.001	0.010 **	0.001
金融・保険業	-0.006 **	0.002	0.006 **	0.002	0.074 **	0.003	0.081 **	0.002
不動産業	0.032 **	0.007	0.044 **	0.004	0.054 **	0.005	0.010 *	0.004
飲食店、宿泊業	-0.045 **	0.006	-0.030 **	0.003	-0.009 **	0.003	0.024 **	0.003
医療、福祉	-0.014 **	0.003	-0.014 **	0.002	0.012 **	0.003	0.042 **	0.002
教育、学習支援業	-0.033 **	0.002	-0.035 **	0.002	-0.042 **	0.002	-0.046 **	0.002
サービス業	-0.009 **	0.002	-0.005 **	0.001	-0.006 **	0.001	-0.003 *	0.001
公務	0.001	0.002	-0.014 **	0.001	0.000	0.002	-0.021 **	0.002
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.018 **	0.001	-0.027 **	0.001	-0.051 **	0.001	-0.049 **	0.001
販売	-0.005 **	0.002	-0.022 **	0.001	-0.061 **	0.002	-0.059 **	0.001
サービス	-0.091 **	0.006	-0.062 **	0.003	-0.069 **	0.002	-0.012 **	0.003
保安	-0.045 **	0.004	-0.033 **	0.002	-0.036 **	0.003	-0.020 **	0.003
生産工程	-0.036 **	0.002	-0.063 **	0.001	-0.090 **	0.001	-0.045 **	0.001
輸送・機械運転	-0.025 **	0.002	-0.063 **	0.002	-0.091 **	0.002	-0.048 **	0.002
労務	-0.063 **	0.003	-0.075 **	0.001	-0.092 **	0.001	-0.032 **	0.002
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.153 **	0.004	-0.132 **	0.002	-0.092 **	0.002	0.059 **	0.002
5~9人	-0.106 **	0.003	-0.100 **	0.002	-0.069 **	0.001	0.047 **	0.002
10~19人	-0.092 **	0.003	-0.094 **	0.002	-0.066 **	0.001	0.043 **	0.001
20~29人	-0.077 **	0.003	-0.087 **	0.002	-0.068 **	0.002	0.037 **	0.002
30~49人	-0.068 **	0.003	-0.082 **	0.002	-0.068 **	0.001	0.029 **	0.002
50~99人	-0.051 **	0.002	-0.070 **	0.001	-0.065 **	0.001	0.019 **	0.001
100~299人	-0.033 **	0.002	-0.055 **	0.001	-0.062 **	0.001	0.003 **	0.001
300~499人	-0.014 **	0.002	-0.039 **	0.002	-0.051 **	0.002	-0.008 **	0.002
500~999人	-0.006 **	0.002	-0.022 **	0.001	-0.038 **	0.002	-0.014 **	0.002
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.113 **	0.002	0.056 **	0.001	-0.007 **	0.001	-0.058 **	0.001
10~14年	0.115 **	0.002	0.086 **	0.001	0.007 **	0.001	-0.065 **	0.001
15~19年	0.119 **	0.002	0.111 **	0.002	0.027 **	0.001	-0.069 **	0.001
20~24年	0.123 **	0.003	0.122 **	0.002	0.061 **	0.002	-0.057 **	0.002
25~29年	0.133 **	0.003	0.138 **	0.002	0.105 **	0.002	-0.040 **	0.002
30年以上	0.144 **	0.003	0.149 **	0.002	0.130 **	0.002	-0.031 **	0.002
切片	5.475 **	0.003	6.054 **	0.002	6.811 **	0.002	0.381 **	0.002
N	232,876							

