

様な働き方が雇用形態を問わず浸透すれば、就業を希望し、あるいは実際に就業する可能性も高いと考えられる⁵。

3 正社員・非正社員の賃金差の現状

●正社員と非正社員の平均的な賃金差と非正社員として就業する理由

正社員と非正社員の賃金差等にみられる処遇の違いが大きいことは、我が国の特徴として指摘されてきた⁶。所定内給与額を所定内実労働時間数で除した時給の平均で比較すると、2005年時点では非正社員と正社員の差は1.7倍、また、所定外給与やボーナスなどの特別給与額を含めた年収全体で時給を比較すると、その差は2倍以上であった。その後、2016年までの10年間で正社員の時給の伸びは1.5%程度であったのに対して非正社員の時給は10%以上上昇した結果、両者の差は縮小したが、2016年時点の非正社員と正社員の差については、所定内給与額ベースで1.5倍、年収ベースで1.8倍程度となっている（第2-1-3図）。非正社員の給与の伸びが高くなった背景としては、非正社員のうち企業の中で主要な業務に携わる人が増えていること等から、企業は、できるだけこうした非正社員が同企業にとどまるように、処遇を改善してきたことも一因とみられる⁷。

2015年から16年にかけては、非正社員の賃金上昇率が高くなるとともに、正社員登用の動きも進んでおり、非正社員のうち希望に沿った正社員の職がないことから非正社員として従事している者の比率は、2013年以降すう勢的に低下している。2013年には男性については、この割合が27.7%であったが、2016年には22.7%まで低下した。同様に、女性については、13.3%から10.7%へと低下している。

ただし、労働力調査により就業状態の変化を観察すると、非正社員から正社員へとなる割合は横ばい傾向にあり、2016年に入ってから、非労働力となっている者が正社員として就業する割合が高まっている傾向もみられる（第2-1-4図）。つまり、非正社員にとどまる人も多く、非正社員が正社員に転換していく動きは限定的となっている状況もうかがえる。非正社員としての職を希望する理由を性別・年齢階級別にみると、男性においては、「自分の都合のよい時間に働きたいから」という理由と並んで「正規の職員・従業員の仕事がない」ことが最も大きい理由となっており、およそ147万人程度が該当する。女性でも同程度の149万人程度が「正規の職員・従業員としての仕事がない」ことを挙げているが、25～44歳の女性では「家事・育児・介護等と両立しやすい」ことを、45～54歳の年代の女性では、「家計の補助・学費などを得る」ことを挙げている割合がさらに大きい（第2-1-5図）。非正社員が積極的に正

注 (5) 武石 (2006)

