

パネルデータを用いた正規職/非正規職間賃金格差の日韓比較分析

—東大社研パネル調査 (JLPS) の分析(1) —

東京大学 有田 伸

1 目的

本報告は、パネルデータの分析を通じ、日本社会における正規職/非正規職間賃金格差の性格を、韓国との比較の視点からあきらかにすることを目的とする。日本と韓国は、近年共に非正規雇用の拡大を経験しており、正規職と非正規職の間の報酬格差が重要な社会問題ともなっている。実際、クロスセクショナルなデータに基づいたこれまでの研究は、日本・韓国ともに、正規職と非正規職の間に大きな賃金格差が存在していることを示している。はたしてこのような賃金格差は、パネルデータを用いて、同一の個人が正規職と非正規職の間で移動した場合に着目しても、同様に認められるのであろうか。

2 方法

パネルデータに基づく賃金分析においては固定効果モデルや一階差分モデルが用いられるのが一般的である。これらのモデルは「個人間の観察されない異質性」の統制を可能にするものとされ、この利点故に、社会のさまざまなポジション間（たとえば正規職/非正規職間）の報酬格差の性格を究明するためにしばしば用いられる。しかしこれらのモデルはパネルデータの構造にそれなりに強い仮定を置いて推定を行うモデルであり、その仮定が満たされない場合には、推定結果から現実を適切に反映しない解釈が導かれてしまうおそれもある。このため本報告では、固定効果モデルと通常の一階差分モデルによる推定のほかに、これらのモデルが持つ「効果の対称性」の仮定を緩め、「独立変数の変化が従属変数の変化を規定する」という立場に立ち、変化の向きを区別したより詳細な分析をあわせて行う。なお本報告では、東京大学社会科学研究所が実施する「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(JLPS)、ならびに韓国労働研究院による「韓国労働パネル調査」(KLIPS、現在の実施主体は韓国雇用情報院)のデータを分析に用いる。

3 結果

まず個体間の偏差に着目した個体間効果 (BE) モデルに基づけば、職種や教育水準等を統制したとしても、日韓両国とも正規職と非正規職の間にやはり大きな賃金格差が存在していることがあきらかになる。しかし個体「内」での偏差を推定に用いる固定効果 (FE) モデルと一階差分 (FD) モデルの結果においては、非正規職ダミー変数には概して有意な効果が認められない。このような結果からは「一見すると大きくみえる正規職と非正規職の間の賃金格差も、その多くの部分は個人『間』の観察されない異質性に基づくものであり、それを統制すると、正規職と非正規職の違い自体に起因する賃金の格差はほとんど存在しない」という解釈が導き出されてもまったくおかしくはない。

しかしこれらのモデルが推定に用いる個体「内」での偏差とは、実際には、一方向的に流れる時間軸上の「変化」の結果であることに着目し、変化の向きを区別した上で、これらのモデルが置く「効果の対称性」の仮定を緩めた分析を行うと、これとは異なる結果が表れる。すなわち日本の男性に関しては、「正規職から非正規職へと変化した場合には賃金が有意に下落するものの、その逆に非正規職から正規職へと変化した場合には賃金は上昇しない」という結果が認められるのである。

4 結論

以上の分析結果は、日本社会の男性における正規職就業者と非正規職就業者の間の賃金格差は、それらのポジションを占める個人の属性の相違に完全に帰せられるものでもなく、逆に（過去の就業履歴とは無関係に）「ポジション」に結び付けられた賃金が単純に支払われた帰結でもないことを示唆する。このような賃金格差の性格をより深く理解するためには、具体的な正規職/非正規職への参入ルールや、あるいは参入後の賃金決定ルール（特に過去の就業履歴の影響など）への着目が不可欠であるものと考えられる。