

# 中国における派遣社員と正規社員間の 賃金格差測定および形成要因解釈

楽 君傑\*

Estimation and Cause Analysis of “Unequal Pay For Equal” between  
Dispatching Workers and Enterprise’s Own Employees in China

Junjie LE

要旨：本論文は、2012年に中国杭州市で実施された「派遣労働調査」と「労使関係調査」という2つの調査データを利用し、OLSと傾向スコアマッチング法のlocal linear regressionという手法を用いて、派遣社員と企業正規社員間の賃金格差を測定した。計測結果によると、国有企業において両者間の賃金格差が最も大きく、それに次ぐのは外資企業であり、私営企業においてはその格差がほとんど見られない。また、国有・外資企業の派遣社員を私営企業の正規社員とマッチングして計測すると、両者間の賃金格差は顕著に小さくなる。その上で、本文は、Oaxaca-Blinder分解法を用いて、国有企業と外資企業内部における派遣社員と正規社員間の賃金格差の形成要因を分解した。結果によると、外資企業と比べ、国有企業において身分の差による賃金差が大きい。そして分析結果から、①中国において派遣社員の労働報酬は直観と異なり、市場賃金より低いとは言えない、②異なる所有制の企業において派遣社員と正規社員間の賃金格差は異なっており、これは所有制により企業の派遣社員を雇用する目的が違うことに関係していることが指摘できる。

## Abstract :

This paper estimates the wage gap between enterprise’s own employees and dispatching workers, with the method of local linear regression in propensity score matching (PSM), using the data derived from Hangzhou dispatch and labor relations survey in 2012. The results show that the largest income gap between these two groups exists in state-owned enterprises, foreign-funded enterprises follow, and there is no significant difference in private sector. After matching the dispatching workers in state-owned and foreign-funded enterprises with the private sector’s own employees, the wage gap between the two groups reduces significantly. On this basis, this paper also uses the method of Oaxaca-Blinder decomposition to decompose the causes of wage gap. It indicates that the difference caused by identify is larger in the state-owned enterprises than in the foreign-funded enterprises.

キーワード：派遣労働、傾向スコアマッチング、労働契約法

---

\*中国浙江大学公共管理学院副教授

## 1. はじめに

2008年以降、「労働契約法」の実施に伴い、中国においては派遣労働（「労務派遣」）という雇用形態が迅速に「繁栄」してきた。中華全国総工会（労働組合）の調査データによれば、2011年に中国全国の派遣社員人数は約3700万人であり、都市部賃金労働者の13.1%を占め、そして農民工を主としている（中華全国総工会派遣労働問題研究グループ、2012）<sup>1)</sup>。それにつれて、労働者権益を毀損する問題が数多く惹き起こされた<sup>2)</sup>。特に、正規社員と同じ職場で同じ仕事をするのに賃金が正規社員と全く異なるという「同工不同酬」問題が社会から大いに注目された（王金興、2013；中華派遣労働問題研究グループ、2012）。

派遣社員と正規社員間の賃金格差の程度がどのくらいあるのか、今までは主観的な評価が多く、客観的且つ相対的に正確な計測結果はほとんど見られない。河南省総工会の調査によれば、派遣社員の賃金報酬は、同じ職場に勤める正規社員と比べ、少なければ30%、多ければ4~5倍程度低い（中華全国総工会派遣労働問題研究グループ、2012）。『CTG 中国労務派遣業就業指数報告』によれば、企業の1人当たり労働コストに関しては、派遣社員が正規社員の60~70%程度である（王金興、2013）。しかし、それらの結果は、ほとんど簡単な記述統計によって得られたものであり、企業の異質性と労働者の個人属性や異質性が全く考えられていない。そのため、派遣労働の「同工不同酬」現象を過大評価する傾向がある。それだけでなく、派遣労働の本質的な問題もそれによって紛れてしまう。

中国では、所有制によって企業の派遣社員を雇用する目的が異なる。雇用コストと管理コストを削減したり、雇用調整を容易にしたり、あるいは

法律リスクを回避したりするなど、その雇用目的は様々である。そのため、所有制が異なる企業において、派遣社員と正規社員間の賃金格差の程度も大きく違い、一概に「同工不同酬」とは断定できない。

また、派遣労働者の「同工不同酬」問題を議論する際、学界においても、派遣労働者本人にしても、派遣社員の賃金を派遣社員自身の実質市場賃金と比較するのではなく、主な就労先の正規社員の賃金と比較する。そして比較する就労先もほとんどが政府機構、公共部門、国有企業などである。しかし、それらの部門の正規社員と派遣社員の個人属性に関しては顕著な異質性が見られ、記述統計による賃金格差は両者の真実の賃金格差でないと思われる。さらに、政府機構や公共部門、国有企業、外資企業にて働く派遣労働者は、それらの部門の派遣社員になるのか私営企業に就業するのか、通常両者の効用を比較してから就業選択を決定すると思われる。そう考えると、合理的な経済人として、もし「同工不同酬」が真実であれば（賃金以外の他の利益がない場合）、それでも賃金の低い派遣社員を選択することは考えられない。したがって、派遣社員の賃金が本当に低いのか、「同工不同酬」が本当に存在するのかを実証するためには、それらの部門の派遣社員の賃金について、同じ競争的な労働市場で働き且つ似たような個人属性を持つ私営企業従業者の賃金と比較してこそ、その問題を客観的且つ正確に判断することが可能となる。

上述の問題意識の下で、本論文の主な目的は、企業データと従業員データをマッチングした「2012年杭州市派遣労働調査」と「2012年杭州市労使関係調査」という2つのマイクロ調査データを利用し、自己選択バイアスを考慮したうえで、派遣社員と企業正規社員間の賃金格差を測定し、

