

# 非正規雇用から生じる雇用創出と賃金損失の効果に関する 性別・企業規模別考察

小野寺 剛

## 1. はじめに

近年は雇用形態の多様化が進み、フルタイムでの勤務体系ではないが正規雇用として契約するいわゆる「短時間正社員」<sup>1)</sup>や、雇用期間について期限の定めのある契約の正社員・正職員、フルタイムで雇用期間の定めはないが非正規雇用契約の雇用者など、従来の正規雇用者・非正規雇用者の定義・概念では区分できない形態の雇用者が増えてきている。

そのような変化にともない全雇用者に占める非正規雇用者数の割合も依然として増加傾向にある。総務省「労働力調査」2024年6月集計の結果を見ると、役員を除く雇用者のうち正規雇用者の割合は63.4%、非正規雇用者の割合は36.6%となっており、およそ4割弱が非正規雇用者である<sup>2)</sup>。経年の推移をみると、2005年に1,634万人だった非正規雇用者は、2024年6月には2,121万人とおよそ1.3倍となっており、非正規雇用の最大部類である「パート」については、2005年の780万人から1,029万人へとおよそ250万人増加している。

このように非正規の雇用者が拡大してきていることは、非正規雇用という制度そのものが広く一般化して労使双方に受け入れられつつあることの表れともいえる。その背景にある根拠として、非正規雇用を広く活用することが、就業希望者にとっては「新規雇用枠の創出」という効果、経営者にとっては「経営コストの削減」という効果を生み、労使双方にメリットが生じると期待される

からである。

しかし一方では、非正規雇用者の賃金水準が正規雇用者と比べ相対的に低水準であるという実態にも注意が必要なことはいうまでもない。

厚生労働省が2024年3月に発表した「令和5年度賃金構造基本統計調査」の公表結果から雇用形態間賃金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336.3千円であるのに対し、正社員・正職員以外の給与は月額でおよそ226.6千円となっており、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員を100とした割合）は67.4を示している<sup>3</sup>。この結果は「非正規雇用者は正規雇用者と同じ労働時間を働いても、賃金はおよそ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の一部が雇用形態を理由に未払いにされてしまっている、ということである。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もいえる。

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、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<sup>4</sup>。さらに、雇用創出効果と賃金損失効果のうち特に賃金損失効果に注目し、新たに「男女別・企業規模別」に集計することで現状を明らかにするとともに、それら雇用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してきた<sup>5</sup>。

本稿では、非正規雇用によって生じる効果について再度検討するにあたり、あらためて雇用創出効果・賃金損失効果の両側面からの検討に重きを置くこととする。そして、最新の公的統計資料を用いてそれら効果を男女別・企業規模別に推計し比較を行うことで、性別・企業規模別等雇用者属性の違いによる雇用創出効果、賃金損失効果の特徴点と傾向を明らかにすることを目的とする。

## 2. 統計と定義

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においても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。

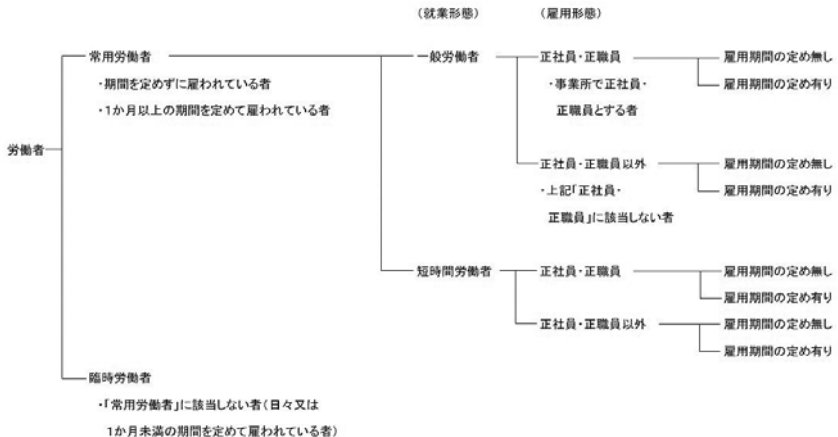
### 【調査概要】

- ・ 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5年調査の調査対象事業所数は78,623事業所、有効回答数は55,490事業所、有効回答率は70.6%<sup>6</sup>
- ・ 都道府県、産業、事業所規模ごとに復元倍率<sup>7</sup>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

