

EBPMの分析レポート (同一労働同一賃金の効果検証)

令和5年1月16日

EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム

EBPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」という。）は、令和元年12月に「厚生労働省統計改革ビジョン2019」（令和元年8月27日）及び同工程表（令和元年10月8日）に基づき設置され、統計利活用の促進及び若手・中堅職員の統計データに係る分析手法の習得等を主たる目的としているものである。

本レポートは、プロジェクトチームにおけるEBPMの分析結果を取りまとめたものであり、事業所管部局の公式見解を示すものではないことに留意が必要である。

また、分析結果は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」と総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の調査票情報を活用し、プロジェクトチームが独自に集計を行ったものである。

【ポイント】

○いわゆる同一労働同一賃金に関する規定が、令和2年4月から、大企業のみにも適用されたことを踏まえ、差の差（Difference-in-Differences）分析やロジスティック回帰分析の考え方をを用いて、賃金等に関する分析を行った。その結果、下記のとおり、同一労働同一賃金に関する規定が適用された大企業において、不合理な待遇差の解消に向けた取組がなされていることが示された。

- ・（分析1）同一事業所内の雇用形態間の時給差は、令和2年の大企業において、統計的に有意に縮小しており、その効果は、令和元年における時給差の10%程度相当である。
- ・（分析2）パートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス（賞与、期末手当等特別給与）支給は、令和2年の大企業において、支給された事業所の割合が統計的に有意に上昇しており、上昇幅は6～7%ポイント程度である。

（問合せ先）

厚生労働省政策統括官付参事官付統計・情報総務室

政策企画官（プロジェクトチーム長） 戸田 淳仁【直通】03-3595-2643

EBPM推進チーム事務局 【直通】03-3595-2160

1. はじめに

(本レポートの目的)

本レポートは、同一労働同一賃金の実現に向けて整備された、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する規定が、令和2年4月から大企業¹に適用²されたことに伴い、雇用形態間における賃金差の縮小が進んでいるかどうか等を分析し、EBPM (Evidence Based Policy Making) の観点から、施策の効果を検証することを目的とする。

(同一労働同一賃金の実現に係る基本的な考え方)

少子高齢化の進行に伴い労働力人口が減少していく中、我が国における雇用者の約4割を非正規雇用労働者が占めており、特に、30歳代半ば以降を中心に、子育て・介護等を背景とした時間や勤務地の制約等により、こうした雇用形態を選択する層が多い。しかし、雇用形態間には賃金を始めとする待遇に差があり、こうした待遇差は、経済的基盤が安定しない労働者を生み出すことにつながり、将来にわたり社会全体へ影響を及ぼすことになる。

このため、同一企業内における雇用形態間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにすることが重要である。

なお、賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本である。不合理な待遇差を解消する取組を進めるに当たっては、同一労働同一賃金ガイドライン³等を参考としながら、各社の労使において、個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれる。

(同一労働同一賃金の実現に係るロジックモデル)

雇用形態間の待遇差に関する現状と課題、施策により期待される成果（アウトカム、インパクト）をまとめると、図表1のロジックモデルのようになると考える。

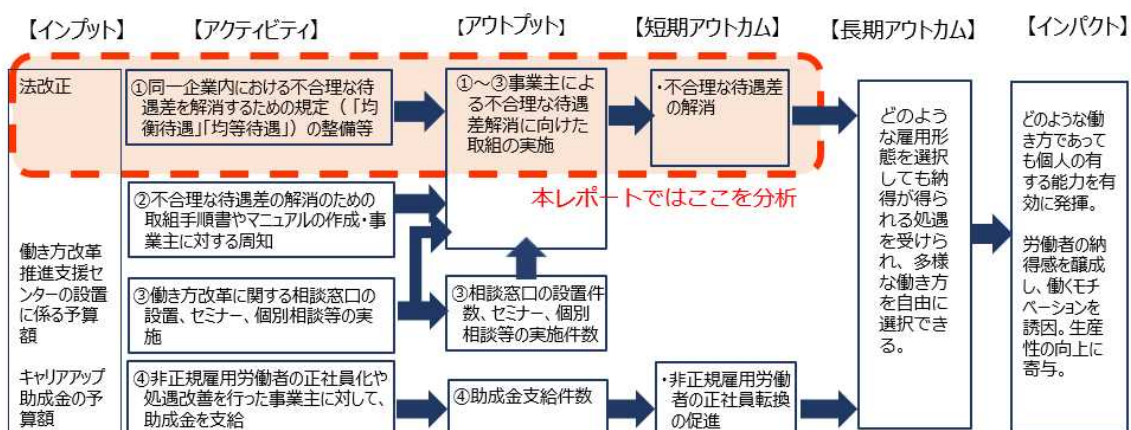
¹ 本レポートにおける大企業とは、第3節で定義する中小企業以外の企業のことを指す。

² 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「法」という。）、及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）の規定は令和2年4月1日より施行。ただし、中小企業における法の適用は令和3年4月1日。

³ 短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示）。雇用形態間に待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したもの。原則となる考え方に反した場合には、待遇差が不合理と認められる等の可能性がある。

