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

小野寺　　　剛

はじめに

バブル経済崩壊後の日本において、経営合理化の推進は雇用形態の非正規化という大きな流れを生み出した。その後20年以上を経過し、長期に及ぶ経済停滞や実感の伴わない景気回復期を経験した日本経済においては、非正規雇用の労働者はますますその比率を増し日本経済を特徴づける社会問題の一つとして広く認識されてきた。しかし同時に、なかなか改善されない雇用状況、解決しない非正規雇用問題が継続してきた結果、非正規雇用という就労形態がより一般的なものとして労使双方に認識されてきてしまったと見受けられるのが現状である。

非正規雇用者を正規雇用者と比べた際に、もっとも大きな違いは賃金にあるといえる。正規・非正規間の賃金の差異について、厚生労働省が2022年３月25日に発表した「賃金構造基本統計調査」の調査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・正職員の賃金月額が323.4千円であるのに対して、正社員・正職員以外の賃金は216.7千円となっており、雇用形態間賃金格差（正社員・正職員＝100）は67.0となっている[1]。

ここで比較の対象となる「非正規雇用」労働者は、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。それはすなわち、「非正規雇用労働者は正規雇用の労働者とほぼ同じ労働時間で労働し、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部分の未払い、言い換えれば、労働市場全体における賃金損失額であると考える。

このような賃金損失は、経営者の視点から見ればコスト削減にほかならず、このことが労働者の非正規化を推し進める主要因となっていることは容易に想像できる。本研究の第一の目的は、この賃金損失額を推計により明らかにすることである。

一方で、労働者を非正規で雇用することによるコストカット分を営業余剰とせず追加雇用分の賃金支払いに補填する形で、総コストを増加させずに追加雇用を創出しているという面もあり、失業者の受け皿となる効果が期待されていることも事実である。

非正規雇用によって、どれほどの雇用創出効果が得られているのか、その実態を推計により明らかにし、賃金損失効果と比較検討することで、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することが、本研究の第二の目的である。

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、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。

調査は毎年７月に実施され、調査対象時期は、調査前月の６月分の賃金等である[2]。

調査母集団は16大産業[3]の常用労働者５人以上の事業所で、事業所母集団データベース[4]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した事業所が調査客体とされている。令和３年調査の調査対

象数は78,474事業所、有効回答数は56,465事業所、有効回答率は72.0％（前年70.2％）であった。なお、調査票の回収に当たっては、令和２年よりインターネットを利用したオンラインによる報告方式が導入されており、令和３年の有効回答数のうちオンラインにより調査票を回収した件数は、24,438事業所（調査対象数の31.1％、有効回答数の43.3％）であった。

集計に当たっては、都道府県、産業、事業所規模ごとに復元倍率を算出し、それら復元倍率を用いて推計した労働者数の加重平均により賃金等が推計されている[5]。

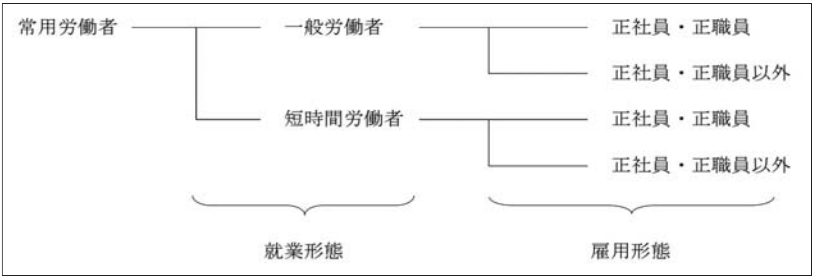
２）対象労働者と定義

調査の対象となる労働者は、①対象期日の令和３年６月30日現在において年齢が満15歳以上で、②令和３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数が５時間以上のもの、短時間労働者については１日当たり１時間以上９時間未満のもの、そして③６月分の所定内給与額が50.0千円以上のもの、短時間労働者については１時間当たり所定内給与額が400円以上のものが対象とされている[6]。

また、常用労働者（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「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」に区分している。「正社員・正職員」とは、各事業所で正社員、正職員とされる者をいい、「正社員・正職員以外」とは、正社員・正職員に該当しない者をいう。

そして、労働者の就業形態に応じて、常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者」に区分している。「一般労働者」とは、「短時間労働者」以外の者をいい、「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より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をいう[7]。