### 【労働者の定義】

- ・ 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

図1 雇用形態と就業形態の関係図



出所：厚生労働省（2024）『令和5年賃金構造基本統計調査』「調査の説明」より引用

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」にも区分（「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）

上記の資料について、本研究での推計に際しては以下のような調整を行った。

#### (1) 正規雇用・非正規雇用の定義について

賃金センサスにおける「短時間労働者」とは、上述のように「1日の所定労働時間が短い、又は週の所定労働日数が少ない労働者」と規定されているため、おもに就業形態上の区分であると言える。したがって、雇用形態としては「正社員・正職員」に区分されるケースもありうる。いわゆる「短時間正社員」という区分である。

一方で、以前より一般的に広く認識されている従来の概念では、正社員（正規雇用）とは「1.フルタイムで働いていること、2.雇用期間の定めがないこと」を条件と想定してきた。そしてそれ以外の雇用形態を「非正規雇用」として区分している<sup>8</sup>。

賃金センサスの雇用者区分についても、「雇用期間の定めのない短時間・正規雇用者」や、「雇用期間の定めのある一般・正規雇用者」など、就業形態と雇用形態の組み合わせは多岐にわたり、それら雇用者を「正規・非正規雇用者」の別に適正に区分するには、一層の議論の余地がある。この点については今後の検討課題とし、本研究では「短時間労働者」全般を「正社員・正職員以外の雇用者」とともに「非正規雇用」として再区分・集計し、一般労働者の正社員・正職員のみを「正規雇用」と定義した。

#### (2) 賃金について

賃金については、賃金センサスの掲載項目のうち「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。きまって支給する現金給与額とは、「所定内給与額」に①時間外勤務手当、②深夜勤務手当、③休日出勤手当、④宿日直手当、⑤交替手当として支給される給与などの「超過労働給与額」が含まれる。

年間賞与その他特別給与額は一人当たりの年額で掲載されているため、該当数値を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<sup>9</sup>。また、賃金・労働時間はすべて「月あたり」での数値に換算し推計した。

### (3) 企業規模について

「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集計を行った。

## 3. 推計の方法

### (1) 雇用創出数の推計

まずはじめに、月間総労働時間について、全雇用者、正規雇用者、非正規雇用者の別に集計する。対象となる労働時間は「所定内実労働時間数」と「超過労働時間数」の合算とし、短時間労働者については月間の「実労働日数」の数値に「1日当たり所定内実労働時間」を乗じた数を該当労働時間とみなす。

これらのうち非正規雇用者の総労働時間(=①)について、「正規雇用者の1人当たり月間総労働時間(=②)」で除す。一人あたり月間総労働時間の推計には、正規・非正規雇用者別の雇用者数(賃金センサス掲載項目では「労働者数」)を用いる。

推計される数値(①/②)は、非正規雇用者の総労働時間分を正規雇用者が代替で実働すると仮定したときの、必要正規雇用者数となる。本稿ではこれを「みなし正規雇用数」(=③)と定義する。このみなし正規雇用数と実際の非

正規雇用者数 (=④)」との乖離差 (④-③) が、求めるべき「雇用創出数」となる。

## (2) 賃金損失額の推計

同じく全雇用者について、正規雇用者・非正規雇用者の別に月間総賃金額を計算する。対象となる賃金項目は、きまって支給する現金給与額ならびに年間賞与その他特別給与額であるが、上述のように、年間賞与その他特別給与額は年額で掲載されているため、該当数値を12で除して、月当たりの推計額に調整して合算した。

このうち正規雇用者の月間総賃金額 (=①) を、正規雇用者の月間総労働時間 (=②) で除して「正規雇用者の時間当たり賃金額」 (=③) を推計する。

非正規雇用者についての月間総労働時間 (=②') に正規雇用者についての時間当たり賃金額 (=③) を乗じて、非正規雇用者が正規雇用者と同等の賃金条件で実際の労働時間分労働したと仮定するときの月間賃金総額を計算する。本稿ではこれを「みなし正規総賃金」 (=④) とする。非正規雇用者についての実際の賃金総額 (=①') との差額 (①' -④) が、非正規雇用により生じる「賃金損失額」とみなされる。

