

韓国における雇用形態別賃金格差の要因分析

金 恵 成

I はじめに

本稿は、1993年から2000年までの各年8月『経済活動人口調査』ないし2000年8月『経済活動人口付加調査』の個票などの統計データを用いて、韓国における雇用形態の変化および雇用形態別賃金格差（正規－非正規雇用者間賃金格差）の要因を明らかにすることを目的としている。具体的には、非正規雇用の変化を概観し、雇用形態別賃金格差が労働者個人の特性、仕事の質および制度によってどのくらいの影響を受けているかについて分析する。雇用形態別賃金格差については、製造業およびサービス業の男子労働者を対象とし、Oaxaca (1973) の要因分解を用いて生産性の違いおよび雇用形態の違いによる格差がそれぞれどの程度説明するかを調べる。

韓国においての非正規雇用者の変化は1980年代後半からはじまり、IMF導入後急速に進んでいる。パートタイム、臨時および日雇等の非正規雇用者が増加するとともに派遣、契約雇用など新しい雇用形態が一般化している。特に、サービス産業における雇用率は1990年代に入ってから非正規雇用者の増加とともに上昇している。背景要因としてはIMF導入後の失業者の増加や、基幹雇用者のみを正規雇用者として雇用し、その他の周辺雇用者は臨時、派遣などを雇用するといった企業の人的資源の活用に関する戦略変化などがあげられる。産業構造の変化や急速な技術革新による競争力の確保のため、企業は主に既存の正規雇用者および新卒の労働者を対象に雇用管理の柔軟性に関する再考や労働費用削減策を行っている。

このような変化は、企業において雇用形態の変化とともに非正規雇用者に関する人的資源管理という課題を与

えている。その中でも、非正規雇用者に関する賃金体系の改善が求められている。一般に、非正規雇用者は仕事の性質上、正規雇用者に比べて雇用が不安定で、賃金も低いなど労働条件が良くないと言われている。一方、技術革新により、高水準の知識や技能が要求される仕事に対する労働需要が増加しており、これらの仕事において非正規雇用者が増加している。非正規雇用の増加とともに正規雇用者と非正規雇用者間の賃金格差が雇用形態の違いによって拡大している。企業には、人的資源を有効活用できる管理体制が求められている。

本稿では雇用形態の変化およびそれにもなう問題点を明らかにするため、雇用形態の変化およびそれに伴う雇用形態別賃金格差を仕事の質および賃金と関連させ、雇用形態別賃金格差に影響を与える要因を分析する。第1節では、いくつかの客観的性質に従い、最近の雇用形態の動向について概観する。第2節では、雇用形態別賃金格差を拡大させていると思われる要因を取り上げ、その現状を把握する。生産性の違いによる賃金格差を一定としたとき、雇用形態の違いによる雇用形態別賃金格差がどの程度存在するかについて検討する。第3節では、第2節でのデータの特性からみた現状をより明確なものにするため、雇用形態別賃金格差について要因分析を行う。まず、雇用形態別に賃金関数を推定し、賃金の決定要因を明らかにする。また、Oaxaca (1973) の要因分解を用いて、生産性の違いによる格差および雇用形態の違いによる格差がそれぞれ雇用形態別賃金格差をどの程度説明するかについて分析する。さらに、正規雇用者と非正規雇用者との間の賃金格差を生産性の違いのみに依存しているとみた場合、非正規雇用者が不利になる賃金の決定要因について調べる。最後に、本稿での分析によって得られた主な結果を要約するとともにインプリケーションを考える。

II 雇用形態の変化

1 非正規雇用の変化

雇用形態に関連する統計調査である『経済活動人口調査』によると、雇用形態は雇用契約の有無や雇用期間に基づき、常用職、臨時職、日雇に分類している。常用職

は雇用契約期間が1年以上または特別に明示されていない場合、臨時職は1ヶ月以上1年未満、日雇は1ヶ月未満と決まっているものとして定義している。本稿では常用職を正規雇用者とし、臨時職や日雇を非正規雇用者とする¹⁾。