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（2022）「令和３年賃金構造基本統計調査の概況」より

3）賃金の定義

本研究における「賃金」は、賃金センサスにおける賃金区分の「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」を対象としている。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」が年額になっているので、推計の際には「きまって支給する現金給与額」を12で除して月額換算して推計している。

なお、「きまって支給する現金給与額」には、各種超過労働給与額（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）が含まれる。

２．雇用創出効果、賃金損失の推計

1）雇用創出効果の推計

まずはじめに、非正規労働者を雇用することで生じる労働市場全体の雇用創出効果について推計する。集計対象は全産業、企業規模10人以上の男女計労働者である。

推計の手順としては、①非正規雇用者の賃金総額（年間賞与その他特別給与額を含む）を計算し、②正規雇用者の一人当たり賃金総額（年間賞与その他特

別給与額を含む）で除する。この数値（①／②）が、③非正規雇用者賃金総額で雇用可能な正規雇用者数の理論値となる。この理論値と④実際の非正規雇用者数との乖離差（④－③）が、すなわち非正規雇用による雇用創出効果とみなされる。

賃金センサスのデータより推計すると、①非正規雇用者の賃金総額（賃金×労働者数）＝１兆582億3054万４千円、②正規雇用者の一人当たり賃金総額＝435,658円、③非正規雇用者賃金総額で雇用可能な正規雇用者数の理論値＝2,429,038人となる。

一方、④実際の非正規雇用者数は4,232,640人で、③との乖離差＝1,803,602人であった。したがって、およそ180万人ほどが、非正規雇用という形態によって新たに生み出された雇用者数であり、すなわち非正規雇用の雇用創出効果であると考えられる。

つぎに、短時間労働者についてみる。

まずは事前準備として、短時間労働者の「１日当たり所定内実労働時間×実労働日数」を計算して（ａ）「月当たり実労働時間」を計算し、（ｂ）「１時間当たり所定内給与額」を乗じて（ｃ）「月当たり所定内給与額」を計算する。また、「年間給与その他特別給与」は年額であるので、12で除して（ｃ）に加算し、（ｄ）「一人当たり月額賃金」を推計した。

賃金センサスのデータより推計すると①短時間非正規雇用者の賃金総額＝１兆1404億4040万2998円、②短時間正規雇用者の一人当たり賃金総額＝234,591円、③非正規雇用者賃金総額で雇用可能な短時間正規雇用者数の理論値＝4,861,408人となる。一方、④実際の非正規雇用者＝10,957,390人、③との乖離差は6,095,982人であった。これが短時間労働者における雇用創出効果と考えられる。

上記の推計より、非正規雇用により一般労働者においておよそ180万人、短時間労働者においておよそ610万人、社会全体でおよそ790万人弱の雇用を生み出していると判断できる。

2）賃金損失効果の推計

前述のように、非正規雇用労働者は正規雇用の労働者とほぼ同じ労働時間で労働し、賃金はおよそ2／3しか受け取っていないため、本来労働の対価として支払われるべきである賃金部分の損失が発生している。その額を以下の方法で推計する。

まず、①正規雇用者の時間当たり賃金額（年間賞与その他特別給与額を含む月当たり賃金額を1日当たり所定内労働時間×実労働日数の値で除する）を推計する。次に②全非正規雇用者の総労働時間（1日当たり所定内労働時間×実労働日数×労働者数）を推計する。この②全非正規雇用者の総労働時間とはすなわち、この期間の生産活動に対する全非正規雇用者の必要労働時間のことである。

②全非正規雇用者の必要労働時間に①正規雇用者の時間当たり賃金額を乗じることで推計されるのが、③非正規雇用者の本来賃金、つまり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を意味する（正規雇用みなし賃金と呼ぶこととする）。この③正規雇用みなし賃金と④非正規雇用者の賃金総額との乖離差が、実現しなかった賃金部分、すなわち賃金損失額であると判断できる。

賃金センサスの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＝2,447円、②非正規雇用者の必要労働時間＝7億1531万6160時間、①×②である③正規雇用みなし賃金＝1兆7507億4969万7034円となる。

非正規雇用者の実際の賃金総額は④1兆582億3054万4000円で、正規雇用みなし賃金との乖離差③－④＝6925億1915万3034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。

同じく、短時間労働者の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＝2,126円、②非正規雇用者の必要労働時間＝8億1588万7259時間、①×②である③正規雇用みなし賃金＝1兆7343億1893万9842円となり、非正規雇用者の実際の賃金総額＝④1兆1404億4040万2997円と正規雇用みなし賃金