上記の方法を用いて全雇用者、男女別雇用者、企業規模別雇用者の別に集計し、それぞれの雇用創出数、賃金損失額を推計した。

また、雇用創出効果の指数として「雇用創出数／全雇用者数」、賃金損失効果の指数として「賃金損失額／総賃金額」を、それぞれの雇用者区分において推計した。

## 4. 推計結果

### (1) 雇用創出効果

非正規雇用による雇用創出数ならびに雇用創出効果の指数を男女別、企業規

模別に推計し一覧したものが表1である。

まずはじめに労働時間についてみてみると、全雇用者の月間総労働時間は6,274,642.9千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間は1,791,620.1千時間、正規雇用者が4,483,022.8千時間であった。非正規雇用者の労働時間比率（非正規雇用者労働時間／全雇用者労働時間）は0.285となっており、全雇用者による全労働時間のおよそ28.5%が非正規雇用によって担われる労働時間であることが分かる。

一方、正規雇用者の一人当たり月間労働時間（＝②）は179時間（4,483,022.8千時間／25,044,820人）であった。この数値で非正規雇用者月間総労働時間（＝①）を除し、必要雇用者数である③みなし正規雇用数（＝①/②）を計算

表1 男女別・企業規模別雇用創出数と雇用創出効果

	総労働時間 (千時間)	雇用者数 (人)	一人当たり 月間労働時間	みなし正規 雇用数	雇用創出数 (みなし・実数)	雇用創出効果 (雇用創出数 /全雇用者数)
全雇用者	6,274,642.9	42,478,020		35,053,871		
正規雇用	4,483,022.8	25,044,820	179	25,044,820		
非正規雇用	1,791,620.1	17,433,200		10,009,051	7,424,149	0.175
男	3,672,678.4	22,526,450		20,179,552		
正規雇用	3,039,330.8	16,699,620	182	16,699,620		
非正規雇用	633,347.6	5,826,830		3,479,932	2,346,898	0.104
女	2,588,302.9	19,951,570		15,048,273		
正規雇用	1,435,374.4	8,345,200	172	8,345,200		
非正規雇用	1,152,928.5	11,606,370		6,703,073	4,903,297	0.246
1000人以上	2,254,936.5	15,860,750		12,597,411		
正規雇用	1,463,244.5	8,174,550	179	8,174,550		
非正規雇用	791,692.0	7,686,200		4,422,861	3,263,339	0.206
100～999人	2,159,471.8	13,939,960		12,131,864		
正規雇用	1,616,975.1	9,084,130	178	9,084,130		
非正規雇用	542,496.6	4,855,830		3,047,734	1,808,096	0.130
10～99人	1,858,261.8	12,677,330		10,323,677		
正規雇用	1,401,507.0	7,786,150	180	7,786,150		
非正規雇用	456,754.8	4,891,180		2,537,527	2,353,653	0.186

出所) 厚生労働省『令和5年賃金構造基本統計調査』より筆者推計

すると、その数は10,009,051人となり、実際の非正規雇用者数(=④、17,433,200人)との乖離差(④-③)は7,424,149人であった。

この乖離差の数値が求めるべき「雇用創出数」であり、非正規雇用の活用による結果として労働市場全体でおよそ742万4千人分の雇用拡大が認められることを意味する。

これら推計の結果から「雇用創出効果指数」(=雇用創出数/全雇用者数)を計算すると、その数値は0.175(=7,424千人/42,478千人)となっており、現状の雇用者のおよそ17.5%分は雇用創出効果によって生じた雇用拡大の結果であると推測される。

つぎに、同様に雇用創出数について男女の別に推計する。

まずは男性についてみると、男性全雇用者の月間総労働時間=3,672,678.4千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間(①)=633,347.6千時間、非正規雇用者の労働時間比率=0.172であった。男性正規雇用者の一人当たり月間労働時間(②)=182時間、みなし正規雇用数(③=①/②)=3,479,932人、実際の非正規雇用者数(④)=5,826,830人)との乖離差(④-③)=2,346,898人となり、およそ234万6千人分の雇用拡大が認められる結果となっている。雇用創出効果指数は0.104で、現状の雇用者のおよそ10.4%分が雇用創出効果による雇用拡大の結果であると推測される。