- 1) 中国における派遣社員的人数は調査によって様々であるが、中華全国総工会のもう1つの調査報告によれば、その人数は6000万人に達し、都市部賃金労働者の約20%を占める。その比率は我々の杭州における調査（約22%）と近い。また、2014年3月1日から「労務派遣暫行規定」が実施され、その規定の第4条は、派遣社員数が当該企業の社員総人数の10%を超えてはならないと定めた。しかし、現実にその規定に従う企業は少なく、現時点で派遣労働者の人数はほとんど減っていない。
- 2) 例えば、派遣社員の社会保険を派遣先地とは別の地域で加入するケース（地域平均賃金に基づき当該地域の社会保険料を決定されるため、多くの派遣会社は、社会保険料の低い地域で会社を登録し、派遣社員の社会保険をこの地域で加入させるものの、派遣先を別の地域にする）や、同一の企業に長期的に派遣するケースなど。

そしてその形成要因を解釈することである。

## 2. データ説明および労働者の特徴比較

### 2.1 データ説明

本論文では、「2012年杭州市派遣労働調査」と「2012年杭州市労使関係調査」という2つのマイクロ調査データを利用する<sup>3)</sup>。前者は、派遣労働機構、派遣労働者およびその派遣労働者の就労先を調査対象とする。後者の調査対象は、企業とその企業の従業員である。この2つの調査について、調査設計者（筆者）および実施部門は同一で、調査内容や調査地域、調査時期、調査方式なども類似するため、本論文ではデータを統合して利用する。

「2012年杭州市労使関係調査」の調査方法は以下の通りである。まず、杭州市各区の非農業人口の比率に基づき、各区の調査企業数を確定する（合計504社）。そして、杭州市に登録している企業集計名簿（約10万社）から層別系統抽出法によって企業を抽出する。従業員については、学生調査員が、サンプル企業の従業員名簿から現場で単純無作為抽出法によって従業員を抽出する（調査人数は企業規模によって確定する）。調査方式については、調査員は、企業経営者およびサンプル従業員に質問し、その答えをアンケート票に直接記入する。最終的に企業と従業員の有効アンケート票は、それぞれ501部、3995部である。派遣労働調査については、企業集計名簿から各企業が雇用している派遣労働者の人数は得られず、企業の従業員名簿から派遣労働者を抽出することも難しい。したがって、派遣労働者のサンプル数を確保するため、60あまりの派遣労働機構を通じて、派遣労働者を雇用している企業（部門）の名簿を得た<sup>4)</sup>。それから、所有制ごとに派遣労働者を雇用している企業（部門）を抽出し、学生調査員を派遣してサンプル企業（部門）およびそこで働いている派遣労働者に対してアンケート調査を行った。最終的に回収した派遣労働機構、派遣労働者、企業（部門）の有効アンケート票は、それぞれ48部、2233部、366部である。

働者、企業（部門）の有効アンケート票は、それぞれ48部、2233部、366部である。

全国总工会の調査報告によれば、派遣社員を多く雇用している部門は、政府機構、公的組織および国有企業である。杭州市派遣労働機構の調査データを整理してみると、その結論はほぼ同じである。図1が示しているように、派遣先の中で、政府機構、公的組織および国有企業が三分の二を占めている。ただし、政府機構と公的組織が派遣労働市場で重要な役割を演じているものの、派遣労働者を雇用する目的は企業と大きく異なり、また、データの欠損値が多いため、本論文の分析対象は、政府機構と公的組織を除外し、企業のみとする。政府機構と公的組織に働いている派遣労働者を除いて、本論文が最終的に利用するサンプル数は4477人で、そのうち、派遣社員と企業正規社員の数はそれぞれ984人、3494人である。表1は、国有企業、外資企業と私営企業におけるサンプルの分布を示している。

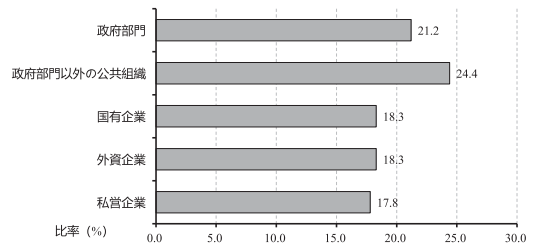


図1 派遣会社による派遣先の所有制分布状況  
(出所)「2012年杭州市派遣労働アンケート調査票」により整理、作成。

表1 派遣社員と正規社員のサンプル分布状況  
(単位：人)

	国有企業	外資企業	私営企業	合計
派遣社員	337	329	318	984
企業正規社員	228	483	2782	3493
合計	565	812	3100	4477

(出所)「2012年杭州市労使関係アンケート調査票」および「杭州市派遣労働アンケート調査票」により整理、作成。

3) 2つの調査について、実施部門はともに浙江大学労働保障と社会政策センター（LEPP）である。

4) この60あまりの派遣労働機構が派遣している労働者人数は10.96万人に達することから、杭州市派遣労働の全体状況がほぼ反映できると思われる。

2.2 派遣社員と正規社員の特徴比較

派遣労働という雇用形態は本来、雇用を容易に調整できるという企業の需要に応じて作られたものであることから、法律上は臨時的、補助的、代替的な仕事場でのみ利用されると定められている。しかし、表2に見られるように、派遣社員の平均勤続年数は、正規社員より短いものの、すべて2年を超えている。また、派遣社員の月当たり就労時間は、すべての企業において正規社員のそれより長い。勤続年数と就労時間からわかるように、派遣社員の仕事は現実上、臨時的、補助的、代替的なものでなく、企業の常用雇用形態となっている。

