

雇用形態と賃金格差、そして仕事の質



東京大学大学院学際情報学府博士課程 鈴木 恭子

～要旨～

本稿では、「雇用形態」「賃金」そして「仕事の質」という3つの要素の関係を整理する。その結果、現在の日本では「雇用形態」と「賃金」の結びつきが国際的にみても強い一方で、その「雇用形態」および「賃金」は、「仕事の質」との関連がほとんど問われていないことを指摘する。意外にも、労働市場における「賃金」分布の構造は「雇用形態」の区分と一致していないのだが、「雇用形態」は属性に応じて特定の人たちを不利な特徴をもつ賃金決定システムのセグメントに媒介する役割を果たすことでこの労働市場の潜在的な分断を支えている。こうしたなかで、こんにちの政策が志向するように企業単位で待遇の均等化を目指しても、これまでの構造を追認することに終始する可能性がある。透明性の高い公平なシステムの構築にむけて、労働市場全体で「仕事の質」と「賃金」の関連性を高めていくことが必要である。

1 「働き方改革」にみる雇用形態間格差是正への課題

2018年6月、「働き方改革関連法案」が国会で成立した。その柱のひとつは「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」である（厚生労働省2018）。「正規雇用」「非正規雇用」間に大きな賃金格差が存在することは社会的にも広く関心を集めてきた問題だが、それではどのような政策が格差を是正しうるのかについては必ずしも明らかではない。この問題に対処する施策で中心的役割を果たすのが「同一労働同一賃金の導入」であり、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」とされる。筆者はこの施策の意義と重要性を十二分に認めつつ、なお3つの課題を指摘したい。1点目は、

そもそも「正規雇用」対「非正規雇用」という枠組みを前提に格差を論じることで、見えにくくなる問題があるという点である。2点目は、「同一労働同一賃金」で格差を評価することは、問題の捉え方を限定的にし、格差発生の重要な側面が取り残されるという点である。そして3点目は、均等待遇を求める場として「同一企業・団体」に焦点を当てることは、実効性・客観性の観点で限界があるという点である。本稿ではこうした課題の理由を議論し、格差の是正に向けてどのような方向性が求められるかを考えてい。

2 日本における「雇用形態」はどのような特徴を持つか

80年代以降に労働市場において賃金が二極化

し格差が拡大する現象は、日本のみならず先進各国に共通するものであり（労働政策研究・研修機構 2012）、その背景には経済のグローバル化・サービス化・金融化などの圧力があるとされる。この共通のトレンドのなかから、先行研究が日本の雇用形態間格差の特徴として明らかにした2つのポイントに注目したい。

ひとつは、日本における賃金水準の正規／非正規間格差は他国と比較してもその程度が大きいということである。正規／非正規の賃金は、学歴・年齢・性別・企業規模等の諸要因をコントロールしてもなお、水準にして2～3割の格差が残る（太郎丸 2009; 鶴 2011）。その格差は欧米諸国と比べても、また韓国や台湾と比べても、特に大きい（労働政策研究・研修機構 2012; 有田 2016）。この点は政策においても問題視されており、たとえば「ニッポン一億総活躍プラン」では、正規雇用に対して現状約6割の水準にある非正規雇用の賃金を、欧米と遜色のない8割の水準まで引き上げることがひとつの目標とされている（内閣府 2016）。

もうひとつのポイントは、日本の「非正規雇用」はその定義が独特である、という点である。神林（2017）は、日本の政府統計上の「非正規雇用」の定義には主に「労働時間」によるもの、「契約期間の有無」によるもの、そして「職場における呼称」によるものの3種類があるのだが、一般的に認識されている非正規雇用の量的拡大や正規雇用との賃金格差を最も強く規定しているのは、3つのうち「職場における呼称」であることを明らかにしている。つまり、日本において正規／非正規を分かつ基準は、労働時間や労働契約の違いではなく、職場で「正社員」とよばれるかどうかであることを意味している。その呼称は、企業における雇用管理の区分に直結している。しかし、それでは職場でどのような

実態的な差異を根拠に正規／非正規が区別されているのか、同じ労働時間・雇用期間を持つもののうちなぜあるものは正社員にあるものは非正規社員になるのか、その点は明らかではない。

仁田（2011）はこの点について、「雇用形態」が「処遇」を規定するという通念を逆転させて、「処遇」が「雇用形態」を規定する可能性を示唆する。たとえば疑似パートのように本来の「非正規雇用」に当てはまらない働き方をするものについても、「正規雇用」とは明確に区別された低い賃金・異なる処遇が行われていることを根拠に職場で「非正規雇用」と呼ばれるのではないかと述べる。筆者も多くの企業の現場において、同じ仕事がある時から「非正規雇用」に切り替わったり、「非正規雇用」の職務が拡大しても処遇が変化しない例を多くみてきた経験から、正規／非正規の区別は必ずしも実態的な差異にもとづくものではないと考えている。