(6) OECD (2014) 等。

(7) 厚生労働省「賃金引上げに関する実態調査」によれば、事業者が賃金を引き上げる理由として、「従業員により長く働いてもらうため」という理由が最も高い。

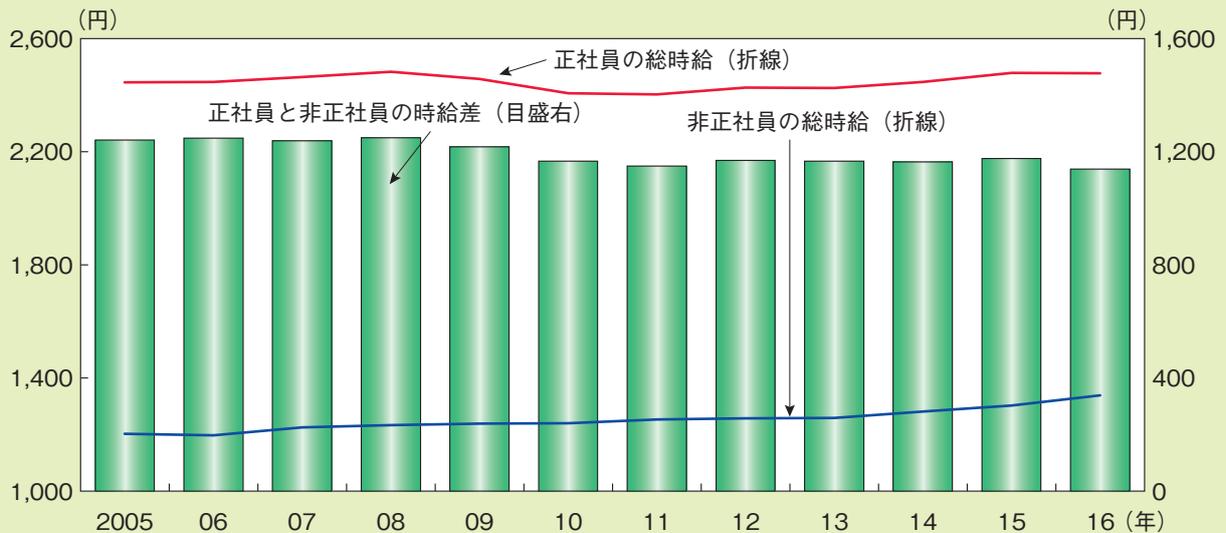
第2-1-3図 正社員と非正社員の賃金差の推移

正社員と非正社員の賃金差は縮小しているが、まだ3割以上の開きは存在

(1) 正社員・非正社員の所定内時給の推移



(2) 正社員・非正社員の総時給の推移



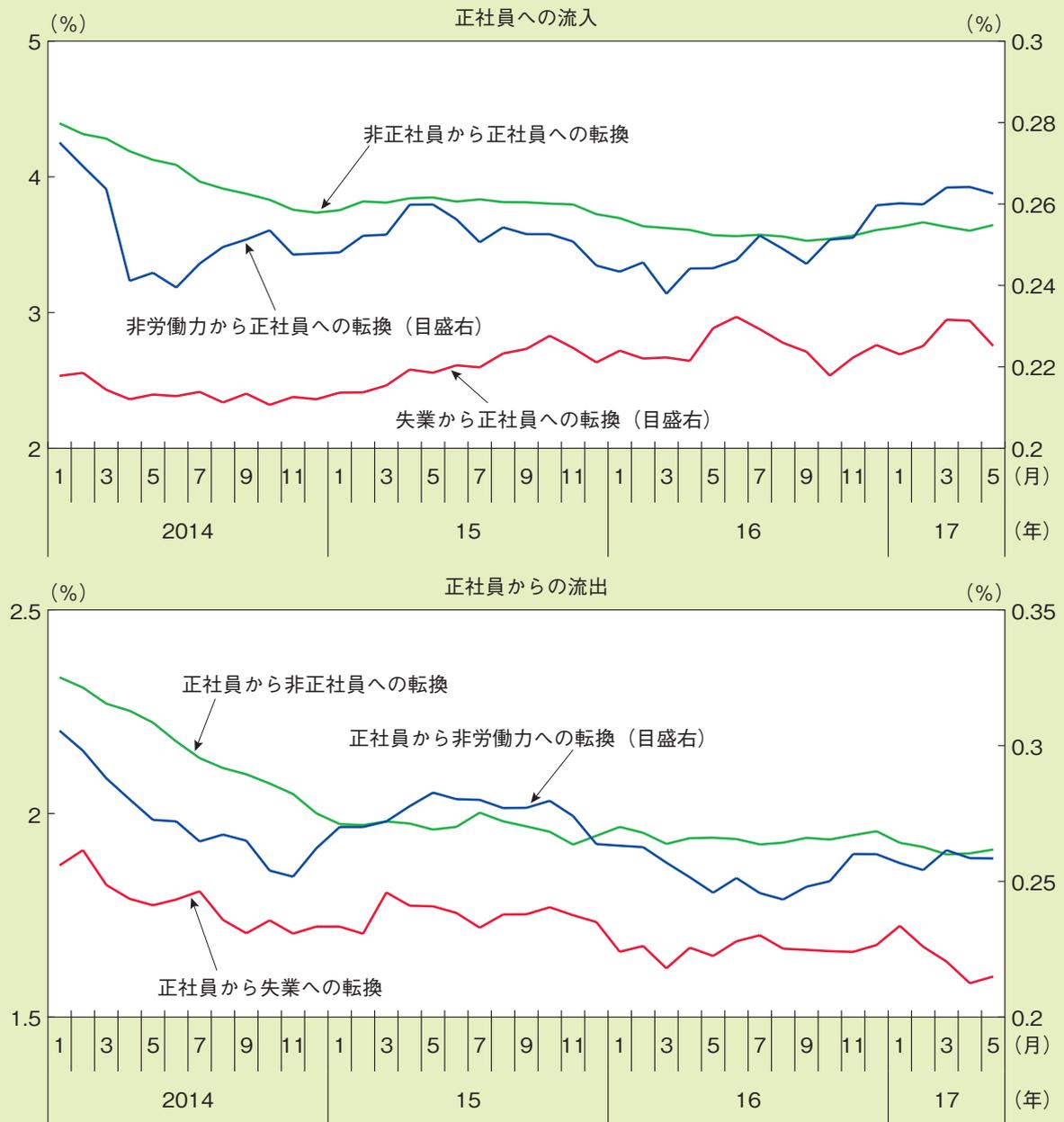
- (備考)
- 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により特別集計して作成。
 - 正社員とは、調査における「正社員・正職員」を、非正社員とは、調査における「正社員・正職員以外」をさす。
 - 所定内時給とは、所定内給与額を所定内総実労働時間数で除したものの。総時給とは、きまって支給する現金給与額を12倍し、年間賞与その他特別給与額を加えたものを、所定内実労働時間数に超過実労働時間数を加えたもので除したものの。ただし、ここでいう年間賞与その他特別給与額は、調査前年1年間で支給されたものである。