表3は、異なる所有制の企業における派遣社員と正規社員の賃金所得を比較した。全体的にみれば、派遣社員の月あたり平均賃金と時間あたり平均賃金は、それぞれ正規社員のその88.3%、83.9%である。また、国有企業においては、派遣社員の時間あたり平均賃金は正規社員のその74.1%であり、月あたり平均賃金の79.4%より低い。同様に、外資企業と私営企業においても、

派遣社員に対する正規社員の月あたり平均賃金の比は、ともに時間あたり平均賃金の比より高い。このことは、派遣社員の月当たり就労時間が正規社員のそれより長いことを意味している。また、月あたり平均賃金にしても時間あたり平均賃金にしても、派遣社員と正規社員間の賃金格差に関して、外資企業のそれは最も大きく、それに次ぐのは国有企業であり、私営企業では両者の差がほとんど見られない。

最後に、異なる所有制の企業間で派遣社員の賃金を比較すると、私営企業で働いている派遣社員の賃金は三者の中で最も高い。すると、なぜ多くの労働者は自ら派遣社員という雇用形態を選択して国有企業と外資企業に入るのかという疑問が生じるが、その1つの理由は、国有企業と外資企業の賃金以外の待遇（労働条件、社会保障など）が私営企業と比べて良いためであると考えられる。もう1つの考えられる理由は、彼らが将来国有企業や外資企業の正規社員になるために、それらの企業の派遣社員（それに伴う相対的に低い賃金）を選択したというものである。

表2 派遣社員と正規社員の勤続年数と仕事時間数 (単位：年、時間/月)

		派遣社員		正規社員	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
国有企業	勤続年数	3.16	2.67	5.19	5.07
	月当たり就労時間	189.40	32.37	174.93	18.07
外資企業	勤続年数	2.07	1.81	5.58	4.41
	月当たり就労時間	208.06	43.79	190.86	29.62
私営企業	勤続年数	2.71	2.80	4.76	4.21
	月当たり就労時間	194.36	45.07	184.73	20.73

(出所) 表1と同じ。

表3 派遣社員と正規社員の賃金所得比較 (単位：元、%)

	月あたり平均賃金			時間あたり平均賃金		
	派遣社員	正規社員	派遣社員／ 正規社員	派遣社員	正規社員	派遣社員／ 正規社員
全体	2543.10	2880.61	88.28	13.22	15.75	83.94
国有企業	2333.78	2938.39	79.42	12.57	16.97	74.07
外資企業	2571.89	3353.26	76.70	12.72	18.01	70.63
私営企業	2735.14	2793.81	97.90	14.42	15.26	94.50

(出所) 表1と同じ。

表4 派遣社員と正規社員の属性比較

		派遣社員		正規社員	
		平均／比例	標準偏差	平均／比例	標準偏差
個人属性	男性	55.79		46.32	
	年齢（歳）	31.19	8.68	33.19	8.73
	既婚	64.23		71.54	
	中学校及び以下	39.42		26.48	
	高校	15.45		15.12	
	専門学校	19.11		12.94	
	短大及び以上	26.02		45.46	
	農業戸籍	72.97		52.22	
	杭州戸籍	36.38		60.84	
	共産党員	7.32		14.74	
就業属性	勤続年数（年）	2.65	2.50	4.90	4.31
	管理技術者	19.21		29.52	
	現場従業員	69.51		69.02	
	雑役労働者	11.28		1.46	
	企業規模：小	18.19		31.27	
	企業規模：中	20.33		36.01	
	企業規模：大	61.48		32.72	

(注) 企業規模については、営業所得 2000 万元以下の企業を小規模、営業所得 2000 万元以上 1 億元以下の企業を中規模、営業所得 1 億元以上の企業を大規模として分類した。  
(出所) 表1と同じ。

表4は、派遣社員と正規社員の属性に関する記述統計である。表からわかるように、正規社員と比べ、派遣社員では、男性の比重が相対的に高く、共産党員の比率と教育水準が相対的に低く、農業戸籍者と非杭州戸籍者が多い。また、派遣社員の勤続年数が相対的に短く、管理者と技術者の比重が相対的に低く、ほとんどは大規模企業に派遣されている。

### 3. 派遣社員と正規社員の賃金格差測定

#### 3.1 OLS による推定

ここでは、まず OLS によって雇用形態が賃金所得に与える影響を推定する。計量モデルは以下の式である。

$$\ln \text{income} = \alpha_i + \beta D + \sum \lambda_i P_i + \sum \gamma_i E_i + \eta_i$$

ここで、 $\ln \text{income}$  は月あたり賃金の対数値ないしは時間あたり賃金の対数値、 $D$  は雇用形態を表すダミー変数（派遣社員であれば  $D = 1$ 、正規社員であれば  $D = 0$ ）、 $P$  は調査労働者の個人属性変数であり、性別、年齢、婚姻状況、学

歴、戸籍種類、戸籍所在地、政治身分などの変数を含む。 $E$  は調査労働者の就業属性変数であり、勤続年数、職種、企業規模、企業所有制などの変数を含む。

回帰分析の結果は表5と表6にまとめている。個人属性と就業属性をコントロールした後、派遣社員の月あたり賃金と時間あたり賃金は、正規社員のそれよりそれぞれ 9.2% ( $1 - e^{-0.096}$ )、12.0% ( $1 - e^{-0.128}$ ) 低く、且つ 1% の有意水準で統計的に有意である（モデル 1a と 1b）。その上で、本論文は、サンプルを所有制（国有企業、外資企業、私営企業）に分け、異なる所有制の企業において派遣社員と正規社員の賃金格差をそれぞれ測定した。モデル 2a、3a、4a が示すように、国有企業、外資企業、私営企業において、派遣社員の月あたり賃金は、正規社員のそれよりそれぞれ 15.8% ( $1 - e^{-0.172}$ )、8.7% ( $1 - e^{-0.091}$ )、2.8% ( $1 - e^{-0.029}$ ) 低い。同様に、モデル 2b、3b、4b が示すように、国有企業、外資企業、私営企業において、派遣社員の時間あたり賃金は、正規社員のそれよりそれぞれ 19.8% ( $1 - e^{-0.221}$ )、13.2% ( $1 - e^{-0.141}$ )、4.2% ( $1 - e^{-0.042}$ ) 低い。