しかしそうだとすれば、なぜ実態的な根拠を持たない正規／非正規という雇用形態が、他国に例をみないほどの大きな賃金格差につながりうるのだろうか。日本の労働市場で、雇用形態はどのように賃金格差に影響を与えているのだろうか。この点について、次に筆者がおこなった実証分析の結果をふまえて検討したい。

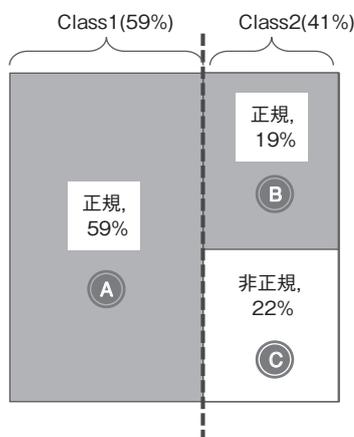
3 なぜ「正規」対「非正規」を自明視してはならないか

労働市場の構造をみるときに正規雇用／非正規雇用という二分法を自明視するのではなく、むしろそのカテゴリー自体を相対化するために、筆者は労働市場の「潜在的な構造」に注目するというアプローチを提案している（鈴木 2018）。通常は、労働市場が正規／非正規という「観察される」雇用形態で2つに分断されていると考える。ここで「分断される」というのは、異な

る賃金決定システム（賃金関数）にしたがう、という意味であると定義する。これに対して「潜在的な構造」とは、観察可能な区分によってではなく、表面的には観察できない構造によって労働市場が分断されているとみなす。その構造は、データから内生的にクラスターを推定するようなアプローチで決定される。この手法は、労働市場における賃金決定システムの実態的な分断が、どのような形をとるのか未知の場合に有効である¹⁾。

モデルの詳細や詳しい分析内容については鈴木（2018）を参照されたいが、ここでは得られた結果を簡単にご紹介したい。いくつかのモデルで適合度を比較した結果、2000年代の労働市場は1つの賃金決定システムから構成されるとみなすよりも、異なる2つの賃金決定システムから構成されるとみなすべきことが明らかになった。さらに、その2つの賃金決定システムの区分は正規／非正規の区分と一致するのではなく、他の要因の影響も受けながら潜在的に分断されているとみなす方がより適切であることもわかった。それではその分断線はどこに存在しているのか。図1は推定された2つの賃金決定システム（賃金関数、図中ではClassと表記）

図1 労働市場の潜在クラスと雇用形態の関係



(出所) 鈴木（2017a）より筆者作成

注1) データは総務省就業構造基本調査2002年匿名データ

と雇用形態の関係を図示したものである。

まず全体を、推定された2つのセグメントの構成比に応じて縦に分割したうえで、それぞれの雇用形態の構成を示している。推定された賃金関数の特徴から、2つのセグメントのうち、Class1がいわゆる中核的とか一次的と呼ばれる条件のよい性質をもつセグメントで、Class2が周縁的とか二次的と呼ばれる条件の悪い性質をもつセグメントである。この図のポイントは、労働市場の潜在的な分断線（図中の点線）は雇用形態の区分と一部重なるが完全には一致せず、また雇用形態に対して非対称であるということである。すなわち条件の良いセグメント（Class1）はすべて正規雇用から構成されているのに対して、条件の悪いセグメント（Class2）は非正規雇用に加えてかなりの正規雇用が含まれている。つまり、非正規雇用はすべてClass2に含まれるが、正規雇用はClass1とClass2にまたがる。これらClass2に含まれる正規雇用の人々（図中B）は、「正規雇用」という「呼称」を持ちながらも、賃金決定システムの観点からは非正規雇用との親和性が高いことを意味する。このBに割り当てられた人の属性を確認すると、ほとんどが中小企業に勤務する人々であった。

読者は、「労働市場にはつねに恵まれた条件の仕事(Good Jobs)とそうではない仕事(Bad Jobs)があるのだから、2つのセグメントへの分断はいつも観察されるのではないか」と思われるかもしれない。しかし、実際はそうではない。筆者は1965年時点の調査を用いて同じ手法で潜在構造の推定を行ったことがある（鈴木2017b）²⁾。当時は折しも、「大企業と中小企業の二重構造」が社会的に問題視されていた時代である。しかし分析の結果は、2つのクラスの析出を認めず、労働市場は均質なひとつの賃金決定システムから構成されていたことが明らかになった。それ