図1は1993年から2000年までの各年8月『経済活動人口調査』の個票を用いて、雇用形態別産業別就業者

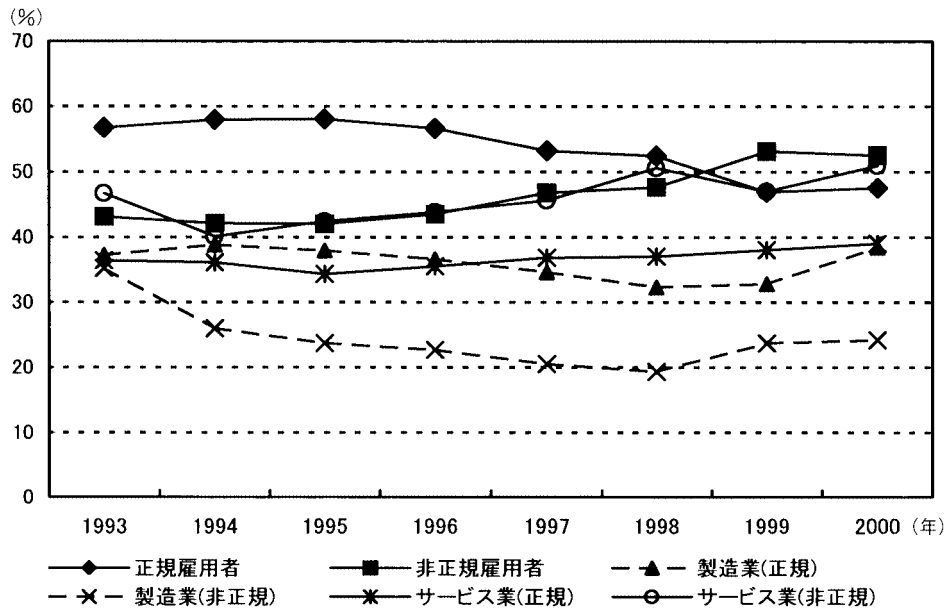


図1 雇用形態別就業者割合の変化

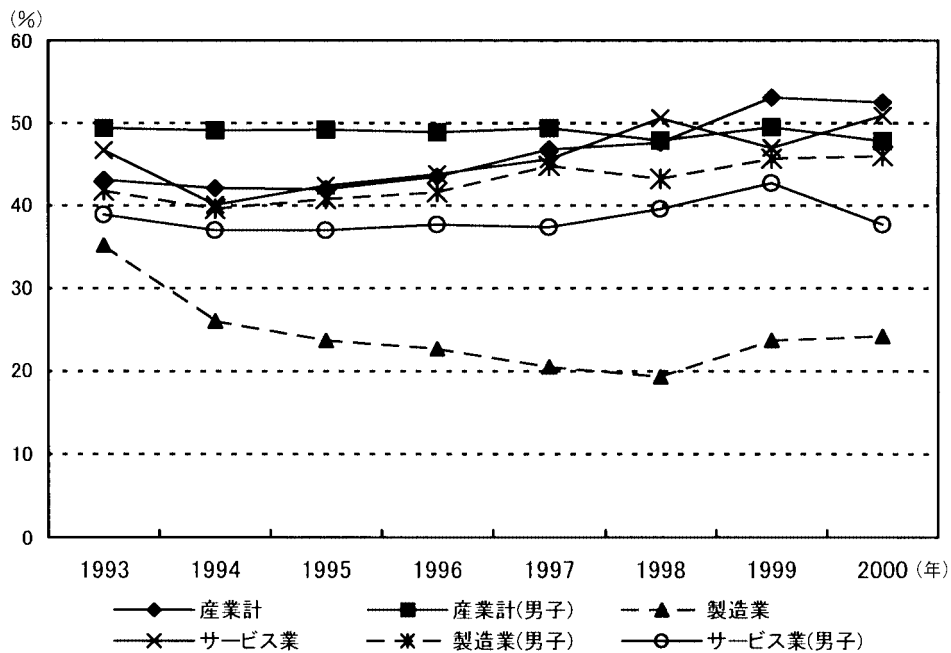


図2 非正規雇用の変化

の割合を算出したものである。それによると、非正規雇
用者の割合は増加し続け、1997年以後は正規雇
用者の割合より大きくなっている。サービス業において、非正
規雇
用者の割合の推移は産業計の非正規雇
用者の割合と
ほぼ同じ動きをみせている。しかしながら、1990年代
後半における非正規雇
用者の割合の増加は主に製造業に
よるものであるといえる²⁾。

また、図2を用いて非正規雇
用者の変化を見てみる
と、製造業およびサービス業両産業における男子労働者
の増加によるものであることがわかる。産業計の非正規
雇
用者の割合は増加しつづけて、1998年以後は5割を
超えている。しかしながら、1997年から男子非正規労働
者の割合は減少している。これを産業別にみると、ま
ず、製造業の場合、産業計に対する非正規雇
用者全体の
割合は減少し続けるものの、男子労働者の割合は増加し
ている。また、サービス業においても、1990年代後半
非正規雇
用者の割合の増減がみられるものの、男子の非
正規雇
用者の割合は増加している。

製造業およびサービス業における非正規男子雇
用者の
割合は表1によると、それぞれ9.9%、14.5%増加し、

表1 産業別雇用形態別雇
用者の割合(男子、%)

	正規雇 用者		非正規雇 用者	
	1993	2000	1993	2000
製造業	74.9	65.0	25.1	35.0
サービス業	70.2	55.7	29.8	44.3
生産者サービス	79.7	69.7	21.3	31.3
流通サービス	70.7	54.9	29.3	45.1
個人サービス	32.1	13.7	67.9	86.3

(出所) 統計庁『経済活動人口調査』1993年、2000年より作成。

サービス業においてやや高い。サービス業の中でも特
に、個人サービスにおいての増加がみられる³⁾。また、
製造業およびサービス業における男子の非正規雇
用者の
割合を年齢別に見ると、製造業が35~44歳および45
~54歳において、サービス業は25~34歳および35~
44歳において増加している(表2)。一方、サービス特
性における生産者サービスおよび個人サービスでは18
~24歳において、流通サービスでは25~34歳におい
て増加している。

したがって、非正規雇
用は、製造業およびサービス業
の両産業における男子労働者を中心に、経済危機以後の
1990年代後半から急増しているといえる。また、男子
の非正規雇
用者は、製造業では中年層において、サービ
ス業では若年層において増加している。雇用形態の多様
化について、鄭(1997)の韓国企業の調査結果による
と、製造業では非正規雇
用者の活用よりも既存の雇
用者
および施設の活用を再考する傾向が強く、サービス産業
では臨時・日雇およびパートタイマーの活用等の非正規
雇
用者の活用によって労働力不足を克服している。また、
個人サービスは他産業または他のサービス特性に比
べてあまり専門的知識や技能を要求しない部門である
(OECD, 2001)。これより、製造業およびサービス業の
男子労働者における非正規雇
用の変化は、仕事の質や内
容と関連していると考えられる。

2 雇用形態の変化と仕事の質との関係

正規雇
用者と非正規雇
用者の違いは、単に雇用契約期
間の差だけではなく、他の属性にも存在している。たと
えば、非正規雇
用者は相対的に未熟練者および低学歴者

表2 年齢別非正規雇
用者の割合(男子、%)

(1993年)

	合計	18~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~59歳
製造業	100	21.1	44.7	19.1	8.6	6.5
サービス業	100	26.0	41.8	15.7	10.4	6.1
生産者サービス	100	12.2	30.7	13.4	20.1	23.6
流通サービス	100	28.0	43.4	16.9	7.3	4.4
個人サービス	100	32.4	46.6	14.1	5.7	1.2

(2000年)