表5 派遣社員と正規社員の月当たり賃金格差の推計結果

被説明変数 月あたり賃金対数値	モデル 1 a 全体	モデル 2 a 国有企業	モデル 3 a 外資企業	モデル 4 a 私営企業
男性	0.145*** (0.010)	0.124*** (0.027)	0.146*** (0.022)	0.141*** (0.012)
年齢	0.018*** (0.005)	0.017 (0.014)	0.017 (0.011)	0.019*** (0.006)
年齢の2乗	-2.60*10 <sup>-4</sup> *** (6.22*10 <sup>-5</sup> )	-2.29*10 <sup>-4</sup> (1.86*10 <sup>-4</sup> )	-2.77*10 <sup>-4</sup> * (1.50*10 <sup>-4</sup> )	-2.66*10 <sup>-4</sup> *** (7.44*10 <sup>-5</sup> )
既婚	0.054*** (0.014)	0.030 (0.039)	0.051* (0.029)	0.060*** (0.017)
高校	0.014 (0.015)	0.015 (0.055)	0.032 (0.030)	0.020 (0.018)
専門学校	0.035** (0.016)	0.164*** (0.053)	0.073** (0.032)	0.004 (0.020)
短大及び以上	0.122*** (0.015)	0.173*** (0.048)	0.196*** (0.035)	0.101*** (0.018)
農業戸籍	-0.015 (0.011)	0.010 (0.034)	-0.082*** (0.028)	-0.010 (0.014)
杭州戸籍	-0.050*** (0.011)	-0.072** (0.032)	-0.046* (0.026)	-0.051*** (0.013)
共産黨員	0.045*** (0.014)	0.107*** (0.038)	0.035 (0.034)	0.032* (0.017)
勤続年数	0.010*** (0.001)	0.004 (0.004)	0.016*** (0.003)	0.009*** (0.002)
現場従業員	-0.099*** (0.011)	-0.067** (0.031)	-0.142*** (0.026)	-0.092*** (0.013)
雑役労働者	-0.270*** (0.028)	-0.146** (0.059)	-0.409*** (0.062)	-0.274*** (0.040)
企業規模中	0.024* (0.012)	0.020 (0.040)	-0.037 (0.040)	0.028** (0.013)
企業規模大	0.138*** (0.012)	0.155*** (0.035)	0.113*** (0.035)	0.131*** (0.015)
派遣社員	-0.096*** (0.014)	-0.172*** (0.030)	-0.091*** (0.026)	-0.029 (0.020)
国有企業	-0.119*** (0.018)			
私営企業	-0.069*** (0.014)			
定数項	7.511*** (0.084)	7.380*** (0.252)	7.618*** (0.185)	7.429*** (0.102)
サンプル数	4477	565	812	3100
F 値	64.57***	12.27***	29.18***	35.83***
調整済決定係数	0.204	0.242	0.357	0.152

(注) 括弧内の数値は標準誤差であり、\*\*\*、\*\*、\*は、それぞれ1%、5%、10%の有意水準で統計的に有意であることを示す。

表 6 派遣社員と正規社員の時間当たり賃金格差の推計結果

被説明変数 時間当たり賃金対数値	モデル 1 b 全体	モデル 2 b 国有企業	モデル 3 b 外資企業	モデル 4 b 私営企業
男性	0.130*** (0.010)	0.083*** (0.028)	0.127*** (0.023)	0.129*** (0.012)
年齢	0.024*** (0.005)	0.025* (0.015)	0.018 (0.012)	0.024*** (0.006)
年齢の2乗	-3.19*10 <sup>-4</sup> *** (6.41*10 <sup>-5</sup> )	-2.98*10 <sup>-4</sup> (1.97*10 <sup>-4</sup> )	-2.78*10 <sup>-4</sup> * (1.60*10 <sup>-4</sup> )	-3.20*10 <sup>-4</sup> *** (7.53*10 <sup>-5</sup> )
既婚	0.046*** (0.014)	0.017 (0.041)	0.052* (0.031)	0.049*** (0.018)
高校	0.028* (0.016)	0.006 (0.058)	0.033 (0.032)	0.040** (0.019)
専門学校	0.055*** (0.017)	0.148*** (0.056)	0.065* (0.034)	0.038* (0.021)
短大及び以上	0.181*** (0.016)	0.210*** (0.051)	0.249*** (0.037)	0.163*** (0.019)
農業戸籍	-0.043*** (0.012)	-0.029 (0.035)	-0.119*** (0.030)	-0.033** (0.014)
杭州戸籍	-0.046*** (0.011)	-0.035 (0.034)	-0.018 (0.028)	-0.057*** (0.013)
共産黨員	0.046*** (0.015)	0.103** (0.040)	0.050 (0.036)	0.028 (0.017)
勤続年数	0.009*** (0.001)	0.001 (0.004)	0.013*** (0.004)	0.009*** (0.002)
現場従業員	-0.095*** (0.011)	-0.053 (0.033)	-0.154*** (0.028)	-0.083*** (0.013)
雑役労働者	-0.261*** (0.029)	-0.139** (0.062)	-0.395*** (0.067)	-0.270*** (0.041)
企業規模中	0.020 (0.012)	0.056 (0.042)	-0.024 (0.043)	0.020 (0.014)
企業規模大	0.137*** (0.013)	0.162*** (0.037)	0.151*** (0.037)	0.125*** (0.015)
派遣社員	-0.128*** (0.014)	-0.221*** (0.032)	-0.141*** (0.028)	-0.042** (0.020)
国有企業	-0.063*** (0.019)			
私営企業	-0.035** (0.014)			
定数項	2.146*** (0.086)	2.029*** (0.266)	2.329*** (0.197)	2.101*** (0.103)
サンプル数	4477	565	812	3100
F 値	70.71***	14.02***	35.71***	38.91***
調整済決定係数	0.219	0.270	0.406	0.164