社員化しない理由⁸としては、転勤やより長い労働時間をさけるといった労働者側のニーズや、「正規の職がない」という労働需要側の制約があげられる⁹。このほか、非正社員のうち短時間

注 (8) 付図2-3参照。
 (9) ただし、「正規の職がない」ために非正規雇用に従事している者の割合は、2013年以降低下を続けている。

第2-1-4図 正規雇用と各就業状態間の移動

非労働力や失業から正規雇用へ転換する割合が高まる



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 推移確率の算出は下記のとおり。

$$\text{推移確率} = \frac{t\text{月のフローデータ (12か月累計値)}}{t-1\text{月のストックデータ (12か月累計値)}}$$

$$\text{例 推移確率} = \frac{t\text{月就業} \rightarrow \text{失業 (12か月累計値)}}{t-1\text{月の就業者数 (12か月累積値)}}$$

労働者については¹⁰、家庭の状況・働く本人の意思等様々な背景や、労働時間が長くなることに伴う税や社会保険料の負担や民間企業における配偶者手当の支給の有無が変わることによる

注 (10) 総務省「労働力調査」によれば、2016年時点で、非正規社員の30%は月80時間以下、半分超は月120時間以下の短時間労働者である。

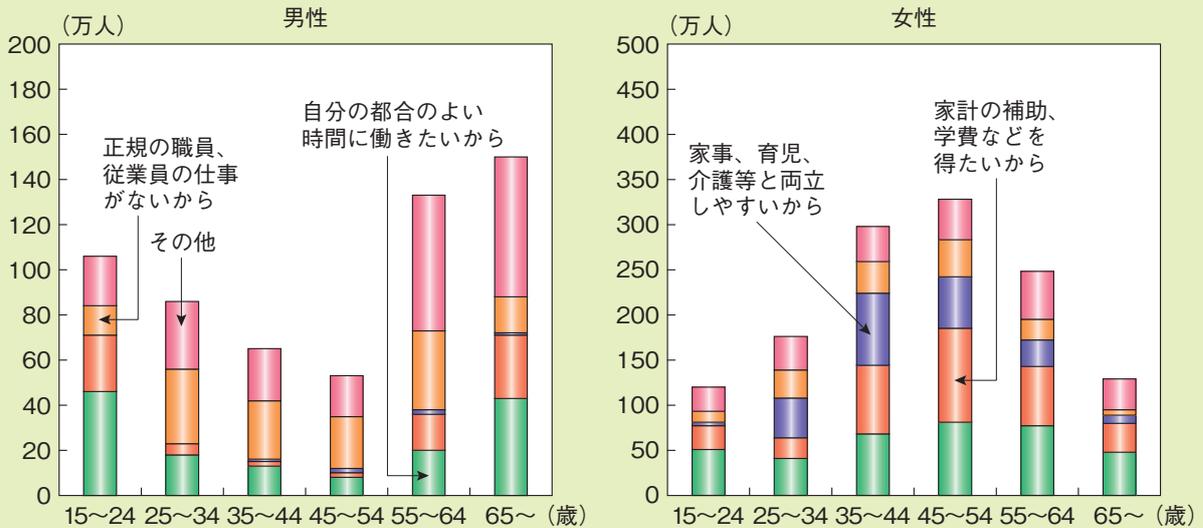
第2-1-5図 非正社員の増加とその理由

家庭の事情で非正社員として就業している割合が高い

(1) 非正社員の推移



(2) 非正社員として働く理由



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
 2. (2)の「その他」は、「通勤時間が短いから」及び「専門的な技能を生かせるから」を含む。
 3. ここで「非正社員」とは、調査における「非正規の職員・従業員」を示す。

心理的・制度的な側面¹¹も考えられる¹²。働き方改革においては、働きたい人が働きやすい環境

注 (11) 「経済社会の構造変化を踏まえた税制のあり方に関する中間報告」(平成28年11月14日 税制調査会)によれば、「就業調整との関連では・・・配偶者特別控除の導入により、配偶者の給与収入が103万円を超えても世帯の手取り収入が逆転しない仕組みとなっており、税制上、いわゆる「103万円の壁」は解消している。・・・他方で、配偶者特別控除の導入後も、配偶者が就業時間を調整することにより、納税者本人に配偶者控除が適用される103万円以内にパート収入を抑える傾向があるとの指摘がある。こうした傾向の要因として、配偶者控除に係る「103万円」という水準が企業の配偶者手当の支給基準として援用されているためではないか、また、いわゆる「103万円の壁」が引き続き心理的な壁として作用しているためではないか」といった指摘もなされている。
 (12) 内閣府(2016a)第2章第1節参照。

を整備するとともに、非正規雇用のキャリアアップの推進等の処遇改善を図ることとしており、こうした改革の中で、今般の配偶者控除の見直しや短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に取り組むとともに、民間企業における配偶者手当の見直しも働きかけることにより、就業調整の解消や労働力拡大を図ることとしている。

●同一職種でみた賃金差はより大きい

前項でみた正社員・非正社員の賃金差については、平均賃金の差であり、それぞれの仕事の内容を考慮していない。そこで、正社員と非正社員について、特定の職種を取り上げ、同じ職種同士で時給を比較した（第2-1-6図）¹³。