はいわゆる年功賃金とよばれる、年齢の規定力が強い賃金関数である。当時は、大企業も中小企業もこの同じ賃金決定システムに従っているのだが、ただ従業員の年齢層が、大企業では高めに分布し、中小企業では若年層に集中していたために、平均賃金に大きな差が生じていたのであった。これもまたひとつの「二重構造」ともいえるが、こんにちのように異なる2つの賃金決定システムが労働市場に併存している構造とは異なる。いつから日本の労働市場がこのような構造の転換を遂げたのかは明らかではない。しかし、同じ手法を用いて正規雇用を対象に潜在構造の推定を行った石川・出島（1994）では、すでに80年代の時点でこんにちと同様の2つの賃金決定システムの構造が見出されている。

図式化していえば、図1におけるAとBはすでに80年代から存在していたところに、90年代を通じて拡大した非正規雇用はすべて、従来の低い処遇に相当する賃金決定システムに割り当てられたといえる（C）。なぜ非正規雇用が位置づけられたのが、すべて処遇の低いセグメントであって処遇の高いセグメントではなかったのか。なぜ、賃金決定システムの観点からは多様な正規雇用の処遇に対して、非正規雇用の処遇は画一的なのか。「彼らはそもそも処遇が低いためから職場で非正規雇用とよばれるようになった」という仁田の仮説は、こうした疑問へのひとつの解でありうる。もし正規/非正規というカテゴリーが、処遇の違いを根拠に形成されるカテゴリーだとすれば、そのカテゴリーを自明視することはその構造を追認し強化することになりかねない。「非正規雇用を正規雇用に転換する」という施策も、それが図1のCからBへの移動にすぎないのであれば実質的な格差の解消とはなりえない。正規と非正規の中間的な働き方を求める「限定正社員」のような施策も、ともす

れば「(完全な)正社員」というカテゴリーを無傷のまま残しつつ、「限定されたもの」をかえってそこから排除してしまう。正規/非正規の区別を自明視せず、その制度を下支えしている労働市場に存在する潜在的な構造に目を向けるべきなのだ。

4 なぜ同一賃金同一労働では不十分か

「同一労働同一賃金」は労働の場における公平性を実現する上で最も重要な原則であるが、それだけでは正規/非正規の格差が解消しえないことも多くの論者が指摘している。なぜ、「同一労働同一賃金」では格差の多くをカバーできないのか。筆者の答えは、雇用形態間格差がある一時点において担当する職務に対する賃金という「点」でとらえられる格差ではなく、多面的・経時的に複雑な広がりを持つ「面」でとらえるべき格差だから、というものである。

前節で紹介した分析で推定された2つの賃金決定システムは、ちょうど二重労働市場論(Doeringer & Piore, 1971)が想定するのとほぼ同じ特徴を持つ。一方は、そもそも賃金水準も高く、学歴や勤続年数など人的資本へのリターンが高く、大企業であれば相対的に高い賃金を享受できるような賃金決定システムである。男女の賃金格差はそれほど大きくない。これがClass1である。他方は、そもそも賃金水準が低く、学歴があっても勤続年数を重ねても賃金が上がらない。加えて女性であること、特に既婚女性であることが大きく賃金を引き下げる。これがClass2である。分かりやすいたとえを用いるならば、傾きの異なる2つのエスカレーターが存在していると考えることができる。どちらのエスカレーターにのるかで、自らの属性や人的資本がどう評価されるかが異なり、またその差は年を経るごとに大きくなる。

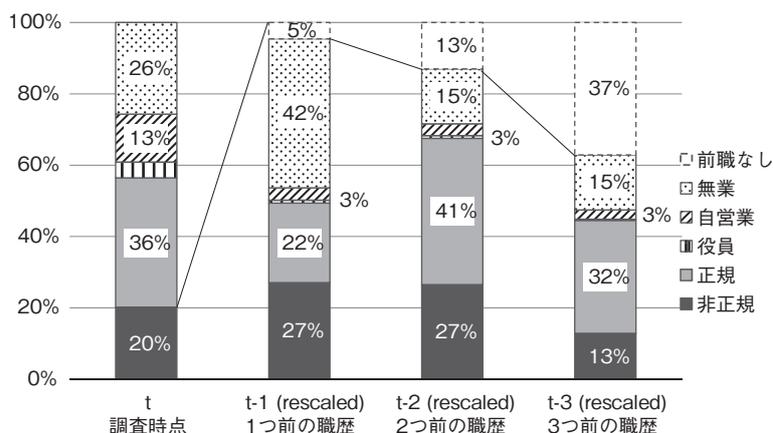
分析の結果、次のようなことも明らかになった。誰がどちらの賃金決定システムに割り当てられるかに、最大の影響を及ぼすのが「雇用形態」である。図1でみたように、「非正規雇用」であれば例外なく Class2、つまり低い傾きのエスカレーターに乗ることになる。ここで興味深いのは性別の影響であって、「雇用形態」をコントロールすると、性別や婚姻状態の違いはどちらの賃金決定システムに割り当てられるかにあまり影響しない。ところが、「非正規雇用」が女性・特に既婚女性という属性と強く関連しているため、結果的には女性の多くが「非正規雇用」を介して Class2 の賃金決定システムに割り当てられる。Class2 というのは女性、特に既婚女性の賃金が低くなるようなエスカレーターなのだが、そこに当の女性・既婚女性が集中している。彼らは「非正規雇用」という制度を通じてそのセグメントに供給されているのである。