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた、\*\*p&lt;.01, \*p&lt;.05

付表2 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (2007年男性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.327 **	0.004	-0.168 **	0.002	-0.035 **	0.001	0.142 **	0.001
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	0.102 **	0.003	0.148 **	0.002	0.013 **	0.001	-0.073 **	0.001
40代	0.111 **	0.003	0.212 **	0.002	0.092 **	0.002	-0.056 **	0.001
50代	0.103 **	0.003	0.194 **	0.002	0.120 **	0.002	-0.028 **	0.002
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.027 **	0.003	-0.060 **	0.003	-0.039 **	0.002	0.011 **	0.002
短大・高専	0.017 **	0.003	0.039 **	0.003	0.034 **	0.003	-0.002	0.002
大学・大学院	0.028 **	0.001	0.078 **	0.002	0.085 **	0.002	0.023 **	0.001
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.194 **	0.012	-0.047 **	0.008	-0.017 **	0.005	0.112 **	0.005
15~21時間	-0.322 **	0.012	-0.039 **	0.007	-0.008	0.005	0.160 **	0.005
22~34時間	-0.280 **	0.007	-0.035 **	0.004	-0.003	0.003	0.112 **	0.003
43~48時間	0.030 **	0.002	-0.002	0.002	0.001	0.002	-0.007 **	0.001
49~59時間	0.045 **	0.002	0.027 **	0.002	0.018 **	0.002	-0.012 **	0.001
60時間以上	0.053 **	0.002	0.044 **	0.002	0.025 **	0.002	-0.010 **	0.001
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	-0.088 **	0.009	-0.026 **	0.006	-0.014 **	0.004	0.034 **	0.004
鉱業・建設業	0.031 **	0.003	-0.005	0.003	-0.026 **	0.002	-0.027 **	0.002
電気・ガス・熱供給・水道業	0.001	0.003	0.058 **	0.005	0.121 **	0.007	0.039 **	0.004
運輸・通信業	0.001	0.002	-0.015 **	0.003	-0.037 **	0.003	-0.020 **	0.002
卸売・小売業	-0.033 **	0.002	-0.042 **	0.002	-0.040 **	0.002	0.007 **	0.002
金融・保険業	-0.010 **	0.003	0.012 **	0.004	0.084 **	0.005	0.067 **	0.003
不動産業	0.037 **	0.007	0.084 **	0.008	0.065 **	0.008	0.005	0.005
飲食店、宿泊業	-0.032 **	0.007	-0.043 **	0.005	-0.048 **	0.004	0.005	0.003
医療、福祉	-0.021 **	0.004	-0.056 **	0.004	-0.021 **	0.004	0.037 **	0.002
教育、学習支援業	-0.027 **	0.003	-0.071 **	0.003	-0.062 **	0.004	-0.058 **	0.002
サービス業	-0.019 **	0.002	-0.027 **	0.003	-0.041 **	0.002	-0.012 **	0.002
公務	0.010 **	0.002	-0.011 **	0.003	-0.009 *	0.004	-0.048 **	0.002
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.019 **	0.002	-0.067 **	0.002	-0.093 **	0.003	-0.044 **	0.001
販売	-0.012 **	0.002	-0.069 **	0.003	-0.114 **	0.003	-0.058 **	0.002
サービス	-0.093 **	0.005	-0.155 **	0.004	-0.122 **	0.003	-0.015 **	0.003
保安	-0.063 **	0.005	-0.105 **	0.004	-0.090 **	0.005	-0.010 **	0.003
生産工程	-0.019 **	0.002	-0.137 **	0.002	-0.151 **	0.003	-0.051 **	0.002
輸送・機械運転	-0.016 **	0.003	-0.178 **	0.003	-0.160 **	0.003	-0.039 **	0.002
労務	-0.040 **	0.003	-0.158 **	0.003	-0.147 **	0.003	-0.033 **	0.002
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.177 **	0.004	-0.268 **	0.003	-0.153 **	0.003	0.073 **	0.002
5~9人	-0.100 **	0.003	-0.209 **	0.003	-0.125 **	0.002	0.043 **	0.002
10~19人	-0.072 **	0.003	-0.191 **	0.003	-0.119 **	0.002	0.032 **	0.002
20~29人	-0.062 **	0.003	-0.177 **	0.003	-0.127 **	0.003	0.021 **	0.002
30~49人	-0.050 **	0.003	-0.170 **	0.003	-0.126 **	0.002	0.013 **	0.002
50~99人	-0.034 **	0.002	-0.148 **	0.003	-0.127 **	0.002	-0.001 ##	0.002
100~299人	-0.012 **	0.002	-0.110 **	0.002	-0.120 **	0.002	-0.016 **	0.001
300~499人	0.000	0.002	-0.075 **	0.003	-0.107 **	0.003	-0.026 **	0.002
500~999人	0.005 *	0.002	-0.043 **	0.003	-0.088 **	0.003	-0.030 **	0.002
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.068 **	0.002	0.076 **	0.002	0.004 **	0.001	-0.043 **	0.001
10~14年	0.064 **	0.002	0.146 **	0.003	0.014 **	0.002	-0.050 **	0.001
15~19年	0.061 **	0.002	0.210 **	0.003	0.044 **	0.002	-0.052 **	0.001
20~24年	0.060 **	0.003	0.232 **	0.003	0.100 **	0.003	-0.037 **	0.002
25~29年	0.065 **	0.003	0.259 **	0.003	0.156 **	0.003	-0.030 **	0.002
30年以上	0.078 **	0.003	0.286 **	0.003	0.206 **	0.003	-0.025 **	0.002
切片	5.391 **	0.003	6.070 **	0.003	6.899 **	0.003	0.389 **	0.002