同様に、女性について計算すると、女性全雇用者の月間総労働時間=2,588,302.9千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間(①)=1,152,928.5千時間、非正規雇用者の労働時間比率=0.445、女性正規雇用者一人当たり月間労働時間(②)=172時間、みなし正規雇用数(③=①/②)=6,703,073人、実際の非正規雇用者数(④)=11,606,370人)との乖離差(④-③)=4,903,297人、雇用創出効果指数=0.246であった。この結果から、およそ4,90万人、現雇用者の24.6%相当の雇用創出効果が確認できる。

続いて、雇用創出効果を企業規模別に推計する。前述のように常用労働者1,000人以上を「大企業」、100~999人を「中企業」、10~99人を「小企業」と



する。

まずは大企業について計算すると、月間総労働時間=2,254,936.5千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間 (①)=791,692.0千時間、非正規雇用者の労働時間比率=0.351、正規雇用者一人当たり月間労働時間 (②)=179時間、みなし正規雇用数 (③) (=①/②)=4,422,861人、実際の非正規雇用者数 (④)=7,686,200人との乖離差(④-③)=3,263,339人、雇用創出効果指数=0.206であった。

中企業については、月間総労働時間=2,159,471.8千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間 (①)=542,496.6千時間、非正規雇用者の労働時間比率=0.251、正規雇用者一人当たり月間労働時間 (②)=178時間、みなし正規雇用数 (③=①/②)=3,047,734人、実際の非正規雇用者数 (④)=4,855,830人との乖離差 (④-③)=1,808,096人、雇用創出効果指数=0.130となっている。

同じく小企業について計算すると、月間総労働時間=1,858,261.8千時間、うち非正規雇用者月間総労働時間 (①)=456,754.8千時間、非正規雇用者の労働時間比率=0.245、正規雇用者一人当たり月間労働時間 (②)=180時間、みなし正規雇用数 (③=①/②)=2,537,527人、実際の非正規雇用者数 (④)=4,891,180人との乖離差 (④-③)=2,353,653人、雇用創出効果指数=0.186という結果となった。

## (2) 賃金損失効果

非正規雇用による賃金損失額ならびに賃金損失効果の指数を男女別・企業規模別に推計し一覧したものが表2である。

全雇用者の月間総賃金額は14,007,704.5百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額 (①) は11,372,017.9百万円、非正規雇用者の月間総賃金額 (①') は2,635,686.6百万円であった。

①の正規雇用者の賃金総額を正規雇用者の月間総労働時間 (②)=4,483,022.8千時間) で除した正規雇用者の時間当たり賃金額 (③) は2,536.7

表2 男女別・企業規模別賃金損失額と賃金損失効果

	総労働時間 (千時間)	総賃金 (百万円)	時間あたり 賃金 (円)	みなし正規 総賃金 (百万円)	賃金損失額 (みなし-実額) (百万円)	賃金損失効果 (賃金損失額 /総賃金額)
全雇用者	6,274,642.9	14,007,704.5		15,916,794.2		
正規雇用	4,483,022.8	11,372,017.9	2,536.7	11,372,017.9		
非正規雇用	1,791,620.1	2,635,686.6		4,544,776.3	1,909,089.7	0.136
男	3,672,678.4	9,390,062.8		10,038,822.5		
正規雇用	3,039,330.8	8,307,643.5	2,733.4	8,307,643.5		
非正規雇用	633,347.6	1,082,419.3		1,731,179.0	648,759.7	0.069
女	2,588,302.9	4,604,978.9		5,527,857.6		
正規雇用	1,435,374.4	3,065,539.7	2,135.7	3,065,539.7		
非正規雇用	1,152,928.5	1,539,439.2		2,462,317.9	922,878.8	0.200
100人以上	2,254,936.5	5,562,974.3		6,792,523.8		
正規雇用	1,463,244.5	4,407,717.4	3,012.3	4,407,717.4		
非正規雇用	791,692.0	1,155,256.9		2,384,806.4	1,229,549.5	0.221
100～999人	2,159,471.8	4,844,877.1		5,356,824.5		
正規雇用	1,616,975.1	4,011,097.6	2,480.6	4,011,097.6		
非正規雇用	542,496.6	833,779.5		1,345,726.9	511,947.4	0.106
10～99人	1,858,261.8	3,600,887.9		3,916,716.9		
正規雇用	1,401,507.0	2,954,000.4	2,107.7	2,954,000.4		
非正規雇用	456,754.8	646,887.5		962,716.5	315,829.0	0.088