筆者が考える「非正規雇用」の大きな問題は、それが特定の属性を持つ人々を不利な賃金決定

システム (Class2) へと結びつけるパイプラインのような機能を果たしている点にある。なぜ「非正規雇用」が若年・女性・既婚女性を集めているのかは明らかではない。海外の同様の研究の知見からは、これらの人々が「賃金が低くてもやむを得ない・問題ない」と考えられているためというのが、ひとつの可能性である (Berger & Piore, 1980)。

これは、こうした人々が正規職につく能力に欠けているというのとは区別されるべき論点である。図2は、「社会階層と社会移動全国調査 (SSM 調査) 2005 年」のデータを用いて、調査の時点で「非正規雇用」についていた人が、過去にどのような職歴をたどってきたかを図示したものである。調査時点では非正規雇用は全体の約 20% をしめているが、その 20% の人々が前職・前々職・更にその前の職でどのような雇用形態であったかを 100% の構成比になおしている。これをみると、前職で最も多いのは「無業」で約 4 割、ついで「非正規」3 割、「正規」2 割

図2 現職で非正規雇用につく人の職業経歴 (従業上の地位)



出所) 「社会階層と社会移動全国調査 (SSM調査) 2005年」より筆者作成

注1) tは調査時点での職業、t-nはそれよりn個前の職業における従業上の地位を示す

2) t-nのグラフは、時点tで非正規雇用の人について、各時点の職歴における従業上の地位の構成比を示したもの (100%として再計算)

となっている。前々職にさかのぼると、最も多いのが「正規」で約4割をしめる。その前の職になると、最も多いのが「正規」約3割である。ここからわかるのは、「非正規」になる人の少なくとも4割以上はかつて「正規雇用」であったということ、だが「非正規」になる直前に「無業」を経験した人が4割を占めるということである。「非正規雇用」は本人の資質や経験とは必ずしも関係なく、無業であること・女性であること・家庭責任を持つことなど、本人の留保賃金を引き下げようとする状況をとらえて、不利な賃金決定システムへと人々を媒介する。「同一労働同一賃金」が問えるのは、ある時点で担当している仕事が公平に処遇されているかという点だが、そもそも人々を雇用機会へと振り分けるプロセスそのものに雇用形態の違いがもたらすより大きな問題があると筆者は考える。

5. なぜ企業内で仕事の質を問うことに限界があるか

「働き方改革」では、「同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す」とされており、企業内における雇用形態間の均等待遇が求められている。その具体的な手段として推奨されてきたのが、「仕事の質」を評価する「職務評価」である。しかし、企業内での職務評価を通じた均等待遇には以下の理由で実効性に疑問がある。ひとつには均等待遇を目指すべき対象の設定が限定的であること、もうひとつには企業内に閉じている客観的な「仕事の質」の評価が難しいためである。

まず1点目について、今回の方針において均等待遇を求めるべき範囲は、①職務内容、および②職務内容／配置の変更範囲（人材活用の仕組み・運用等）が同じ場合とされている。②は

いわゆる企業内の人事管理制度上の区分にあたるのだが、ここまでの議論でみたように日本における「雇用形態」とは、まさに人事制度上異なる処遇の体系に属することを根拠とした呼称である。そのため、雇用形態が異なることはすなわち「人材活用の仕組み・運用等」が異なることを意味しており、その時点で均等待遇を求めるべき対象から外れてしまう。これでは従来の雇用形態間格差の実態を追認するだけにおわるおそれがある。