	合計	18~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~59歳
製造業	100	14.4	37.9	29.2	13.9	4.6
サービス業	100	22.2	44.3	20.3	9.3	3.9
生産者サービス	100	16.0	39.4	22.0	13.4	9.2
流通サービス	100	17.3	48.9	21.4	9.3	3.1
個人サービス	100	44.5	34.1	15.2	5.3	0.9

(出所) 統計庁『経済活動人口調査』1993年、2000年より作成。

であり、単純労働に従事する可能性が高い。表1、2を用いると、非正規雇用者は他のサービス部門に比べて仕事の質の低い個人サービスにおいて、また、未熟練者である若年層において増加している。

また、表3を用いると、製造業の場合、仕事の質の低い単純労働職において非正規雇用者はより大きく増加している。これに対し、サービス産業では専門的知識や高い技能を要求する専門職および準専門職において非正規雇用者は大きく増加している⁴⁾。また、このことは、個人サービスを除く他のサービス部門においても同じことがいえる。仕事の質の低い個人サービスにおいて、非正規雇用者は単純労働職においてより大きく増加している。

一方、一般に雇用面において非正規雇用者は正規雇用

者に比べて特に仕事の質が低いほど不安定であると言われている。これについて、表4を用いて非正規雇用者の平均勤続年数をみると、次のようである⁵⁾。すなわち、仕事の質の低い単純労働職における平均勤続年数が製造業では長くなっていることに対し、サービス産業では短くなっている。これは、表3からもわかるように、単純労働職における非正規雇用者の割合が製造業では増加していることに対し、サービス産業では減少しているからである。しかしながら、製造業にける専門家および準専門家や、両産業における事務員および組立員の非正規雇用者の割合が減少しているにもかかわらず、平均勤続年数は増加している。これに対し、各サービス部門における専門家および準専門家の非正規雇用者の平均勤続年数は長期化している。

表3 職種別雇用形態の変化（男子、%）

	正規雇用者			非正規雇用者		
	1997	2000	変化率	1997	2000	変化率
製造業						
専門家及び準専門家	18.9	35.9	17.0	5.4	8.0	2.6
事務員及び販売職	17.7	0.7	-17.0	4.6	0.1	-4.5
技能工及び組立員	60.3	59.2	-1.1	78.8	75.5	-3.3
単純労働	3.2	4.2	1.0	11.2	16.4	5.2
合計	100	100		100	100	
サービス産業						
専門家及び準専門家	29.8	36.2	6.4	10.2	17.0	13.2
事務員及び販売職	32.4	30.1	-2.3	39.7	42.2	14.2
技能工及び組立員	29.1	27.7	-1.4	23.1	19.3	-4.0
単純労働	8.7	6.0	-2.7	27.0	21.5	-21.3
合計	100	100		100	100	
生産者サービス						
専門家及び準専門家	45.3	56.6	11.3	0.4	37.3	36.9
事務員及び販売職	32.6	30.8	-1.8	34.5	22.9	-11.6
技能工及び組立員	8.1	7.6	-0.5	13.4	13.2	-0.2
単純労働	14.0	5.1	-8.9	51.6	26.7	-24.9
合計	100	100		100	100	
流通サービス						
専門家及び準専門家	21.4	27.3	1.5	8.1	13.7	5.6
事務員及び販売職	29.8	33.0	3.2	37.9	40.4	2.1
技能工及び組立員	43.2	47.2	4.0	31.9	25.1	-6.8
単純労働	5.6	7.5	1.9	22.1	20.7	-1.4
合計	100	100		100	100	
個人サービス						
専門家及び準専門家	7.8	18.4	10.6	2.7	4.3	1.6
事務員及び販売職	74.7	57.5	-17.2	78.5	70.8	-7.7
技能工及び組立員	11.8	24.1	12.3	8.5	6.5	-2.0
単純労働	5.7	0.0	-5.7	10.3	18.4	8.1
合計	100	100		100	100	

(注) ここで、専門家および準専門とは専門家、技術工および準専門家を、事務員及び販売職とは事務従事者、サービス従事者、販売従事者を、そして技能員及び組立員とは、技能員および関連技能従事者、装置、機械操作員および組立従事者を指す。

(出所) 統計庁『経済活動人口調査』1997年、2000年より作成。

表4 非正規雇用者の職種別平均勤続年数(男子、年)

	1997	2000
製造業		
専門家および準専門家	2.61	1.85
事務員および販売職	1.06	1.85
単純労務	1.58	1.90
サービス産業		
専門家および準専門家	0.76	1.92
事務員および販売職	0.81	0.96
単純労務	1.92	1.80
生産者サービス		
専門家および準専門家	0.80	2.08
事務員および販売職	0.72	1.80
単純労務	0.85	1.70
流通サービス		
専門家および準専門家	—	1.80
事務員および販売職	0.86	1.88
単純労務	3.10	1.74
個人サービス		
専門家および準専門家	0.06	1.82
事務員および販売職	0.47	1.98
単純労務	0.72	2.27

(注) ここで、事務員および販売職には技能工および組立員を含んでいる。

(出所) 労働部『賃金構造基本統計調査』1997年、統計庁『経済活動人口付加調査』2000年より作成。

したがって、非正規雇用者の雇用は製造業では質の低い仕事において、サービス業では質の高い仕事において安定的であるといえる。特に、サービス産業の場合、非正規雇用職は若年者や技能の高い労働者がより長期の仕事に入る有用な入り口として働いていると考えられる。

III 雇用形態別賃金格差の動向

雇用形態の変化は性別、年齢、学歴、技能水準など労働者の属性と関連している。また、これらの属性は、賃金に対して影響を及ぼす。したがって、雇用形態の変化は、雇用形態別賃金格差を拡大させる要因であると考えられる。賃金格差には生産性の違いによる格差と、生産性とは無関係であるにもかかわらず制度や習慣によって定められている差別による賃金格差がある(佐野、1989)。さらに鄭(1997)の調査結果のように、サービス産業において企業が主に人件費削減のために正規雇用者を非正規雇用者に代替しているのであれば、非正規雇用者の増加は正規雇用者の賃金分布に影響を与えられと考えられる。また、このことは結果的に正規雇用者と非正規雇用者間の賃金格差を大きくすると考えられる。