図表 1 同一労働同一賃金に関するロジックモデル

現状分析	課題
<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用形態間の待遇差が大きい。『データブック国際比較2022』（独立行政法人労働政策研究・研修機構）によると、平成30年におけるフルタイムを100としたパートタイムの賃金水準は、日本では60.4とイギリス74.4やドイツ73.8を下回っており、他の先進国よりも格差が大きい。 ○ 役職、職種等様々な要因で調整してもなお、雇用形態間の待遇差が見られる（「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 中間報告」（平成28年12月）における分析結果による）。 ○ 今なお、非正規雇用労働者のうち約1割が、不本意ながらその雇用形態を選択している（総務省「労働力調査」（令和3年））。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 雇用形態間の賃金差により、特にパートタイム・有期雇用労働者を中心に経済的基盤が安定しない労働者が一定数存在しており、誰もが待遇に対して納得できる雇用形態とは言えない状況となっている。 ○ 雇用形態間の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられる環境を整備する。



現状としては、我が国の雇用形態間の賃金差が大きいことが知られている。独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際比較 2022」の第 5-5 表によると、平成 30 年におけるフルタイムを 100 としたパートタイムの賃金水準は、我が国が 60.4 と、イギリス 74.4 やドイツ 73.8 を下回っている⁴。

また、こうした賃金差は、重回帰分析等の手法を用いて役職、職種等の要因で調整しても見られる⁵ため、従事している仕事の内容が異なるといった点だけで賃金差を説明することができない。

以上のような賃金差は、特に、パートタイム・有期雇用労働者を中心に経済的基盤が安定しない労働者が一定数存在することを意味し、その背景に、雇用形態による不合理な待遇差が存在する可能性もあると考えられる。

こうした現状の課題に対しては、雇用形態による不合理な待遇差を解消していくことが、求められ、厚生労働省では、ロジックモデルのインプット、アクティビティで示されているような施策を実施している。

⁴ ただし、パートタイム労働者の定義、調査対象、賃金水準の算出方法等は国によって異なるので、比較の際は注意を要する。

⁵ 「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 中間報告」（平成 28 年 12 月）に分析結果が示されている。

同一労働同一賃金の実現に係る施策のアクティビティとして、法改正をはじめとする上記ロジックモデルの①～④までのアクティビティがある。ここでは、①の不合理な待遇差を解消するための規定である「均衡待遇」（法第8条）と「均等待遇」（法第9条）について説明する⁶。これらの規定は、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇⁷について、不合理な待遇差を設けることを禁止するものである。「均衡待遇」とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、（1）職務の内容、（2）職務の内容・配置の変更の範囲、（3）その他の事情⁸のうち適切と認められる事情を考慮して、不合理な待遇差を禁止するものである。一方、「均等待遇」とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、（1）職務の内容、（2）職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、非正規雇用労働者であることを理由とした差別的な取扱いを禁止したものである。

厚生労働省では、事業主が同一労働同一賃金の実現に向けた取組に適切に対応できるよう、取組手順書やマニュアルを作成するとともに、働き方改革推進支援センターにおける相談窓口の設置や助成金の支給といった取組を行い、周知・啓発に努めている。

（本レポートの以下の構成）

本レポートでは図表1のロジックモデルで図示しているとおり、同一労働同一賃金の実現を目指した不合理な待遇差の解消に向けた取組により、

- ・（分析1）雇用形態間の時給で見た賃金差が縮小しているか
- ・（分析2）待遇の改善が期待されるパートタイム・有期雇用労働者等において賞与、期末手当等特別給与の支給状況に改善が見られるか

を検証する。

次節においては、分析に使用するデータについて説明する。第3節においては、分析で用いる差の差（Difference-in-Differences）分析の説明を行い、第4節では雇用形態間の時給で見た賃金差についての、第5節ではパートタイム・有期雇用労働者等に対する特別給与の支給状況についての、分析の結果を紹介する。第6節に結論と今後の課題をまとめる。

⁶パートタイム・有期雇用労働法の改正内容としては、この他に主なものとして、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化と、行政ADRの規定の整備がある。説明義務の強化については、パートタイム・有期雇用労働者の求めに応じて、パートタイム・有期雇用労働者に対し、通常の労働者との間の待遇差の内容やその理由について説明することが、事業主に対して義務付けられている。行政ADRについては、労働者と事業主との間の紛争を裁判外の方法で解決する手続であり、都道府県労働局において、労働者と事業主の間でトラブルが生じた場合に、当事者の一方又は双方の申出があれば、トラブルの早期解決のための援助を行っている。

⁷ 役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇など。

⁸ 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯など。

2. 分析に使用するデータ

事業所を対象とした厚生労働省の統計調査のうち、雇用形態ごとの賃金を把握できるものの1つとして、賃金構造基本統計調査（以下「賃金センサス」という。）がある。賃金センサスの概要については省略するが、同一労働同一賃金の効果を検証するうえでは、次節で説明する大企業と中小企業を分ける際に必要な企業全体の常用労働者数についての情報を有しているため、賃金センサスを用いることとした。