2点目について、仮に②の条件がなかったとしても、①の職務内容を基準に均等待遇を求めることが現状の格差是正にどの程度効果があるのかは、実はよく分からない。正規雇用と非正規雇用の職務がどの程度重なっているのか、すなわち「雇用形態」がどの程度「仕事の質」と関連があるか、労働市場全体ではまったく分かっていないからである。そもそも日本においてマクロなレベルにおける仕事の質の情報はほとんど存在しない。そんななか、神林(2017)は「賃金」の水準そのものを仕事の質の代理変数としてみなして、労働市場全体における仕事の質の変化を分析している。それによると、1980年代から2000年代を通じて、高賃金だった仕事と低賃金だった仕事が増加する一方で中間的な仕事は減少しており、概して「仕事の質」の観点でも二極化が進んでいるとする。しかし正規／非正規の内訳をみると、非正規雇用はあらゆる仕事の質のレベルでほぼ等しく増加しており、「仕事の質」と「雇用形態」は必ずしも関連していないと結論づけている。

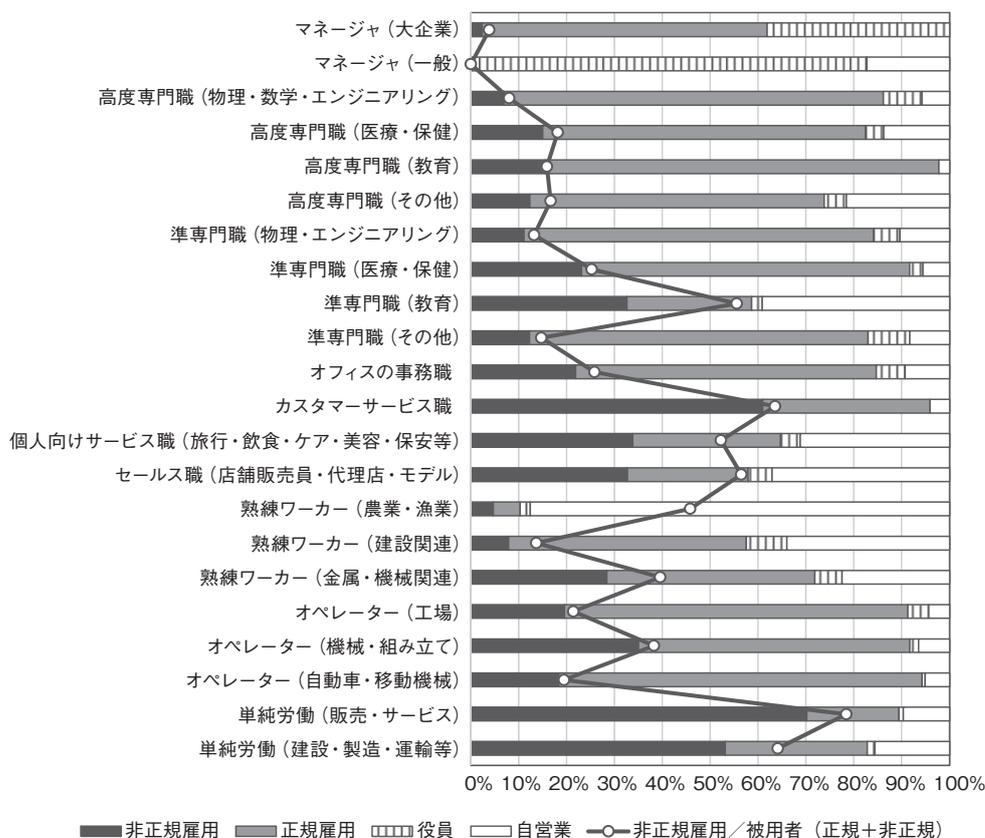
賃金以外で仕事の質を表す変数としてはTask, Job, Occupationなどがあるが、このなかで政府統計や社会調査を通じて情報がもっとも整備されているのはOccupation（職業）である³⁾。図3は「SSM調査2005年」のデータを用いて、

「職業」別に「雇用形態」別の構成比を示したものである。この「職業」のグループはISCO-88という国際的な分類に基づくものを使用しており、グラフは上からスキルの高いレベルから低いレベルという順番で並べている⁴⁾。棒グラフは自営業・役員も含めた全就業者について雇用形態の構成比を示しており、折れ線グラフは被用者（「正規雇用」「非正規雇用」）のみを対象としてその中にしめる「非正規雇用」の割合を示したものである。

まず、自営業比率が職業単位でかなり大きく異なっている。そして、自営業を除いた被用者にしめる非正規雇用比率は、グラフの上方は左に、下に行くほど右にせり出す傾向にある。こ

れは高いスキルを要する職業ほど非正規雇用比率が低く、低いスキルの職業ほど非正規雇用比率が高いということを意味する。しかし「熟練ワーカー」や「オペレーター」の部分は他に比べてグラフが左側に凹んでおり、非正規雇用比率が低い。全体として非正規雇用比率は大分類でみた「職業」とゆるやかな関連を示唆するようにみえるが、産業特性によって規定されているようでもあり、「仕事の質」と雇用形態との関連はこの職業分類のレベルでは明らかでない。いずれにしても、多くの職業で正規雇用／非正規雇用が広く混在していることから、職務評価を通じて均等待遇をはかっていくアプローチ自体には意味がある。