以下では、製造業およびサービス業における男子の正規雇用者と非正規雇用者との間の賃金格差およびその要因について調べる。仕事の質に関する代替変数として学

歴および韓国の職種分類基準に基づき定義した技能水準を用いて、生産性の違いによる賃金格差を一定としたときの雇用形態の違いによる正規雇用者と非正規雇用者間の賃金格差の存在について調べる。また、正規雇用者の賃金分布の変動についても調べる。

1 要因別賃金格差

所得は人的資本に対する収益である。図3は2000年8月『経済活動人口付加調査』の個票により、学歴別平均賃金を計算したものである。それによると、正規および非正規雇用者において、製造業およびサービス業両産業は共に専門大卒と大卒の差が高卒と専門大卒との平均賃金の差よりも大きい。また、高卒の場合、サービス業に比べて製造業において賃金が高いことに対し、大卒では製造業に比べてサービス業において賃金が高い⁶⁾。これは人的資本論によると、教育訓練投資に対する報酬の格差が学習(learning)に対する報酬として支払う所得の増加によるものであり、他の学歴層よりも大卒以上における所得の増加によるものであると解釈できる(Becker, 1962; Mincer, 1974)。

また、表5を用いて技能水準における雇用形態別賃金格差をみると、同一技能水準において雇用形態の違いによる賃金格差は、製造業に比べてサービス業において大きいことがわかる⁷⁾。また、雇用形態別賃金格差は製造業において技能水準が低いほど大きくなっていることに対し、サービス産業では技能水準が低いほど小さくなっている。このことをサービス特性別にみると、個人サービス業を除く他のサービス部門において、技能水準が低いと雇用形態別賃金格差は小さい。特に、個人サービスの場合、非正規雇用者が最も増加している技能水準3において雇用形態による賃金格差はほとんどみられず、技能水準1においては、むしろ非正規雇用者の賃金が正規雇用者よりも高い。

したがって同一技能水準において、雇用形態の違いによる賃金格差は特にサービス産業において存在するといえる。すなわち、同じ技能水準において非正規雇用者の賃金は正規雇用者に比べて低い。また、それは技能水準が高いほど大きい。これに対し、製造業においては逆に技能水準が低いほど雇用形態の違いによる賃金格差は存在すると考えられる。

2 正規雇用者の賃金分布の変動

上記の結果からは、生産性の違いによる賃金格差を一定としたときの雇用形態の違いによる賃金格差の存在が

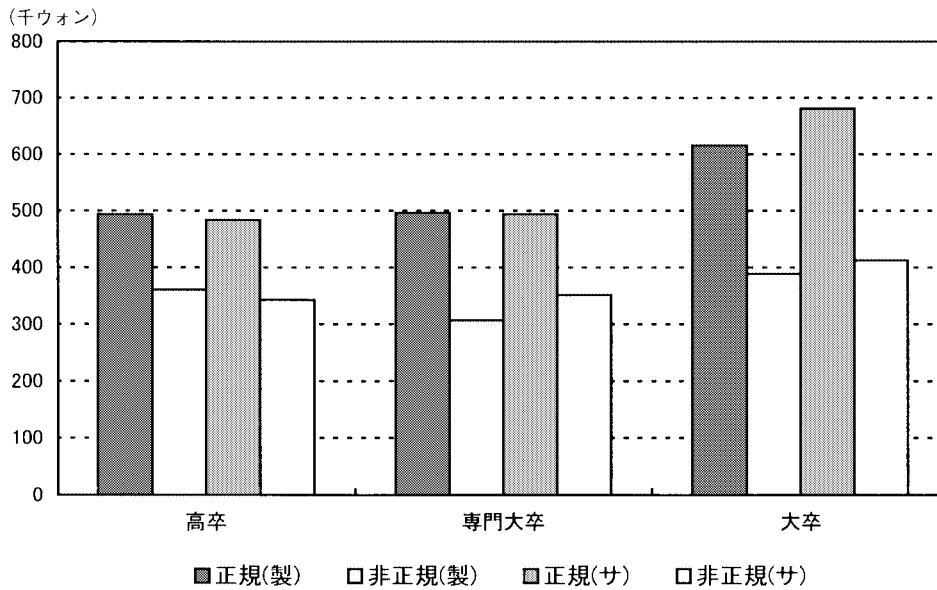


図3 学歴別平均賃金 (男子、千ウォン)

表5 雇用形態別賃金格差 (男子、2000年)

	全体	技能水準1	技能水準2	技能水準3
産業計	51.0	58.8	64.5	70.9
製造業	62.3	77.0	68.3	68.2
サービス産業	56.6	55.6	64.0	67.4
生産者サービス	50.3	51.2	60.2	92.0
流通サービス	62.3	55.2	68.4	58.1
個人サービス	67.4	102.7	66.7	99.7

(注) 正規雇用者の実労働時間当たり賃金を100としている。
(出所) 統計庁『経済活動人口付加調査』2000年より作成。

確認された。雇用形態の違いによる賃金格差が製造業では技能水準の低い仕事において、サービス業では技能水準の高い仕事において大きい。また、前節の結果を用いると、これらの仕事において非正規雇用者は大きく増加しているし、雇用も安定している。これらの結果より、生産性による賃金格差を一定にしたときの雇用形態の違いによる賃金格差が大きい仕事において、非正規雇用者の増加は正規雇用者の賃金分布に何らかの影響を与えると考えられる。非正規雇用者の賃金分布の平均が高くなったということよりは、正規雇用者に対する非正規雇用者の代替雇用により、正規雇用者の賃金分布の平均がより高くなったと考えられる。その結果、雇用形態の違いによる賃金格差が大きくなったと考えられる。したがって、以下では非正規雇用者の増加による正規雇用者の賃金分布の変動について分析することにする。