N

203,200

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた, \*\*p<.01, \*p<.05

付表3 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (2017年男性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.430 **	0.005	-0.210 **	0.002	-0.046 **	0.002	0.178 **	0.002
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	0.090 **	0.003	0.145 **	0.002	0.028 **	0.001	-0.062 **	0.002
40代	0.104 **	0.003	0.199 **	0.002	0.095 **	0.002	-0.049 **	0.002
50代	0.101 **	0.004	0.194 **	0.003	0.143 **	0.002	-0.018 **	0.002
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.023 **	0.005	-0.026 **	0.004	0.001	0.002	0.020 **	0.002
短大・高専	0.011 **	0.004	0.028 **	0.004	0.029 **	0.004	-0.002	0.002
大学・大学院	0.028 **	0.002	0.072 **	0.002	0.105 **	0.002	0.031 **	0.001
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.048 **	0.006	0.013 **	0.005	0.006	0.004	0.032 **	0.003
15~21時間	-0.266 **	0.010	0.011	0.006	0.018 **	0.005	0.126 **	0.004
22~34時間	-0.288 **	0.008	-0.005	0.004	0.020 **	0.004	0.110 **	0.003
43~48時間	0.032 **	0.002	0.008 **	0.002	0.013 **	0.002	-0.005 **	0.001
49~59時間	0.041 **	0.002	0.032 **	0.002	0.034 **	0.002	-0.005 **	0.001
60時間以上	0.048 **	0.002	0.053 **	0.002	0.041 **	0.002	-0.003 *	0.001
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	-0.074 **	0.009	-0.024 **	0.006	0.002	0.005	0.033 **	0.004
鉱業・建設業	0.053 **	0.003	0.031 **	0.003	0.006	0.003	-0.027 **	0.002
電気・ガス・熱供給・水道業	0.010 *	0.004	0.033 **	0.005	0.077 **	0.009	0.008 *	0.004
運輸・通信業	0.012 **	0.003	-0.015 **	0.003	-0.039 **	0.003	-0.024 **	0.002
卸売・小売業	-0.030 **	0.003	-0.039 **	0.003	-0.052 **	0.003	-0.002	0.002
金融・保険業	-0.001	0.003	0.005	0.004	0.083 **	0.007	0.063 **	0.003
不動産業	0.011	0.006	0.047 **	0.006	0.011	0.007	-0.006	0.004
飲食店、宿泊業	-0.046 **	0.008	-0.037 **	0.006	-0.074 **	0.005	0.001	0.004
医療、福祉	-0.006	0.004	-0.065 **	0.004	-0.056 **	0.004	0.022 **	0.002
教育、学習支援業	-0.018 **	0.003	-0.074 **	0.003	-0.130 **	0.005	-0.087 **	0.003
サービス業	-0.006 *	0.003	-0.031 **	0.003	-0.054 **	0.003	-0.018 **	0.002
公務	0.003	0.003	-0.018 **	0.003	-0.097 **	0.005	-0.076 **	0.002
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.016 **	0.002	-0.056 **	0.002	-0.078 **	0.003	-0.033 **	0.002
販売	-0.016 **	0.003	-0.071 **	0.003	-0.102 **	0.004	-0.041 **	0.002
サービス	-0.072 **	0.005	-0.185 **	0.004	-0.113 **	0.003	-0.003	0.003
保安	-0.040 **	0.005	-0.096 **	0.004	-0.077 **	0.006	-0.004	0.003
生産工程	-0.013 **	0.002	-0.138 **	0.003	-0.160 **	0.003	-0.047 **	0.002
輸送・機械運転	-0.010 **	0.003	-0.169 **	0.004	-0.176 **	0.003	-0.044 **	0.002
労務	-0.057 **	0.003	-0.162 **	0.003	-0.154 **	0.003	-0.020 **	0.002
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.199 **	0.005	-0.279 **	0.004	-0.182 **	0.003	0.069 **	0.002
5~9人	-0.101 **	0.004	-0.218 **	0.003	-0.147 **	0.003	0.038 **	0.002
10~19人	-0.082 **	0.003	-0.194 **	0.003	-0.138 **	0.003	0.031 **	0.002
20~29人	-0.073 **	0.004	-0.190 **	0.004	-0.148 **	0.003	0.022 **	0.002
30~49人	-0.056 **	0.003	-0.166 **	0.003	-0.148 **	0.003	0.008 **	0.002
50~99人	-0.036 **	0.003	-0.155 **	0.003	-0.151 **	0.003	-0.005 **	0.002
100~299人	-0.019 **	0.002	-0.118 **	0.002	-0.141 **	0.002	-0.020 **	0.001
300~499人	-0.004	0.003	-0.075 **	0.003	-0.126 **	0.003	-0.033 **	0.002
500~999人	0.000	0.002	-0.047 **	0.003	-0.093 **	0.003	-0.030 **	0.002
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.053 **	0.003	0.083 **	0.002	-0.005 **	0.002	-0.043 **	0.001
10~14年	0.054 **	0.003	0.149 **	0.003	0.016 **	0.002	-0.050 **	0.002
15~19年	0.054 **	0.003	0.188 **	0.003	0.054 **	0.003	-0.045 **	0.002
20~24年	0.051 **	0.003	0.221 **	0.003	0.087 **	0.003	-0.042 **	0.002
25~29年	0.047 **	0.003	0.245 **	0.003	0.162 **	0.003	-0.020 **	0.002
30年以上	0.051 **	0.003	0.263 **	0.003	0.220 **	0.004	-0.015 **	0.002
切片	5.386 **	0.004	6.036 **	0.003	6.845 **	0.004	0.365 **	0.002
N	174,561							

