

性別・企業規模別にみた非正規雇用の 賃金損失効果に関する考察

小野寺 剛

はじめに

非正規雇用者と正規雇用者との比較を論じる際には、労働環境や労働条件等の様々な検討点が議論の対象となるが、それらの中でもとりわけ大きく注目されるものは雇用形態間での賃金格差である。

厚生労働省が2023年3月17日に発表した「令和4年度賃金構造基本統計調査」の公表結果から雇用形態間格差の現状を確認してみると、正社員・正職員の給与が月額およそ32万8千円であるのに対し、正社員・正職員以外の給与は月額でおよそ21万1千円となっており、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員＝100）は67.5を示している¹。

ここで対象となる「非正規雇用」労働者とは、いわゆる一般労働者（常勤労働者と同じフルタイムで働く労働者）のうち正社員・正職員ではない労働者のことであるため、パートタイマーやアルバイトのような短時間労働者は含まれていない²。このことはつまり、非正規雇用労働者は「正規雇用の労働者とはほぼ同じ労働時間で労働しているにも関わらず、賃金はおおよそ2／3しか受け取っていない」ということを意味しており、本来労働の対価として支払われるべきである賃金部分が雇用形態を理由に未払いにされている、ということである。言い換えれば、この未払い分は労働市場全体における賃金損失額であると考えられる。

ところで、この数値は男女計で集計した結果に基づくものである。より詳細に男女別に集計結果をみると、男性の正社員・正職員給与は月額35万3千円であるのに対し、正社員・正職員以外では月額24万7千円、女性は正社員・正職員給与が月額27万6千円であるのに対し、正社員・正職員以外では19万8千円となっている。雇用形態間の賃金格差（正社員・正職員＝100とする）を比べてみると、男性ではおよそ70.0、女性は72.0であることが明らかとなる³。

また、企業規模（企業の全常用労働者数の規模）別にみると、大企業（常用労働者1,000人以上）では雇用形態間賃金格差（正社員・正職員＝100）が60.8であるのに対し、小企業（常用労働者10～99人の企業）では雇用形態間賃金格差は71.1となっており、企業規模においても格差数値間に明確な違い・傾向があることがうかがえる⁴。

筆者は本稿での研究に先立ち、非正規雇用によって得られる「雇用創出効果」と非正規雇用によって生じる「賃金損失効果」との比較検討を行い⁵、非正規雇用の拡大が日本の労働市場に雇用創出と賃金損失というメリット・デメリットのどちらをより大きく生み出しているのかを検討してきたが、この問題を本稿で再度検討するにあたり、より重要視すべきは賃金損失効果にあると考える。非正規雇用から生じる賃金損失は経営者の視点から見ればコスト削減に他ならず、労働者の非正規化を推し進める主要因となっているであろうことは、非正規雇用という形態がより一般化し労使双方ともに受け入れられるようになってきた現代社会においても、依然として非常に大きな問題である。

したがって本稿では、再度この賃金損失問題を主検討課題とし、まずは更新された統計資料を用いて現状の賃金損失額・賃金損失効果を明らかにするとともに、新たに賃金損失額を男女別・企業規模別に詳細推計することで、それら属性間での賃金損失効果の特徴点と傾向、賃金損失問題の実態を明らかにすることを目的とする。

1. 統計と定義

1) 使用統計と調査概要

本研究に使用する統計は先の研究同様に、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（以下「賃金センサス」）である。

統計調査の特徴点などについては先の研究⁶⁾にて詳細に示しているため、ここでは以下に要点だけを簡単に再掲する。

- ・調査は毎年7月に実施、調査対象時期は調査前月の6月分の賃金等
- ・調査母集団は常用労働者5人以上の事業所
- ・令和4年調査の調査対象事業所数は78,589事業所、有効回答数は55,427事業所（有効回答率：70.5%）⁷
- ・都道府県、産業、事業所規模ごとに復元倍率⁸⁾を算出し、復元倍率を用いて集計した労働者数の加重平均により賃金等を推計