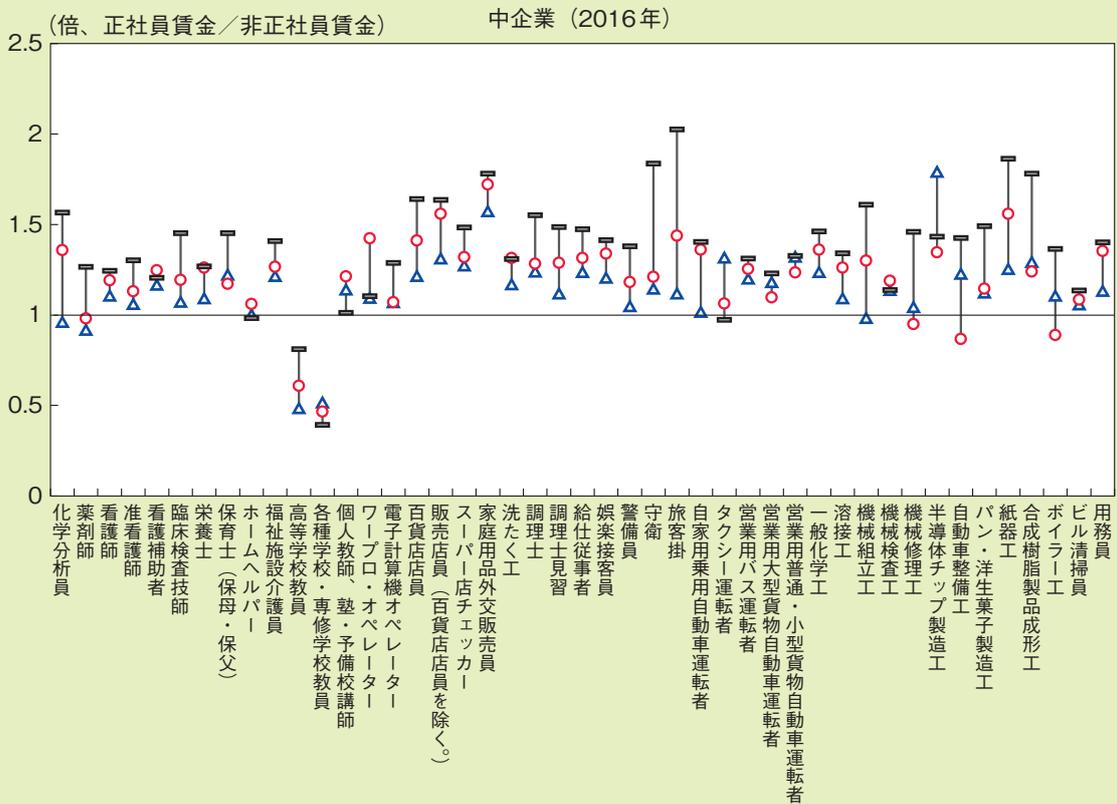
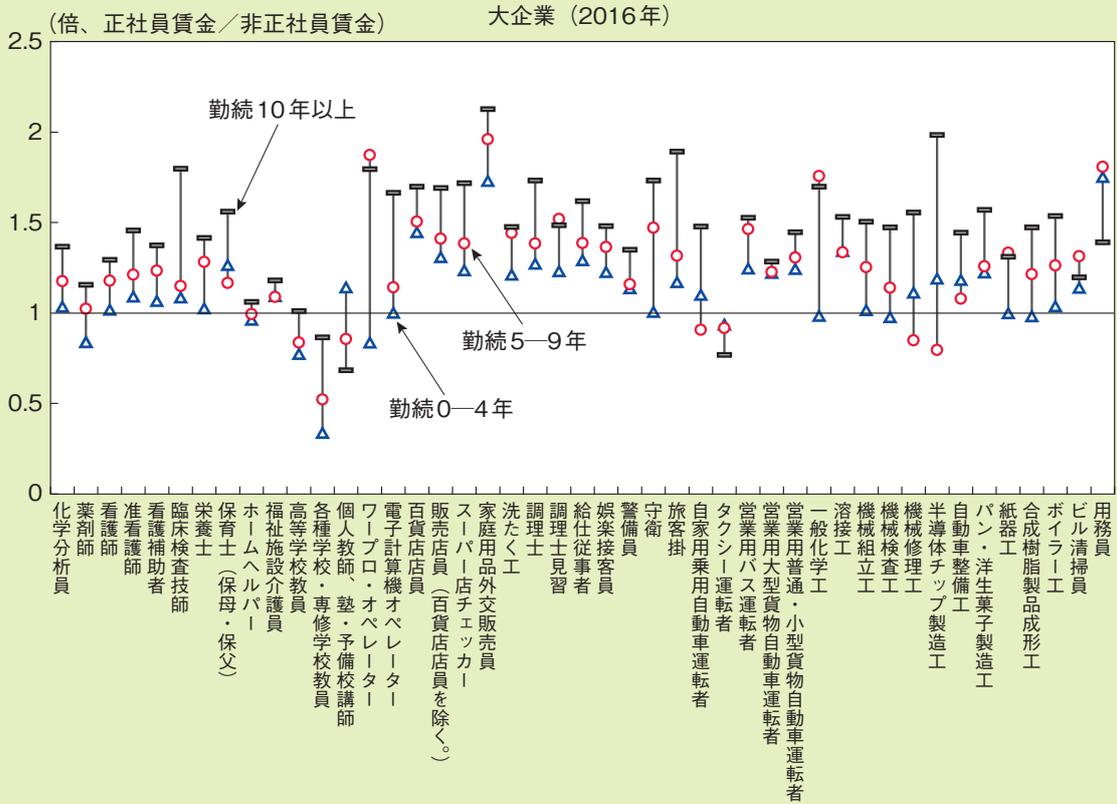
これによると、正社員の方がおおむね非正社員よりも高く、その傾向は特に大企業で顕著である。さらに勤続年数が長くなると、その差は広がり、大きい場合は2倍程度にまで拡大することがわかる。つまり、正社員と非正社員の間にはそもそもとして賃金差が存在するが、同じ企業等で継続して働き続けると、正社員と非正社員では、勤続年数による評価が賃金に反映される度合いについて異なっているといえる。もちろん、実際の賃金決定には、職種以外に、求められる責任や負担といった様々な要素の違いが組み合わされていると考えられるが、非正社員は正社員に比べて職業訓練を受ける機会が少なく、人的資本形成が不利となっている点も反映されている可能性があるだろう¹⁴。こうしたことが生じているのであれば、我が国経済全体で長期的にみた場合に、人的資本の質の低下や生産性の低下につながることも懸念される。