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた, \*\*p&lt;.01, \*p&lt;.05

付表4 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (1997年女性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.007 **	0.001	-0.433 **	0.003	-0.224 **	0.004	0.111 **	0.002
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	-0.007 **	0.001	-0.020 **	0.003	0.268 **	0.005	0.059 **	0.002
40代	0.000	0.001	-0.040 **	0.003	0.281 **	0.005	0.090 **	0.002
50代	0.002	0.001	-0.045 **	0.004	0.217 **	0.006	0.082 **	0.002
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.001	0.001	-0.072 **	0.003	-0.104 **	0.005	-0.020 **	0.002
短大・高専	-0.003 **	0.001	0.052 **	0.002	0.091 **	0.005	0.012 **	0.001
大学・大学院	0.000	0.001	0.110 **	0.003	0.317 **	0.009	0.058 **	0.002
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.330 **	0.007	-0.258 **	0.005	-0.163 **	0.008	0.260 **	0.004
15~21時間	-0.052 **	0.003	-0.236 **	0.004	-0.092 **	0.005	0.191 **	0.003
22~34時間	-0.001	0.001	-0.184 **	0.003	-0.044 **	0.004	0.126 **	0.002
43~48時間	0.000	0.000	-0.014 **	0.002	-0.020 **	0.004	-0.008 **	0.001
49~59時間	0.001	0.001	0.008 *	0.004	0.009	0.007	-0.003	0.002
60時間以上	-0.011 **	0.002	0.003	0.007	0.072 **	0.014	0.042 **	0.004
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	-0.010	0.007	-0.052 **	0.014	0.033	0.017	0.032 **	0.007
鉱業・建設業	0.005 **	0.002	0.012 *	0.006	0.064 **	0.010	0.002	0.003
電気・ガス・熱供給・水道業	0.001	0.005	0.058 **	0.014	0.295 **	0.039	0.045 **	0.010
運輸・通信業	0.005 **	0.002	-0.002	0.006	0.118 **	0.011	0.024 **	0.004
卸売・小売業	0.003 *	0.001	-0.005	0.004	0.046 **	0.006	0.010 **	0.002
金融・保険業	0.005 **	0.001	0.037 **	0.005	0.234 **	0.011	0.049 **	0.003
不動産業	0.009	0.005	0.068 **	0.012	0.213 **	0.023	0.034 **	0.006
飲食店、宿泊業	-0.004	0.002	0.015 *	0.006	0.135 **	0.009	0.024 **	0.003
医療、福祉	0.003	0.001	0.051 **	0.004	0.111 **	0.009	-0.017 **	0.003
教育、学習支援業	0.003	0.002	-0.003	0.005	0.298 **	0.012	0.068 **	0.003
サービス業	0.000	0.001	0.016 **	0.004	0.085 **	0.007	0.003	0.002
公務	-0.001	0.001	-0.001	0.005	0.355 **	0.014	0.078 **	0.004
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.002	0.001	-0.031 **	0.004	-0.252 **	0.008	-0.061 **	0.002
販売	-0.007 **	0.002	-0.091 **	0.005	-0.288 **	0.010	-0.051 **	0.003
サービス	-0.008 **	0.002	-0.081 **	0.005	-0.320 **	0.008	-0.055 **	0.003
保安	-0.007	0.005	-0.022	0.019	-0.193 **	0.050	-0.076 **	0.013
生産工程	-0.006 **	0.002	-0.212 **	0.005	-0.353 **	0.009	-0.029 **	0.003
輸送・機械運転	0.001	0.004	-0.007	0.013	-0.305 **	0.021	-0.080 **	0.007
労務	-0.026 **	0.003	-0.167 **	0.005	-0.307 **	0.009	-0.019 **	0.003
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.032 **	0.002	-0.235 **	0.005	-0.409 **	0.007	0.008 **	0.002
5~9人	-0.011 **	0.001	-0.163 **	0.004	-0.342 **	0.007	-0.008 **	0.002
10~19人	-0.008 **	0.001	-0.127 **	0.004	-0.306 **	0.006	-0.010 **	0.002
20~29人	-0.003 *	0.001	-0.119 **	0.004	-0.278 **	0.007	-0.009 **	0.003
30~49人	-0.003 *	0.001	-0.112 **	0.004	-0.277 **	0.007	-0.013 **	0.002
50~99人	0.001	0.001	-0.086 **	0.004	-0.281 **	0.006	-0.027 **	0.002
100~299人	0.002 *	0.001	-0.047 **	0.003	-0.261 **	0.006	-0.039 **	0.002
300~499人	0.002	0.001	-0.021 **	0.004	-0.192 **	0.008	-0.038 **	0.003
500~999人	0.003 **	0.001	-0.001	0.004	-0.145 **	0.009	-0.036 **	0.003
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.007 **	0.001	0.096 **	0.002	0.052 **	0.003	-0.025 **	0.001
10~14年	0.009 **	0.001	0.133 **	0.003	0.174 **	0.005	-0.021 **	0.002
15~19年	0.008 **	0.001	0.171 **	0.004	0.381 **	0.008	0.010 **	0.002
20~24年	0.003 *	0.001	0.194 **	0.004	0.594 **	0.009	0.072 **	0.003
25~29年	0.002	0.001	0.237 **	0.005	0.774 **	0.012	0.151 **	0.003
30年以上	-0.001	0.002	0.242 **	0.006	0.928 **	0.013	0.233 **	0.003
切片	4.418 **	0.002	5.732 **	0.005	6.288 **	0.011	0.265 **	0.003
N	146,520							