2) 労働者・賃金の定義、企業規模の定義

労働者の定義⁹⁾についても、要点を以下のように再掲する。

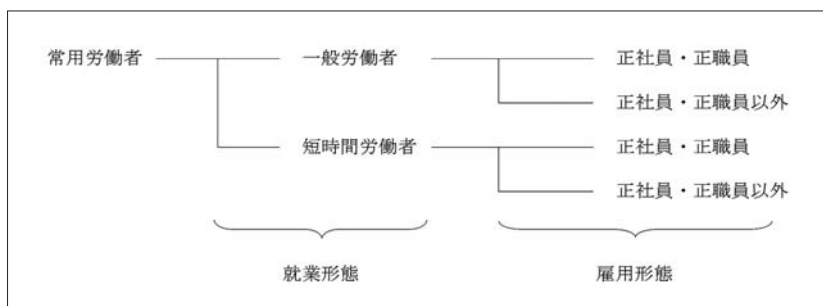
- ・期間を定めずに雇われている労働者、または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者を「常用労働者」と定義
- ・「常用労働者」を雇用形態に応じて「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分
- ・就業形態に応じて常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分（「短時間労働者」とは、同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者）

なお、賃金については、「きまって支給する現金給与額」および、「年間賞与その他特別給与額」を対象とするが、賃金センサスの集計表では、「きまって

支給する現金給与額」が月額、「年間賞与その他特別給与額」が年額で掲載されているので、推計の際には「年間賞与その他特別給与額」を12で除して月額換算し、現金給与額に加算可能なように調整している。逆に年額での給与総額を計算する場合は、「きまって支給する現金給与額」を12倍して年換算している。

「企業規模」とは、調査労働者の属する企業の全常用労働者数の規模のことを指し、統計によっては「従業員規模」とも称される。賃金センサスでは、常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分している。本稿でもこの区分を利用して推計・分析する。

図1 『賃金センサス』における労働者の区分



出所：厚生労働省（2023）「令和4年賃金構造基本統計調査の概況」より

2. 賃金損失効果の推計

1) 賃金損失額の推計手順

まずはじめに、賃金損失額の推計方法として、①～④の手順を以下に示す。

①正規雇用者の時間当たり賃金額を推計

賃金センサスで表出されている「きまって支給する現金給与額」と「年間賞与その他特別給与額」を利用して、正規雇用者の「一か月当たりの賃金総額」を集計し、その額を「1日当たり所定内労働時間×実労働日数」の値で除して、

正規雇用者の「時間当たり賃金額」を推計する。なお、前述のように、「きまって支給する現金給与額」は月額、「年間賞与その他特別給与額」は年額で集計・掲載されているので、ここでは「年間賞与その他特別給与額」を12で除して月額換算し現金給与額に加算したのち、月当たりの労働時間で除している。

②全非正規雇用者の必要総労働時間を推計

非正規雇用者の「1日当たり所定内労働時間×実労働日数」に非正規雇用者数（賃金センサスでは「労働者数」として掲載）を乗じて、全非正規雇用者の「必要総労働時間」を推計する。

算出される推計値はすなわち、対象となる期間に全非正規雇用者が生産活動を行った結果である総労働時間＝非正規雇用者が担った分の必要労働時間である。

③非正規雇用者の本来賃金（正規雇用みなし賃金）を推計

②の全非正規雇用者必要労働時間に、①の「正規雇用者の時間当たり賃金額」を乗じることで、正規雇用者の賃金水準と同等であれば受け取っているべき賃金総額、すなわち「正規雇用みなし賃金」を推計する。

④非正規雇用者の賃金損失額を推計

①の方法を非正規雇用者の賃金データに適用し、③「非正規雇用者の実際の賃金総額」を推計して、③の「正規雇用みなし賃金」との乖離差を算出する。この差額部分（③－③'）を、非正規雇用者への報酬として実現しなかった賃金部分、すなわち「賃金損失額」と判断する。

2) 非正規雇用の賃金損失効果（男女・企業規模計）

以上の推計方法によって、まずは男女計で推計した経済全体の賃金損失額を確認する。

賃金センサスの最新年データより推計すると、①正規雇用者の時間当たり賃金額＝2,483円、②非正規雇用者の必要労働時間＝7億2035万4600時間、①×②である③正規雇用みなし賃金＝1兆7892億5155万9129円となる。

非正規雇用者の実際の賃金総額③'は1兆822億2685万2000円であるので、正規雇用みなし賃金との乖離差③-③' = ④ 7070億2470万7219円が、非正規雇用を採用することによる賃金損失額と推計される。なお、この推計値は前出の先行研究¹⁰で推計した令和3年度賃金センサスからの推計額（=6,925億1,915万3,034円）より大きい数値となっている。すなわち、賃金損失は昨年よりも拡大していることを示している。