賃金センサスは、事業主が無作為抽出した労働者⁹の雇用形態ごとに、調査年の6月における所定内現金給与額や所定内実労働時間数、調査年の前年1年間における賞与、期末手当等特別給与額等を把握しているため、雇用形態による賃金差として、所定内現金給与額を所定内実労働時間数で割る¹⁰ことで、時給（労働時間1時間当たり賃金額）を算出することが可能である。その一方、年1回の調査において対象となる事業所の標本抽出（無作為）を毎回実施しているため、同一対象の時系列比較ができるような設計であるとは必ずしも言えないという短所がある点は留意が必要である。

こうした留意事項を踏まえた上で、分析1においては、雇用形態間の時給差を、分析2においては、調査年の前年における賞与、期末手当等特別給与額（以下「ボーナス」という。）をアウトカムと設定し、分析を行う。

なお、賃金センサスにおいては資本金を把握していないため、資本金を把握している総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」（以下「経済センサス」という。）と賃金センサスを連結することで、分析が可能になった¹¹。統計調査の連結については補論3を参照されたい。

3. 同一労働同一賃金の効果に係る分析方法

以下では、令和2年4月に不合理な待遇差を禁止する規定が大企業に適用された影響を、EBPMの手法の一つとしてしばしば活用されている、差の差（Difference-in-Differences）分析を用いて検討する。まず、差の差分析について説明した上で、不合理な待遇差を禁止する規定の適用に関連した議論に活用できることを説明する。

⁹ 賃金センサスにおいては、事業所の常用労働者数と産業によって決まる抽出率に従って、個人票に回答する人数が変わってくるため、事業所における全労働者について把握しているとは限らない点に留意が必要である。

¹⁰ 所定内現金給与額と所定内労働時間数はそれぞれ調査年6月における1か月間の値。

¹¹ 経済センサスは、平成24年、平成28年、令和3年に実施されており、毎年実施されていない。そのため、資本金の各年の変化が捉えられず、平成28年の経済センサスの資本金の値を各年の賃金センサスに連結して使用しているため、留意が必要である。

なお、差の差分析等を適用した重回帰分析の結果については、補論1において整理している。

（分析の考え方）

施策の効果を把握する際に、単純に施策の実施前後において比較するだけでは、施策による影響なのか、その他の要因による影響なのかを判断することが難しい。しかし、そのような状況であっても、EBPMの、特に因果推論の手法では、施策の影響を受ける群（以下「処置群」という。）と、影響を受けない群（以下「対照群」という。）に分けることにより、施策の実施前後において、処置群の変化と、対照群の変化を比較することで、施策の影響を把握することができる。こうした考え方を差の差分析という。

不合理な待遇差を禁止する規定等を定めた法の施行状況は、注釈2のとおりであり、令和2年度においては、大企業のみに適用されている状況である。そのため、令和2年度において、処置群と対照群を、それぞれ大企業と中小企業とすることで、施策による効果を把握することができると思う。

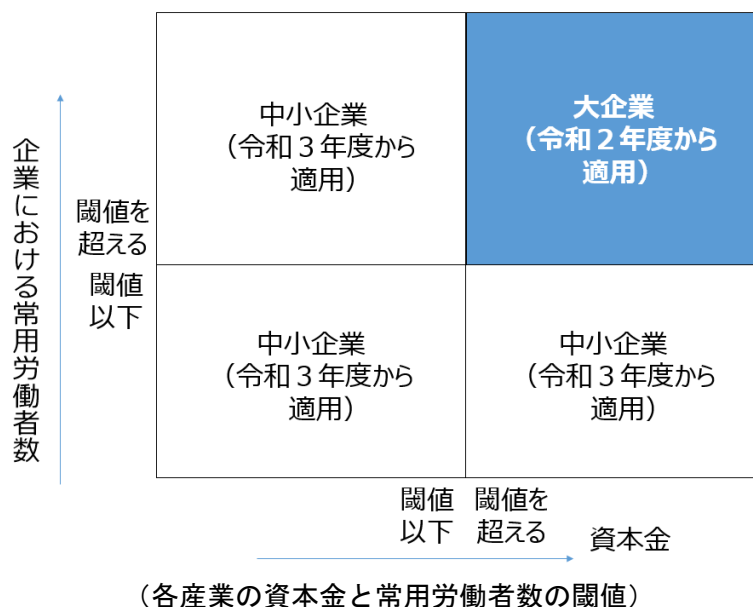
（処置群と対照群の設定）

こうした差の差分析の考え方を踏まえ、不合理な待遇差を禁止する規定が適用されたことによる効果を検証するため、処置群と対照群について確認する。

中小企業の定義を定める基準として、常用労働者数と資本金の2つの指標がある。図表2に示すとおり、常用労働者数、資本金ともに閾値を超えた場合は大企業とし、いずれかの指標が閾値以下の場合は、中小企業とする。また、閾値は、小売業、サービス業、卸売業、その他といった4区分の産業によって異なり、図表2のとおりである¹²。産業の区分としては、補論2において、日本標準産業分類との対応を示している。

¹² 常用労働者数の閾値は企業単位で見ることとしており、小売業については閾値が50人となっている。賃金センサスにおいては、企業単位の常用労働者数は階級値で把握し、50人に該当する企業規模の選択肢は「30～99人」となっていることから、本分析においては、小売業について「100人以上」の企業を同一労働同一賃金の適用対象となる大企業と見なしている。なお、仮に閾値を30人で同一の分析を行った場合でも、結果に大きな違いはない。