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた, \*\*p<.01, \*p<.05

付表5 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (2007年女性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.007 **	0.001	-0.279 **	0.003	-0.283 **	0.003	0.021 **	0.001
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	-0.007 **	0.001	-0.035 **	0.002	0.208 **	0.004	0.059 **	0.002
40代	-0.003 **	0.001	-0.058 **	0.003	0.229 **	0.004	0.084 **	0.002
50代	-0.001	0.001	-0.059 **	0.003	0.154 **	0.005	0.077 **	0.002
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.001	0.001	-0.053 **	0.004	-0.045 **	0.005	-0.003	0.002
短大・高専	-0.002 **	0.001	0.023 **	0.002	0.030 **	0.004	0.009 **	0.001
大学・大学院	0.002 *	0.001	0.068 **	0.002	0.235 **	0.006	0.064 **	0.002
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.271 **	0.004	-0.395 **	0.004	-0.071 **	0.006	0.307 **	0.003
15~21時間	-0.036 **	0.001	-0.418 **	0.003	-0.032 **	0.004	0.214 **	0.002
22~34時間	0.001	0.001	-0.333 **	0.003	-0.022 **	0.004	0.122 **	0.002
43~48時間	-0.001 *	0.000	0.027 **	0.002	0.001	0.005	-0.005 **	0.002
49~59時間	-0.002 **	0.001	0.024 **	0.003	0.046 **	0.007	0.015 **	0.002
60時間以上	-0.004 **	0.001	0.007	0.004	0.059 **	0.010	0.028 **	0.003
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	0.006	0.003	-0.055 **	0.009	-0.044 **	0.013	-0.002	0.005
鉱業・建設業	0.002	0.002	-0.028 **	0.005	-0.039 **	0.010	0.000	0.004
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.018 **	0.006	-0.029	0.015	0.422 **	0.046	0.116 **	0.012
運輸・通信業	-0.003 *	0.001	0.008 *	0.004	0.064 **	0.009	0.019 **	0.003
卸売・小売業	-0.002 *	0.001	-0.041 **	0.003	0.033 **	0.005	0.026 **	0.002
金融・保険業	0.000	0.001	-0.024 **	0.005	0.093 **	0.011	0.028 **	0.003
不動産業	0.008 *	0.003	0.049 **	0.009	0.246 **	0.022	0.053 **	0.007
飲食店、宿泊業	-0.014 **	0.002	-0.051 **	0.005	0.100 **	0.007	0.054 **	0.003
医療、福祉	-0.003 *	0.001	0.024 **	0.003	0.056 **	0.007	0.000	0.003
教育、学習支援業	-0.013 **	0.002	-0.031 **	0.004	0.244 **	0.010	0.099 **	0.003
サービス業	-0.002 *	0.001	-0.006	0.003	0.070 **	0.006	0.021 **	0.002
公務	-0.009 **	0.001	-0.029 **	0.005	0.410 **	0.014	0.110 **	0.004
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.003 **	0.001	-0.030 **	0.003	-0.278 **	0.007	-0.066 **	0.002
販売	-0.008 **	0.001	-0.055 **	0.004	-0.280 **	0.008	-0.051 **	0.003
サービス	-0.010 **	0.001	-0.066 **	0.003	-0.295 **	0.006	-0.049 **	0.002
保安	-0.013 **	0.005	-0.030 *	0.014	-0.247 **	0.041	-0.038 **	0.012
生産工程	-0.011 **	0.001	-0.132 **	0.004	-0.315 **	0.008	-0.037 **	0.003
輸送・機械運転	0.001	0.004	-0.031 *	0.015	-0.327 **	0.027	-0.078 **	0.010
労務	-0.024 **	0.002	-0.139 **	0.004	-0.280 **	0.008	-0.014 **	0.003
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.027 **	0.002	-0.182 **	0.004	-0.442 **	0.006	-0.033 **	0.002
5~9人	-0.014 **	0.001	-0.094 **	0.003	-0.306 **	0.006	-0.030 **	0.002
10~19人	-0.010 **	0.001	-0.073 **	0.003	-0.269 **	0.006	-0.029 **	0.002
20~29人	-0.008 **	0.001	-0.061 **	0.003	-0.261 **	0.006	-0.032 **	0.003
30~49人	-0.002 *	0.001	-0.052 **	0.003	-0.250 **	0.006	-0.039 **	0.002
50~99人	-0.002 *	0.001	-0.034 **	0.003	-0.239 **	0.006	-0.045 **	0.002
100~299人	0.001	0.001	-0.008 **	0.002	-0.220 **	0.005	-0.054 **	0.002
300~499人	0.000	0.001	0.010 **	0.003	-0.153 **	0.008	-0.048 **	0.003
500~999人	0.000	0.001	0.011 **	0.003	-0.118 **	0.007	-0.038 **	0.003
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.011 **	0.001	0.039 **	0.002	0.042 **	0.003	-0.018 **	0.002
10~14年	0.010 **	0.001	0.071 **	0.003	0.141 **	0.005	-0.012 **	0.002
15~19年	0.009 **	0.001	0.084 **	0.003	0.318 **	0.007	0.027 **	0.002
20~24年	0.008 **	0.001	0.086 **	0.004	0.504 **	0.010	0.085 **	0.003
25~29年	0.005 **	0.001	0.086 **	0.004	0.702 **	0.012	0.174 **	0.003
30年以上	0.004 **	0.001	0.089 **	0.004	0.857 **	0.011	0.249 **	0.003
切片	4.421 **	0.001	5.615 **	0.004	6.352 **	0.010	0.274 **	0.003
N	161,492							