3) 非正規雇用の男女別賃金損失効果

次に、同じく賃金センサスのデータより、男女別の数値を推計し比較する。

男性については、①正規雇用者の時間当たり賃金額=2,654円、②非正規雇用者の必要労働時間=3億4093万1500時間、①×②である③正規雇用みなし賃金=9051億5440万円となり、非正規雇用者の実際の賃金総額③'=5738億3641万円と正規雇用みなし賃金との乖離差③-③' = ④ 3313億1798万円となる。

一方女性については、①正規雇用者の時間当たり賃金額=2,090円、②非正規雇用者の必要労働時間=3億7771万8000時間、①×②である③正規雇用みなし賃金=7896億264万円となり、非正規雇用者の実際の賃金総額③'=5084億1224万円との乖離差③-③' = ④ 2811億9039万9399円となった。

この結果を見ると、非正規雇用により発生する賃金損失の額は男性雇用者において大きく、その格差指数（男性の賃金損失額／女性の賃金損失額）はおおよそ1.17であることが明らかとなっている。

4) 非正規雇用の企業規模別賃金損失効果

前述のように、賃金センサスでは常用労働者1,000人以上を「大企業」、100～999人を「中企業」、10～99人を「小企業」に区分している。本稿でもこの区分を採用して賃金損失額を推計し、企業規模別に比較してみる。なお、数値は男女計の推計値である。

賃金センサスにおける「大企業」の③正規雇用みなし賃金=8365億6973万4808円、非正規雇用者の実際の賃金総額③'=4360億8792万3千円、乖離差③-③'=④ 4004億8181万1808円となった。

以下同様に企業規模別に推計すると「中企業」の③正規雇用みなし賃金=6989億6188万円、非正規雇用者の実際の賃金総額③'=4330億7560万円、乖離差③-③'=④ 2658億8628万円、「小企業」の③正規雇用みなし賃金=3134億4805万円、非正規雇用者の実際の賃金総額③'=2129億8112万円、乖離差③-③'=④ 1004億6693万円となった。

推計された企業規模別賃金損失額をみると、大企業においておよそ4004億円、中企業では2658億円、小企業では1004億円の賃金損失が発生しており、大企業>中企業>小企業の順で損失額が大きいことが分かる。格差指数について「大企業：中企業：小企業」で並記すると、格差指数はおおよそ「3.98：2.64：

表1 非正規雇用の賃金損失額（性別・企業規模別、令和4年）

正規雇用者総賃金	非正規雇用者 みなし総賃金	賃金損失総額	格差指数
	<u>全雇用者</u>		
1兆7892億5155万円	1兆822億2685万円	7070億2470万円	
	<u>男性</u>		(男性/女性)
9051億5440万円	5738億3641万円	3313億1798万円	1.17
	<u>女性</u>		
7896億264万円	5084億1224万円	2811億9039万円	
	<u>大企業</u>		(大企業/小企業)
8365億6973万円	4360億8792万円	4004億8181万円	3.98
	<u>中企業</u>		(大企業/小企業)
6989億6188万円	4330億7560万円	2658億8628万円	2.64
	<u>小企業</u>		
3134億4805万円	2129億8112万円	1004億6693万円	

出所：厚生労働省（2023）「令和4年賃金構造基本統計調査」より筆者推計

※各項目の定義、推計方法については本文参照

1.00」である。言い換えれば、小企業における賃金損失のおよそ2.6倍が中企業において、さらにはおよそ4倍が大企業において発生していることが明らかとなった。

まとめ

ここまでの結果をふまえ本研究では、①非正規雇用によって社会全体におよそ7070億円超の賃金損失を生み出し、賃金損失の効果は昨年よりも拡大していること、②賃金損失を男女別に比較すると、男性雇用者においてその効果は大きく、格差指数（男性／女性）はおおよそ1.2弱であること、③企業規模別に比較すると、小企業と大企業ではおよそ4倍の格差があり、賃金損失の多くは大企業において発生していること、の以上3点を結論づける。

賃金損失については、その推計額が男性でおよそ3313億1798万円、女性がおよそ2811億9039万円であったように、賃金損失効果については男性労働者の方が大きいことが示された。これは、正規・非正規間賃金格差が女性よりも男性労働者において大きいこと、また雇用形態別就業者比率（正規雇用者／非正規雇用者の比率）が男性では8.1であるのに対し、女性では3.4となっており、正規雇用者比率は男性の方が2倍以上高いことが影響していると考えられる。