出所) 厚生労働省『令和5年賃金構造基本統計調査』より筆者推計

円となり、この数値に、非正規雇用者についての月間総労働時間(②' = 1,791,620.1)を乗じた、非正規雇用者についての「みなし正規総賃金」(④)は4,544,776.3百万円であった。このみなし賃金額と非正規雇用者についての実際の賃金総額(=①')との差額(①' - ④)は1,909,089.7百万円となる。推計されたこの差額が、すなわち求めるべき「賃金損失額」であり、労働市場全体でおよそ1兆9,090億円分の賃金損失が認められることを意味する。

また、賃金損失効果指数は0.136であった。この数値は実際に支払われた総賃金額(14,007,704.5百万円)のおよそ13.6%に相当する額が非正規雇用の採用により不払い(=企業にとってはコスト削減)となっていることを示している。

続いて性別に賃金損失効果を推計する。

男性雇用者の月間総賃金額=9,390,062.8百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額 (①)=11,372,017.9百万円、非正規雇用者の月間総賃金額 (①')=2,635,686.6百万円、正規雇用者の月間総労働時間 (②)=3,039,330.8千時間) で除した正規雇用者の時間当たり賃金額 (③)=2,733.4円、非正規雇用者についての月間総労働時間 (②')=633,347.6千時間) を乗じた非正規雇用者についてのみなし正規総賃金 (④)=1,731,179.0百万円、非正規雇用者についての実際の賃金総額 (=①') との差額 (①' - ④)=648,759.7百万円、賃金損失効果指数=0.069であった。

同じく女性について計算すると、月間総賃金額=4,604,978.9百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額 (①)=3,065,539.7百万円、非正規雇用者の月間総賃金額 (①')=1,539,439.2百万円、正規雇用者の月間総労働時間 (②)=1,435,374.4千時間) で除した正規雇用者の時間当たり賃金額 (③)=2,135.7円、非正規雇用者についての月間総労働時間 (②')=1,152,928.5千時間) を乗じた非正規雇用者についてのみなし正規総賃金 (④)=2,462,317.9百万円、非正規雇用者についての実際の賃金総額 (=①') との差額 (①' - ④)=922,878.8百万円、賃金損失効果指数は0.200という結果となった。

上記の推計から、男性雇用者においてはおよそ6,487億円超の賃金損失が認められ、総支給賃金額のおよそ6.9%相当分が損失していること、女性雇用者についてはおよそ9,228億円超の賃金損失が生じ、賃金総額のおよそ20%相当分が実現されていないこと、すなわち企業にとってはより多くのコスト削減が実現されていることが明らかとなった。

次に、賃金損失効果を企業規模別に推計する。

大企業雇用者の月間総賃金額=5,562,974.3百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額 (①)=4,407,717.4百万円、非正規雇用者の月間総賃金額 (①')=1,155,256.9百万円、正規雇用者の月間総労働時間 (②)=1,463,244.5千時間) で除した正規雇用者の時間当たり賃金額 (③)=3,012.3円、非正規雇用者に

ついでに月間総労働時間（②' = 791.692.0千時間）を乗じた非正規雇用者についてのみなし正規総賃金（④）= 2,384,806.4百万円、非正規雇用者についての実際の賃金総額（=①'）との差額（①' - ④）は1,229,549.5百万円、賃金損失効果指数は0.221であった。

続いて、中企業雇用者についてみると、月間総賃金額 = 4,844,877.1百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額（①）= 4,011,097.6百万円、非正規雇用者の月間総賃金額（①'）= 833,779.5百万円、正規雇用者の月間総労働時間（② = 1,616,975.1千時間）で除した正規雇用者の時間当たり賃金額（③）= 2,480.6円、非正規雇用者について月間総労働時間（②' = 542,496.6千時間）を乗じた非正規雇用者についてのみなし正規総賃金（④）= 1,345,726.9百万円、非正規雇用者についての実際の賃金総額（=①'）との差額（①' - ④）は511,947.4百万円、賃金損失効果指数は0.106となっている。