図3 職業別雇用形態の構成比、および非正規雇用比率



出所) 「SSM調査2005年」より筆者作成
 注1) 被用者については、就業者より役員・自営業・無業者を除き、かつ年齢を59才以下、1年以上同じ企業に勤続している人に限定した
 注2) 1グループあたりデータが40を切る職業については除外した

しかし問題は、その職務の評価を通じた仕事の質の比較を、一つの企業の内部で行うという方針にある。そもそもこれまで多くの日本企業で、正規雇用のほとんどの仕事は、職務評価を通じて賃金が決められているわけではない。日本の雇用システムでは賃金は、ある人が担当している「職務」によってではなく、その「人」に結びついている。そして人事考課の蓄積に応じて単調に増加する賃金体系が可能であったのは、それが社内向けの公平性に閉じており、外部の労働市場と比較可能な客観的な意味での「仕事の質」とは接点を持たなかったことが一因である。正規雇用の賃金と同様に、社内的な公平性のロジックにもとづいて生み出されてきた正規/非正規間格差の是正を図るためには、その妥当性の検証を外部に向かって開いていく必要がある。

日本の労働市場全体における「仕事の質」と「賃金」の関連についてはほとんどデータがないといってよいが、ここではふたたび「職業」を用いて分析する。もし、「仕事の質」(ここでは「職業」で代理)と「賃金」の関連が強ければ、ひとつの「職業」につく人々間の賃金はバラツキが小さく、逆に異なる「職業」の間での水準の差が大きくなるはずである。図4は、同じ「SSM調査2005年」を用い、「職業」をグループとして労働時間あたり賃金分布の不平等度をタイル指標で計算し、それを各「職業グループ内」における不平等度と、「職業グループ間」での不平等度に分解したものを図示したものである。賃金分布の不平等度をあらわす指標としては「ジニ係数」がよく知られるが、「タイル指標」はそれと同じく分布の不平等度をあらわす指標である。この指標は、分布の不平等を、特定の「グループの内部の不平等度」と「グループ間の不平等度」に分解できるという利点をもつ(Allison,

1978)。

図4のうち、上のグラフが自営業も含めた全体の就業者について、下のグラフが被用者に限定したものである。これをみると、自営業も含めた就業者全体の賃金分布の不平等度は、企業に雇用される被用者のみの不平等度よりも大きい。このうち、84%を「職業内」における格差がしめ、「職業間」の格差は16%しかない。この傾向は被用者についても同様で、うち80%を「職業内」の格差がしめており、「職業間」の格差は20%にすぎない。この、職業内8:職業間2という不平等度(分布のバラツキ)の構成比をどのようにみるべきだろうか。Kim & Sakamoto(2008)は、アメリカの労働市場で同様の分析を行っている。全体のタイル指標が0.198と図4の被用者に関する分析結果と同程度なところ、そのうち職業内格差が約6割、職業間格差が4割をしめている。彼らは「職業」の単位により細かい3桁分類を採用しているため、図4の結果と直接比較はできない。そこで日本のデータも3桁分類を用いて計算すると、職業内7割対職業間3割という結果となり、アメリカよりも職業内でのバラツキが大きい。日本では、「職業」で代理させた「仕事の質」と「賃金」の関連は弱い。