図表2 不合理な待遇差をなくすための規定の適用が1年猶予される中小企業の定義
(常用労働者数と資本金の閾値と大企業・中小企業との関係)



産業	資本金の閾値	常用労働者数（企業単位）の閾値
小売業	5,000万円	50人
サービス業	5,000万円	100人
卸売業	1億円	100人
その他	3億円	300人

(注) 産業の区分は補論2のとおり

4. (分析1) 雇用形態間の時給差に関する分析

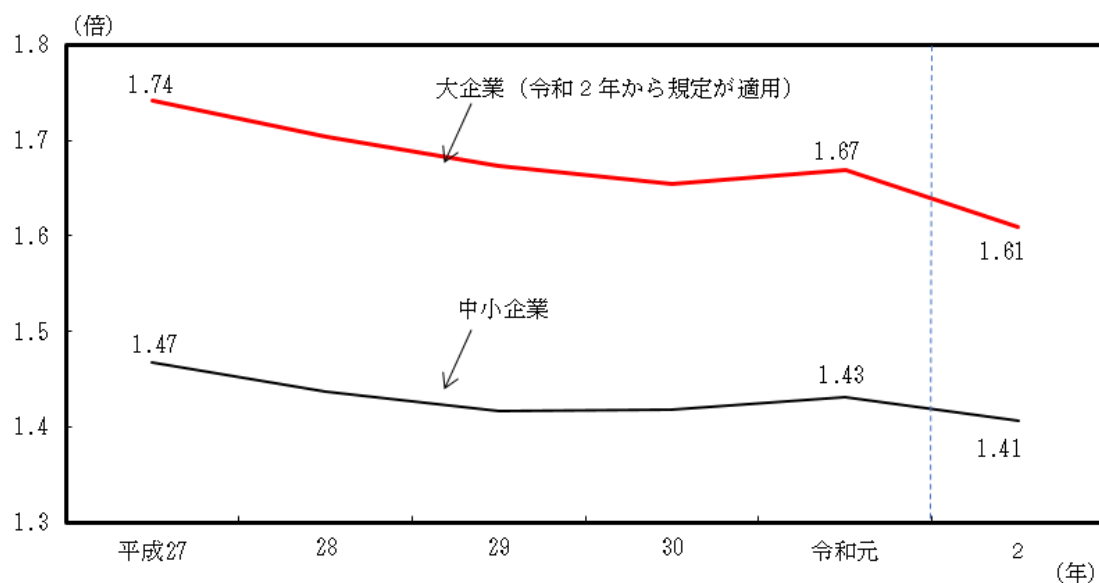
分析に当たり、まずは、待遇を構成するいくつかの要素のうち、基本的なものといえる所定内労働における時給に注目したい。不合理な待遇差をなくすための規定が大企業のみ適用されたことにより、同一事業所内¹³における雇用形態間においてこうした時給差が縮小しているかといった観点での分析を試みる。なお、こうした規定の適用による時給差の縮小は、不合理な待遇差の解消に向けて是正がなされている結果を示している点に留意する必要がある。

¹³ 不合理な待遇差をなくすための規定は、同一企業内の雇用形態に適用されるものだが、賃金センサスは事業所単位で調査をしているため、以下では事業所の単位で分析を行う。

(差の差分分析の結果)

図表3が分析の結果である。図表3の縦軸である時給差は、同一事業所におけるパートタイム・有期雇用労働者等¹⁴を1とした場合の正規雇用労働者の時給(倍率)のことであり、事業所ごとに時給差を算出し単純平均したものである。平成27年から令和元年においては、事業所平均の時給差は、おおむね同じ傾向で推移している¹⁵一方で、令和2年においては、大企業において時給差が大きく縮小していることが分かる。

図表3 雇用形態間の時給差の推移



(注) 縦軸の倍率は、パートタイム・有期雇用労働者等の時給を1としたときの正規雇用労働者の時給を表す。

以上の結果は、大企業と中小企業を分けて単純に平均を取ったものであり、時給差に影響を与える他の要因を調整していないため、重回帰分析の手法を用いて、補論1—(1)のような分析を行った。その結果、令和2年の大企業における時給差の縮小は、統計的に有意¹⁶であり、時給差の縮小の大きさは0.07ポイント程度である。この大きさは、令和元年の介

¹⁴ パートタイム・有期雇用労働者等について、賃金センサスにおいてどのように把握しているかを説明する。パートタイム・有期雇用労働者等は、賃金センサスが把握している雇用形態のうち「正社員・正職員のうち雇用形態の定めがない人」(本レポートでは、「正規雇用労働者」を指す。)以外のことを指し、臨時労働者も含んでいるが、派遣・請負労働者は含んでいない。

¹⁵ 差の差分分析が成立する仮定として、プリティレンド(施策実施前の平行性)の仮定がある。同一労働同一賃金が適用される前の令和元年まで、処置群(大企業)と対照群(中小企業)でおおむね平行であることはこの仮定が満たされていることが示唆される。