同様に、小企業雇用者についてみると、月間総賃金額 = 366,887.9百万円、うち正規雇用者の月間賃金総額（①）= 2,954,000.4百万円、非正規雇用者の月間総賃金額（①'）= 646,887.5百万円、正規雇用者の月間総労働時間（② = 1,401,507.0千時間）で除した正規雇用者の時間当たり賃金額（③）= 2,107.7円、非正規雇用者について月間総労働時間（②' = 456,754.8千時間）を乗じた非正規雇用者についてのみなし正規総賃金（④）= 962,716.5百万円、非正規雇用者についての実際の賃金総額（=①'）との差額（①' - ④）は315,829.0百万円、賃金損失効果指数は0.088という結果となった。

以上の推計結果から、大企業においてはおよそ1兆2,290億円超の賃金損失が認められ、総賃金のおよそ22.1%相当もの賃金分が損失していること、同じく中企業においてはおよそ5,119億円超の賃金損失が生じており、その割合は総賃金額のおよそ10.6%相当、小企業においては3,158億円超の賃金損失が認められ、総支給賃金額のおよそ8.8%相当分が損失していると推計される結果となった。

## 5. 考 察

### (1) 雇用創出効果

非正規雇用が労働市場全体に与えた雇用創出効果によって、およそ742万4千人分の雇用拡大が認められる。また、雇用創出効果指数（雇用創出数／全雇用者数）は0.175となっており、現状の雇用者のおよそ17.5%分は雇用創出効果によって生じた雇用拡大の結果であるとみなすことができる。

雇用創出効果について男女別に比較すると、雇用創出数は圧倒的に女性雇用者において多く、男性がおよそ234万6千人に対し女性が490万3千人と、女性の雇用創出数は男性の雇用創出数の2倍を超える結果となっている。

雇用創出効果指数ついてみると、女性の数値が0.246である一方男性の雇用創出効果指数は0.104である。性別間では女性における雇用創出効果の優位性が顕著に現れているといえる。

ただし見方を変えれば、現状の非正規雇用（今回の例では、短時間・正規雇用者も含む）をいわゆる正規雇用に置換すべく推し進めていくと、最大でおよそ490万人の雇用機会を削減することになるともいえる。この点は注意して議論しなければならない点である。

ちなみに労働時間の現状について注目すると、女性雇用者の月間総労働時間に占める非正規雇用者の労働時間比率は0.445となっており、男性雇用者の数値（0.172）に比して圧倒的に高く、全女性雇用者の労働時間分のおよそ5割弱を担っていることは特筆すべき点である。

また、正規・非正規すべてを含む全雇用者の総労働時間に対する女性非正規雇用者の労働時間の割合は18.3%にも及び、男女計での非正規雇用全体の労働時間のおよそ64.3%をも占めている。この結果を見ても、女性非正規雇用者が担う労働が労働社会全体にとってますます重要になってきていることがあらためて認識される。

一方で、女性の正規雇用者についてみてみると、一人当たり月間労働時間は

172時間となっており、男性正規雇用者とは10時間もの差が開いていることが示されている。このような性別による労働時間の長短の傾向を今後は是正していかねばならないということも、あらためて再確認された課題である。

企業規模別にみると、雇用創出数は大企業（1,000人以上）において326万人、中企業（100～999人規模）では180万人、小企業（10～99人規模）では235万人となっており、大企業において圧倒的に多いことが分かる。雇用者実数を企業規模別に比率計算すると、大企業：中企業：小企業＝1.25：1.09：1.00となり、中企業の雇用者数は大企業・小企業のおよそ中間程度を擁するが、推計雇用創出数では小企業と逆転しており、企業規模間では最も低い数値であることが分かる。

一方、雇用創出効果指数でみると、大企業＝0.206、小企業＝0.186となり大企業・小企業ではそれほど差がないことがうかがえる。逆に、中企業では指数が0.130とかなり低い結果となっており、これらの結果から考えると、中企業においては他の企業規模に比べ非正規雇用から生じる雇用創出効果は強くなく、非正規雇用の活用が拡大しても雇用創出の恩恵はそれほど受けられないということが推測される。

## (2) 賃金損失効果

賃金損失効果についてみると、労働市場全体でおよそ1兆9,090億円分の賃金損失が認められる結果となっている。賃金損失効果指数は0.136となっており、これは実際に支払われた総賃金額（14兆77億円）のおよそ13.6%に相当する額が非正規雇用の採用により不払い（＝企業にとってはコスト削減）となっていることを示している。