非正規雇用により生じる効果について前述の先行研究では、短時間労働者においては雇用創出効果が大きく、一般労働者においては賃金損失効果がより大きいことが示されたが¹¹、本稿での追加研究によってさらに、それら賃金損失効果はより男性に大きく、そして企業規模に比例して大きくなることが明らかとなった。この点は、非正規雇用による賃金損失効果の検討研究にわずかながら貢献できたと考える。

非正規雇用の効果として考えられる「雇用創出効果」について今回は検討に至っていないが、現在の雇用形態、就業形態別の労働者構成が一層変化するこ

とで社会全体へどのような影響を与えるのか、その結果としての非正規雇用の拡大が日本の労働市場に雇用創出と賃金損失というメリット・デメリットのどちらをより大きく生み出していくのか、今後も引き続き検討し分析していく必要がある。

注

- ¹ 厚生労働省(2023)「令和4年賃金構造基本統計調査の概況」を参照。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/dl/13.pdf> (最終アクセス日: 2023年10月31日)
- ² 脚注1資料「主な用語の定義」参照。
- ³ 脚注1資料「第6-1表 雇用形態、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び雇用形態間賃金格差」参照。
- ⁴ 脚注1資料「第4表 企業規模、性、年齢階級別賃金、対前年増減率及び企業規模間賃金格差」参照。
- ⁵ 文末参考文献小野寺(2022)参照。
- ⁶ 文末参考文献小野寺(2022)参照。
- ⁷ 対象事業所については、総務省統計局が作成しているビジネスレジスター「事業所母集団データベース」の事業所(全国で約149万事業所)から都道府県、産業及び事業所規模別に無作為抽出される。
- ⁸ 「復元」とは調査サンプルを母集団全体に膨らませる手法のことで、各サンプルがどれだけ事業所や労働者を代表しているのかを表す数値として「復元倍率」を定め、集計結果から母集団数値を推計している。
- ⁹ 本調査で対象となる労働者は、①対象期日の令和4年6月30日現在において、年齢が満15歳以上で、②令和4年6月分の給与の算定期間中に実労働日数が18日以上あり、1日当たりの所定内実労働時間が5時間以上のものと定義されている。
- ¹⁰ 文末参考文献小野寺(2022)参照。
- ¹¹ 文末参考文献小野寺(2022)参照。

参考文献

- 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
- 労働政策研究・研修機構編（2017）『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
- 久米 功一（2019）「非正規雇用の賃金のこれから」『統計』編集委員会編『統計』70巻12月号 日本統計協会
- 小野寺 剛（2022）「非正規雇用の雇用創出効果と賃金損失効果に関する考察」九州国際大学教養研究29巻2号
- 三輪 芳朗（2022）「『同一労働同一賃金』のスローガンの下で推進される非正規格差問題解決「政策」：EBPM（evidence-based policy making）のススメ」『経済学論集』83（2－3）号 東京大学大学院経済学研究科
- 長松奈美江（2023）「増加する非正規雇用と賃金格差拡大」関西学院大学社会学部紀要140号
- 福島 利夫（2023）「雇用形態別賃金格差を問う」『経済』2023年3月号（NO.330特集：日本の賃金どうすれば上がるのか）新日本出版社

A Study on Wage Loss Effects of Non-Regular Employment by Gender and Employee size

Tsuyoshi Onodera

The first aim of this study is to clarify the wage loss caused by non-regular employment from statistical data.

The difference in wages received by non-regular workers is considered to be unpaid wages that should have been paid for working hours, that is, wage losses in the labor market as a whole. Such wage losses are nothing but cost reduction from the management's point of view, and this is the main reason why workers are hired as non-regular workers.

The second aim is, by estimating the amount of wage loss in detail by gender and company size, to clarify the characteristics of the wage loss effect and the actual situation of the wage loss problem.

In the analysis method used in this study, as for the wage loss, the gap between the deemed wages of regular employees and the total wages of non-regular employees is considered to be the part of wages that was not received.

Estimates using wage census data reveal the following. (1) Non-regular employment creates wage losses of over 1.78 trillion yen. And the wage loss effect is larger than last year's estimates in previous study.

In addition, through this study, it became clear that (2) Comparing wage losses by gender, the effect is larger for male employees, with an index (male/female) of approximately 1.2; (3) Comparing by company size, there is a difference of approximately 4 times between small and large companies, and much of the wage loss occurs in large companies.