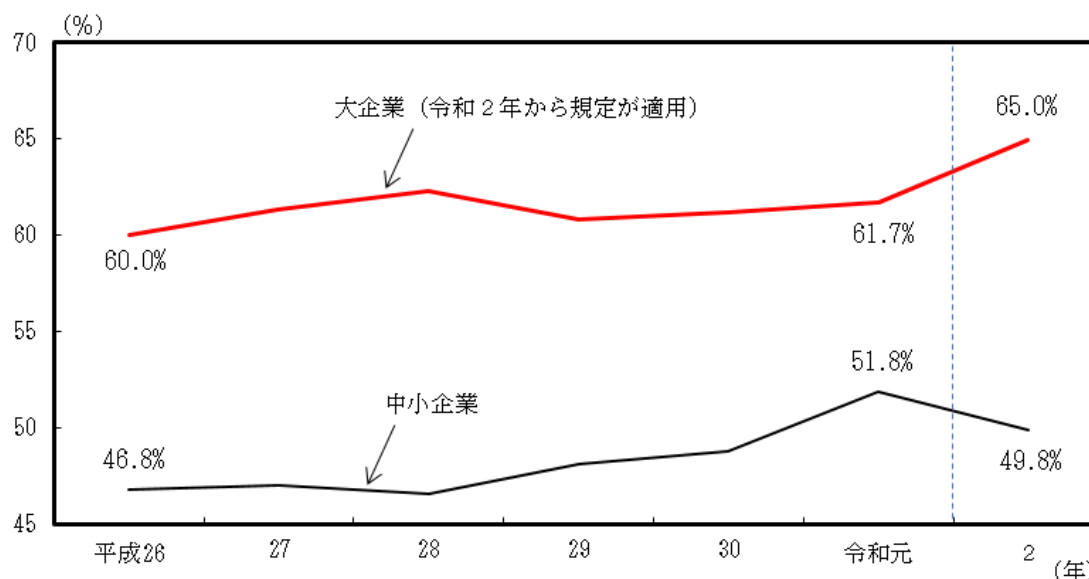
¹⁶ 差の差分分析の場合、重回帰分析において、処置群を表す変数(本分析の場合、「大企業ダミー」と、施策実施後を表す変数(本分析の場合、「令和2年ダミー」と)との交差項を注目すべきである。

入群における時給差である 0.67 から 10%程度縮小している¹⁷ことを示している。

5. (分析2) パートタイム・有期雇用労働者等に対するボーナス支給状況に関する分析

雇用形態間の時給差は、不合理な待遇差をなくすための規定の適用により縮小することが分かったが、パートタイム・有期雇用労働者等の待遇が改善している効果については、時給以外の待遇にも現れている可能性がある。そのため、待遇の中で主なものと言えるボーナスに注目し、パートタイム・有期雇用労働者等において、不合理な待遇差が改善する過程において、ボーナスが支給されるかに注目して分析を行う。具体的には、事業所におけるパートタイム・有期雇用労働者等 1人以上に対して、1円以上のボーナスを支給した事業所の割合が、不合理な待遇差をなくすための規定が適用されたことを境に増加しているかどうかを確認する。なお、図表4にあるとおり、ボーナス支給事業所割合については、プリトレンドの仮定が満たされない可能性が高いため、分析2においては、事業所がパートタイム・有期雇用労働者等に対してボーナスを「支給する」確率を推計するロジスティック回帰の手法を用いており、その結果は補論1—(2)に掲載している。

図表4 パートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス支給事業所割合の推移



(注) 横軸の年は、ボーナスが支給された年を表し、調査年より1年過去のものである。

図表4を見ると、平成29年から令和元年においてボーナスが支給される事業所割合は、

¹⁷ 令和元年の大企業における時給差である 0.67 (倍率から 1 を引いた値) から重回帰分析で得られた係数である 0.07 を差し引くと、0.60 となり、0.67 から 0.60 への減少幅が 10%程度となっている。

令和元年において中小企業の上昇幅が大企業のそれよりも大きいことが伺えるが、ある程度は同じ傾向で推移している。その後の令和2年においては、大企業の支給事業所割合が上昇している一方、中小企業においてはその割合は低下している。