図4 タイル指標の職業グループによる分解

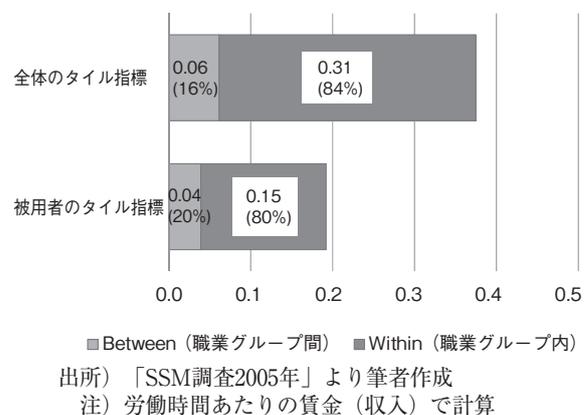
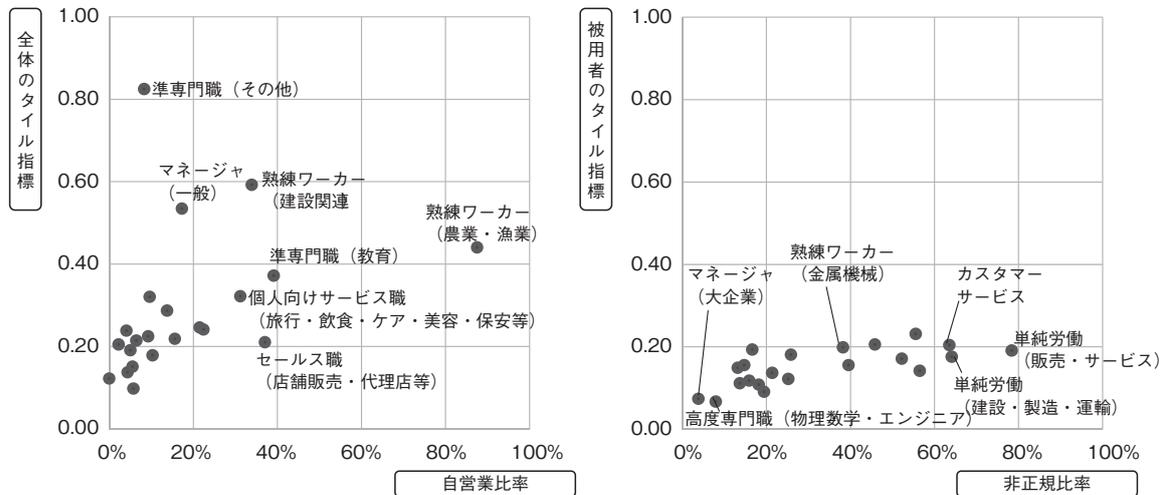


図5 職業グループ別 タイル指標と雇用形態比率の関連



出所) 「SSM調査2005年」より筆者作成
注) 労働時間あたりの賃金(収入)で計算

さらに図5は、各職業グループにおける自営業比率・非正規雇用比率と格差の大きさの関連を図示したものである。左側のパネルは縦軸に就業者全体のタイル指標、横軸に自営業比率をとっている。右側のパネルは縦軸に企業の被用者に限定したタイル指標、横軸に非正規雇用比率をとっている。ここから、自営業比率の高い職業ほど賃金の不平等度も高くなる傾向にあり、また被用者のなかで非正規雇用比率が増えるに従って職業内での賃金の不平等度が増加する傾向にある。職業内での賃金の不平等度を拡大している要因のひとつに、正規/非正規という雇用形態の違いがあるとみることができる。

職業内での賃金の大きなバラツキが生じる原因の一つは、同じ職業の賃金がA社とB社で異なるためである。その妥当性を評価するためには、仕事を社内的な基準で序列化するだけでは不十分で、客観的に比較できる形で評価を外部に開いていくことが求められる。これまで企業間での賃金水準の格差は、賃金支払能力の差などを理由にその妥当性が不問に付されてきた。「仕事の質」と「賃金」との関連を高めるとい

方針は、各企業独自の報酬戦略を否定するものではないが、少なくともその戦略のベースラインとして社内の仕事の価値が外部の基準にリンクしている必要がある。同様に職業内での賃金のバラツキを生じさせているもう一つの原因である雇用形態間の賃金格差についても、外部の基準との設定をもたないままに社内的な「均等・均衡」のみを探るのでは、それが客観的な根拠を欠いた曖昧なものにならざるを得ない。透明性高く「仕事の質」に公平な処遇システムをつくっていくうえでは、「仕事の質」の評価を外部に向かって開いていくことが求められている。

6. 労働市場の公平性に向けて

本稿では、「仕事の質」「賃金」「雇用形態」の3つの要素の関連を検討した。「同一労働同一賃金」などにもみられるように、「賃金は仕事の質に応じて支払われるべきである」という考え方は我々が考える「公平性」の前提をなしている。ところが、こんにちの日本では労働市場全体における「仕事の質」と「賃金」とのリンクは弱い。少なくとも、データがほとんど存在しないこと

からもその関連が問われているとはいいいがたい。「仕事の質」と「雇用形態」との関連も弱い。それにもかかわらず、「雇用形態」と「賃金」との関連は極めて強い。「非正規雇用」は従来から労働市場に存在していた潜在的な分断に沿う形で拡大し、こんにち特定の属性を持つ人々を不利な賃金決定システムへと媒介する役割を果たすことでこの分断を支えている。こうしたなかで、企業単位で待遇の均等化を目指すことは従来の構造を追認することに終始しかねない。しかし「仕事の質」と「賃金」の関連を高めていくための一歩として、各職場で職務評価をはじめの試みには意義がある。その取組を、どのようにマクロなレベルで透明性の高い公平なシステムに近づけていくことができるのか、知恵をしぼることが求められる。