(注) 括弧内の数値は標準誤差であり、\*\*\*、\*\*、\*は、それぞれ1%、5%、10%の有意水準で統計的に有意であることを示す。

表5と表6の推定結果をまとめて言えることは、国有企業の中で派遣社員と正規社員間の賃金格差が最も大きく、それに次ぐのが外資企業であり、私営企業においては両者の賃金格差が最も小さい。特に、月あたり賃金で測定した場合、私営企業における派遣社員と正規社員の賃金格差はほとんど見られない。また、表3の統計結果と比べ、個人属性と就業属性などの変数をコントロールした後、外資企業内の両者の賃金格差は国有企業のそれより小さくなった。

### 3.2 傾向スコアマッチング法による推定

#### (1) 計量方法

派遣社員になるかどうかは、ランダムな就業行動あるいは無作為に分配された結果ではなく、労働者または企業が労働者個人の特性に基づき選択した結果であり、つまり自己選択 (self-selected) の結果である。したがって、雇用形態は内生的ダミー変数であり、賃金所得に関しては派遣社員と正規社員の間には系統的な差異が存在すると考えられる。この場合、OLSによって推定すれば、推定結果は一致性と不偏性が満たさなくなる。この自己選択バイアスを修正するために、本論文は傾向スコアマッチング法 (PSM) の1つである local linear regression という手法を用いて、派遣という雇用形態が賃金所得に与える影響を再推定する。PSMによる推定は、観察できない異質性による潜在的バイアスは修正できないものの、観察できる異質性による顕在的バイアスが適切に修正できる (Guo, 2010)。

PSMという方法は、Rosenbaum and Rubin (1983) によって開発された。この方法の基本的な考え方は、仮想事実を設定して擬似的ランダム実験を構築することである。仮想事実というのは、簡単に言えば潜在的結果であり、処理される個体 (本論文では派遣社員である) がもし処理されない場合の結果である。処理されることと処理されないことは同時に存在できないので、PSMは処理されないグループ (対照グループ: 正規社員) の中から処理される個体の特徴に類似する個体を探してマッチングし、そしてマッチング後の処理されない個体の結果を、処理される個体の潜

在的結果と仮定する。処理される個体の結果とその個体の潜在的結果の差は、処理グループの平均処理効果 (average treatment effect on the treated, ATT) という。本論文の ATT は、派遣社員の賃金所得とその労働者が仮に正規社員になった場合の賃金所得の差である。傾向スコア  $P(X)$  は、通常 logistic 回帰あるいは probit 回帰によって得る。また、マッチングした後、マッチングされたサンプルのバランス状況を検定する必要がある。

#### (2) 分析結果および討論

表7は、マッチング前後サンプルのバランス状況を示す。表からわかるように、国有企業内部における派遣社員と正規社員間のマッチング状況はあまり良いとは言えず、一部の 변수はマッチングした後、依然として顕著な差がみられる。外資企業内部のマッチング状況も似たような状況である。しかし、私営企業内部における派遣社員と正規社員間のマッチング状況は非常に良い。国有・外資企業内部において、マッチング前後サンプルのバランス状況があまり良くないことは、国有・外資企業内部の派遣社員と正規社員の間で個人属性が大きく異なることを反映している。したがって、国有・外資企業における派遣労働を論じる際、派遣社員の賃金をそれと異質性が大きい自社の正規社員の賃金と比較することは合理的ではなく、両者は比較対象にならない。

前述のように、国有・外資企業の派遣社員は、もし国有・外資企業の派遣社員を選択しない場合、国有・外資企業の正規社員にならず、ほとんどは私営企業の従業員になると考える。そのため、国有・外資企業の派遣社員の賃金を私営企業の従業員のそれと比較してこそ、国有・外資企業の派遣社員はその能力に応じた市場賃金を得たかどうかはじめて議論できる。労働者が私営企業の従業員になるのか、国有・外資企業の派遣社員になるのかは、労働者の自己選択結果であるため、本論文では、同様にこの2種類の労働者をマッチングして、PSMによって両者間の賃金格差を推定した。表7からわかるように、この2種類の労働者に関してマッチング前後サンプルのバランス状況は非常に良い。