（ロジスティック回帰分析の結果）

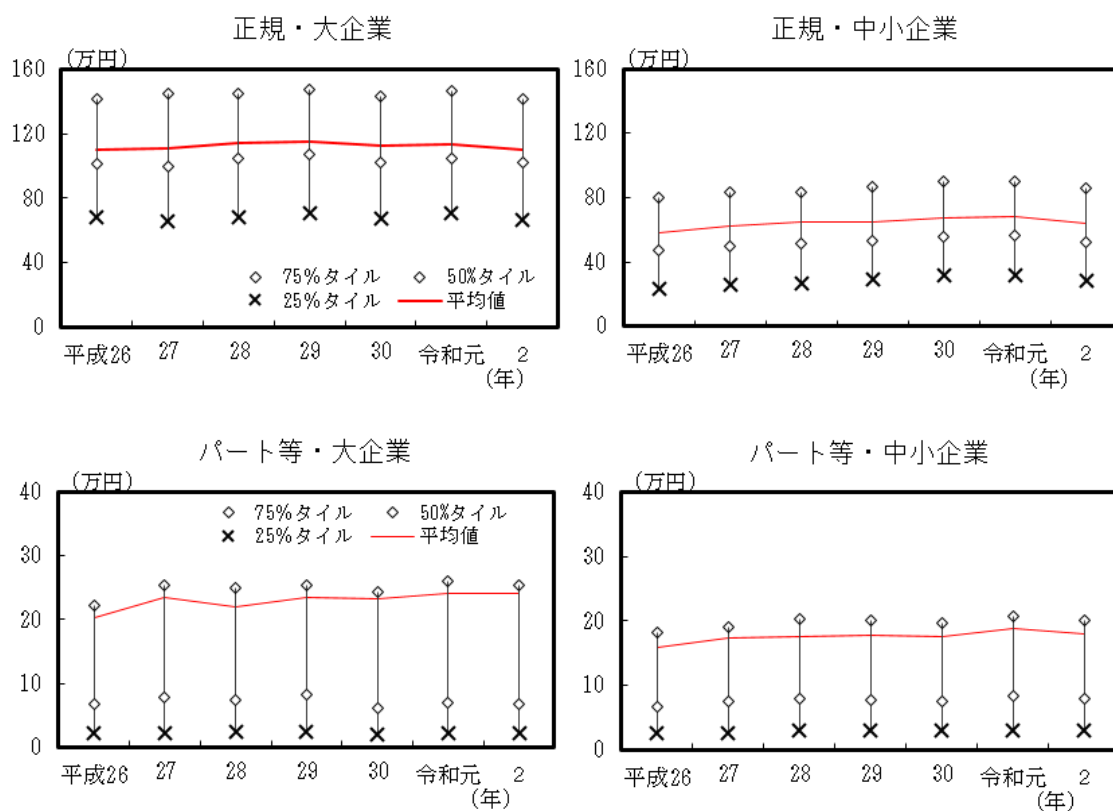
事業所単位において、パートタイム・有期雇用労働者等にボーナスを1円以上支払った事業所を1、それ以外を0とした変数に対するロジスティック回帰分析を行った結果は補論1—（2）のとおりであるが、令和2年の大企業（処置群）はいずれの定式化においても統計的に有意にボーナス支給事業所割合（限界効果）が上昇している。割合上昇の大きさはいずれも6～7%程度であることが分かった。

（ボーナス支給額に関する考察）

以上の分析はボーナスを支給したか否かに着目していたが、ここでは、1円以上ボーナスをパートタイム・有期雇用労働者等に支払っている事業所に着目し、この支給額が不合理な待遇差を是正するための規定の適用を境に増加しているかどうかを確認した。図表5は、大企業と中小企業のそれぞれにおいて、正規雇用労働者、パートタイム・有期雇用労働者等のボーナスの推移を見ているが、令和2年に大きな変動が見られないことが分かる。補論1—（3）において、重回帰分析で確認をしているが、令和2年の大企業の効果は統計的に有意ではなく、必ずしもパートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス支給額そのものが増加した効果は認められない。

ただし、パートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス支給額については、新型コロナウイルス感染症が拡大した令和2年以降において、業績悪化等により、継続して支給している事業所におけるボーナス額が低下した可能性があることや、令和2年にボーナスを支給し始めた事業所の支払額が比較的小さいことで、平均支給額が押し下げられてしまい、効果が明示的に確認できなかった可能性があることについては留意が必要である。

図表5 ボーナス支給額の推移



(注) 「正規」は正規雇用労働者、「パート等」はパートタイム・有期雇用労働者等を指す。
横軸の年は、ボーナスが支給された年を表し、調査年より1年過去のものである。

6. おわりに

本レポートは、同一労働同一賃金の実現に向けて整備された、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止する規定が、令和2年4月から大企業に適用されたことを踏まえ、差の差分分析やロジスティック回帰分析を用いて効果検証を行った。その結果、下記のとおり、不合理な待遇差を禁止する規定が適用されたことにより、不合理な待遇差の解消に向けた取組がなされていることが示された。

- ・(分析1) 同一事業所内の雇用形態間の時給差は、令和2年の大企業において、統計的に有意に縮小しており、その効果は、令和元年における時給差の10%程度相当である。
- ・(分析2) パートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス支給については、令和2年の大企業において、支給された事業所の割合が統計的に有意に上昇しており、上昇幅は6～7%ポイント程度である。

一方で、ボーナスを支給している事業所に限って見ると、あくまでボーナスの平均額のみ確認していることや、新型コロナウイルス感染症の拡大が業績に影響したことにより、不合理な待遇差を禁止する規定が、必ずしもボーナス額そのものを増加させた効果については確認できなかった。

同一労働同一賃金は、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を「選択できる」ことを目指している。本レポートにおける分析は、同一労働同一賃金の効果検証における第一歩であり、さらに、中小企業を含め、事業主による同一労働同一賃金の実現に向けた取組が進んだ後には、パートタイム・有期雇用労働者の待遇に関する改善状況等を調査・分析することにより、施策の効果について検証できると考えられる。こうした点は、今後の課題として明記しておきたい。