賃金損失の効果について性別にみると、女性の賃金損失額が男性に比べ圧倒的に大きい。女性の賃金損失額は9,228億円で、男性の賃金損失額（＝6,487億円）のおよそ1.4倍ほどを示している。

同様に、賃金損失効果指数に注目すると、男性＝0.069に対し女性＝0.20と

なっており、女性の指数自体も、男女間の数値差も非常に大きいことがわかる。このことから、賃金損失の効果は男性雇用者に比べ女性雇用者においてより一層強く影響することがうかがえる。

また、女性の賃金損失効果指数が0.20ということは、女性の非正規雇用の活用が企業にとっては現状必要な（実際に支払っている）賃金コストの20%相当分にあたる額の削減に貢献しているということを示している。一方で男性における非正規雇用の活用は男性全体の賃金総額の6～7%相当額しか削減されない。このように、企業の経営コストのうち賃金コストの削減には女性非正規雇用者の労働が大きく貢献するため、企業が男性ではなく女性の非正規雇用をより積極活用することの誘因の一つとなっていることがうかがえる。

賃金損失について企業規模別にみると、大企業における賃金損失額は1兆2,295億円となっており、中・小規模の企業と比べて圧倒的に多いことが分かる。

また、賃金損失効果指数は0.221となっており、中企業=0.106、小企業=0.088という数値に比べ、こちらも圧倒的に大きい。特に小企業においては、賃金損失効果指数=0.088という結果から考えると非正規雇用の活用による賃金コスト削減の効果は極めて低いことがわかる。

以上の推計結果から、非正規雇用を採用することで最も賃金損失効果が生じる、言い換えれば最も賃金コストの削減に効果を発揮するのは大企業においてであり、その効果は企業規模に比例していることが明らかとなる。この結果は、正規雇用の賃金水準が企業規模の大きさに比例関係にあり、同時に正規・非正規雇用間の賃金格差の大きさが企業規模に依存して大きく影響していることに起因するものと推測される。

## ま と め

本研究の推計結果と考察は、以下のようにまとめられる。

- 1) 非正規雇用によって生じる雇用創出効果としておよそ742万人分の雇用拡大が認められ、現在の雇用者のおよそ17.5%分は雇用創出効果の結果とみなすことができる
- 2) 賃金損失効果についてはおよそ1兆9,090億円分の損失が認められ、雇用者に実際に支払われている総賃金額（14兆77億円）のおよそ13.6%に相当する額が、非正規雇用の採用により不払い（＝企業にとってはコスト削減）となっている
- 3) 男性に比べ女性における雇用創出効果・賃金損失効果が圧倒的に大きく、女性の雇用創出数（≒490万人）は男性の雇用創出数の2倍を超えている。また、現在の女性雇用者数のおよそ24.6%相当が、非正規雇用の活用により生じた雇用創出数である
- 4) 女性の賃金損失額は男性の賃金損失額のおよそ1.4倍ほどにもなり、女性の非正規雇用を積極活用することで、企業は雇用者に支払っている総賃金額のおよそ20%相当分にあたる額の削減を実現している
- 5) 雇用創出数は大企業（1,000人以上）において圧倒的に多く、逆に中企業においては非正規雇用の活用が拡大しても雇用創出の恩恵はそれほど受けられない
- 6) 賃金損失額および賃金損失効果指数についても大企業において圧倒的に高い一方、小企業においては非正規雇用の活用による賃金損失の効果は低く、非正規雇用を採用することによる賃金コストの削減効果は企業規模に比例していると判断できる

今回は非正規雇用に関連した雇用創出・賃金損失効果の検討に主眼を置いたため、推計の過程で副次的に明らかになった数値・指標を除き、各雇用者属性別の賃金水準の比較検討や労働時間の比較、各属性別正規・非正規雇用割合の比較等は推計・検討していない。その他にも、産業別・職業別に区分した雇用者間での比較検討なども有意義な検討視角であるといえる。