表7 マッチング前後サンプルのバランス状況

変数	国有企業 内部		外資企業 内部		私営企業 内部		国有派遣社員 VS 私営正規社員		外資派遣社員 VS 私営正規社員	
	前 p>t	後 p>t	前 p>t	後 p>t	前 p>t	後 p>t	前 p>t	後 p>t	前 p>t	後 p>t
男性	0.001	0.000	0.249	0.259	0.000	0.217	0.003	1.000	0.602	0.483
年齢	0.000	0.000	0.000	0.000	0.009	0.268	0.324	0.636	0.000	0.431
既婚	0.018	0.572	0.000	0.000	0.706	0.145	0.002	0.936	0.000	0.875
高校	0.004	0.386	0.853	0.260	0.894	0.276	0.216	0.814	0.058	0.444
専門学校	0.505	0.731	0.000	0.203	0.058	1.000	0.909	0.738	0.000	0.537
短大及以上	0.000	0.003	0.000	0.458	0.000	0.401	0.480	0.696	0.000	0.599
農業戸籍	0.000	0.100	0.000	0.432	0.000	0.718	0.011	0.814	0.000	0.382
杭州戸籍	0.000	0.000	0.000	0.117	0.000	0.737	0.422	0.435	0.000	0.490
共産党員	0.000	0.663	0.000	0.001	0.018	0.368	0.000	0.769	0.000	0.750
勤続年数	0.000	0.000	0.000	0.578	0.000	0.267	0.000	0.889	0.000	0.525
現場従業員	0.409	0.031	0.000	0.256	0.052	0.070	0.109	0.632	0.000	0.299
雑役労働者	0.000	0.156	0.000	0.000	0.000	0.093	0.000	0.761	0.000	0.090
企業規模中	0.180	0.129	0.001	0.155	0.000	0.928	0.000	0.709	0.000	1.000
企業規模大	0.111	0.000	0.000	0.028	0.000	0.936	0.000	0.938	0.000	0.431
p>chi 2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.544	0.000	0.999	0.000	0.782

表8は、PSMによる派遣社員と正規社員の賃金格差の推計結果(ATT)をまとめている。表からわかるように、国有企業内部において、派遣社員の月当たり賃金と時間当たり賃金は正規社員のそれと比べそれぞれ18.8%、21.0%低く、外資企業内部において、派遣社員の月当たり賃金と時間当たり賃金は正規社員のそれと比べそれぞれ6.7%、12.7%低い。且つともに統計的に有意である。このことは、国有・外資企業において派遣社員と正規社員との間の賃金格差が大きいことを説明している。私営企業内部においては、派遣社員の月当たり賃金と時間当たり賃金は、正規社員のそれらと比べそれぞれ1.7%、3.5%低く、且つ統計的に有意でない。このことは、私営企業において派遣社員と正規社員間の賃金格差が存在しないことを説明している。また、この結果から、私営企業が派遣社員を雇用する原因は、労働コスト削減のためでなく、他の原因がある(例えば、法律リスクを回避するためなど)といえる。

また、国有企業の派遣社員はもし私営企業で働ければ、その月当たり賃金と時間当たり賃金は現在の仕事より15.3%、16.2%高く、且つ統計的に有意である。外資企業の派遣社員はもし私営企業で働ければ、その月当たり賃金と時間当たり賃金

は現在の仕事より3.6%(統計的に有意ではない)、8.8%(統計的に有意である)高い。私営企業の正規社員と比べた結果、国有・外資企業の派遣社員と正規社員間の賃金格差は、ある程度縮小した。特に外資企業において、派遣社員と正規社員間の月当たり賃金の格差は統計的に有意ではなくなった。この推定結果から、国有・外資企業の派遣社員の賃金所得が低いものの、その労働者自身の市場賃金と比べればその差は小さく、我々が直接観察するデータほど賃金権益が毀損されていないことが指摘できる。国有・外資企業の内部において、派遣社員と正規社員間に大きな賃金格差が存在する理由は、派遣社員の賃金所得が低いのではなく、これらの企業の正規社員の賃金所得が高過ぎることにあると考えられる。

ただし、推定結果からわかるように、国有・外資企業の派遣社員の賃金所得はその自身の市場賃金と比べ依然として差があり、特に、国有企業の派遣社員の賃金所得はその自身の市場賃金と比べ著しく低い。労働者はなぜ、賃金所得面で私営企業従業員より低い国有・外資企業の派遣社員を選択するのか? 国有・外資企業の「同工不同酬」現象は否定できないが、最も可能性のある理由としては、私営企業に比べ、国有・外資企業におけ

表 8 PSM による派遣社員と正規社員の賃金格差の推計結果 (ATT)

		N of Common support region			月当たり賃金の ATT	時間当たり賃金の ATT
		Treated	Control	Total		
モデル 6	国有企業派遣社員 VS 国有企業正規社員	332	213	545	-0.208*** (0.057)	-0.236*** (0.055)
モデル 7	外資企業派遣社員 VS 外資企業正規社員	310	413	723	-0.069* (0.041)	-0.136*** (0.050)
モデル 8	私営企業派遣社員 VS 私営企業正規社員	313	2781	3094	-0.017 (0.024)	-0.035 (0.025)
モデル 9	国有企業派遣社員 VS 私営企業正規社員	337	3241	3578	-0.166*** (0.020)	-0.177*** (0.021)
モデル 10	外資企業派遣社員 VS 私営企業正規社員	328	3373	3701	-0.037 (0.025)	-0.092*** (0.025)

(注) ①bootstrap により標準誤差を計算した。  
 ②local linear regression により ATT を推計した。  
 ③\*\*\*、\*\*、\*は、それぞれ 1%、5%、10% の有意水準で統計的に有意であることを示す。

る相対的に良い労働条件や福祉待遇などがあると考えられる。特に、国有企業の派遣社員は毎年一定の確率で企業の正規社員になれる。それを考慮せずに「同工不同酬」問題を議論することは意味がほとんどない。

#### 4. 派遣社員と正規社員間の賃金格差の形成要因分析

##### 4.1 賃金格差の形成要因の分解

前節の推定結果が示すように、国有・外資企業内部において派遣社員と正規社員の間で一定の賃金格差が存在していることがわかった。では、その賃金格差がどう形成されたのか、派遣労働の「同工不同酬」問題をどう見るのか。以下では、Oaxaca-Blinder 分解方法を用いて (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973)、派遣社員と正規社員の賃金格差の形成要因を分解する。