補論 1 差の差分析等における重回帰分析の結果

(1) 雇用形態間の時給差に関する差の差分析の重回帰分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
最低賃金 (前年差の対数)	-	-0.163*** (0.0123)	-0.163*** (0.0124)	-0.0579*** (0.0186)	-0.0516*** (0.0183)	-0.0536*** (0.0182)
有効求人倍率	-	-	0.000593 (0.00571)	-0.0296* (0.0165)	-0.0340** (0.0162)	-0.0361** (0.0161)
令和2年ダミー	-0.0392*** (0.00385)	-0.00693 (0.00490)	-0.00659 (0.00586)	-0.0118 (0.0100)	-0.0141 (0.00981)	-0.0136 (0.00976)
大企業ダミー	0.276*** (0.00258)	0.280*** (0.00259)	0.280*** (0.00259)	0.284*** (0.00260)	0.216*** (0.00273)	0.0993*** (0.00386)
令和2年ダミー× 大企業ダミー	-0.0740*** (0.00631)	-0.0776*** (0.00631)	-0.0776*** (0.00631)	-0.0761*** (0.00630)	-0.0721*** (0.00618)	-0.0730*** (0.00615)
トレンド	-	0.00439** (0.00188)	0.00434** (0.00194)	-0.00645*** (0.00243)	-0.00668*** (0.00238)	-0.00735*** (0.00237)
定数項	1.454*** (0.00156)	1.933*** (0.0324)	1.933*** (0.0325)	1.717*** (0.0437)	1.594*** (0.0430)	1.564*** (0.0430)
県ダミー	なし	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	なし	あり
観測数	188,712	188,712	188,712	188,712	188,712	188,712
決定係数	0.065	0.068	0.068	0.071	0.107	0.116

()内は標準偏差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(注) 平成27年～令和2年(調査年)の事業所単位の推定であり、被説明変数は、各事業所内におけるパートタイム・有期雇用労働者等の時給を1としたときの正規雇用労働者の時給。最小二乗法で推定。()内の値は不均一分散に頑健な標準誤差。***は1%、**は5%、*は10%有意であることを示す。

(2) パートタイム・有期雇用労働者等にボーナス支給に係るロジスティック回帰分析の結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
大企業ダミー	0.143*** (64.66)	0.139*** (62.04)	0.145*** (64.06)	0.132*** (57.06)	0.0825*** (25.00)
大企業ダミー× 令和2年ダミー	0.0462*** (8.73)	0.0731*** (13.03)	0.0727*** (12.99)	0.0671*** (12.43)	0.0662*** (12.52)
トレンド	-	0.00765*** (14.18)	0.00753*** (13.99)	0.00513*** (9.89)	0.00467*** (9.11)
県ダミー	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	あり
観測数	221,553	221,553	221,553	221,553	221,553
疑似決定係数	0.0200	0.0207	0.0246	0.0806	0.1007

(注) 平成26年～令和2年(ボーナス支給年)の事業所単位の推定であり、被説明変数は、各事業所において、1人以上のパートタイム・有期雇用労働者等に1円以上ボーナスを支給した場合は1、それ

以外を0とした変数。ロジスティック回帰モデルで推定し、係数の値は限界効果。()内の値は不均一分散に頑健な標準誤差。***は1%、**は5%、*は10%有意であることを示す。

(3) ボーナス支給額の重回帰分析の結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
有効求人倍率	0.113*** (0.0152)	0.107*** (0.0152)	0.0528** (0.0208)	-0.00107 (0.0190)	-0.00519 (0.0189)
大企業ダミー	0.402*** (0.00861)	0.415*** (0.00864)	0.399*** (0.00878)	0.454*** (0.00868)	0.468*** (0.0127)
大企業ダミー× 令和2年ダミー	0.0980*** (0.0180)	0.00535 (0.0189)	-0.0120 (0.0192)	-0.00713 (0.0176)	-0.00837 (0.0175)
トレンド	-	0.0378*** (0.00238)	0.0376*** (0.00237)	0.0270*** (0.00218)	0.0276*** (0.00217)
定数項	11.20*** (0.0223)	11.06*** (0.0239)	11.00*** (0.0405)	10.97*** (0.0392)	10.80*** (0.0426)
県ダミー	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	あり
観測数	141,084	141,084	141,084	141,084	141,084
決定係数	0.018	0.020	0.026	0.183	0.189

(注) 平成26年～令和2年(ボーナス支給年)の事業所単位の推定であり、パートタイム・有期雇用労働者等にボーナスを支給していない事業所を除く。被説明変数は、事業所当たりのパートタイム・有期雇用労働者等へのボーナス平均支給額の自然対数の値。最小二乗法で推定し、()内の値は不均一分散に頑健な標準誤差。***は1%、**は5%、*は10%有意であることを示す。

補論2 4つの産業区分について

4つの産業区分（以下「業種」という。）は、以下の付表のとおり定義されている。付表2における日本標準産業分類において、一部小分類（中分類のうち3桁のもの）が定義されているが、賃金センサスにおいては、全ての事業所の産業小分類を把握していない。そのため、業種の分類に当たり、小分類を使う場合は経済センサス（平成28年調査）における小分類を用いている。