分布の散らばりを測定するものとして、分散や変動係数 (coefficient of variation) が有用である。図2からは男子の非正規雇用者が1997年以後減少していること

を確認している。したがって、非正規雇用者が増加することによる正規雇用者の賃金分布への影響に関する分析は、非正規雇用の変化がみられる1992年と1997年について行うことにする。また、表2からもわかるように、非正規雇用者が特に専門的知識や高い水準の技能を要求する仕事において大きく増加していることから、正規雇用者の賃金分布は分布全体とメディアン以上について調べることにする。これらの変動値が減少しているとすると、非正規雇用者の増加により正規雇用者の賃金分布は圧縮されると考えられる。また、これより、非正規雇用者と正規雇用者間の賃金格差は拡大すると考えられる。

表6では、労働部が毎年調査している『賃金構造基本統計調査』の個票を用いて、正規雇用者の賃金分布の全体とメディアン以上について分散および変動係数を計算している。それによると、正規雇用者の賃金分布は分布全体およびメディアン以上においてすべて負の変動値を得ている。また、変動値は賃金分布の全体においてサ

表6 正規雇用者の賃金分布の圧縮の結果(男子)

	全 体		メディアン以上	
	サービス	製造業	サービス	製造業
変動係数				
1992	64.86	54.30	40.62	34.48
1997	53.83	41.42	33.47	32.16
変 化 率	-17.0	-23.7	-17.6	-6.5
分 散				
1992	0.26	0.21	0.10	0.77
1997	0.20	0.14	0.08	0.06
変 化 率	-23.3	-33.3	-20.0	-14.3

(注) ここで、変動係数は賃金を、分散は対数賃金を用いて計算している。

サービス業に比べて製造業において大きい。これに対し、メディアン以上においては製造業に比べてサービス業が大きい。これはサービス業の場合、専門的知識および技能を要求する専門および準専門家において、非正規雇用者が増加しているからであると考えられる。

したがって、非正規雇用の増加により、正規雇用者の賃金分布は圧縮されると考えられる。また、このことは特にサービス業の質の高い仕事においていえる。鄭(1997)の韓国企業の調査結果によると、労働力不足に対して製造業では既存の雇用者の活用を再考していることに対し、サービス業では、非正規雇用者を正規雇用者の代替雇用および基幹労働者のみの正規雇用者として雇用を行っている。その結果、特にサービス業において、正規雇用者の平均賃金は高くなり、非正規雇用者と正規雇用者との賃金格差は拡大したと考えられる。さらに、この結果は、表4による質の高い仕事における雇用形態別賃金格差が、雇用形態の違いによるものであるという結果を支持するものである。

IV 雇用形態別賃金格差に関する 計量経済学的分析

前節では、データの特性から雇用形態別賃金格差が特に質の高い仕事において大きいという結果を得ている。また、生産性の違いによる賃金格差を一定としたとき、雇用形態の違いによる賃金格差が存在することを確認した。さらに、非正規雇用者の増加は正規雇用者の賃金分布を圧縮させ、結果的に正規雇用者と非正規雇用者間の賃金格差は拡大するという結果も得ている。以下ではこれらの結果をより明確なものにするため、Oaxaca

(1973)の要因分解を用いて、雇用形態別賃金格差(正規-非正規雇用者間の賃金格差)の要因を分析する。生産性の違いによる格差および雇用形態の違いによる格差それぞれが、雇用形態別賃金格差をどの程度説明するかについてみる。また、賃金格差に対する各要因の効果についても検討する。

まず、賃金に影響を与える要因を含む賃金関数を雇用形態別に推定し、その結果を比較する。また、正規雇用者と非正規雇用者との間の賃金格差を雇用形態の違いによる格差と生産性の違いによる格差に分解し、賃金格差に対するそれぞれの依存度を推計する。最後に、雇用形態別賃金格差が生産性の違いのみに依存しているという仮定の下で、各要因が賃金格差に与える効果について調べる。

1 推定モデル

賃金は仕事の性質や労働者の属性である年齢、技能水準、勤続年数によって表すことができる。正規雇用者および非正規雇用者の賃金関数をそれぞれ、

$$\ln W_R = X_R \beta_R + u, \quad (1)$$

$$\ln W_{NR} = X_{NR} \beta_{NR} + u \quad (2)$$

によって示すとする。ここで、 W_R は各正規雇用者の賃金、 W_{NR} は各非正規雇用者の賃金、 X は独立変数ベクトル、 β は係数ベクトル、 u は誤差項である。また、最小自乗法を用いて式(1)と(2)を推定すると、雇用形態別対数賃金の平均格差は次のように表すことができる。すなわち、

$$\overline{\ln W_R} - \overline{\ln W_{NR}} = \beta^*_{NR} (\bar{X}_R - \bar{X}_{NR}) + \bar{X}_{NR} (\beta^*_{NR} - \beta^*_{NR}), \quad (3)$$

$$\overline{\ln W_R} - \overline{\ln W_{NR}} = \beta^*_{NR} (\bar{X}_R - \bar{X}_{NR}) + \bar{X}_R (\beta^*_{NR} - \beta^*_{NR}) \quad (4)$$

である⁸⁾。ここで、 $\overline{\ln W_R}$ および $\overline{\ln W_{NR}}$ はそれぞれ正規雇用者、非正規雇用者の対数賃金の平均値である。また、アスタリスク(*)は式(1)と(2)を最小自乗法によって推定したときの係数を示す。