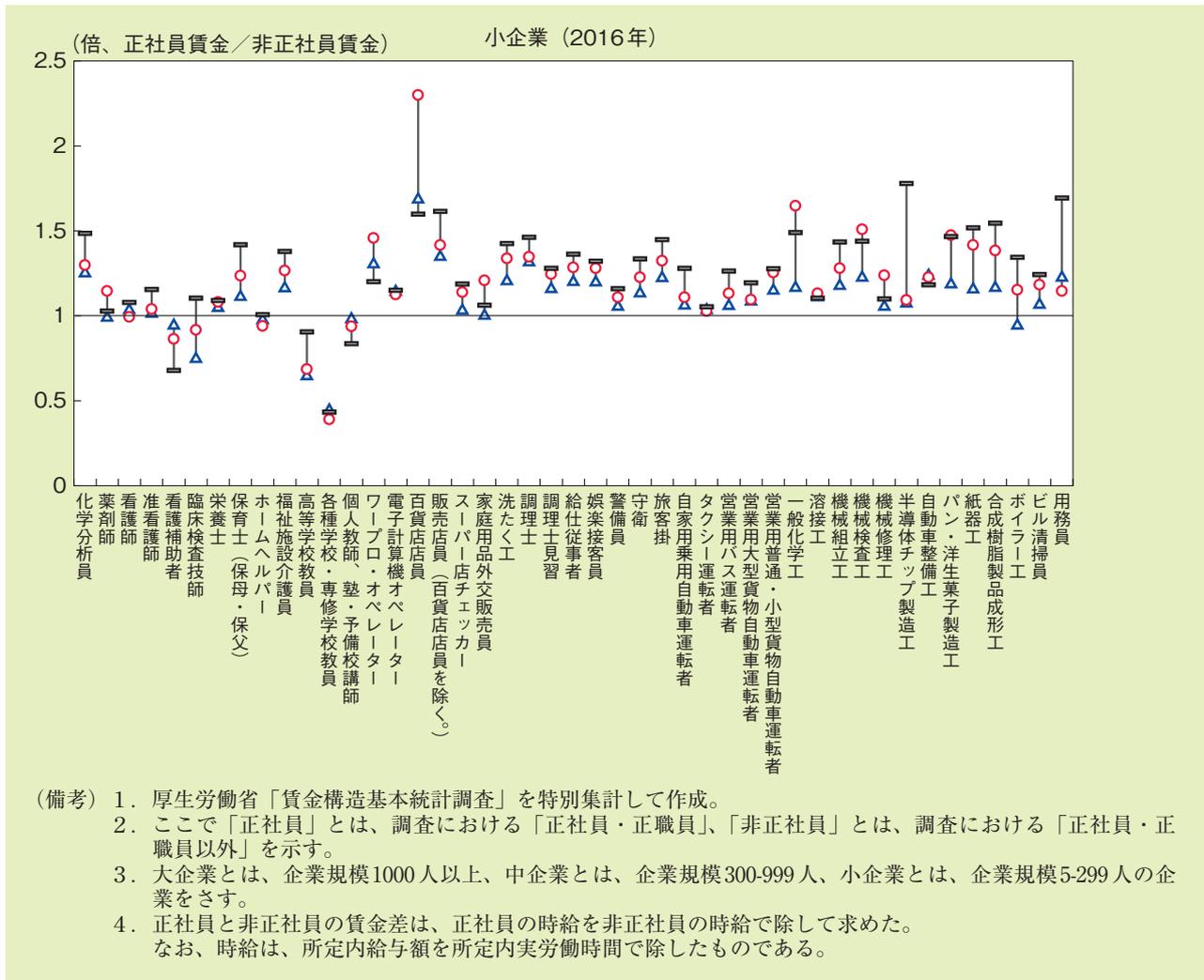
政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案では、基本給について、職務、職業能力、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々であることを認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求めるとしている。すなわち、均衡待遇だけではなく、均等待遇を求める動きがあり、このため、同ガイドライン案は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当など賃金だけでなく、教育訓練、福利厚生も均等待遇の対象としてカバーしたものとなっている。