それら労働諸条件を複合的に検討することは非常に重要であり、この点は引き続き自身の研究の目標であり今後の課題である。

今回の研究を進めるにあたり、あらためて課題として明らかとなった正規・非正規雇用者の適正な区分の方法や、雇用創出効果指数と賃金損失効果指数という独自概念の妥当性ならびに計算手法の有効性など、なお一層検討の余地を残すところではあるが、一方でこれまでの先行研究では議論しつくされなかったそれらの点に関して独自の視点と見解を提案できたことは、非正規雇用を中心とした日本の雇用者問題に関する研究にわずかながらでも貢献できたのではと考えている。

- <sup>1</sup> 厚生労働省の定義では「フルタイム正社員と比較して1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であり、①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等のいずれの条件も満たすもの」とされている。詳細は厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」－「短時間正社員」のページ参照。<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/tanjikan/outline/>（最終アクセス日2024年8月6日）。
- <sup>2</sup> 総務省統計局「労働力調査（基本集計）2024年（令和6年）6月分結果の概要」参照。<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/gaiyou.pdf>（最終アクセス日2024年8月6日）
- <sup>3</sup> 厚生労働省(2024)「令和5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/z2023/dl/13.pdf>（最終アクセス日2024年8月6日）
- <sup>4</sup> 文末参考文献小野寺（2022）参照。
- <sup>5</sup> 文末参考文献小野寺（2023）参照。
- <sup>6</sup> 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。
- <sup>7</sup> 「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。
- <sup>8</sup> 厳密には「正規雇用・非正規雇用」という雇用形態の画一的な定義は存在しない。

- それぞれの雇用者を正規雇用・非正規雇用と呼ぶかどうかは、雇用する企業・事業所の判断によることとなる。
- <sup>9</sup> 年間賞与その他特別給与は、前年1年間における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス)が調査される。

## 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
- 緒方桂子 (2023) 「正規雇用と非正規雇用の間の均等・均衡処遇とは何か？」 『JP総研 research』 63号 日本郵政グループ労働組合 JP 総合研究所
- 小野寺剛 (2023) 「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」 九州国際大学教養研究30巻1・2号
- 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 新日本出版社

## A Research on Employment Creation and Wage Loss Effects of Non-Regular Employment by Gender and Employee size

Tsuyoshi ONODERA

The first aim of this research is to estimate the employment creation and wage loss effects of non-regular employment using statistical data, and the second is to estimate and examine the effects of non-regular employment by gender and company size.

Utilizing non-regular employment is expected to have the effect of hiring more people who want to work. On the other hand, if regular and non-regular employees work the same hours, they must be paid the same wage. However, in reality, there is a difference between the wages that non-regular employees receive and those of regular employees.

This difference is considered unpaid wages owed for hours worked, or in other words, lost wages. From the perspective of business owners, this reduction in wages is nothing but cost cutting, and is the main reason for hiring employees as non-regular employees.

In the analysis method, the “number of employment creation” is the difference between the number of regular employees required, assuming that regular employees work the equivalent of the total working hours of non-regular employees, and the actual number of non-regular employees.

The “wage loss amount” is estimated from the difference between the theoretical total amount of wages that employers should pay when non-regular employees work under equal conditions with regular employees and the amount of wages actually paid.

The conclusions of this research are as follows.

- 1) The employment creation effect of non-regular employment has

been recognized as an increase in employment by approximately 7.42 million people, and approximately 17.5% of the current employment can be considered as a result of the employment creation effect.

2) Wage losses of approximately 1,909 billion yen are caused by non-regular employment, and approximately 13.6% of the total amount of wages actually paid to employers (14,077 billion yen) is unpaid.

3) The employment creation and wage loss effects are overwhelmingly greater for female than for men, with the number of employment creation for female ( $\approx$  4.9 million) being more than twice the number of employment creation for men. Approximately 24.6% of the current number of female employees is the number of employment creation through the use of non-regular employment.

4) The amount of wage loss for female is approximately 1.4 times that of men, and by utilizing female's non-regular employment, companies can reduce the amount equivalent to approximately 20% of the total wages paid to employees.

5) The number of employment creation is overwhelmingly large in large-scale companies, and conversely, even if the use of non-regular employment increases, medium-sized companies will not benefit as much from employment creation.

6) The wage loss effect is also overwhelmingly high for large companies, while the wage loss effect of utilizing non-regular employment is low for small companies. The wage cost reduction effect of hiring non-regular employees is proportional to the size of the company.