【謝辞】

本稿作成にあたり、上村泰裕先生、是川夕先生、三輪哲先生に多くの示唆とコメントを頂きました。感謝申し上げます。

二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）」の「2005年SSM日本調査, 2005」（2015SSM調査管理委員会）の個票データの提供を受けました。

【注】

- 1) 計量モデルは潜在クラス分析の一種である、Finite Mixture Modelを用いる。この手法はDickens & Lang (1985)によりアメリカの労働市場の推定に用いられ、石川・出島 (1994)によって日本のデータに適用された。近年ふたたび注目されている (堀 2012; 鈴木 2017a; 山口 2017)。
- 2) 使用したデータは「社会階層と社会移動全国調

査 (SSM調査) 1965年」である。

- 3) 職務評価は通常 Job の単位を対象とする。Task はそれよりもさらに小さく仕事を分解した単位で、Autor, Levy & Murnane (2003), Ikenaga & Kambayashi (2016) などの研究があるが、日本ではアクセスが容易なデータがない。Occupation は類似する Job のグループと考えられ、政府統計や社会調査で広くデータが収集されている。もちろんこれらの概念には様々な定義がある。
- 4) 職業グループは、「国際標準職業分類 (ISCO-88)」のコードを使用した。これは国際労働機構 (ILO) が作成した職業分類で、各国の職業分類のモデルとなっている。集計には2桁の亜大分類を用いた。SSM調査2005年では、この他にSSM職業分類(95年版)のコードも用いられているが、ISCO-88がよりスキルレベルに基づく分類であり、本稿の目的に合致するためそちらを使用した。

【参考文献】

- Allison, P. D., (1978) "Measures of Inequality", *American Sociological Review*, 43 (6): 865-880.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). *The skill content of recent technological change: An empirical exploration*. *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279-1333.
- Berger, S., and M. J. Piore. (1980) *Dualism and discontinuity in industrial societies*, Cambridge University Press.
- Dickens, W. T., and K. Lang. (1985) "A Test of Dual Labor Market Theory." *The American Economic Review*, 75 (4), 792-805.
- Doeringer, P. B., M. J. Piore. (1971) *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath.
- Ikenaga, T., & Kambayashi, R. (2016). *Task polarization in the Japanese labor market: Evidence of a Long - Term trend*. *Industrial*

Relations : A Journal of Economy and Society, 55 (2) , 267-293.

Kim, C., Sakamoto, A., (2008) ,” The Rise of Intra-Occupational Wage Inequality in the United States, 1983 to 2002” , American Sociological Review,73 (1) , 129-157.

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.

石川経夫, 出島敬久 (1994) 「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会：169-209.

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.

厚生労働省 (2018) 「働き方改革の実現にむけて」 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>)

鈴木恭子 (2017a) 「日本における雇用形態が賃金格差に与える影響」, ISS Discussion Paper Series J-219, 2017年1月

鈴木恭子 (2017b) 「労働市場における潜在的な地位とその変化——企業規模間格差から雇用形態間格差へ? ——」, 『現代日本の格差と不平等に関するデータの二次分析』, SSJDA リサーチペーパーシリーズ, No. 59, 2017年3月

鈴木恭子 (2018) 「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響—— Finite Mixture Model を用いた潜在クラス分析——」『日本労働研究雑誌』, NO.698, 2018年9月 (近刊)

太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学 階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.

鶴光太郎 (2011) 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図：有期雇用改革に向けて」鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎編著『非正規雇用改革』日本評論社.

内閣府 (2016) 「ニッポン一億総活躍プラン」 (<http://www.kantei.go.jp/singi/ichiokusoukasuyaku/pdf/plan1.pdf>) .

//www.kantei.go.jp/singi/ichiokusoukasuyaku/pdf/plan1.pdf) .

仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』 Vol.62 (3,4) , 3-23

堀春彦 (2012) 「『二重労働市場』と賃金格差」労働政策研究・研修機構編『「JILPT多様就業実態調査」データ 二次分析結果報告書』労働政策研究報告書 No.143

山口一男 (2017) 「賃金構造の潜在的多様性と男女賃金格差—労働市場の二重構造分析再訪」 RIETI Discussion Paper Series, 17-J-057

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.

すずき きょうこ

東京大学大学院学際情報学府博士課程。

複数の大手コンサルティングファームにて、組織・人事領域を中心とするコンサルティングに従事。東京大学文学部卒、ケンブリッジ大学 MBA、大阪大学大学院国際公共政策研究科修士課程修了。

【主な著書・論文】

「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響」,『日本労働研究雑誌』, NO.698, 2018年9月号 (近刊)

「居住と愛着——暮らし続けたいを決めるもの」、玄田有史・有田伸編『危機対応学——明日の災害に備えるために』、勁草書房、2018年 (近刊)