注 (13) ここでは、従事内容の類似性によってのみ判断できるよう、職種について比較を行っているものであり、個人の知識や役職などは考慮していない。また、より同一の基準で比べられるよう、所定内給与額をそれぞれの労働者が直面する所定内実労働時間数で除した時給で比べている。
(14) 労働政策研究・研修機構（2011）

第2-1-6図 同じ職種における正社員と非正社員の賃金差

大企業で勤続年数が長くなるほど賃金差が拡大している





4 長時間労働の現状

●一人当たり平均労働時間は長期的に低下

週休2日制の普及¹⁵や短時間労働者の増加を背景として、80年以降長期的な推移として一人当たり労働時間はすう勢的に減少してきている（第2-1-7図（1））。非正社員（パートタイム労働者）一人当たりの平均でみた労働時間は低下している中で、正社員の労働時間の水準は大きく変化せず、2000年以降、労働時間は二極化している状況となっている（第2-1-7図（2））。

景気変動と労働時間の関係については、景気回復に伴う生産増について、企業は一時的に残業時間を増やして対応するため、一人当たりの労働時間が長くなると考えられる。また景気後退時には操業を一部停止するなどの生産調整を行い、短期的には一人当たりの労働時間が減少

注 (15) 厚生労働省「就労条件総合調査（平成28年）」によれば、平成28年時点で何らかの週休2日制が適用されている労働者の割合は88.6%（うち、完全週休2日制以上は49.0%）となっている。