Oaxaca-Blinder 分解法は、労働市場の分割や所得格差などの研究において広範に使われる方法である (Sylvie Démurger, 2009; 邢春水, 2008; 羅楚亮, 2008; 岳希明, 2010)。正規社員と派遣社員の賃金関数は、それぞれ  $\ln y^D = \beta^D X^D$ 、 $\ln y^C = \beta^C X^C$  とすれば、Oaxaca-Blinder 分解では、この 2 種類労働者の平均賃金の差 ( $\overline{\ln y^D} - \overline{\ln y^C}$ ) に対して分解を行う。式で示せ

ば以下ようになる。

$$\begin{aligned} \overline{\ln y^D} - \overline{\ln y^C} &= \beta^D X^D - \beta^C X^C \\ &= \beta^D (X^D - X^C) + (\beta^D - \beta^C) X^C \end{aligned}$$

上式右側の第 1 項は、両者の属性の違いによって賃金所得が異なることを表し、この類の賃金差は一般的に合理的であると考えられる。第 2 項は、係数の違いによる賃金差を示し、通常、それは差別あるいは労働市場分断の結果であり、不合理なものであると考えられる。Oaxaca-Blinder 分解法による賃金格差の分解結果は、対象グループの選択に依存する。本論文は、派遣社員の賃金所得を正規社員のそれと比較するため、言うまでもなく正規社員が対象グループとなる。

分解の結果は表 9 にまとめている。分解結果が示すように、国有企業の内部において、派遣社員と正規社員間の月当たり賃金 (時間当たり賃金) の差の約 30% は、労働者の個人属性の違いによるものであり、約 70% は両者の身分の差によるものである。一方、外資企業の内部において、派遣社員と正規社員間の月当たり賃金 (時間当たり賃金) の差の約 54% (50%) は、労働者の個人属性の違いに起因するものであり、約 46% (50%) は両者の身分の差によるものである。この結

表9 国有企業と外資企業内部における派遣社員と正規社員の賃金格差の要因分解

	月当たり賃金		時間当たり賃金	
	国有企業	外資企業	国有企業	外資企業
正規社員の平均値：A	7.932	8.045	2.772	2.803
派遣社員の平均値：B	7.698	7.806	2.467	2.489
賃金格差の分解：金額				
解釈できる部分の差：E	0.070	0.129	0.095	0.156
解釈できない部分の差：U	0.163	0.109	0.210	0.158
全体的差：R=A-B or R=E+U	0.233	0.238	0.305	0.314
賃金格差の分解：割合				
解釈できる部分の差：E/R	30.04%	54.20%	31.15%	49.68%
解釈できない部分の差：U/R	69.96%	45.80%	68.85%	50.32%

果から言えることは、国有・外資企業内部の派遣社員と正規社員間の賃金格差に関しては、身分の差などの非市場要因の占める比重が高い。特に、国有企業の内部において、派遣社員と正規社員間の賃金格差の大部分は身分の差によるものであり、学歴など個人属性の違いによる貢献が低いことである。

ただし、この結果では、派遣社員が差別されたとは言えない。前節の推定結果からすでに説明したように、国有・外資企業の派遣社員の賃金所得は彼ら自身の市場賃金と比べればその差が小さい。したがって、分解結果に対するより正確な解釈としては、国有・外資企業の正規社員は、中国において身分による優遇を享受し、彼ら自身の市場賃金より高いリターンを得ていた。つまり、派遣労働の「同工不同酬」問題の本質は、派遣社員の賃金が低いことではなく、国有企業の正規社員の賃金が高すぎることにある。

#### 4.2 所有制別で派遣社員を雇用する目的に関する議論

異なる所有制の企業において、派遣社員と正規社員間の賃金格差は大きく異なる。これは、所有制によって企業の派遣社員を雇用する目的が違ふことと関係している。企業の派遣社員を雇用する主な目的は、①賃金など労働の直接コストを削減すること、②雇用調整を容易にすること、③人事管理コストを削減すること、④雇用リスクを引き下げ、法律責任を回避することの4つである。

私営企業として、派遣社員を雇用する主な目的は、雇用リスクを引き下げ、法律責任を回避することである。私営企業は、競争的な労働市場で生産活動を行い、労働者の賃金はその労働生産性によって決定される。したがって、派遣社員を雇用しても企業の労働コストがあまり減らない。本論文の推定結果に関しても、私営企業において派遣社員と正規社員間の賃金格差がほとんど見られないことが示された。それにもかかわらず、なぜ私営企業には派遣社員を雇用する需要がまだあるのか？ 表2からわかるように、私営企業における派遣社員の仕事は、補助的、臨時的、代替的という性格を満たさず、本来派遣社員を雇用する必要がない。しかし、「労働契約法」の実施により、就業規制など労働者保護が強くなり、企業の解雇コストが上昇し、正規社員の雇用において企業の潜在的な雇用コストと雇用の法律責任リスクが増大した。そのため、企業はその就業保護があまり強くない労働者を雇用する動機が強くなる。

外資企業として、派遣社員を雇用する主な目的は、雇用調整を容易にすることや、人事管理コスト、労働コストを削減することである。外資企業は、様々な原因で雇用上の制限がある（管理者の賃金総額制限、事業所は従業員を直接雇用できないなど）。そのため、雇用調整が相対的に容易な派遣社員を雇用する傾向がある。また、外資企業が雇用している派遣社員の中で、技術職は多い。その技術職を正規社員にすると、支払う賃金と人事管理コストが相対的に高くなるため、外資企業