正規雇用者と非正規雇用者との賃金格差は式(3)および(4)のように各独立変数の平均値の差(第1項)と推定係数の違いによる差(第2項)に分解することができる(Oaxaca, 1973; Cain, 1986)。前者は生産性の違いによる格差、後者は雇用形態の違いによる格差である。雇用形態の違いによる格差は雇用形態別推定係数の差に非正規雇用者(または、正規雇用者)に関する独立変数の平均値が加重されている。これに対し、生産性の違いによる格差は、雇用形態別独立変数の平均値の差

に正規雇用者（または、非正規雇用者）に関する推定係数が加重されている。つまり、式（3）および式（4）はそれぞれ非正規雇用者の賃金構造を正規雇用者に、正規雇用者の賃金構造を非正規雇用者に適用したときの賃金格差を表している。

2 推定結果

用いられるデータは2000年8月『経済活動人口調査』と『経済活動人口付加調査』の個票である。表7は式（1）および（2）の賃金関数を最小自乗法によって雇用形態別に推定した結果を示している⁹⁾。それによると、サービス産業において正規雇用者および非正規雇用者の賃金は、年齢とともに、また学歴が高いほど、増加していることがわかる。また、勤続年数は統計的に有意ではないものの、正規および非正規雇用者においてそれぞれ正、負の符号を得ている。したがって賃金に対する勤続年数の効果は小さいものの、正規雇用者において

賃金は勤続年数とともに増加するが、非正規雇用者においては勤続年数とともに減少するといえる。一方、製造業において、賃金に対する年齢の効果は正規雇用者および非正規雇用者のいずれも高い。また、賃金に対する効果は正規雇用者において学歴が、非正規雇用者においては勤続年数が大きい。勤続年数は非正規雇用者が統計的に有意ではないものの、正規雇用者および非正規雇用者いずれも正の符号を得ている。

また、サービス産業において、正規雇用者および非正規雇用者はいずれも技能水準が高いほど賃金は高い。事務職・販売職および技能工・組立員等の技能水準2を基準としたとき、専門・準専門家となる技能水準1に関するダミー変数は正の符号を、単純労務職となる技能水準3に関するダミー変数は負の符号を得ている。これに対し、製造業において正規雇用者は技能水準1および3においてそれぞれ正、負の符号を得ている。しかしながら、非正規雇用者においてはいずれも正の符号を得ている。これは非正規雇用者において単純労務職とする技能水準3は技能水準2に比べて高年齢者や熟練者が占める割合が多いからであると考えられる。

さらに、賃金に対するサービス特性の効果は、流通サービスを基準としたとき、正規雇用者および非正規雇用者いずれも生産者サービスでは正の値を、個人サービスでは負の値を得ている。これは、仕事の質が高いほど賃金が高いからであると考えられる。また、サービス特性の推定値は、非正規雇用者に比べて正規雇用者において大きい。

したがって、サービス産業において賃金は年齢とともに増加し、技能水準および仕事の質がそれぞれ高いほど増加するといえる。また、これらの変数が賃金に与える効果は、非正規雇用者に比べて正規雇用者において大きい。さらに、非正規雇用者の雇用は不安定であるといえる。

3 賃金格差の要因分析

表8は、非正規雇用者および正規雇用者の独立変数の平均値をそれぞれ加重し、サービス産業および製造業において賃金関数推定による格差効果の推計結果を示している。これは式（3）および（4）の説明でも述べたように、非正規雇用者および正規雇用者の賃金構造をそれぞれ正規雇用者、非正規雇用者に適用したとき、賃金格差が雇用形態および生産性の違いによる格差それぞれによってどの程度説明されるかをみるためのものである。

表7 雇用形態別賃金効果（男子）

	正規雇用者		非正規雇用者	
	サービス業	製造業	サービス業	製造業
切片	3.84 (21.9)	4.69 (33.4)	5.34 (27.0)	5.56 (21.8)
AGE	0.13 (13.5)	0.10 (14.0)	0.09 (10.3)	0.07 (5.76)
AGE ²	-0.001 (11.2)	-0.001 (10.8)	-0.001 (10.4)	-0.001 (4.86)
EDU	0.09 (17.5)	0.06 (14.0)	0.03 (3.77)	0.03 (2.83)
TEN	0.01 (0.14)	0.07 (1.79)	-0.02 (0.31)	0.06 (0.86)
TEN ²	-0.0001 (0.01)	-0.02 (1.90)	0.003 (0.24)	-0.01 (0.97)
SKL ₁	0.18 (8.46)	0.05 (2.85)	0.20 (5.58)	0.03 (0.46)
SKL ₃	-0.11 (2.32)	-0.33 (5.52)	-0.08 (2.26)	0.31 (5.98)
SER ₁	0.14 (6.42)	-	0.02 (0.53)	-
SER ₃	-0.04 (0.65)	-	-0.03 (0.87)	-
sample	2461	2637	1350	833
R ²	0.32	0.27	0.16	0.13

(注) 従属変数はlnwであり、実労働時間当たり賃金に対数をとっている。AGEは年齢、TENは勤続年数、EDUは正規教育年数を示す。また、SKLは事務職・販売職および技能工・組立員等の技能水準2を基準としたときのダミー変数であり、SKL₁は専門・準専門家とする技能水準1を、SKL₃は単純労務職となる技能水準3をとっている。さらに、SERは流通サービスを基準としたときのサービス特性に関するダミー変数であり、SER₁およびSER₃はそれぞれ生産者サービス、個人サービスをとっている。

表8 賃金関数推定による格差効果

	非正規雇用者加重		正規雇用者加重	
	サービス業	製造業	サービス業	製造業
賃金格差	0.5381 (100)	0.4468 (100)	0.5381 (100)	0.4468 (100)
A. 雇用形態による格差	0.3814 (70.9)	0.3371 (75.5)	0.2323 (43.2)	0.2681 (60.0)
B. 生産性による格差 (独立変数の効果)	0.1567 (29.1)	0.1097 (24.5)	0.3058 (56.8)	0.1787 (40.0)
年齢	11.7	5.7	22.4	7.0
学歴	5.2	8.9	19.0	21.0
勤続年数	0.0	0.1	0.0	0.1
技能水準	10.4	9.8	10.3	11.9
サービス特性	1.2	—	5.0	—