付表 業種と日本標準産業分類との関係

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

業種	日本標準産業分類	
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類56（各種商品小売業）、中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業）、中分類58（食料品小売業）、中分類59（機械器具小売業）、中分類60（その他の小売業）、中分類61（無店舗小売業）
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類76（飲食店）、中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち	中分類38（放送業）、中分類39（情報サービス業）、中分類411（映像情報制作・配給業）、中分類412（音声情報制作業）、中分類415（広告制作業）、中分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業）
	大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち	中分類693（駐車場業）、中分類70（物品賃貸業）
	大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）	
	大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち	中分類75（宿泊業）
	大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）	ただし、小分類791（旅行業）は除く
	大分類O（教育、学習支援業）	
	大分類P（医療、福祉）	
	大分類Q（複合サービス業）	
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち	中分類50（各種商品卸売業）、中分類51（繊維、衣服等卸売業）、中分類52（食料品卸売業）、中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業）、中分類54（機械器具卸売業）、中分類55（その他の卸売業）
	その他（製造業、建設業、運輸業、その他）	上記以外のすべて

（参考）日本標準産業分類（2013年10月改定（第13回改定））

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

（大分類）

A.農業、林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス・熱供給・水道業
 G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.金融業、保険業 K.不動産業、物品賃貸業
 L.学術研究、専門・技術サービス業 M.宿泊業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業
 O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス業 R.サービス業（他に分類されないもの）
 S.公務（他に分類されるものを除く） T.分類不能の産業

補論3 賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）との連結について

本レポートにおいては、賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）を連結させて分析を行っているが、連結の方法と、連結による結果を示したい。

賃金センサスは、総務省「事業所母集団データベース」をもとに抽出しているため、同データベースで付与されている共通事業所コードを調査票情報は格納している。一方、経済センサス（平成28年調査）において、調査票情報は共通事業所コードを保有しておらず、経済センサス固有のコードのみを保有している。

双方の統計調査を結合するマッチングキーが存在しないため、統計法（平成19年法律第53号）第27条第2項に基づき、総務省から事業所母集団データベース（平成28年経済センサス母集団）の提供を受け、賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結を行った¹⁸。

令和元年以降の賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結状況は以下の付表のとおりである。

付表 賃金センサスと経済センサス（平成28年調査）の連結後の状況別事業所数

賃金センサスの調査年	業種	中小企業に該当			大企業に該当	不明
		資本金 閾値以下 常用労働者数 閾値以下	資本金 閾値以下 常用労働者数 閾値超	資本金 閾値超 常用労働者数 閾値以下	資本金 閾値超 常用労働者数 閾値超	資本金不明 (連結不可 能も含む)
令和元年	小売業	1,397	1,329	86	3,231	1,082
	サービス業	6,816	1,361	1,132	3,437	9,454
	卸売業	1,791	264	121	704	132
	その他	11,891	1,234	1,160	6,237	2,300
	業種・計	21,895	4,188	2,499	13,609	12,968
令和2年	小売業	1,644	1,368	239	3,207	1,274
	サービス業	7,461	1,499	1,175	3,612	9,084
	卸売業	1,985	256	175	676	202
	その他	12,155	1,213	1,252	5,687	2,296
	業種・計	23,245	4,336	2,841	13,182	12,856

¹⁸ 連結にあたり、あらかじめ賃金センサスの調査票情報において、同一調査年において共通事業所コードが複数見られる調査票情報は削除した。

補論4 Oaxaca-Blinder 分解による雇用形態間の時給差の分析

本レポートにおいては差の差分析を用いて雇用形態間の時給差が縮小していることを示したが、差の差分析では、同一労働同一労働施行前の並行トレンドが前提とされている上、中小企業も含めて施行された令和4年以降の分析には活用できないという制約がある。

このため、施策の影響を受けた群と受けていない群を厳密に区分した上で施策の効果を測る差の差分析だけではなく、施策の影響を受ける群と受けない群を区分せず、確認したい変数について、サンプル全体でその変化を「説明可能部分」と「説明不可部分」に分けるOaxaca-Blinder 分解による分析を試みる。

具体的には、事業所ごとの正規雇用労働者とパートタイム・有期雇用労働者等の時給差について、平成28年—29年、平成30年—令和元年、令和2年—3年の3時点に分け、各時点間の変化についてOaxaca-Blinder 分解を行った。これにより、平成28年—29年から平成30年—31年、平成30年—令和元年から令和2年—3年における雇用形態間の時給差の変化を、事業所の地域や産業等を考慮して「説明可能部分」と、そうした構成変化等を考慮してもなお「説明不可部分」に分け、その推移を確認した。

結果を示した付図（左図）をみると、平成28年—29年から平成30年—令和元年の変化では、「説明可能部分」が大きく時給差にマイナスに効いているが、「説明不可部分」の寄与は小さい。一方で、平成30年—令和元年から令和2年—3年では「説明不可部分」が大きくマイナスに寄与していることが分かる。「説明不可部分」には様々な効果を含みうることに留意が必要であるが、令和2年に同一労働同一賃金が施行されたことを踏まえれば、平成30年—令和元年から令和2年—3年における「説明不可部分」に本施策の効果が包含されているものと考えられる。

付図 Oaxaca-Blinder 分解の結果