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた, \*\*p&lt;0.01, \*p&lt;0.05

付表6 賃金を従属変数とした RIF 回帰分析 (2017年女性)

	Q10		Q50		Q90		Gini	
	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.	coef.	S.E.
<b>非正規タミ一</b>	-0.019 **	0.001	-0.415 **	0.003	-0.365 **	0.004	0.037 **	0.002
<b>年齢 (ref.=20代以下)</b>								
30代	-0.007 **	0.001	0.020 **	0.003	0.219 **	0.005	0.052 **	0.002
40代	-0.005 **	0.001	0.018 **	0.003	0.286 **	0.005	0.080 **	0.002
50代	-0.005 **	0.001	0.003	0.003	0.223 **	0.005	0.079 **	0.002
<b>学歴 (ref.=高校)</b>								
中学	-0.007 *	0.003	-0.012 *	0.006	0.032 **	0.007	0.015 **	0.003
短大・高専	-0.003 **	0.001	0.022 **	0.002	0.003	0.004	0.001	0.002
大学・大学院	-0.001	0.001	0.102 **	0.002	0.230 **	0.006	0.058 **	0.002
<b>就労時間 (ref.=35~42時間)</b>								
15時間未満	-0.244 **	0.005	-0.201 **	0.004	-0.011	0.007	0.237 **	0.003
15~21時間	-0.017 **	0.002	-0.270 **	0.003	0.005	0.004	0.223 **	0.002
22~34時間	0.007 **	0.001	-0.211 **	0.003	-0.015 **	0.004	0.111 **	0.002
43~48時間	-0.003 **	0.001	0.037 **	0.003	0.050 **	0.006	0.009 **	0.002
49~59時間	-0.003 **	0.001	0.042 **	0.004	0.103 **	0.008	0.034 **	0.002
60時間以上	-0.005 **	0.002	0.024 **	0.005	0.155 **	0.012	0.072 **	0.003
<b>産業 (ref.=製造業)</b>								
農林漁業	0.004	0.005	-0.069 **	0.010	-0.046 **	0.014	0.012 *	0.006
鉱業・建設業	0.000	0.002	-0.011	0.007	-0.031 *	0.013	0.004	0.004
電気・ガス・熱供給・水道業	0.000	0.004	0.006	0.016	0.206 **	0.042	0.049 **	0.011
運輸・通信業	-0.008 **	0.002	0.009	0.005	0.019	0.011	0.012 **	0.004
卸売・小売業	-0.001	0.002	-0.028 **	0.004	-0.017 *	0.007	0.010 **	0.003
金融・保険業	-0.001	0.002	0.001	0.006	0.033 *	0.013	0.012 **	0.004
不動産業	0.002	0.004	0.035 **	0.009	0.069 **	0.017	0.020 **	0.006
飲食店、宿泊業	-0.022 **	0.003	-0.040 **	0.005	0.018 *	0.009	0.038 **	0.004
医療、福祉	-0.006 **	0.002	0.022 **	0.004	-0.030 **	0.009	-0.018 **	0.003
教育、学習支援業	-0.026 **	0.002	-0.047 **	0.005	0.105 **	0.011	0.049 **	0.003