まず、非正規雇用者に関する推定値を加重したとき、サービス産業において賃金格差は生産性の違いによって**29.1%**、雇用形態の違いによっては**70.9%**が説明される。しかしながら、正規雇用者に関する推定値を加重すると、雇用形態の違いによる格差が**43.2%**を、生産性の違いによる格差が**56.8%**を説明している。これらの推計値を平均すると、サービス産業において賃金格差は雇用形態の違いによって**57.1%**、残りの**42.9%**は生産性の違いによって説明される。これに対し、製造業の場合、賃金格差は雇用形態の違いによって**63.8%**が、生産性の違いによって**32.2%**が説明される。

また、雇用形態別賃金格差が、生産性の違いのみに依存していて、雇用形態の違いによる格差は存在しないと仮定した場合、各独立変数が賃金格差に与える効果を見ると、以下ようになる¹⁰⁾。まず、非正規雇用者の平均値を加重したとき、雇用形態別賃金格差はサービス産業において年齢および技能水準によって大きく削減される。しかしながら正規雇用者の平均値を加重すると、賃金格差は年齢や学歴によって大きく減少される。これらの推計値を平均すると、雇用形態別賃金格差に対する年齢および学歴の効果は、それぞれ**17.1%**、**12.1%**である。これは年齢が同じである他の条件はすべて異なることとすると、雇用形態別賃金格差は**17.1%**拡大されることを意味する。同様に、他の条件は異なるが、学歴のみが同じであることとすると、雇用形態別賃金格差は**12.1%**拡大される。したがって、サービス産業において、年齢を重視するような賃金体系の下で、正規雇用者および非正規雇用者における賃金体系が同じであることとすると、非正規雇用者は不利である。同様に、製造業では学歴を重視する賃金体系の下で、非正規雇用者は不利である。

以上より、製造業およびサービス産業において雇用形態別賃金格差は、生産性の違いによる格差よりも雇用形態の違いによる格差にやや大きく依存しているといえ

る。しかしながら、雇用形態の違いに対する雇用形態別賃金格差の依存度は、サービス業に比べて製造業においてやや大きい。また、雇用形態別賃金格差が生産性の違いのみに依存しているという仮定の下で、正規雇用者および非正規雇用者が同じ賃金体系をもっていることと、製造業およびサービス業における賃金体系がそれぞれ学歴、年齢を重視するようなものであれば非正規雇用者は不利であるといえる。

V おわりに

本稿では、**1993**年から**2000**年までの各年**8**月『経済活動人口調査』と**2000**年**8**月『経済活動人口付加調査』の個票などを用いて、韓国における雇用形態の変化を概観し、雇用形態の変化とともにみられる雇用形態別賃金格差(正規-非正規雇用者間の賃金格差)について要因分析を行った。実証分析では雇用形態の変化が主に製造業およびサービス産業の男子雇用者において見られることから、これらを分析対象とし、**Oaxaca (1973)**の要因分解を用いて、雇用形態別賃金格差(正規-非正規雇用者間の賃金格差)が雇用形態の違いによる格差および生産性の違いによる格差それぞれによってどの程度説明されるかを推計した。

韓国における非正規雇用の変化は、特に製造業およびサービス業の男子労働者を中心に**IMF**導入直後の**1997**年から著しくみられる。産業別非正規雇用者の増加は、製造業では中年層および質の低い仕事において、サービス産業では若年層および専門的知識や高い水準の技能を要求する仕事においてみられる。また、このような仕事における非正規雇用者の雇用が安定的ではあるものの、雇用形態の変化は正規および非正規雇用者間の賃金格差を大きくするという結果を得ている。これについてはまず、生産性の違いによる賃金格差を一定としたと

き、雇用形態の違いによる賃金格差の存在を確認している。また、このような雇用形態の違いによる格差が、特に非正規雇用者が増加している仕事であるほど大きいことから、正規雇用者の賃金分布の変動の分析を行っている。これについては、非正規雇用者の増加が正規雇用者の賃金分布を圧縮させているという結果を得ている。さらに、これらの結果は雇用形態別賃金関数の推定結果によりある程度支持されている。

Oaxaca (1973) の要因分解を用いての雇用形態別賃金格差に関する計量経済学的分析からはまず、賃金格差を生産性の違いによる格差と雇用形態の違いによる格差に分解したとき、雇用形態別賃金格差は製造業およびサービス業ともに雇用形態の違いによる格差にやや大きく依存しているという結果を得ている。また、雇用形態別賃金格差が生産性の違いによる格差のみに依存すると仮定の下では、雇用形態別賃金格差は、製造業およびサービス業においてそれぞれ学歴、年齢によって削減される。すなわち、賃金格差が生産性の違いのみに依存している場合、正規雇用者および非正規雇用者が同じ賃金体系をもっているとしても、それが学歴あるいは年齢を重視するようなものであれば非正規雇用者は不利である。

以上の分析結果からは、次のようなインプリケーションが考えられる。まず、非正規雇用職は、特にサービス産業の若くて技能の高い労働者において長期に働くための入り口として働いている。しかしながら、雇用形態別賃金格差が特に質の高い仕事において生産性の違いよりも雇用形態の違いに大きく依存していることから、正規雇用者の代わりに非正規雇用者を雇用することは労働者の働く意欲を低下させる恐れがある。最後に、正規雇用者と非正規雇用者との間の賃金格差が生産性の違いのみに依存しているとしても、非正規雇用者に対する従来の年功賃金制の適用には、非正規雇用者が不利になる可能性があるため、新たな賃金体系が求められる。

