正規／非正規雇用間の就労上の負担の相違と賃金格差

――「突然の残業・休日出勤」の有無に着目して ――

東京大学　　有田 伸

1　目的

日本では正規雇用と非正規雇用の間に、雇用の安定性の格差のみならず、賃金等の報酬面でも大きな格差が存在している。このような報酬格差の一部は、正規の従業員は残業・休日出勤や、勤務地転換（転勤）・職種転換などの命令に従うこと、すなわち「包括的な人事権」（労働政策研究・研修機構 2013）に服することが期待されるのに対し、非正規の従業員はその限りではない、という就労上の負担の大きさの違いによって、いわば「補償賃金仮説的に」理由づけられているといえよう（有田 2016）。

では調査データを通じても、以上のような事実は確認できるであろうか。すなわち、実際に非正規の従業員にくらべて正規の従業員のほうが「突然の残業・休日出勤」を行っている傾向が顕著に高い、といえるのであろうか。また仮にそうであるならば、そのような相違は、両者間に存在している賃金格差をどの程度説明してくれるのであろうか。

2　方法

本報告では、以上の問題を、東京大学社会科学研究所若年・壮年パネル（JLPS）wave8（2014 年）調査データを用いて検討する。具体的には、「突然の残業」「突然の休日出勤」の有無を問う質問への回答が正規／非正規雇用間でどの程度異なるのかを、性別や産業といった変数の影響も考慮しつつ考察する。さらに時間当たり賃金の回帰分析を通じ、正規／非正規雇用間に存在する賃金格差のうち、どの程度が「突然の残業・休日出勤」の有無によって説明され得るのかを検討する。

3　結果

正規雇用と非正規雇用の「突然の残業・休日出勤の有無」に関する回答をみると、やはり非正規雇用よりも正規雇用の方が、突然の残業、あるいは突然の休日出勤がある、と答える比率が一定程度高い。

次に、時間当たり賃金の回帰分析を行うと、年齢、学歴、職種、企業規模を統制した上でも、アルバイト・契約社員など、直接雇用の非正規雇用の賃金は、正規雇用に比べて、男性の場合約 25%、女性の場合約 23%低いことが示される。就労上の負担の相違を根拠とした「補償賃金仮説的」な報酬格差の説明が妥当なものならば、このような賃金格差は「突然の残業・休日出勤の有無」をあらわす変数をモデルに追加することによって一定程度縮小するはずである。しかしこれらの変数をモデルに加えてもそのような変化はみられず、逆に男性の場合は「突然の残業があること」に負の有意な効果が認められた。

4　結論

分析結果に基づく限り、正規／非正規雇用間に存在する「突然の残業・休日出勤」の有無の違いは、両者間の賃金格差を説明するものとはいえない。これらの違いや格差が企業内／企業間のどちらで生じているのか（cf. Tahakashi 2016）についてはさらなる検討の余地があるものの、以上の結果からは、正規／非正規雇用間の報酬格差を理由づけるロジックの現実的な妥当性を再検討していく必要性が示唆されたといえる。またこのような結果は「非正社員の基幹労働力化」等の近年の変化によってもたらされたものとも考えられる。

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.
Takahashi, Koji, 2016, “Two Components of Wage Gaps Induced by Individual-level Variables,” *IJJS*, 25(1): 117-30.
労働政策研究・研修機構，2013，『「多様な正社員」の人事管理』労働政策研究・研修機構.