

# 同一労働同一賃金の 経済学的検討

東京大学大学院経済学研究科

川口 大司

# 正規・非正規間の賃金差の 実態把握

- 各所で配布されている正規・非正規間の賃金格差の統計は、正規・非正規労働者で教育水準、労働市場経験年数、勤続年数が違うことを無視していて問題
- しかし、これらの要因を制御しても正規・非正規間の賃金格差は3割弱ある（柳田・三好, 2006）
- 事業所内での格差なのか、市場全体での格差なのかは不明
- 事業所内労働者のサンプルサイズが大きい賃金構造基本統計調査の個票を用いた実証分析を行うことが望ましい
- 賃金構造基本統計調査には無期正社員・有期正社員・無期非正社員・有期非正社員の4種類が記録されており、正規・非正規格差の実態をより高い解像度で分析できる
- 統計法の手続きに従い、個票さえ利用できれば短時間で分析できる

# 賃金差の発生原因の理論的整理

1. 人的資本—技能差
2. 補償賃金格差—環境差（転勤の有無、残業への対応、責任の重さなど）
3. 内部労働市場におけるインセンティブシステム
  - 正社員のやる気や技能蓄積を促すインセンティブシステムは短期的な賃金と生産性の乖離をもたらす
  - 企業特殊的な人的資本に対する共同投資を考えると勤続年数の浅い労働者で生産性を上回る賃金支払いがなされるケースもある

上記の理論的な整理は欧州諸国の判例を整理する際の視点となりうる

# 賃金決定原理の二重構造

1. (大企業) 正社員に関しては、労働市場が非流動的で、ミクロな社内の人事管理制度 (内部労働市場) によって決定される
2. 非正社員に関しては、労働市場が流動的で、マクロ的な労働市場 (外部労働市場) で賃金が決定される

なぜここまで二つの原理で決定される賃金は異なるのか？

1に関しては各企業が歴史的な経験なども踏まえながら設計してきた制度に合理性を認める考え方がある

- 各企業は必ずしも慣行を合理的に説明できるとは限らない
- 研究者が雇用慣行を合理性の枠組みで説明してきた歴史がある
- 合理性のない企業は市場競争で淘汰される

2に関して問題はないのか？

# 非正社員の低賃金を説明する 労働市場のマクロ構造

- 配偶者（特別）控除、第三号被保険者などの税・社会保障制度、定年制度など労働市場制度によって発生する人為的な短時間労働者の供給増
- 供給圧力が賃金を抑圧し、有能な短時間労働者を低い賃金で調達できるという環境を作り出している
- たとえば、PIACCによると日本の女性労働者は技能を十分に活用していない
- 税・社会保障の改革など政府によるマクロレベルの環境整理
- 同一労働同一賃金原則に基づく、合理的な説明を企業に求めるという政府介入は、税社会保障によって発生しているゆがみを取り去った時に起こるだろう正社員・非正社員間の賃金収束を後押しする可能性がある（= 年金支給開始年齢の後ろ倒しと高年齢者雇用安定法の組み合わせ Kondo and Shigeoka, 2016）

# 大陸欧州諸国から学ぶべきこと

- 硬直的な労働市場制度について、欧州の経済学者の多くは高い失業率などにつながると主張
- 柔軟性を確保するための欧州の労働市場改革は、無期労働者と有期労働者の二重労働市場をもたらしたと主張
- 単一労働契約(single labor contract)の導入などにより、二重構造の解消し、労働市場改革を完遂することが課題と主張
- 例：Bentolila, Boeri and Cahuc, 2010など
- 判例を学ぶと同時にそれら制度を欧州の経済学者がどうとらえているかを学ぶことも重要
- 日本における同一労働同一賃金原則は、分権的かつ柔軟な賃金決定をより促進しつつ、同一企業で働く正社員・非正社員間の生産性差・職業環境差・長期的インセンティブでは説明のつかない賃金差の解消を目指した労働市場制度改革を後押しするものとすべき