注

- 1) 『経済活動人口調査』は統計庁が毎月全国の満 15 歳以上、約 30,000 標本世代を対象に、就業、失業、労働力のような人口の経済的特性を調査するものである。雇用形態別特性を明らかにするには最も適切な統計データである。しかしながら、非正規雇用者には労働者自身が望むといつでも勤務期間を延ばすことができる臨時職勤労者等が含まれているので、非正規雇用者の規模を膨らませる可能性をもっているといえる。
- 2) ここで、就業者の動向を製造業およびサービス業のみでみているのは、製造業およびサービス業両産業にお

いての就業者の割合が、産業全体の 7 割を超えているからである。

- 3) サービス産業は Singleman (1974) に基づき、生産者サービス (producer service)、流通サービス (distributive service)、個人サービス (personal service) および社会サービス (social service) に分類している (Marek. K, p. 8 より再引用; OECD, 2001)。本稿では企業性の薄い教育、保健および社会福祉事業となる社会サービスは除いている。各サービスの特性は韓国標準産業分類に基づき、次のように構成されている。すなわち、生産者サービスは金融および保険業、不動産賃貸および事業サービス産業とし、流通サービスは卸・小売業、運輸、倉庫および通信業とし、そして個人サービスは宿泊および飲食店業、娯楽、文化および運動関連サービス産業、および家内サービス産業としている。
- 4) これについては情報技術が重要になっていくにつれ、専門労働者に対する需要が増加したことや、人的資本論 (Human Capital Theory) のいうように技術変化が教育訓練を増加させ、労働者が高い技能を習得することができたからであると考えられる。
- 5) 平均勤続年数は『賃金構造基本調査』、『経済活動人口調査』および『経済活動人口付加調査』の個票により計算している。勤続年数の増加は仕事の安定性を意味する。もし非正規雇用者が増加している仕事において、勤続年数が短くなっているとすると、仕事は安定的ではあるとはいえない。
- 6) 1993 年から 2000 年までの労働部による『賃金構造基本統計調査報告書』を用いて正規雇用者の学歴と所得の関係変化をみると、経済危機のあった 1997 年以後サービス産業において大卒以上の所得が急増するため、学歴間の所得の変化は大きくなっている。これに対し、製造業では全体に減少しているが、特に専門大卒において急減したため大卒以上との所得の差は拡大している。
- 7) 韓国標準職種分類によると、単純労務職、技能員及び組立員、事務および販売、そして専門・準専門の順に技能 (skill) やそれに相当する高い教育水準を要求する。したがって、単純労務職、技能員及び組立員、事務および販売、そして専門・準専門の順に仕事の質は高いと考えられる。ここで、技能とはある仕事を遂行できる能力であって、ある職種に従事する従事者間の熟練度の差を意味するものでない。また、技能は教育、訓練、経験、または先天的能力と、社会的・文化的環境によって得られるものである。したがって、技能水準は次のように定義している。すなわち、専門家、技術工および準専門家を技能水準 1 とし、事務従事者、サービス従事者、販売従事者、そして技能員および関連技能従事者、装置、機械操作員および組立従事者を技能水準 2 とし、単純労務職を技能水準 3 としている。

8) 最小自乗推定量の性質より、推定回帰直線は平均値の座標点を通るので、 $\overline{\ln W_R} = \overline{X_R} \beta^*_{NR}$ および $\overline{\ln W_{NR}} = \overline{X_{NR}} \beta^*_{NR}$ である。正規雇用者および非正規雇用者について推定される対数賃金の平均値の差は、

$$\overline{\ln W_R} - \overline{\ln W_{NR}} = \overline{X_R} \beta^*_{NR} - \overline{X_{NR}} \beta^*_{NR} \quad (\text{A 1})$$

のように表される。ここで正規雇用者と非正規雇用者との間の係数ベクトルの差は

$$\Delta \beta^* \equiv \beta^*_{NR} - \beta^*_{NR} \quad (\text{A 2})$$

とする。式(A 2)を $\beta^*_{NR} = \beta^*_{NR} - \Delta \beta^*$ として定義し、これを式(A 1)に代入すると、式(A 1)は

$$\overline{\ln W_R} - \overline{\ln W_{NR}} = \beta^*_{NR} (\overline{X_R} - \overline{X_{NR}}) + \overline{X_{NR}} \Delta \beta^* \quad (\text{A 3})$$

のように示すことができる。一方、式(A 2)を $\beta^*_{NR} = \Delta \beta^* + \beta^*_{NR}$ として定義し、これを式(A 1)に代入すると、式(A 1)は

$$\overline{\ln W_R} - \overline{\ln W_{NR}} = \beta^*_{NR} (\overline{X_R} - \overline{X_{NR}}) + \overline{X_R} \Delta \beta^* \quad (\text{A 4})$$

のように表される。

- 9) 樋口(1991)は時間当り賃金を用いて、日本の男女間賃金格差について推定している。
- 10) これは非正規雇用者と正規雇用者との間にある独立変数のみが同じであって、他の変数には格差があるとしたとき、賃金格差がある独立変数によってどの程度削減されるかをみるためのものである。

参考文献

- Becker, G. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, vol. 70, Supplement, October, pp. 9-49.
- Berndt, E. R. (1991) *The Practice of Econometrics*, Addison-Wesley Publishing Company Inc., Chap. 5.
- Cain, G. (1986) "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey," *Handbook of Labor Economics*, ed. Vol. 1, Chap. 13.
- 鄭寅樹(1997)『 취업형태 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 樋口美雄(1991)、『日本経済と就業行動』, 東洋経済新報社.
- Marek, K. (2002) *Human Resource Management in Service Work*, PALGRAVE.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience, and Earning*, New York, NBER.
- Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage differentials in Urban Labor Markets", *International Economics Review* Vol. 14, No. 3, pp. 693-709.
- OECD (2001) *Employment Outlook*, Chap. 2.
- 佐野陽子(1989)『企業内労働市場』, 有斐閣.
- 노동부(1992)『임금구조기본조사』.
- 노동부(1997)『임금구조기본조사』.
- 통계청(2000)『경제활동인구연보』.