との乖離差③－④＝5938億7853万6844円となる。これが、短時間・非正規雇用を採用することによる賃金損失額である。

以上の結果より、労働時間数の長短による就業形態の違いを維持しつつ非正規雇用者を正規雇用に転換可能となった場合、社会全体ではおよそ１兆2,800億円超の追加賃金が発生すること、言い換えれば、現在実現している全雇用者の全労働に対し１兆2,800億円分の賃金が支払われていないということが明らかとなった。

まとめ

これまでの結果をふまえ本研究では、①非正規雇用という形態が社会全体に与える影響として、およそ790万人分の雇用創出効果が認められること、一方で、②社会全体におよそ１兆2800億円超の賃金損失を生み出していることを結論付ける。

雇用創出効果については、一般労働者がおよそ180万人、短時間労働者がおよそ610万人であるので、短時間労働者においてその効果が極めて大きい。この違いの主な要因は、短時間労働者における正規雇用者と非正規雇用者間での年間賞与その他特別給与額に10倍以上の開きがあることが影響したことと考えられる。一般労働者においては、年間賞与その他特別給与額の正規・非正規間格差は4.58倍（99.1万円／21.6万円）であるが、短時間労働者では、12.1倍（35.4万円／2.9万円）であった。年間賞与その他特別給与を支給しない分、より低コストで追加雇用することが可能であるため、短時間労働者においての雇用創出効果の方が大きく推計され、このような格差拡大になったと考えられる。

賃金損失については、その推計額が一般労働者でおよそ6925億円、短時間労働者でおよそ5938億円という結果となっており、賃金損失効果については、一般労働者の方が大きいことがわかる。これは、正規・非正規間賃金格差が短

時間労働者より一般労働者において大きいことと、短時間労働者に比べ一般労働者の就業者数が多いことがその要因となっていると考えられる。

本研究を通じて、非正規雇用により生じる効果について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明らかとなった。ただし、短時間労働者における雇用創出効果が大きいからといって、短時間労働の拡大が推奨されるものではない。また、賃金損失効果が大きい一般労働者の雇用形態の不均衡を是正すべく非正規雇用者を正規雇用化する場合、発生する追加賃金も大きいため、より多くの雇用調整が行われてしまう可能性もある。

現在の雇用形態、就業形態別の労働者構成がどの程度変化し、社会全体へどのような影響を与えるのか、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(2022)「令和３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/z2021/dl/13.pdf（最終アクセス日：2022年10月31日）。

2 賞与、期末手当等特別給与額については調査前年１年間を対象に調査、集計されている。

3 日本標準産業分類（平成25年10月改定）に基づいて、鉱業，採石業，砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く。)、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業及びサービス業（他に分類されないもの）が対象となっている。

4 主要各国においてはビジネスレジスターという名称で整備され運用されてきているデータベースで、日本では総務省統計局が整備している。経済センサスの調査項目に準じ、事業所・企業の名称、所在地、産業分類、従業者数、売上金額（収入）といった基本的な項目をはじめ、各種統計調査の経済センサスに関連する項目などが収録されている。

[5] 復元とは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。

[6] 上記注1に同じ。

[7] 上記注1に同じ。

参考文献

労働政策研究・研修機構編（2012）『非正規就業の実態とその政策課題：非正規雇用とキャリア形成、均衡・均等処遇を中心に』労働政策研究・研修機構

成嶋 建人（2016）「「同一労働同一賃金」の実現に向けた動向：正規・非正規の格差是正に向けて」参議院事務局企画調整室編『立法と調査』381号　参議院事務局

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

水町勇一郎（2019）『「同一労働同一賃金」のすべて』　有斐閣

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」『經濟學論集』83（2－3）号　東京大学大学院経済学研究科

A Research on Employment Creation and Wage Loss Effects of Non-Regular Employment

Tsuyoshi Onodera

The first aim of this research 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.

On the other hand, the employment of non-regular workers creates additional employment without increasing the total cost, so it is expected to have the effect of hiring the unemployed. Therefore, the second purpose of this research is to clarify the employment creation effect by estimation.

In the analysis method used in this research, the job creation effect is considered to be the difference between the theoretical number of regular employees that can be employed with the total wages of non-regular employees and the actual number of non-regular employees.

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 has the effect of creating employments for approximately 7.9 million people, while (2) Non-regular employment creates wage losses of over 1.28 trillion yen.

In addition, through this research, it became clear that the effect of

non-regular employment is larger for part-time workers, and the wage loss effect is larger for general workers.