サービス業	-0.006 **	0.002	-0.005	0.004	0.010	0.008	0.006 *	0.003
公務	-0.012 **	0.002	-0.013 *	0.005	0.268 **	0.014	0.060 **	0.004
<b>職業 (ref.=管理・専門技術)</b>								
事務	-0.005 **	0.001	-0.078 **	0.003	-0.301 **	0.007	-0.057 **	0.002
販売	-0.016 **	0.002	-0.145 **	0.004	-0.321 **	0.009	-0.031 **	0.003
サービス	-0.011 **	0.001	-0.128 **	0.003	-0.338 **	0.006	-0.037 **	0.002
保安	-0.015 *	0.007	-0.106 **	0.016	-0.142 **	0.042	-0.004	0.011
生産工程	-0.016 **	0.002	-0.184 **	0.005	-0.378 **	0.009	-0.036 **	0.003
輸送・機械運転	-0.005	0.008	-0.029	0.020	-0.378 **	0.033	-0.088 **	0.012
労務	-0.036 **	0.003	-0.190 **	0.004	-0.327 **	0.008	-0.004	0.003
<b>企業規模 (ref.=1000人以上・官公庁)</b>								
1~4人	-0.043 **	0.003	-0.222 **	0.005	-0.430 **	0.008	0.003	0.003
5~9人	-0.025 **	0.002	-0.128 **	0.004	-0.306 **	0.007	-0.005 *	0.002
10~19人	-0.014 **	0.002	-0.104 **	0.003	-0.263 **	0.006	-0.010 **	0.002
20~29人	-0.015 **	0.002	-0.099 **	0.004	-0.285 **	0.007	-0.021 **	0.003
30~49人	-0.007 **	0.002	-0.089 **	0.004	-0.276 **	0.007	-0.029 **	0.002
50~99人	-0.005 **	0.001	-0.060 **	0.003	-0.252 **	0.006	-0.035 **	0.002
100~299人	-0.002 *	0.001	-0.026 **	0.003	-0.220 **	0.006	-0.043 **	0.002
300~499人	-0.001	0.001	-0.001	0.004	-0.164 **	0.008	-0.040 **	0.003
500~999人	0.000	0.001	0.003	0.004	-0.111 **	0.008	-0.032 **	0.002
<b>現職継続年数 (ref.=4年以下)</b>								
5~9年	0.016 **	0.001	0.060 **	0.002	0.057 **	0.004	-0.019 **	0.002
10~14年	0.016 **	0.001	0.089 **	0.003	0.120 **	0.005	-0.016 **	0.002
15~19年	0.016 **	0.001	0.107 **	0.003	0.260 **	0.007	0.011 **	0.002
20~24年	0.014 **	0.001	0.128 **	0.004	0.437 **	0.010	0.053 **	0.003
25~29年	0.012 **	0.002	0.135 **	0.004	0.686 **	0.012	0.133 **	0.003
30年以上	0.011 **	0.002	0.142 **	0.004	0.877 **	0.013	0.212 **	0.003
切片	4.431 **	0.002	5.748 **	0.005	6.376 **	0.011	0.242 **	0.003
N	148,405							