の派遣社員を雇用する動機は私営企業より強い。その結果、外資企業において派遣社員と正規社員間の賃金格差がある程度形成された。

国有企業として、派遣社員を雇用する目的は様々であるが、最も重要な目的は労働コストを削減することである。労働コストを下げると、企業の利潤が多くなるが、ただしそれは派遣社員を雇用する主な理由ではない。より重要な理由は、正規社員の高い賃金を維持することである。国有企業の正規社員は、企業の「内部者」であり、同じ「内部者」である企業経営者と目標が一致している。「内部者」が共謀して個人所得を最大化する。一方、派遣社員は企業の「外部者」であり、団体交渉能力を持たない。内部労働市場理論によれば、より多くの「外部者」を雇用することは、「内部者」にとって有利であり、「外部者」が多いほど、「内部者」の賃金がより高くなる。一方、「外部者」は留保賃金を得る。そして、中国において、派遣社員の雇用コストが企業の賃金総額に計上されないために、正規社員はより高い賃金所得を得られる。したがって、国有企業において派遣社員と正規社員間の賃金格差が最も大きくなる。さらに、就業保護が強い国有企業にとって、雇用調整が相対的に容易な派遣社員を雇用することも都合の良いことである。

## 5. 結論および政策インプリケーション

本論文は、中国の派遣労働の「同工不同酬」問題に注目し、2012年に杭州市で実施された「派遣労働調査」と「労使関係調査」という2つの調査データを利用し、OLSと傾向スコアマッチング法のlocal linear regressionという手法を用いて、異なる所有制の企業における派遣社員と正規社員間の賃金格差を測定した。計測結果によると、国有企業において両者間の賃金格差が最も大きく、それに次ぐのは外資企業であり、私営企業においてはその格差がほとんど見られないことが示された。また、国有・外資企業の派遣社員を私営企業の正規社員とマッチングして計測すると、両者間の賃金格差が顕著に小さくなった。この推定結果から言えることは、国有・外資企業の派遣社員の賃金所得は相対的に低いものの、彼ら自身

の市場賃金と比べればその差は小さく、我々が思うほど賃金権益は毀損されていない。国有・外資企業の内部において、派遣社員と正規社員間に大きな賃金格差が存在している理由は、派遣社員の賃金所得が低いのではなく、これらの企業の正規社員の賃金所得が高過ぎることにあると考えられる。

さらに本論文では、Oaxaca-Blinder 分解法を用いて、国有企業と外資企業の内部における派遣社員と正規社員間の賃金格差の形成要因を分解した。分析結果によると、外資企業に比べ、国有企業において身分の差による賃金差が大きく、派遣労働の「同工不同酬」問題の本質は、派遣社員の賃金が低いことではなく、国有企業の正規社員の賃金が高過ぎることにあると言える。この結果を踏まえ、本論文は、企業の派遣社員を雇用する目的と賃金格差の関係を議論した。国有企業が派遣社員を雇用する主な目的は、「内部者」である正規社員の高い賃金を維持することであるため、派遣社員と正規社員間の賃金格差が最も大きいことは必然である。

2008年の「労働契約法」実施以降、派遣労働が過度に発展してきた。一部の雇用部門（政府機構など公的部門、公共組織、独占国有企業など）において最も主要な雇用形態となっている。この問題に対応して、2012年12月に「労働契約法」が改定され、また2014年3月1日から「労務派遣暫行規定」が実施され、派遣労働者の権益を保護するために様々な努力が図られた。しかし、労働市場において、企業には雇用を容易に調整できるという認識が強く存在する。また、制度による二重労働市場が中国において依然として存在し、国有企業の正規社員は自身の高い賃金を維持するために、同じ「内部者」である国有企業の経営者と共謀して派遣社員を大量に雇用する傾向がある。したがって、労働市場に内在するメカニズムを考慮しない状況で、労働市場における様々な規制を緩和せず、健全な労働市場の在り方を議論しないまま法案の改定のみを行っても、派遣労働の直面している様々な問題が有効に解決することは、非常に困難であると思われる。なぜなら、派遣労働を厳しく制限しても、アウトソーシングな

どを利用して、企業は法律を回避することが容易にできると考えられ、実際に多くの企業がそのような対応を取っている。

#### 参考文献

- Blinder, A., (1973), "Wage Discrimination: Reduced form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, Vol.8, pp.436-455.
- Cochran, W. G. and Rubin D. B., (1973), "Controlling Bias in Observational Studies: A Review", *Sankya*, Series A 35, pp.417-446.
- Heckman, J., H. Ichimura and P. E. Todd, (1997), "Matching as an Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job training Programme", *The Review of Economic Studies*, Vol.64, No.4, pp.605-654.
- Oaxaca, R., (1973), "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, Vol.14, No.3, pp.693-709.
- Rosenbaum, P. R. and Rubin, D. B., (1983), "The Central of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika*, Vol.70, pp.41-55.
- Guo, S. and M. W. Fraser, (2010), *Propensity Score Analysis: Statistical Methods and Applications*, Sage.
- 罗楚亮 (2008) 「就业稳定性与工资收入差距研究」『中国人口科学』第4期。
- 全总劳务派遣问题课题组 (2012) 「当前我国劳务派遣用工现状调查」『中国劳动』第5期。
- 人力资源和社会保障部劳动科学研究所、首都经贸大学劳动经济学院、易才集团 (CTG) 企业与社会发展研究院 (2011) 『CTG 中国劳务派遣行业就业指数报告』。
- Sylvie Démurger, Martin Fournier, 李实、魏众 (2009) 「中国经济转型中城镇劳动力市场分割问题：不同部门职工工资收入差距的分析」『管理世界』第3期。
- 王全兴、杨浩楠 (2013) 「试论劳务派遣中的同工同酬：兼评2012年“劳动合同法修正案”」『苏州大学学报』3月号。
- 邢春冰 (2008) 「农民工与城镇职工的收入差距」『管理世界』第5期。
- 张丽雅 (2011) 「劳务派遣员工劳动关系现状」『中国人力资源社会保障』第10期。
- 赵婷婷 (2013) 「劳务派遣用工调查与法律规制探究」『劳动经济评论』第1期。