注) 分位点回帰分析には対数賃金を用い、ジニ係数のRIF回帰分析には対数変換しない賃金を用いた, \*\*p<0.01, \*p<0.05

## Increase in Non-Standard Employment and Rising Wage Inequality in Japan

Namie NAGAMATSU

### ABSTRACT

Economic inequality has rapidly increased in many countries in recent years. However, there are few reports of a significant increase in wage inequality in Japan. Thus, this study focuses on employment status as a factor contributing to the rising wage inequality in Japan and clarifies the impacts of the increase in non-standard employment and changes in the wage structure due to employment status on recent changes in wage inequality by distinguishing between wage structure and composition effects, while also considering factors other than employment status. We used decomposition methods to individual data from the Employment Status Survey (1997, 2007, and 2017) separately for men and women to estimate the factors contributing to changes in wage inequality. The study found that the quantitative expansion of non-standard employment since the late 1990s and the increase in the earning power of female non-standard employees have changed wage inequality. For men, an increase in the number of low-wage workers (non-standard workers) expanded the left end of the wage distribution, which resulted in increasing inequality. For women, wage inequality increased because of the composition effect of non-standard employment and decreased because of changes in the wage structure by employment status. Since non-standard employment lowered the wage level in the middle of the distribution for women, an increase in non-standard employment widened the gap in the middle to upper levels of the wage distribution. However, compared to 1997, the effect of lowering wage levels because of non-standard employment weakened in 2007, and wage inequality decreased. This change can be attributed to the qualitative shift from non-standard employment to the core labor force.

**Key Words:** Recentered influence function (RIF) regressions, Oaxaca-Blinder (OB) decomposition, changes in wage inequality